

## Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/INS/8

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de febrero de 2019

Original: español

### OCTAVO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Informe de la 19.ª Reunión Regional Americana (Ciudad de Panamá, 2 a 5 de octubre de 2018)

#### Finalidad del documento

El presente documento contiene el informe final de la 19.ª Reunión Regional Americana, que se celebró en la Ciudad de Panamá del 2 al 5 de octubre de 2018. El anexo I contiene las conclusiones de la Reunión: *Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas*, y el anexo II contiene el informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

Se invita al Consejo de Administración a que examine el proyecto de decisión que figura en el párrafo 274.

**Objetivo estratégico pertinente:** Todos.

**Resultado/eje de política transversal pertinente:** Todos.

**Repercusiones en materia de políticas:** En el proyecto de decisión se invita al Director General a que tenga presente la *Declaración de Panamá para el centenario de la OIT* cuando se apliquen los actuales programas y se elaboren las futuras propuestas de programa y presupuesto.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Véanse «Repercusiones en materia de políticas», *supra*.

**Seguimiento requerido:** Véase el proyecto de decisión en el párrafo 274.

**Unidad autora:** Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales (RELMEETINGS).

**Documentos conexos:** Informe presentado al Director General a la 19.ª Reunión Regional Americana: *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social*, que sirvió de base para los debates de dicha Reunión, y el *Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*, que fue examinado por la Reunión durante una sesión informativa.

**Índice**

	<i>Página</i>
Elecciones y nombramientos.....	1
Alocuciones de apertura.....	2
Alocución especial de Su Excelencia, Sr. Juan Carlos Varela, Presidente de la República de Panamá.....	6
Discusión general sobre el Informe del Director General titulado <i>Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social</i> .....	7
Presentación del Informe.....	7
Discusión del Informe.....	8
Sesiones temáticas.....	25
Sesión temática 1: Preparando el futuro del trabajo que queremos: Políticas de desarrollo sostenible y productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos decentes.....	25
Sesión temática 2: Preparando el futuro del trabajo que queremos: Políticas para promover la transición de la economía informal a la formal, responder al cambio tecnológico acelerado y a las diversas formas de empleo.....	29
Sesión temática 3: Preparando el Futuro del Trabajo que queremos: Medidas y políticas para fortalecer y rediseñar las instituciones del mundo del trabajo, incluyendo la seguridad social, y lograr el pleno respeto de los derechos sindicales y laborales.....	33
Sesión temática 4: Preparando el futuro del trabajo que queremos: La economía digital y las habilidades y competencias laborales.....	37
Sesiones informativas.....	41
Sesión informativa 1: Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	41
Sesión informativa 2: Avances y retos en la erradicación del trabajo infantil en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	43
Sesión informativa 3: La promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas.....	46
Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes.....	50
Adopción de las conclusiones de la 19. <sup>a</sup> Reunión Regional Americana.....	50
Ceremonia de clausura.....	51
Proyecto de decisión.....	54
<b>Anexos</b>	
I.    Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas.....	55
II   Informe de la Comisión de Verificación de Poderes.....	60

## Elecciones y nombramientos

1. La 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se celebró en la Ciudad de Panamá, Panamá, del 2 al 5 de octubre de 2018.
2. En nombre del Grupo Gubernamental, un representante gubernamental del Brasil presentó la candidatura del Sr. Luis Ernesto Carles Rudy, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, para el cargo de Presidente de la Reunión Regional, la cual lo eligió por unanimidad. También por unanimidad, la Reunión eligió a la Sra. Sara Graciela Sosa, Directora de Asuntos Internacionales del Ministerio de Producción y Trabajo de la Argentina, para ocupar el cargo de Vicepresidenta gubernamental; al Sr. Severo Sousa, Presidente del Consejo Nacional de la Empresa Privada de Panamá, para el cargo de Vicepresidente empleador, y a la Sra. Toni Moore, Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de Barbados, para el cargo de Vicepresidenta trabajadora.
3. A continuación se informó de la composición de las Mesas de los Grupos, siendo designado Presidente del Grupo Gubernamental, el Sr. Ney Artur Gonçalves Canani, del Brasil; Presidente y portavoz del Grupo de los Empleadores, el Sr. Alberto Echavarría Saldarriaga, de Colombia, y Presidente y portavoz del Grupo de los Trabajadores, el Sr. Gerardo A. Martínez, de la Argentina. Los Sres. Roberto Suárez Santos y María Paz Anzorreguy fueron designados secretarios del Grupo de los Empleadores, y el Sr. Víctor Báez Mosqueira, secretario del Grupo de los Trabajadores.
4. Actuando en conformidad con el *Reglamento para las reuniones regionales*, de 2018 (en adelante «el Reglamento»), la Reunión designó como miembros de su Comisión de Verificación de Poderes a la Sra. Verónica López (delegada gubernamental, Paraguay), al Sr. Pablo Bobic (delegado de los empleadores, Chile) y a la Sra. Isabel Guzmán (delegada de los trabajadores, Panamá).
5. La Reunión constituyó un grupo de redacción encargado de preparar las conclusiones de la Reunión, compuesto por cinco representantes gubernamentales, cinco representantes de los empleadores y cinco representantes de los trabajadores:

*Representantes gubernamentales:* Brasil  
Estados Unidos  
México  
Panamá  
Perú

*Representantes de los empleadores:* Sr. Juan Mailhos (Uruguay)  
Sr. Fernando Yllanes Martínez (México)  
Sr. John Craig (Canadá)  
Sra. Joyce Arlene Martin (Antigua y Barbuda)  
Sra. Viveca Amorós Khon (Perú)

*Representantes de los trabajadores:* Sra. Marta Pujadas (Argentina)  
Sr. Antonio de Lisboa (Brasil)  
Sra. Gilda Chacón Bravo (Cuba)  
Sr. Brian Finnegan (Estados Unidos)  
Sr. Fernando Gambera (Uruguay)

## Alocuciones de apertura

6. *El Presidente* dio la bienvenida a los participantes de la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana y expresó su satisfacción porque Panamá hubiera sido elegido como país sede de la Reunión. Recordó que la idea de dar vida a un organismo internacional tripartito emanó del Tratado de Versalles, hacía casi un siglo. El desafío que suponía diseñar reglas equitativas e instituciones eficaces para gobernar con justicia el nuevo mundo del trabajo seguía siendo de actualidad. Y este nuevo mundo del trabajo debía construirse de forma colectiva y tripartita, sobre la base de los valores y principios fundacionales de la OIT.
7. Añadió que la OIT debía promover un diálogo global en torno al futuro del trabajo que queremos, tema que debería ser central en la Reunión. Si se aspiraba a un futuro en el que el trabajo decente fuera la regla y no la excepción, conforme al objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), la OIT debía trazar no sólo un sueño sino un camino, una Hoja de ruta de política que definiera los pilares de una estrategia innovadora para imaginar y crear conjuntamente una «Agenda de Trabajo Decente 4.0», es decir la agenda de trabajo decente para la nueva era industrial, reducir la desigualdad, promover la inclusión y aumentar la cohesión social. Sería importante considerar los mecanismos que garanticen la tutela adecuada de los intereses y derechos de las poblaciones más vulnerables de nuestras sociedades. Una de las dimensiones esenciales de la equidad en el nuevo mundo del trabajo debía ser la dimensión de género. Las mujeres habían asumido nuevos y determinantes roles en las transformaciones del mundo, la economía y la política, y hacía falta respetar sus capacidades y sus fortalezas en el ámbito del trabajo.
8. No bastaba con diseñar políticas, sino que en las reflexiones se debía incluir también la dimensión institucional, a saber: ¿Disponían los países de las capacidades institucionales suficientes para implementar el tipo de políticas públicas que se anhelaban? ¿Se contaba con la agilidad y la flexibilidad necesarias para implementar los instrumentos que potenciarían el éxito de las políticas? Tanto el diseño de las nuevas políticas como el de las nuevas instituciones exigían un fortalecimiento urgente del diálogo social tripartito. Ésta era la única forma posible de avanzar la agenda de trabajo decente. Sin diálogo no había equidad, sin equidad el progreso no se traduciría en bienestar, sino que se quedaría sólo en indicadores macroeconómicos. Abatir la desconfianza constituía uno de los principales desafíos para relanzar el diálogo social en la región. Había que mostrar con hechos, no palabras, que el diálogo social funcionaba, que daba resultados concretos, que servía para resolver problemas sociales y económicos, que contribuía a cambiar la vida de la gente. El trabajo era un bien individual, social, económico y cultural, pero, por sobre todo, el trabajo tenía rostro humano.
9. *El Director General* agradeció al Gobierno de Panamá los importantes esfuerzos realizados para facilitar la organización en su país de la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana. En los últimos cuatro años, la región había pasado por un ciclo de cambios políticos y económicos que habían impactado fuertemente en el mundo del trabajo. También se percibía en muchos países un desencanto generalizado con las estructuras y los actores políticos tradicionales y un cuestionamiento de la capacidad de las instituciones públicas y del sistema multilateral para hacer frente a los múltiples desafíos de nuestras sociedades.
10. Observó que el continente estaba viviendo un ciclo electoral que acarrearía cambios en un gran número de países. En este mundo de trabajo en transformación, cabía preguntarse si las recetas y herramientas de ayer también nos iban a servir mañana. Entre algunos de los hechos positivos que se habían producido en el continente se incluían la firma del acuerdo de paz en Colombia, la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil en la Argentina y la Iniciativa Regional para América Latina y el Caribe Libres de Trabajo Infantil, además del lanzamiento en Panamá de la Coalición Internacional sobre la Igualdad de Remuneración (EPIC, por su acrónimo en inglés).

