GRUPO DE REVISIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN OEA/Ser.E

DE CUMBRES (GRIC) GRIC/O.5/INF.10/18

Quinta Reunión Ordinaria de 2018 12 septiembre 2018

4 de septiembre de 2018 Original: español

Washington D.C.

Presentación de la Organización Internacional del Trabajo

Oferta institucional para la implementación
del Compromiso de Lima

(Por José Manuel Salazar Xirinachs, Director Regional para las Américas)

En nombre de la OIT inicio esta intervención felicitando a todos los Estados miembros de la OEA por el Compromiso de Lima “Gobernabilidad Democrática frente a la Corrupción”.

La OIT comparte plenamente el diagnóstico básico del Compromiso de Lima de que “la corrupción debilita la gobernabilidad democrática, la confianza de la ciudadanía en las instituciones y tiene un impacto negativo en el goce efectivo de los derechos humanos y el desarrollo sostenible.”

Aunque no hay un capítulo explícito en el Compromiso de Lima que directamente aborde los temas de los mercados y derechos laborales, y los retos de gobernanza y corrupción alrededor de éstos, sí hay varias áreas y puntos del Compromiso de Lima que directa o indirectamente se relacionan con el trabajo de la OIT y sus mandatos y en los que la OIT puede contribuir con la implementación del Compromiso de Lima.

Voy primero a comentar sobre las principales áreas de vinculación, y luego a describir brevemente nuestra oferta institucional en cada una de ellas.

**I. Vinculaciones entre mandato y trabajo de la OIT y el Compromiso de Lima**

La primera área de vinculación tiene que ver con el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática. La OIT fue creada en 1919 precisamente para mejorar las buenas relaciones entre el capital y el trabajo, y promover la buena gobernanza del mundo del trabajo. Y como organismo tripartito, el método de trabajo por excelencia de la OIT es el diálogo social y los mecanismos para institucionalizarlo y fortalecerlo, como elemento central de una gobernanza democrática y participativa.

Una segunda área de vinculación es el pleno respeto a las normas internacionales del trabajo, que aunque no se mencionan explícitamente en el Compromiso de Lima, son una parte esencial de los derechos humanos, objetivo que sí es explícita y reiteradamente mencionado. Las normas internacionales del trabajo, se negocian precisamente en el seno de la OIT, y apoyar a los Estados Miembros en su cumplimiento, mediante información, capacitación y asistencia técnica, y vía los mecanismos de supervisión, es uno de los mandatos y funciones centrales de la Organización.

Una tercera área es el objetivo de OIT de eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la promoción de mercados laborales inclusivos en los que nadie se quede atrás. Esto incluye el foco en algunos grupos específicos. Por ejemplo, las mujeres, en términos de promover la igualdad de género y su empoderamiento. También el foco en grupos vulnerables, como aquellos afectados por la pobreza, o los trabajadores informales, y los grupos indígenas y afrodescendientes. En 1989 la OIT negoció el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 169 (1989) y de 23 ratificaciones en el mundo hoy día, 15 son de países en las Américas. La corrupción es un fenómeno altamente corrosivo del respeto a los derechos humanos y laborales de estos grupos, de su efectiva inclusión en los mercados laborales y en los procesos de consulta estipulados en el Convenio 169. De manera que hay en este campo un amplio traslape entre el Compromiso de Lima y el trabajo de la OIT en el contexto del Convenio 169.

Una cuarta área de vinculación es la informalidad laboral. Aunque no mencionada explícitamente en el Compromiso de Lima, es un fenómeno que influye y a la vez es influido por la incidencia de corrupción. La informalidad tiene causas estructurales profundas, pero también causas regulatorias y de fallas en la fiscalización y la inspección del trabajo. El fortalecimiento de la inspección del trabajo es una de las áreas fuertes del trabajo de OIT incluyendo mediante el uso de la revolución digital. La Declaración de Lima menciona el gobierno digital y, aunque no hace mención explícita a la inspección del trabajo, es claro que esta es un área importante para reducir la corrupción en los sistemas de administración e inspección laboral.

Quinto, la justicia laboral pronta y cumplida es una parte esencial de los sistemas judiciales y una en la que desafortunadamente son también frecuentes las debilidades en las capacidades institucionales, y caracterizada por instancias de corrupción que afectan tanto a trabajadores como a empresas, en particular a las PYMEs. Este tema está implícito en el punto 2 del Compromiso referido a fortalecer la autonomía e independencia de los sistemas judiciales, con el objetivo de promover el Estado de Derecho y el acceso a la Justicia.