11. Próxima a la celebración de su centenario, la OIT quería caminar hacia el futuro en un mundo en constante cambio afirmando los valores que la caracterizaban: el tripartismo, el diálogo social, las normas internacionales del trabajo y el compromiso permanente con la justicia social. Nuestro sistema normativo, que establece y controla las reglas de juego laborales de la economía mundial, era un tema de especial relevancia en la región, por el gran número de ratificaciones y el uso continuo de los procedimientos de control. Recordó al respecto que el objetivo de la acción normativa era buscar soluciones más bien que condenar o castigar. Se trataba de abrir espacios de diálogo para que los convenios ratificados fueran plenamente respetados.
12. Aun cuando América Latina y el Caribe seguía siendo la región con mayor desigualdad, si hubiera un compromiso entre los actores sociales y los gobiernos, se podría hacer más para lograr un mundo del trabajo más inclusivo y con más justicia social. Una realidad en varios países de la región era que entre los grupos más afectados por la exclusión, la desigualdad y la pobreza extrema figuraban los pueblos indígenas. En 2019 se iban a celebrar los treinta años de la adopción del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), que marcó un antes y un después en la defensa y reconocimiento de sus derechos y que era el único tratado internacional sobre esta materia de cumplimiento obligatorio para los países que lo ratificaran. Esta ocasión nos proporcionaba una oportunidad única para esclarecer dudas y para enviar un mensaje claro y sin ambigüedad sobre las disposiciones contenidas en este importante y único tratado internacional de la OIT.
13. Los desastres naturales asociados con el cambio climático estaban causando daños de una cuantía incalculable en los países de la región. Esto tenía un impacto directo en el mundo del trabajo, el desarrollo económico, las migraciones y la infraestructura. Por lo tanto, la acción para enfrentar el cambio climático se había convertido en un componente esencial del trabajo de la OIT.
14. Nunca se había visto en América Latina y el Caribe un flujo migratorio como el actual. El Pacto mundial sobre migración, que se iba a aprobar finalmente en Marruecos en diciembre próximo, nos ofrecía un marco internacional indispensable para gobernar la migración internacional de una manera completa y holística. La OIT estaba trabajando en un proyecto regional centrado en los países de acogida que tenía por objeto mitigar el impacto de la migración venezolana en sus mercados de trabajo y buscar caminos para propiciar soluciones a largo plazo que promovieran el respeto de los derechos laborales.
15. Con motivo de su centenario, la OIT había lanzado la iniciativa relativa al futuro del trabajo en la perspectiva de equipar a la OIT con herramientas que le permitan enfrentar los retos y desafíos y continuar promoviendo su mandato de justicia social. El mundo del trabajo estaba cambiando de una forma nunca antes vista. Aunque la tecnología estaba en el centro de ese cambio, por sí sola no iba a determinar el futuro. Eran los gobiernos, los trabajadores y los empleadores quienes debían dar forma al futuro del trabajo que queremos. Nuestras sociedades se estaban volviendo cada vez más desiguales, y muchas personas las consideraban cada vez más injustas y alejadas de los ideales de justicia social que la OIT creó para avanzar.
16. El siglo transcurrido había sido el más creativo y el que había experimentado las transformaciones más rápidas y radicales que cualquier otra época de la humanidad. Ahora teníamos el desafío de lograr el futuro del trabajo que queremos. Nuestro futuro, como la única organización tripartita en el mundo, iba a depender de nuestra capacidad para enfrentar y adaptarse a los cambios radicales de un mundo del trabajo que se transforma y evoluciona constantemente, y para lograrlo necesitábamos del compromiso activo de nuestros mandantes tripartitos animados por nuestros valores y objetivos comunes y permanentes. La reunión en curso brindaba a la OIT una oportunidad de enviar un mensaje claro desde la región, produciendo, de manera tripartita, un resultado concreto, conciso y realizable, que nos sirva de mapa de ruta para los próximos cuatro años.

17. *Un representante del Grupo de los Empleadores* manifestó que se expresaba en calidad de Vicepresidente empleador del Consejo de Administración y también de miembro de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Las vísperas del centenario de la OIT constituían un momento simbólico para que los mandantes tripartitos hicieran una contribución efectiva y madura para enmarcar los retos y las oportunidades del futuro del trabajo, así como el papel que ha de desempeñar la OIT en las Américas desde una perspectiva basada en hechos. Su Grupo acogía favorablemente las cuatro sesiones temáticas, aunque no así las sesiones informativas. Los órdenes del día de las reuniones regionales debían adaptarse a las prioridades de las regiones. Las reuniones regionales no debían estar encasilladas en un formato predeterminado que tal vez no respondiera a las prioridades reales. En la 334.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, el Grupo de los Empleadores iba a proponer que se evitaran las discusiones informativas sobre temas establecidos y recurrentes, y que se favorecieran temas que respondieran a las verdaderas prioridades de los mandantes.
18. Un mejor futuro del trabajo sería posible a través un diálogo social efectivo y responsable, con una visión a largo plazo que defendiera el Estado de derecho, combatiera la corrupción, fomentara la libre empresa, respetara la propiedad privada y reforzara las instituciones. Resultaba necesario enfrentar las nuevas realidades en el mundo que afectaban sustancialmente a las Américas, y ello debía hacerse con ambición, valor y realismo. La secuencia de desaceleración/contracción de la economía y ligero repunte acaecida entre 2014 y 2017 generó una «crisis en cámara lenta» en los mercados de trabajo de la región, agravando las cifras de sus indicadores laborales y sociales. Si bien se habían registrado avances desde entonces, las causas de la difícil situación del mercado laboral regional eran múltiples y respondían a factores estructurales de larga data.
19. El debate sobre el nuevo mundo del trabajo en las Américas era complejo y diverso, y variaba entre subregiones y entre países. Si bien se habían producido profundas transformaciones en las economías maduras de las Américas, muchos países del hemisferio se encontraban en una encrucijada. Diversos factores determinarían su futuro: una fuerza laboral joven, grande, más urbana, flexible, móvil, mejor preparada en el plano tecnológico, con una mayor participación de las mujeres, mejor educada y más asertiva, que exigía infraestructura, atención médica, educación, servicios y oportunidades de trabajo y crecimiento personal.
20. El progreso podía y debía configurarse en todos los países del hemisferio para aprovechar las oportunidades y ayudar a los menos dispuestos o capaces de adaptarse a enfrentar los desafíos. El futuro del trabajo debía centrarse en la persona y habilitarla, y los sectores público y privado debían compartir la responsabilidad de velar por que así fuera. Del Informe del Director General se desprendía claramente que sin un mejor futuro para la producción no podía haber un mejor futuro para el trabajo, y viceversa. No debían escatimarse esfuerzos para fomentar un crecimiento económico sostenible e inclusivo, para evitar que el progreso social se detuviera o revirtiera. Las políticas de desarrollo productivo aplicadas a los sectores industrial, agrícola y de servicios eran esenciales. Las políticas para promover la transición de la economía informal a la economía formal eran esenciales para el crecimiento inclusivo. Las políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo creadas por las revoluciones tecnológicas y los nuevos modelos de negocios eran fundamentales para el crecimiento del empleo y el trabajo decente en la región.
21. La orientación en materia de competencias laborales y las políticas estratégicas sobre formación eran esenciales para construir un mejor futuro del trabajo. La empleabilidad debía ser un componente clave de los sistemas. Era necesario fortalecer la gobernanza democrática. A los empleadores les preocupaba particularmente la dramática situación creada por las violaciones continuas y extremadamente graves de los derechos humanos, civiles, económicos y políticos básicos del pueblo de la República Bolivariana de Venezuela, que incluían amenazas, hostigamientos e intimidaciones a los líderes de la Federación de

Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), así como a sus empresas y organizaciones afiliadas. El Grupo de los Empleadores esperaba que la comisión de encuesta establecida por la OIT y la resolución adoptada por la Asamblea General, ambas en fecha reciente, contribuirían a avanzar hacia una solución a mediano y largo plazo. La grave situación que afectaba a Nicaragua también era sumamente preocupante. El orador invitó a los mandantes tripartitos de la región a compartir una visión de futuro de los desafíos y las oportunidades, a definir juntos, en la Reunión Regional, una Hoja de ruta sobre cómo preparar un mejor futuro de trabajo, generando un círculo virtuoso de crecimiento económico sostenido e inclusivo, de educación, de talento y de desarrollo, brindando más oportunidades a las personas del hemisferio. Concluyó haciendo votos porque las conclusiones de la Reunión Regional fueran claras, concisas y orientadas a la acción, y para que las mismas incidieran favorablemente tanto en las deliberaciones y en el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo como en la 108.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en la labor de la Oficina Regional en los próximos cuatro años.

22. *Un representante del Grupo de los Trabajadores* expresó su especial expectativa respecto de la Reunión Regional, por tratarse de la última que tendría lugar antes de la celebración del centenario de la OIT. Las preocupaciones de los trabajadores incluían, además del análisis tecnológico, la elaboración de un documento consensual con miras a la redacción de un plan de acción que incorporara medidas concretas y medibles. En la actualidad, los trabajadores vivían transformaciones negativas que implicaban un retroceso de las legítimas aspiraciones hacia un desarrollo social e inclusivo con justicia social. La globalización estaba en deuda con la sociedad mundial, como lo demostraba el incremento de la pobreza, el hambre y la desocupación, así como el aumento de la brecha entre ricos y pobres. La educación y la formación profesional debían ser políticas de Estado. Al hablar del futuro del trabajo se debía plantear cuál era el punto de partida, pues cada situación regional era distinta. Los trabajadores no le temían a la innovación, pero defendían un desarrollo sustentable. La modernidad y el futuro del trabajo no eran compatibles con la violación sistemática de los derechos laborales, sociales y sindicales, como sucedía en Costa Rica. Era necesaria la estabilidad de los procesos democráticos, con un enfoque basado en los derechos. Era necesaria la «participación política» de los trabajadores en el proceso de transformación de la sociedad hacia el futuro del trabajo. Las experiencias en la región mostraban que los gobernantes que habían promovido claramente políticas en favor de los trabajadores eran objeto de persecución política, como ocurrían en el caso del ex Presidente Lula, en el Brasil. Las desigualdades, el desempleo y la exclusión habían hecho que los Estados debieran resolver las urgencias sociales antes de poder avanzar en la construcción de un modelo armonioso entre el capital y el trabajo, con la educación en el centro del empleo, tal como lo requerían las nuevas tecnologías y las exigencias del multilateralismo y la globalización. La consecución del desarrollo sostenible conforme a lo expresado en la Agenda 2030 requeriría la jerarquización de las políticas públicas. Se estaba demostrando que los problemas estructurales no se resolverían con planes de austeridad. El camino de la modernidad debía tener presente la «cuestión social» como un factor de relevancia política. Eran conocidas las consecuencias del neoliberalismo de los años noventa, que utilizó a la región como banco de pruebas. El camino debía ser la expansión productiva, no las políticas de ajuste que implicaban pérdidas de derechos. Los trabajadores debían seguir exigiendo políticas públicas sobre la base de un diálogo social institucionalizado y efectivo. Los trabajadores luchaban por una América sustentable y por la transformación de la cultura del privilegio en una cultura del trabajo.

## **Alocución especial de Su Excelencia, Sr. Juan Carlos Varela, Presidente de la República de Panamá**

23. *El Presidente de la República de Panamá*, el Sr. Juan Carlos Varela Rodríguez, dio la bienvenida en nombre del Gobierno de la República de Panamá y del pueblo panameño esperando que, a pesar de los interesantes debates que surgirían en esta Reunión, los participantes pudieran disfrutar de Panamá, que por su posición geográfica, siempre había sido un lugar de encuentro, de unión, de diálogo y de tradición anfitriona, un país abierto a las corrientes de pensamiento que impulsaban los organismos internacionales en materia de derechos humanos y, en esta ocasión, del derecho de los trabajadores.
24. En el marco de la VII Cumbre de las Américas, celebrada en Panamá en 2015, El Presidente ofreció su país para la celebración de la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana. En 2017 el Consejo de Administración de la OIT, escogió a la República de Panamá como sede de esta Reunión. Por primera vez, un país centroamericano ha sido sede de este importante evento regional. En este día, delegados de gobiernos y representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de 30 países de América Latina, el Caribe, Canadá y Estados Unidos se reunían para debatir temas de interés común.
25. Mencionó que el Gobierno de Panamá estaba comprometido en mejorar la calidad de las relaciones obrero-patronales y en tener un sistema laboral óptimo, caracterizado por respetar y promover una sana relación entre trabajadores y empresarios, con objeto de que la economía se mantuviera en crecimiento y sin sobresaltos.
26. El Presidente mencionó que se mantenía una participación activa dentro de la OIT. Actualmente Panamá presidía la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. En enero de este año, su país fue sede del lanzamiento de la EPIC en favor de la igualdad salarial entre hombres y mujeres. El pasado mes de julio, lanzó el Consejo Nacional por la Paridad de Género, donde el sector público y privado trabajaban juntos a favor de la equidad entre hombres y mujeres para reducir brechas económicas de género y lograr una mayor participación de mujeres en la fuerza laboral. En esta oportunidad, la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana abordaría el tema «Preparando el futuro del trabajo que queremos». Ésta era una excelente oportunidad para revisar aspectos como políticas de desarrollo sostenible, transición de la economía informal a la formal, cambio tecnológico acelerado, seguridad social y pleno empleo, erradicación del trabajo infantil y la reducción de la brecha salarial en el marco de la Agenda 2030.
27. El futuro del trabajo era ineludible. Nuestras sociedades estaban sufriendo cambios profundos que incidían directamente en los mercados laborales. Sin duda alguna, la región de América Latina y el Caribe no escapaba a esta realidad, lo que nos indicaba que debíamos prepararnos para enfrentar nuevos retos. América Latina y el Caribe tenían un potencial de desarrollo importante, por ser una región con una gran población joven, no obstante había que ofrecerles posibilidades de capacitación y acceso a las nuevas oportunidades laborales que generaría la economía. Había que adoptar políticas públicas para tratar temas cruciales en esta coyuntura, como la informalidad, el trabajo infantil, el trabajo decente, el medio ambiente y la migración.
28. A raíz del estudio que realizó la Alta Comisión para definir la Política Pública de Empleo que implementó su administración al inicio de su mandato, se identificó que el sistema educativo de Panamá debía adecuarse para satisfacer las necesidades del mercado laboral, principalmente incrementando la oferta de carreras técnicas a nivel superior y bilingüe. A raíz de ello, se creó el Instituto Técnico Superior Especializado, para impartir formación a nuestros jóvenes en las carreras que exigiría nuestra economía a nivel técnico en los próximos años. Este Instituto debía iniciar labores a mediados de 2019. Y en el sistema educativo nacional se había implementado la enseñanza del inglés como segundo idioma

desde kínder en las escuelas públicas del país. Gracias a este programa se ofrecían mejores oportunidades a los niños, permitiéndoles dominar un segundo idioma.

29. Los desafíos eran muchos: el mercado laboral tenía que hacer frente a los cambios demográficos, tecnológicos, ambientales y a las nuevas formas de producción y de contratación. En 2017 la región había experimentado una leve recuperación económica y un crecimiento ligeramente mayor en 2018; no obstante, dijo que si no preparábamos a los trabajadores y a los empleadores para los cambios que se avecinaban este crecimiento no sería sostenible. Esta realidad nos planteaba un reto más: cumplir con los objetivos de la Agenda 2030. Añadió que debíamos lograr en la región un crecimiento sostenido, inclusivo, sostenible y capaz de generar empleo decente y productivo.
30. El Presidente dijo que con objeto de promover el trabajo juvenil y la inclusión laboral, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral llevaba adelante importantes programas como: el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL); Pro Joven: Una Oportunidad de Empleo; el Programa de Orientación Vocacional y Empleo (POVE), que proporcionaba orientaciones dirigidas a graduandos sobre las ocupaciones y cuáles eran las carreras que iban a tener mayores oportunidades de inserción laboral en el futuro, y el Programa de Mejoramiento a la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad.
31. Esta Reunión Regional ayudaría a promover políticas públicas para fomentar en nuestros países empleo decente, productivo e igualitario que responda a la nueva realidad del mercado laboral. Expresó su reconocimiento público al Director General de la OIT, y también al Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien no sólo dirigía el Ministerio de Trabajo sino también las relaciones con los sindicatos y con las comunidades; todo ello afianzaba la posición de nuestro Gobierno como un gobierno de diálogo y de paz.
32. Instó a los ministros, a los sindicatos, a los dirigentes empresariales, a cuidar las fuentes de empleo, las empresas, la seguridad jurídica, la inversión extranjera, pública y privada. Dijo que su administración había protegido el empleo en Panamá, corregido el rumbo equivocado que llevaba el país. Hizo un llamado al sector privado panameño presente, al sector privado de los otros países, a los dirigentes sindicales, y a los ministros presentes, para que hicieran cumplir la visión de la OIT que consistía en proteger el empleo, protegiendo de esta forma el derecho de los seres humanos a una vida digna con su familias en nuestros países.

## **Discusión general sobre el Informe del Director General titulado *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social***

### **Presentación del Informe**

33. *El Director Regional de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe* presentó el Informe del Director General. En el Informe se señalaba que si bien las cifras de crecimiento en la región eran positivas, no eran suficientes porque no alcanzaban el nivel que la región necesitaba para reducir pobreza e informalidad de manera contundente, crear empleo productivo y trabajo decente, crear el espacio fiscal para financiar programas sociales y distributivos, o satisfacer las demandas de las clases medias. Agregó que la región debía seguir buscando alcanzar un crecimiento más alto, sostenido, inclusivo y sostenible, como el previsto en el objetivo 8 de la Agenda 2030.
34. En el Informe se destacaban las áreas clave de políticas que la región debía seguir abordando para alcanzar un mejor futuro del trabajo, y los vínculos que las unían con la Agenda 2030. Se examinaban tres grandes grupos de obstáculos a largo plazo en los que había que avanzar,

enmarcados en nuevos factores de cambio (demografía, tecnología y cambio climático): i) en el ámbito político, se subrayaba la necesidad de establecer metas comunes, mejorar la gobernabilidad democrática, combatir la corrupción y fortalecer el diálogo social; ii) en el ámbito económico, era importante focalizarse en financiamiento, inversión pública y fiscalidad sanos y en sistemas tributarios eficientes y justos, además de complementar la conversación macroeconómica con elementos microeconómicos sobre las direcciones estratégicas del desarrollo productivo y tecnológico y del crecimiento de la productividad, y iii) en el ámbito institucional, era necesario crear espacios y capacidades para formular e implementar políticas de largo plazo y superar las debilidades institucionales.