Y sexto, siendo la OIT una Organización Tripartita, tenemos toda una serie de programas de capacitación con Organizaciones Sindicales y con Organizaciones de Empleadores que tocan todo el rango de temas relacionados con los derechos humanos y laborales, el diálogo social, la promoción del empleo y la protección social.

**II. Oferta institucional en seguimiento al compromiso de Lima**

A la luz de este panorama general me voy a referir ahora a nuestra oferta institucional en cinco áreas: Diálogo Social; respeto a las NITs; inspección del trabajo; justicia laboral; y códigos de conducta y responsabilidad social del sector empresarial.

**1. Diálogo Social y fortalecimiento de Organizaciones de Trabajadores y de empleadores**

La OIT tiene una variedad de instrumentos para promover el diálogo social. Los Convenios núm. 87 (1948) y núm 98 (1949) sobre los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, incorporados en las legislaciones nacionales de muchos países, son la base para tener organizaciones de trabajadores y empleadores autónomas e independientes. El Convenio 151 (1978) hizo extensivo estos derechos a los empleados de la administración pública. La OIT tiene manuales sobre estos temas, estudios de caso, una oferta de actividades de capacitación sobre su institucionalización y buenas prácticas, todo lo cual es central para la gobernabilidad democrática y el Estado de Derecho. Además se da asistencia técnica para la creación y funcionamiento de instituciones tripartitas a nivel nacional y regional, para mejorar la representatividad e incorporar unidades económicas y trabajadores de la economía informal.

**2. Respeto a las NITs**

En cuanto a respeto a las NITs, esta es una región con una alta tasa de ratificación de Convenios de la OIT, pero que sin embargo enfrenta importantes retos en materia de aplicación en una amplia gama de temas, que van desde la libertad de asociación, hasta la protección social y la informalidad.

En 1998 los Estados Miembros de la OIT adoptaron la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el que trabajo, que cubre cuatro derechos laborales fundamentales:

• Libertad de asociación y negociación colectiva

• Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

• Eliminación efectiva del trabajo infantil, y

• Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La libertad de asociación es el derecho de las Organizaciones de Empleadores y de las Organizaciones de Trabajadores, a ser autónomas e independientes, y a decidir por sí mismas a sus propios representantes mediante mecanismos transparentes y claros. El respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, para lo cual se requieren Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores fuertes, y con altas competencias técnicas, operativas y políticas, son elementos esenciales de una sociedad democrática, libre de corrupción y con buen funcionamiento del Estado de Derecho, tal como también aspira el Compromiso de Lima.

**3. Inspección del trabajo**

La inspección del trabajo es una institución clave para hacer cumplir las normas del trabajo y el armonioso funcionamiento de las relaciones laborales. Sin embargo, con frecuencia la inspección es débil y en algunos países está penetrada por instancias de corrupción que reducen su efectividad. La OIT brinda una amplia oferta de asistencia técnica en este tema.

Por ejemplo, en 2016 la OIT apoyo a Honduras en un proceso que llevó a que en febrero de 2017 se aprobara la nueva Ley de Inspección de Trabajo, que unifica la inspección de trabajo y de seguridad y salud, y establece un nuevo procedimiento más simple y rápido.

En el mismo año se apoyó en Guatemala el proceso tripartito que llevó en 2017 a la reforma al Código de Trabajo que modifica la estructura, funciones y procedimiento de inspección y establece la capacidad sancionadora administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se implementó un ciclo de capacitación sobre aplicación de la nueva ley y de su correspondiente Protocolo en todo el país.

Una de las áreas más prometedoras para hacer más eficiente la inspección laboral y reducir la corrupción es el uso de las TIC. Como reconoce el Compromiso de Lima, el Gobierno electrónico es un instrumento fundamental para la mejora de la eficiencia, la transparencia en la gestión pública y la promoción de la participación ciudadana.

Las tablas, laptops y aplicaciones en dispositivos móviles han hecho nacer al “inspector digital”, como se le denomina en Argentina, un inspector desprovisto de papeles y cargado de programas y aplicaciones. La introducción del uso de nuevas tecnologías ha incluido también el uso de drones y bodycams, la notificación electrónica de las actas y la introducción, con apoyo de la OIT, de la metodología de “scoring” para mejorar la detección del empleo no registrado en las inspecciones, a partir de una experiencia piloto en la provincia de Santa Fe.

En Perú, el Sistema Informático de la Inspección de Trabajo (SIIT) tiene interconexión con el servicio de consultas del Documento Nacional de Identidad, haciendo uso de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE).