35. La Declaración de Lima de 2014 mantenía su relevancia y en el Informe se recogía la evolución respecto de cada uno de los 19 puntos contenidos en la Declaración, que estaban agrupados en prioridades estratégicas y se concentraban en la formalización de la economía informal, el respeto y la aplicación de las normas internacionales y de la legislación del trabajo, y en las políticas de desarrollo productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos. Esta última prioridad estaba fuertemente alineada con el objetivo 8 de la Agenda 2030.
36. En el Informe se señalaban logros importantes. Se habían hecho avances en toda la región para impulsar la formalización del trabajo doméstico. En cuanto al respeto y la aplicación de las normas internacionales y de la legislación del trabajo, una preocupación latente en la región era la libertad sindical y la negociación colectiva. En este sentido era muy importante seguir apoyando los esfuerzos de sensibilización y capacitación. El Informe también menciona avances en la formación vocacional, la negociación colectiva en el sector público, y la incorporación de cláusulas de género en las negociaciones colectivas. Seguía siendo una prioridad fundamental avanzar en los mecanismos nacionales para la prevención y tratamiento de conflictos. También se registraron importantes avances en materia de ratificación de varios convenios. En materia de trabajo infantil y trabajo forzoso, se habían hecho grandes avances, pero seguía habiendo retos importantes a futuro.
37. El respeto y la aplicación del Convenio núm. 169 se mantenía como un fuerte desafío. Entre otros temas, en el Informe se subrayaba la pertinencia de mantener la coherencia del mensaje de la OIT con el de los distintos organismos del sistema de Naciones Unidas y se daba cuenta de la situación relativa al empleo juvenil, las migraciones laborales, los empleos verdes, el desarrollo sostenible, y la protección social. Asimismo, en el Informe se hacía especial énfasis en la Agenda 2030 y la reforma de las Naciones Unidas, tema al que se había prestado mucha atención tanto a nivel nacional como regional. Los interlocutores sociales debían estar atentos y mantenerse proactivos para defender los espacios del tripartismo. En cuanto al tema central de la Reunión, el futuro del trabajo, en el Informe se describían las actividades realizadas desde 2016. El Director Regional concluyó recordando que la presente Reunión Regional constituía un momento importante en la vida de la Organización por tratarse de la última que se celebraba antes del Centenario de la OIT.

## Discusión del Informe

38. *Un representante del Grupo de los Empleadores* destacó los avances desde la adopción de la Declaración de Lima en 2014, empero los datos de los mercados laborales reflejaban más deterioro que progreso y un presente y futuro del trabajo con muchos desafíos, pero también oportunidades. Indicó no compartir el tratamiento y enfoque planteados referentes a la informalidad, a las nuevas formas de empleo, y a la migración laboral. El Informe carecía de información sobre factores fundamentales que estaban afectando la situación política, social, económica y migratoria. No obstante, el Grupo de los Empleadores acogió con agrado las valoraciones relativas al diagnóstico y a los retos de política para preparar un futuro del trabajo mejor en la región.

39. Agregó que un mejor futuro del trabajo requería un mejor futuro de la producción en la región, y que garantizar un crecimiento sostenido implicaba un enfoque tripartito para poder encarar la pobreza, la absorción de los nuevos entrantes en el mercado laboral y la creación de empleo de calidad mediante políticas de desarrollo productivo.
40. Los empleadores consideraban muy relevantes las lecciones derivadas de la experiencia reciente: la importancia de un crecimiento alto y sostenido; las políticas redistributivas pronto encontraban sus límites en ausencia de espacio fiscal; las brechas estructurales de largo plazo persistían si no se adoptaban medidas específicas para hacerles frente, y la igualdad de oportunidades debía ser la piedra angular de las políticas educativas.
41. La desigualdad de los ingresos no se podría reducir significativamente sólo a partir de políticas de gasto. Era necesario también reducir las brechas de productividad. La capacidad de la región para unirse a la revolución tecnológica y aprovechar la productividad y competitividad que Ésta acarrea era esencial para el futuro que queremos. El Informe no consideraba las dificultades a las que se enfrentaba el sector formal para generar empleo, dando a entender que la informalidad era un fenómeno autónomo. El Grupo de los Empleadores rechazaba la denominación «nuevas formas de empleo», y no compartía, entre otras, la afirmación de que estas formas de empleo agravaban la informalidad. Las políticas de educación y formación profesional debían alinearse con las necesidades del sector productivo de manera inclusiva. Si bien el grado de ratificación de normas internacionales del trabajo en la región era alto, se enfrentaban dificultades en su aplicación, generando un gran número de reclamaciones que el Comité de Libertad Sindical examinaba anualmente. La reforma laboral debía acompañarse de análisis rigurosos de su incidencia en el empleo, la protección social, la informalidad, la repartición de ingresos y la productividad.
42. El Grupo de los Empleadores solicitó a la OIT: impulsar un pacto para el desarrollo productivo alentando el diálogo social; realizar un panorama de la productividad en la región que incluyera evaluaciones de las fallas sistémicas de las economías de la región; aprovechar el enfoque de Un entorno propicio para las empresas sostenibles (EASE) y generar diagnósticos nacionales de productividad; analizar el impacto de la productividad en el empleo; identificar los factores necesarios para implementar políticas de desarrollo exitosas; reforzar las capacidades internas de la Oficina en el ámbito del desarrollo productivo, y desarrollar nuevas redes de colaboración sobre instituciones clave para las políticas del desarrollo productivo. Solicitó un inventario de las habilidades existentes y de aquellas que el sector empresarial buscaba en el futuro.
43. *Un representante del Grupo de los Trabajadores* indicó que el Informe representaba la voz de los trabajadores de la región y cuestionó el modelo exportador de materias primas que impedía la resolución de ciertas lacras, como el trabajo infantil. Se debía considerar el crecimiento de la productividad en relación con la deuda pública y privada, y con el dinero depositado en paraísos fiscales que obstaculizaba la inversión y la generación de empleo, un problema global que afectaba a la región. Resultaba preocupante: que el crecimiento económico fuera inferior a las expectativas; que las cifras de desempleo habían aumentado en el período, el incremento de la tercerización y la informalidad, mencionando que, con la limitación de la tercerización se puede reducir la informalidad. Hizo alusión a las violaciones al ejercicio de la libertad sindical y del diálogo social, recalcando este último como un elemento esencial para alcanzar el desarrollo sostenible, eliminar las desigualdades, reducir la pobreza extrema y la riqueza concentrada. Recalcó además la necesidad de velar por garantizar a los migrantes los mismos derechos que los trabajadores nacionales y explorar las causas que forzaban a los migrantes a abandonar su país.
44. Afirmó el compromiso de su Grupo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al tiempo que recordó los obstáculos para el alcance de éstos. El aumento de la economía informal, la precarización, y la falta de trabajo decente deben abordarse desde la importancia

de reconocer los derechos de los trabajadores en toda la cadena de producción. Agregó que las políticas de redistribución eran muy importantes, pues los ajustes estructurales generaban desigualdades y desempleo. El centenario de la Organización sería un excelente momento para considerar el diálogo social como catalizador del desarrollo sostenible y de la eliminación de desigualdades.

45. *La Ministra de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa de Trinidad y Tabago* reafirmó el compromiso de su país con la Agenda 2030. La acelerada transformación de la economía mundial, los persistentes cambios demográficos y tecnológicos, los paradigmas de producción emergentes y la rápida evolución del mundo del trabajo presentaban nuevas oportunidades y desafíos. El mandato de justicia social y trabajo decente de la OIT era particularmente pertinente en los pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe por la particularidad de los desafíos sociales, económicos y geográficos que enfrentaban, por sus limitados recursos de capital humano y natural, sus mercados pequeños y abiertos, y su vulnerabilidad a los desastres naturales. Destacó la oportunidad especial que ofrecía la Reunión a los interlocutores sociales de consolidar un enfoque integrado para abordar las cuestiones laborales y subrayó que era necesario aumentar la colaboración en aras de promover un crecimiento inclusivo, medios de vida sostenibles y trabajo decente para todos.
46. La informalidad y las formas atípicas de empleo estaban en aumento y planteaban desafíos importantes para los marcos regulatorios. Preocupaban también el desempleo juvenil, la migración laboral, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. La migración emergente, que crecía en volumen y complejidad, estaba estrechamente vinculada con la búsqueda de oportunidades de empleo e ingresos, por lo que se requerían políticas y legislación sólidas, estratégicas y colaborativas. Se habían logrado avances en la lucha contra el trabajo infantil, pero había que seguirlo combatiendo, al igual que las demás formas de trabajo forzoso y explotación. Ninguna forma contractual era inmune a las transformaciones del mundo del trabajo. Los mandantes tripartitos — a través de esfuerzos nacionales, regionales e internacionales — debían centrarse en estos desafíos en el contexto del futuro del trabajo para promover el trabajo decente.
47. El Gobierno de su país había llevado a cabo, entre otros avances, una reforma laboral a través de un proceso consultivo tripartito; había implementado programas de sensibilización pública sobre trabajo infantil, y había promovido los derechos de los trabajadores domésticos. Estaba desarrollando políticas sobre migración laboral, eliminación del trabajo infantil, empleo, y lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.
48. *Un delegado empleador de Chile* consideró que el futuro del trabajo debía guiar los debates nacionales e internacionales de los interlocutores sociales. Los avances del conocimiento y la tecnología ya permeaban el ámbito laboral. El Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Foro Económico Mundial y McKinsey, entre otros, llevaban tiempo advirtiendo sobre la importancia de adecuar cuanto antes la educación, la formación para el trabajo y los empleos a la cuarta revolución industrial. Los cambios podían convertirse en oportunidades para mejorar la calidad de vida mediante la creación de nuevas y mejores formas de trabajo y aumentos de la productividad. Agregó que sólo en un marco de respeto por la democracia, la libertad y los derechos humanos era posible el desarrollo de empresas sostenibles y la creación de trabajo decente.
49. La rapidez de los cambios y sus efectos afectaban violentamente los hábitos tradicionales de trabajo. Ante esta nueva realidad era importante considerar las nuevas relaciones de empleo fuera del marco tradicional de las relaciones laborales regidas por las legislaciones, y el orador destacó que el mayor reto tendría que ver con los sistemas de protección social. Incitó a la OIT a mantener la vista hacia el futuro y a escuchar la voz de sus mandantes, sobre todo con respecto a unos empleos que eran distintos a los que se tuvieron en mente cuando se

acordaron los convenios y recomendaciones del trabajo del siglo XX. La prioridad residía en proteger el trabajo decente y a las empresas sostenibles, con marcos que reconocieran las consecuencias de la cuarta revolución industrial.

50. *Un delegado trabajador de El Salvador* manifestó que el futuro del trabajo debería ser también enunciado como el futuro de la humanidad, ya que la calidad del trabajo era inherente a la paz social, la democracia y la gobernabilidad. Sólo empoderando instituciones que promovieran el diálogo social y el tripartismo real y efectivo, se saldría adelante ante los retos y desafíos del presente. Manifestó que el modelo neoliberal estaba ejerciendo presión y represión contra el movimiento de los trabajadores en muchos países de la región. Recordó la importancia de la seguridad en el entorno laboral y de velar por los derechos laborales en varios países de la región. Invitó a los mandantes a crear consensos, acuerdos y políticas que coadyuvaran a la justicia social a través del trabajo decente, como lo expresaba la Plataforma de Desarrollo de las Américas planteada por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Agenda 2030. Considerando los retos y desafíos globales que acarrearía el futuro del trabajo, hizo un vehemente llamado al movimiento social, a las iglesias, a los políticos y empresarios progresistas, a la academia y a los gobiernos a apoyar la justicia social mediante el trabajo decente y digno, con relaciones laborales productivas y armoniosas.
51. *La Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay* reiteró el apoyo de su Gobierno a las iniciativas impulsadas por el Director General, en las que se enmarcaban los esfuerzos de reorganización y renovación institucional de la OIT. Destacó el compromiso de su Gobierno de profundizar las políticas sociales, apostar al desarrollo humano con una mayor democratización al acceso a la educación, la salud y el empleo digno, como camino, a mediano y largo plazo, para lograr una mayor equidad social y la prosperidad colectiva.
52. El Gobierno del Paraguay tenía como objetivos fundamentales la creación de puestos de trabajo con énfasis en los jóvenes y en condiciones de igualdad para las mujeres, tanto en la ley como en la práctica. Destacó el compromiso de implementar políticas públicas que promovieran la incorporación de la población económicamente activa en el sector formal por medio de una fuerte inversión en educación, habilidades, emprendimiento e innovación. Estas políticas debían estar en consonancia con las necesidades del mercado y formularse de manera articulada con los empleadores y los trabajadores. De esta forma se reiteraría el compromiso con el tripartismo.
53. Reiteró el compromiso político de su país con la «Estrategia integrada para la formalización del empleo en Paraguay 2018-2023», que estaba en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT. La aplicación de esta estrategia había permitido ampliar los programas sociales para beneficiar a los grupos más vulnerables y con la garantía del acceso a prestaciones sociales. El país ratificó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptando una ley correspondiente. El Gobierno se esforzaría por conseguir mejores resultados en la reducción del trabajo infantil y en la prevención del trabajo forzoso, mediante una comisión tripartita nacional establecida a tales efectos. En materia de discriminación, pondría énfasis en atender a las personas más vulnerables, como los trabajadores rurales y jóvenes. Se seguiría apostando por el diálogo social tripartito y el control de las normas laborales, priorizando la formación de los inspectores del trabajo, la coordinación entre instituciones públicas y la lucha contra la informalidad.
54. *El Secretario de Trabajo y Empleo de la Argentina* señaló que el diálogo social había fortalecido el marco institucional pese a las dificultades enfrentadas en el contexto económico y a los problemas nacionales, empero reconoció que existían desafíos. El diálogo social había permitido avanzar en múltiples ámbitos laborales. Resaltó el rol de anfitrión de la Argentina en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo

Infantil, y la presidencia argentina del G-20 que tuvo la particularidad de celebrar una reunión conjunta sobre educación y trabajo con el futuro del trabajo como elemento central. Concluyó de manera optimista, recalcando que su Gobierno ya implementaba las recomendaciones del Informe del Director General, en colaboración con el sector empleador y trabajador.

55. *Un delegado empleador de México* estaba de acuerdo con darle al diálogo social una dimensión más amplia de la mantenida tradicionalmente. Señaló que el desarrollo productivo constituía una de las opciones para lograr un crecimiento considerable en la región, pero para que fuera sostenido y sustentable requería de seguridad jurídica, estabilidad de la inversión, facilidad del proceso administrativo público y tributario, entre otros. Sería posible dar respuesta oportuna y suficiente a la Agenda 2030 si se atendía al desarrollo de la «Inteligencia 4.0», a la economía digital, a la evolución tecnológica y a la recapacitación de quienes se veían desplazados de los trabajos actuales. La importancia del tripartismo residía en que permitía la participación igualitaria de los interlocutores sociales en la definición de soluciones, programas y políticas sociales, y en la creación de normas internacionales que hacían posible mejorar la vida de los trabajadores y los empleadores del mundo. De cara a la reforma del sistema de las Naciones Unidas, cabía fortalecer a la OIT, respetar su estructura original y lograr que la celebración de su centenario fuera un acontecimiento confirmatorio de su pertenencia y consistencia. Resaltó la pertinencia de la decisión del Consejo de Administración de la OIT sobre el establecimiento de la Comisión de Encuesta en la República Bolivariana de Venezuela, que fortalecería la democracia y el respeto de las organizaciones auténticas y representativas de empleadores y de trabajadores de ese país. México había experimentado dos importantes acontecimientos recientes: un proceso electoral de ejemplar ejecución y una negociación comercial positivas. Los pilares de la OIT deberían estar presentes en las acciones de la nueva administración y el diálogo, ser tripartito, efectivo e incluyente. Confiaba en que las conclusiones de la Reunión constituirían una plataforma que favoreciera el crecimiento y el desarrollo de los países de la región.
56. *El Ministro de Trabajo y Previsión Social de Guatemala* destacó el compromiso de su país con los ODS y el pleno empleo decente para todos. En 2017 los ministerios de trabajo, economía, educación y desarrollo social lanzaron la Política Nacional de Empleo Digno. Esta política fue elaborada de forma participativa e inclusiva, privilegiando el diálogo social tripartito. La política reafirmaba los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad, equidad e igualdad de género y no discriminación. Guatemala fue el primer país latinoamericano en ratificar el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), se esforzaba por su implementación. Agregó que Guatemala transitaba hacia una formación profesional por competencias laborales adecuada a los requerimientos del sistema productivo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, optimizar los recursos educativos del Estado e incrementar la eficiencia, transparencia y competitividad de la economía. En cuanto a la gestión de la migración, se impulsaban estrategias favorables a una migración ordenada y regularizada. Se había buscado un consenso con la sociedad civil en materia de prevención de la migración irregular en los municipios con mayor índice de expulsión de migrantes y se habían tomado medidas para prevenir la estafa y promover la migración regular hacia el sur de México. El Ministerio a su cargo se esforzaba por generar una cultura de seguridad y salud ocupacional para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Reiteró el compromiso de Guatemala con: el cumplimiento de la meta 8.7 de los ODS para 2025; el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la inclusión laboral para todos en igualdad. Señaló que estaban fortaleciendo y modernizando los servicios de inspección laboral y fomentando una cultura de cumplimiento. Agradeció el valioso acompañamiento y cooperación de la OIT, solicitó que se mantuviera dicho apoyo ante los distintos retos a enfrentar en la nueva era del empleo.