En Uruguay, se creó la Planilla de Trabajo Unificada, a partir de la unificación de los anteriores registros de la Planilla de Control de Trabajo del MTSS y el Sistema de Registros del Banco de Previsión Social (BPS) integrado por el Registro de Contribuyentes, la Gestión de Afiliados y la Recaudación Nominada. La Planilla de Trabajo Unificada cuenta con datos de todos los trabajadores, de las condiciones de su relación de trabajo y de todas las empresas del país.

En Colombia, con financiamiento del USDOL, la OIT llevó a cabo un proyecto de apoyo al Ministerio de Trabajo para digitalizar el sistema de inspección y reportes, que ayudó mucho a reducir la corrupción y a traer transparencia en la inspección. El proyecto desarrollo tres componentes: (1) un sistema de gestión de información basado en un software que automatizó los registros y procedimientos, que promueve la transparencia y facilita la rendición de cuentas. (2) un programa para la formación de los inspectores de trabajo que capacitó a todos los funcionarios que intervienen en las investigaciones de la Dirección de Inspección, y que permite la implementación de criterios homogéneos para la aplicación de la ley, evitando así la interpretación discrecional por parte de los funcionarios. Y (3) la elaboración de una Guía para identificar las ocasiones en las que una relación laboral se disfraza o suplanta por otra de distinta naturaleza, incumpliendo con ello las obligaciones de ley, como la seguridad social, entre otras.

**4. Justicia laboral y resolución de conflictos en el ámbito laboral**

La Justicia laboral en varios países es lenta y presenta dificultades en el cumplimiento de las sentencias. Este problema, ha sido agudizado por los cambios en el mundo del trabajo, y ha llevado a esfuerzos para modernizar los mecanismos de justicia laboral y de resolución de conflictos. Los cambios han estado dirigidos a agilizar y simplificar los procedimientos, a introducir la oralidad en los juicios laborales y la reforma de la legislación procesal laboral para acortar plazos y simplificar procesos, como ha sido el caso en Honduras, Costa Rica, y Nicaragua entre otros ejemplos. La OIT ha apoyado estos procesos.

Por ejemplo, en el caso de la Reforma Procesal laboral de Costa Rica, que entró en vigor el 25 de julio del 2017, la OIT brindo asistencia técnica durante todo el proceso y facilitó la realización de consultas tripartitas, apoyando entre otras cosas la elaboración de tres reglamentos, en relación con los servicios de conciliación y arbitraje, con la votación para la adopción del acuerdo de huelga, y la elaboración de estudios de membresía sindical.

**5. Códigos de conducta y responsabilidad social de las empresas**

La OIT apoya a las organizaciones empresariales para que incorporen en sus estrategias empresariales los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: y la puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, uno de los cuales es el combate a la corrupción. En estos momentos se está finalizando el diseño de un programa financiado por la Unión

Europea para ser implementado por la OIT, OCDE y La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sobre Empresas y Derechos humanos cuyo objetivo es precisamente apoyar la implementación de esos principios y sus planes de acción nacionales.

Chile, Colombia y EEUU son los tres países de las Américas que han desarrollado Planes Nacionales de Derechos Humanos y Empresas (NAPS) y otros tres (Argentina, México y Perú) están desarrollándolos en estos momentos. En todos estos planes se incluyen medidas específicas para prevenir y combatir la corrupción y promover los derechos humanos. Por ejemplo, en Colombia se incluyen medidas relacionadas con las compras públicas (por ejemplo, solicitando la inclusión de mecanismos de debida diligencia en sus procesos de contratación.[[1]](#footnote-1)

cmbrs01691s01

**III. Oferta institucional a cumbres anteriores**

Para concluir, me gustaría señalar que la Oficina tiene una amplia oferta institucional que ha venido poniendo al servicio del seguimiento de cumbres anteriores como la de Panamá. Las tres áreas prioritarias para el trabajo de la OIT en la región son: 1) políticas de desarrollo productivo (PDP) para un crecimiento inclusivo con más y mejores empleos; 2) tránsito de la economía informal a la economía formal; y 3) respeto y aplicación de las normas internacionales y de la legislación del trabajo. Otros temas clave son: 4) promoción del empleo juvenil y 5) políticas de migración laboral.

Estas áreas de trabajo se alinean con la consecución de los mandatos para la acción de la Declaración de Panamá y constituyen un ambicioso plan de trabajo que será revisado en la 19ª Reunión Regional Americana que tendrá lugar en Panamá los días 2 a 5 de Octubre próximos y que se enfocará en el tema del Futuro del Trabajo en las Américas.

1. Ver NAP Colombia: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/colombia-napespanol.

pdf); NAP Chile: https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/chile-napespanol.

pdf); NAP USA: https://globalnaps.org/country/usa/ [↑](#footnote-ref-1)