57. *El Director de la Oficina de Relaciones Internacionales de los Estados Unidos* señaló la oportunidad para establecer prioridades regionales que configuraran el trabajo futuro de la Oficina, enfatizando la importancia de la educación y el desarrollo de las habilidades y del crecimiento económico como objetivo preeminente. Era necesario un entorno económico propicio para la inversión, el espíritu empresarial y el acceso a mercados de capital. El bajo nivel de productividad de la región y la baja inversión en innovación seguían siendo grandes desafíos. El respeto por los derechos de los trabajadores era vital y las medidas para estimular el crecimiento productivo no debían excluir los derechos previstos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se había avanzado mucho hacia la erradicación del trabajo infantil y forzoso, pero todavía había mucho por hacer. La buena gobernanza era fundamental para la aplicación efectiva de la legislación laboral y la protección de los derechos de los trabajadores. Debía facilitarse el acceso al mercado laboral de mujeres, afroamericanos, pueblos indígenas y personas con discapacidad. El crecimiento a largo plazo seguía siendo lento; la protección de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las normas laborales, débiles; la administración del derecho laboral, desigual, y el acceso al mercado laboral, obstruido. La OIT debía seguir enfocándose en estos temas centrales, para los cuales fue creada. Sería necesario aplicar los principios tradicionales a los nuevos desafíos tecnológicos, demográficos y económicos.
58. *Un delegado empleador de la Argentina* subrayó dos puntos clave a ser considerados: la tecnología y el diálogo social. El cambio tecnológico modificaba los procesos de producción, con efectos desiguales a nivel global. Los países desarrollados contaban con estructuras económicas más complejas y mayor inversión en innovación. Cabía preguntarse cómo podrían crear tecnología los países de la región y no ser simplemente usuarios de los cambios generados en los países desarrollados. Propuso promover el diálogo tripartito nacional y regional en torno a la matriz productiva y comercial que tendrían los países en el futuro. Articular estrategias nacionales para reducir brechas de productividad, mejorar el sistema educativo y ampliar la densidad empresarial con entornos que permitieran inversiones e innovaciones a largo plazo contribuiría a reducir los serios problemas de informalidad y pobreza de la región. La región necesitaba empresas con mentalidad global, capaces de producir soluciones tecnológicas para generar empleos de calidad y escapar de la competitividad basada en precios y atada a costos. En la Argentina una conveniente articulación entre recursos naturales, conocimiento y manufactura encerraba un amplio potencial, y podía dar lugar a una «Industria 4.0» con identidad local. Esto permitiría proyectar un futuro del trabajo más venturoso para todos.
59. *Una delegada trabajadora de Panamá* consideró insuficientes los avances de su país en materia de diálogo social, ratificación de convenios de la OIT y legislación laboral por la falta de voluntad política para resolver las demandas históricas del movimiento sindical panameño. En la Comisión tripartita, se consensuó un proyecto de ley sobre libertad sindical y negociación colectiva para el sector público, que no se aprobó por la demora en la presentación por parte del Gobierno. El sindicalismo panameño estaba preocupado por el futuro de la seguridad social. Demandó al Gobierno la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y que fuera la línea conductora del diálogo. En materia de aplicación de las normas persistían los mecanismos burocráticos y el excesivo control del ejecutivo en la conformación y registro de organizaciones sindicales, no existía una verdadera seguridad jurídica en materia procedimental para la legislación laboral ni criterios unificados en los procesos de registros, demandas, presentación de pliegos y registros de organizaciones sindicales. Al inicio de la actual administración, empresarios, sindicalistas, autoridades y organizaciones interesadas conformaron una mesa de diálogo para el establecimiento de una política de migración laboral que aún no se lograba. Ratificó el compromiso con la agenda sindical de las Américas y la defensa de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

60. *Una representante de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)* tomó nota del Informe del Director General, relativo a las debilidades identificadas y las recomendaciones realizadas sobre migración laboral. Un enfoque asociativo era prioritario para avanzar de manera efectiva y humana en políticas que promovieran una migración segura, ordenada y regular. La OIM apoyaba las recomendaciones relacionadas con la necesidad de incluir el tema laboral en los procesos consultivos regionales a fin de promover la coherencia entre las políticas migratorias y las políticas de empleo y de mejorar la capacidad de las instituciones del mercado laboral para afrontar las repercusiones de la migración. La OIM facilitó procesos consultivos regionales sobre migración y desarrollo, enfocando su apoyo en fortalecer la capacidad gubernamental para la gestión de una migración sostenible y humana, que fomentara los derechos humanos de los migrantes, incluyendo sus derechos laborales. La OIM esperaba consolidar el trabajo conjunto con la OIT, para mejorar el impacto, la difusión y la eficacia para el beneficio de los trabajadores migrantes, así como de los países de origen y destino.
61. *Un representante de la Federación Sindical Mundial* destacó que el futuro del trabajo era preocupante para los trabajadores: la automatización reemplazaba la mano de obra y eliminaba empleos. En el Informe se describía muy bien la situación integral y compleja del mundo del trabajo, pero no así las causas ni los responsables. Las causas radicaban principalmente en las políticas neoliberales impuestas por gobiernos antidemocráticos, cínicos y oportunistas que habían modificado legislaciones y constituciones para favorecer a los poderes económicos y cúpulas imperialistas, en detrimento de los intereses de los trabajadores. El imperialismo y los gobiernos neoliberales continuaban imponiendo medidas draconianas contra varios trabajadores de nuestra región, quienes se defendían mediante movilizaciones y huelgas. ¿De qué servía aprobar convenios y recomendaciones si no se cumplían?, ¿cuándo se aplicarían sanciones efectivas para quienes los violaban? Exhortó a no dejar que los convenios y recomendaciones quedaran sólo en el papel. En México, reformas estructurales reducían los derechos fundamentales del trabajo y la tercerización y las políticas neoliberales sólo veían la educación como una mercancía. Se esperaba que con el nuevo Gobierno mejorarían las condiciones laborales y sociales y se atenderían las principales demandas de los trabajadores. En Colombia continuaban los asesinatos de sindicalistas y luchadores sociales, al igual que en Guatemala y Honduras. Señaló la angustiante situación de los trabajadores de Cuba y de la República Bolivariana de Venezuela que enfrentaban el bloqueo económico y la injerencia directa del imperio. Expresó su solidaridad con los trabajadores y el pueblo de la República Bolivariana de Venezuela y con los trabajadores de los cinco continentes, con inclusión de Palestina, Afganistán y Siria, y condenó cualquier ataque terrorista.
62. *Un representante de la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA)* señaló que promovían un futuro del trabajo basado en la justicia social, producto del diálogo social y la negociación colectiva. Reivindicó un futuro del trabajo construido sobre la base de la equidad fiscal y la redistribución de la riqueza, y el rol del Estado en la administración justa del mercado del trabajo, impulsando normas protectoras, garantizando el goce de los derechos laborales, y promoviendo políticas igualitarias y de promoción social. Solicitó que en las directrices que surgieran de esta Reunión se indicaran caminos para garantizar el acceso a la salud, la educación, la provisión de servicios de agua y energía, y generar políticas que aseguraran el cumplimiento de las metas de desarrollo con políticas universales e inclusivas. Era indispensable garantizar el acceso a la educación superior de calidad, gratuita, pública y laica, para generar desarrollo inclusivo y progreso social. No había trabajo decente en el futuro sin acceso garantizado a la educación para los sectores de la población hoy postergados. Proyectar un futuro con justicia social sólo era posible resolviendo los problemas actuales. Esta Reunión debía dar cuenta del contexto regional complejo en el cual se desarrollaba. Exigió al Gobierno que garantizara la seguridad de los sindicalistas, y a la OIT, que actuara con mayor firmeza. En la Argentina la actual crisis económica, producto

de la devaluación extrema, había aumentado drásticamente el desempleo, la pobreza y disminuido la capacidad de compra de los salarios en un contexto inflacionario.

63. Exhortó a que la discusión del futuro del trabajo no se afrontara sólo desde lo teórico y lo discursivo y que se cumpliera con las reglas del diálogo social. Había que garantizar hoy el trabajo decente, había que impulsar hoy políticas que garantizaran la igualdad y la justicia social. Expresó su deseo de un trabajo futuro más equitativo que impulsara el crecimiento inclusivo, con justicia social, empleo productivo y trabajo decente, construido sobre un modelo de desarrollo de sociedades ambientalmente sostenibles, en el cual hombres y mujeres tuvieran los mismos derechos, y se integraran los colectivos minoritarios sin discriminación; un futuro del trabajo sin informalidad laboral, con jóvenes integrados a un trabajo digno, y una OIT fuerte que liderara la gobernanza global en materia laboral construyendo diálogo social real, no formal.
64. *La Ministra de Trabajo y Seguridad Social de Cuba* dijo que coincidía con lo expresado en el Informe del Director General en el sentido de que se debían considerar los problemas estructurales y las circunstancias del presente para alcanzar el trabajo decente y los ODS. Al respecto, señaló que desde 1959 Cuba había aplicado políticas que permitían dar cumplimiento a los principios del trabajo decente, como una política de empleo que garantizaba el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y sin discriminación, la incorporación de los jóvenes al trabajo, la seguridad en los ingresos con igualdad para hombres y mujeres, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la protección social; además, en Cuba estaban prohibidos el trabajo forzoso y el trabajo infantil y las mujeres gozaban de iguales derechos que los hombres. Todo ello se sustentaba en el principio que guía el proceso de actualización del modelo económico y social cubano, en virtud del cual nadie debe quedar desamparado.
65. *Un delegado empleador de Panamá* dijo que la alineación con la Agenda 2030 había impactado al sector privado de la región, el cual había implementado acciones en el ámbito comunitario donde operaban las empresas. Con el apoyo de la OIT, se habían fortalecido las capacidades técnicas en materia de emprendimiento, economía verde y medición de la productividad. Su país estaba impulsando el proyecto «Empresas Sostenibles», así como las Iniciativas de Paridad de Género y de Erradicación del Trabajo Infantil. Por otra parte, acogió favorablemente la creación de un programa para abordar el tema de la migración laboral venezolana, pero precisó que estos esfuerzos le parecían insuficientes y que se debía revisar la política migratoria laboral general de la región, así como fomentar y mejorar las políticas de desarrollo productivo y sostenible. Al respecto, solicitó que la productividad fuera un tema prioritario para la OIT en los próximos años, acompañada de la generación de políticas educativas, incluida la formación profesional que requería el mercado laboral, de la adecuación de la legislación laboral y de la aplicación de políticas para la transición de la economía informal a la economía formal. Además, recordó que no se podía lograr trabajo decente sin empresas sostenibles y que los empleadores también eran trabajadores, reiteró su confianza en el diálogo social con resultados efectivos y dijo que era necesario aplicar el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).
66. *El Ministro de Trabajo del Brasil* expresó que ante la crisis económico-financiera y los desafíos para el futuro del trabajo, fortalecer el diálogo social era un objetivo de primordial importancia. Los actores tripartitos debían tener apertura al cambio cuando las nuevas condiciones lo exigieran, lo que no significaba que se aceptara la precarización del trabajo o la exclusión, y agregó que la modernización legislativa inclusiva impulsada en el Brasil iba a reducir la informalidad. La OIT debía aprovechar la conmemoración de su centenario para fortalecer los instrumentos de cooperación internacional, crear alianzas innovadoras, promover el intercambio de buenas prácticas y reiterar la valoración del tripartismo efectivo. El diálogo social debía convertirse en un espacio de construcción de consensos, en el que se reconocieran

las diferencias y la diversidad de puntos de vista. En un momento en el que el unilateralismo y el aislamiento ganaban fuerza, el compromiso con el multilateralismo debía reflejarse en el fortalecimiento de organizaciones que fueran eficaces para lograr la modernización de las normas y políticas, y mejorar el sistema de control de normas, especialmente sus métodos de trabajo, modernizando su transparencia, legitimidad y efectividad.

67. *Una delegada trabajadora del Canadá* dio gracias al Director General por el Informe presentado a la Reunión Regional, pero observó que en éste podría haberse incluido más información sobre los países del norte de la región. Aprovechó la ocasión para señalar las tendencias en el Canadá, donde en el curso del año 2018 se habían elegido gobiernos populistas en Ontario y Quebec, provincias donde se concentraba más de la mitad de la población canadiense; ambos gobiernos habían propuesto plataformas antiinmigración, prometiendo recortes a los programas sociales, reformas populares y un mejor acceso a los servicios, pero ocultando su intención de privatizar servicios públicos como la educación y la salud. Estas políticas eran contrarias a la armonización de la legislación laboral nacional con las normas internacionales y causarían una mayor precariedad para los trabajadores y agravarían la exclusión y la desigualdad. Agregó que resultaba imperativo fortalecer el diálogo social y extender el ámbito de la negociación colectiva.
68. *La Viceministra de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá* dijo que coincidía con la visión del Director General de que era esencial reducir la brecha en educación y en las competencias de la mano de obra, como parte de las políticas de desarrollo productivo, e indicó que en su país se habían establecido políticas para afrontar este reto, como, por ejemplo, la creación en 2014 de la Alta Comisión definir la Política Pública de Empleo y de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral (UNIMEL), diversas acciones destinadas a promover el empleo juvenil y las ferias de empleo; además, estaba en construcción el Instituto Técnico Superior Especializado de Panamá (ITSE). Agregó que se habían otorgado personerías jurídicas a nuevos sindicatos, entre los que figuraban organizaciones del sector público, y se había impulsado el proyecto de ley sobre la regulación de las relaciones colectivas en este sector, proyecto consensuado en forma tripartita. Además, se había inscrito un alto número de convenios colectivos, lo que reflejaba los buenos resultados que acarrearía la promoción del diálogo social como camino para alcanzar la paz social.
69. *Una delegada gubernamental de México* indicó que abordar el futuro del trabajo implicaba reconocer los problemas estructurales que se convertían en retos, tales como el crecimiento económico moderado, el trabajo infantil, la informalidad y las dificultades para generar trabajo decente para los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables. Y estos retos debían afrontarse a través de un diálogo social reforzado como vía para erradicar la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible e incluyente. Había que tomar en cuenta las grandes transformaciones del mundo del trabajo: cambios demográficos y tecnológicos, nuevos modelos de negocios y formas de contratación, y la necesidad de atender el cambio climático. La educación, la capacitación y los avances tecnológicos debían ser valorados por los sistemas educativos de formación profesional dual, ya que ofrecían grandes oportunidades para aplicar políticas públicas más efectivas en beneficio de los trabajadores. Había que disminuir las asimetrías entre la oferta y la demanda en el mercado laboral y tener una fuerza laboral más capacitada. La oradora concluyó destacando los avances de su país en la creación de nuevos empleos, la resolución de conflictos laborales y la modernización del marco jurídico laboral, que eran aspectos claves de la paz laboral.
70. *Un delegado trabajador de Colombia* dijo que si bien el tripartismo era una herramienta fundamental para superar las dificultades entre empleadores y trabajadores, había un desconocimiento cada vez mayor en la aplicación de los convenios fundamentales, especialmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), por parte de gobiernos y empleadores, situación que era agravada

por los efectos de un modelo económico sin rostro social. En Colombia, el desempleo y la informalidad eran problemas persistentes, fruto de la precariedad en los sistemas de contratación laboral. Además, en el sector privado la judicialización de la negociación colectiva era evidente y se violaban derechos elementales y fundamentales, mediante prácticas como el despido colectivo y la interferencia ilegal en las comunicaciones entre los afiliados y los dirigentes sindicales. Indicó que continuaban los asesinatos de sindicalistas y otros dirigentes sociales. En el marco de la revisión de los acuerdos de paz, hizo un llamamiento al mundo del trabajo y a la comunidad internacional a que mantuvieran su apoyo a estos procesos y reclamaran al Gobierno de Colombia su continuidad y respeto. Agregó que las actuales políticas económicas eran una transposición de las recetas del Fondo Monetario Internacional (FMI) y toda la multilateralidad económica. Reafirmó su compromiso para que el segundo centenario de la OIT fuera decisivo para la superación de la inequidad social y la pobreza del mundo.

71. *Un delegado gubernamental de Nicaragua* planteó a la Reunión una serie de interrogantes que generaban preocupación en torno al futuro del trabajo, a saber: cuáles serían las nuevas formas de trabajo y en qué actividades iban a desaparecer los viejos empleos; si la aparición de los nuevos empleos iba a ser consecuencia de actividades emergentes; si el nivel de complejidad de los empleos iba a ser función de la inteligencia artificial, o de las competencias laborales y profesionales de las personas, y si el uso de robots iba a sustituir sustancialmente el empleo de personas. Además, puso de relieve el apoyo prestado a su país por el Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para América Central (ETD/OP-San José) en cuanto al fortalecimiento de capacidades, la divulgación y el intercambio de buenas prácticas en materia de Derecho Laboral. Concluyó indicando que la promoción de la libertad sindical era una realidad y práctica constante en Nicaragua.
72. *Un delegado trabajador de México* destacó el drama de la migración laboral y señaló que el trabajo decente era una utopía para una mayoría excluida y pobre, lo cual llevaría a un futuro con precariedad y con desigualdad donde la paz no sería posible. Agregó que el tema del futuro del trabajo requería de un debate intelectual, ético y político, más allá del discurso centrado en el acelerado cambio tecnológico, para contrarrestar la polarización del empleo que conllevaba la perspectiva de la reducción de las capas medias, el aumento de la desigualdad, la inseguridad, la vulnerabilidad, la desprotección social y la discriminación, y el deterioro en la división social del trabajo. Destacó que la conciliación entre, por una parte, la rentabilidad y, por otra parte, la equidad social y la libertad sindical exigía que se adoptara una visión de largo plazo, e indicó que el futuro del trabajo era el futuro de una democracia, en la que los derechos humanos y el trabajo decente fueran indisolubles.
73. *Un delegado empleador de Cuba* destacó la utilidad del Informe y de los objetivos de la Agenda 2030 para alcanzar un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, lo que requería elevar la competitividad de la economía y de las empresas, conocer y desarrollar nuevas tecnologías, reducir las brechas de la productividad laboral entre los países de la región y los países desarrollados, y en las oportunidades de acceso a servicios públicos de calidad, a la justicia y a las estructuras de gobernanza. Observó que era imprescindible comprender las nuevas relaciones laborales resultado del desarrollo tecnológico y encomió las diez líneas de trabajo sobre el futuro de la formación profesional definidas por la Oficina Regional y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR), subrayando al respecto la necesidad de un mayor alineamiento de la formación profesional con las necesidades del sector empresarial. Finalmente, destacó la importancia y la necesidad del diálogo social a nivel nacional, los estímulos para el comercio y los procesos de integración regional.

74. *El Viceministro de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú* señaló que reducir la informalidad laboral y fomentar el empleo de calidad con énfasis en los jóvenes constituía una política de su Gobierno, la que venía implementando además de la «Estrategia Sectorial para la Formalización Laboral 2018-2021», diseñada con la asistencia técnica de la OIT. Además, la modificación legislativa aprobada recientemente iba a ampliar el alcance de la inspección del trabajo. El cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo era una alta prioridad de su Gobierno, conforme lo demostraban diversos planes y programas nacionales, varios de ellos con apoyo de la OIT.
75. El Perú había ratificado el Convenio núm. 189, y estaba llevando adelante la modificación de instrumentos normativos para facilitar una migración laboral ordenada. Además, se habían establecido las prácticas pre profesionales en el Estado para los jóvenes y otros programas destinados a fortalecer la empleabilidad de los jóvenes, con apoyo de la OIT. Destacó asimismo la puesta en práctica de la «Estrategia Nacional de Crecimiento Verde», uno de cuyos objetivos era la generación de «empleos verdes». Era necesario impulsar compromisos concretos, que pudieran ser evaluados y compartidos como buenas prácticas, para fomentar empleos productivos, inclusivos y sostenibles.
76. *Un delegado empleador de Costa Rica* señaló que la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado impulsaba esfuerzos de coordinación intersectorial e interinstitucional para hacer frente a los retos de la cuarta revolución industrial. Desarrollada con apoyo de la OIT, la Estrategia Nacional de Empresas Sostenibles promovía un ambiente propicio para la inversión. Con base en la Recomendación núm. 204, se habían generado propuestas para disminuir la informalidad, en cuatro ámbitos: la mejora regulatoria, la extensión de la protección social, la promoción de la formación y la educación, y la simplificación tributaria. En materia de inclusión de las poblaciones vulnerables, en Costa Rica se había previsto avanzar en el empoderamiento económico de la mujer y en el aumento de las prácticas y pasantías para que los jóvenes adquirieran habilidades necesarias para su inserción laboral. Finalmente, afirmó que la responsabilidad sindical era un principio que debía ir asociado al derecho de libertad sindical. Los representantes de los trabajadores desempeñarían una función importante en la definición del futuro del trabajo, por lo que debían actuar con responsabilidad al ejercer el derecho de huelga.
77. *El Viceministro para el Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social de la República Bolivariana de Venezuela* manifestó que, si bien su delegación había decidido no responder a provocaciones, dos cuestiones planteadas en esta Reunión ameritaban una respuesta categórica. Recordó que la Comisión de Encuesta relativa a su país se había establecido sobre la base de una acusación en que los acusadores habían terminado por ser juez y parte al mismo tiempo. Se había desconocido que varios gobiernos se opusieron a la admisión de la queja en cuestión, y no había habido ni consenso tripartito ni votación al respecto. Durante este procedimiento deberían haberse producido varias inhibiciones que no se llevaron a cabo, lo que demostró la falta de ética y de objetividad del mismo, motivo por el cual la República Bolivariana de Venezuela había rechazado la Comisión de Encuesta. También se había dicho en la Reunión que la República Bolivariana de Venezuela estaba impactando en los países de la región debido a la migración.
78. En realidad, la crítica situación que enfrentaba la República Bolivariana de Venezuela se debía a las sanciones o medidas coercitivas unilaterales que congelaban los recursos económicos de los venezolanos en el exterior del país. Ignorando esta situación, se planteaba en escenarios internacionales que la República Bolivariana de Venezuela requería de ayuda humanitaria y estaba generando problemas de migración en los países vecinos. Si la OIT quería actuar en materia migratoria, debía velar activamente para garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación para los migrantes en todos los países.

79. *Un delegado trabajador de Cuba* señaló que, desde 2014, la región estaba experimentando los impactos de una articulada ofensiva imperialista contra los gobiernos progresistas y sus estrategias de integración: 2,3 por ciento más de desempleo; 10 millones de menores ocupados en trabajo infantil y 1,3 millones de personas en trabajo forzoso; 51 por ciento de la fuerza laboral total ocupada en el trabajo informal; cientos de miles de accidentes laborales fatales y un número no despreciable de enfermedades profesionales. Era necesario articular la capacidad integradora de los mandantes tripartitos y del sistema multilateral, para encontrar respuestas eficaces y alternativas ante los devastadores efectos y los elevados costos del cambio climático y el deterioro demográfico, y para responder a la necesidad de contar con nuevas competencias laborales ante el acelerado desarrollo tecnológico.
80. Cuba seguía avanzando en la actualización de su modelo económico social, a pesar del ilegal bloqueo por parte del Gobierno norteamericano. Los trabajadores cubanos, comprometidos con un sindicalismo clasista y unitario, iban a continuar colaborando en la consecución de los objetivos del centenario de la OIT, aportando a la democratización de su funcionamiento, a la legitimidad del diálogo y a su representación tripartita.
81. *Un consejero técnico y delegado empleador suplente del Perú* destacó que debía aprovecharse el bono demográfico para reducir el desempleo juvenil, y que se requerían políticas y programas nacionales para promover la transición a la economía formal, considerando que la economía informal empleaba a una alta proporción de mujeres y jóvenes. El Perú necesitaba tener instituciones públicas con capacidades técnicas, operativas y políticas fuertes y servicios de calidad. El diálogo tripartito era necesario para reducir las brechas en materia de innovación y de calidad educativa. La revolución tecnológica estaba acelerando la transformación de las ocupaciones y de los requerimientos en materia de habilidades, lo que planteaba a los sistemas educativos y de formación profesional el reto de anticipar las nuevas demandas de competencias laborales. Había que acelerar los procesos de aprendizaje, elevar las capacidades de innovación y promover los encadenamientos productivos. Era prioritario redoblar esfuerzos para implementar el Convenio núm. 169 como instrumento de protección de derechos, y de desarrollo y orientación de las políticas económicas y sociales. La OIT debía apoyar el fortalecimiento de las entidades públicas a cargo de esa implementación.
82. *Un consejero técnico y delegado empleador suplente de la República Bolivariana de Venezuela*, hablando en nombre de FEDECAMARAS, señaló que su país presentaba enormes rezagos para afrontar los retos del futuro del trabajo. Le extrañaba que en el informe no se hablara de la grave situación social por la que estaba atravesando la República Bolivariana de Venezuela, la cual había impactado de manera importante en el desenvolvimiento laboral en el país. Entre otros problemas, se trataba de la fuga de talentos, la deserción escolar, la malnutrición, la escasa protección social y la escasez de medicinas. La economía venezolana se había reducido a la mitad en los últimos diez años, y la hiperinflación era sumamente elevada. Urgía restablecer las condiciones de estímulo al trabajo como garantía de retribución, bienestar y calidad de vida de los trabajadores. La inexistencia del diálogo social y el permanente irrespeto del Gobierno por las normas internacionales del trabajo habían conducido al establecimiento de la Comisión de Encuesta de la OIT. Los empleadores aspiraban a que la Comisión de Encuesta lograra restablecer el diálogo social en el contexto de la crisis económica, política, social y humanitaria que estaba viviendo la República Bolivariana de Venezuela.
83. *Un delegado trabajador de los Estados Unidos* manifestó que los principios básicos de la OIT y el multilateralismo estaban en crisis en muchos países, incluidos los Estados Unidos. Los acuerdos comerciales debían incluir compromisos exigibles en relación a los derechos laborales, que sean coherentes con los convenios de la OIT. Asimismo, debían promover el desarrollo sostenible y respetar el ámbito de la política interna. Era necesario que en su actuación en las Américas la OIT hiciera aportaciones y asumiera compromisos

de forma integrada e inclusiva. Se debían superar las asimetrías Norte-Sur mediante una mayor colaboración entre las oficinas y la integración del Caribe multilingüe. La OIT debía aprovechar las lecciones aprendidas de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo. Debía promover la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y dar apoyo a los puntos focales tripartitos nacionales con miras al logro del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y de valor. En Estados Unidos durante décadas, y más recientemente en el Brasil, los ataques legislativos y judiciales contra la sindicalización y la negociación colectiva habían debilitado la capacidad de los sindicatos para defender el trabajo decente, mientras que las cadenas de suministro reorganizaban el trabajo.

- 84.** Había que corregir sin demora la disparidad entre los salarios y la productividad, apoyándose en la negociación colectiva. En los Estados Unidos, los salarios reales promedio se habían estancado por más de cuarenta años, pero no así la productividad. La migración laboral debía abordarse con un enfoque basado en los derechos, la justicia social y el trabajo decente, atendiendo a las causas de emigración. Los programas de trabajo temporal debían garantizar los derechos laborales de los migrantes, a fin de evitar que fueran afectados los derechos de todos los trabajadores. La OIT debía esforzarse por lograr el cumplimiento de los aspectos laborales del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular. La OIT debía evitar el determinismo tecnológico y financiero al abordar los cambios en el lugar de trabajo y su impacto en la relación laboral. Los cambios tecnológicos debían acompañarse de diálogo social y políticas que aseguraran beneficios compartidos, a través de relaciones laborales, salarios y protecciones sociales más justas. No habría prosperidad compartida sin sindicatos fuertes, sin un verdadero diálogo social y sin negociación colectiva. La revolución industrial 4.0 debía ir acompañada por una red de seguridad social 4.0 o un Estado de bienestar 4.0.
- 85.** *La Ministra de Trabajo y Previsión Social de El Salvador* destacó los avances logrados y los retos planteados en su país, por ejemplo, en materia salarial, contribuyendo a que la instancia tripartita del Consejo del Salario Mínimo incrementara el salario y redujera a cuatro el número de categorías del salario mínimo en todas las actividades económicas, así como en el cumplimiento de la negociación de contratos colectivos en el sector público. El diálogo social requería voluntad política de los actores, una visión común y la convicción de que el bienestar es un compromiso colectivo, y de que la pobreza y la exclusión sólo llevan al deterioro social, impidiendo una economía creciente y saludable.
- 86.** Añadió que consideraba que el diálogo social era el eje fundamental de su gestión y la base para impulsar grandes proyectos sociales, económicos y políticos. Reiteró su agradecimiento a la OIT por el apoyo y acompañamiento técnico aportado a su país y reafirmó su compromiso de seguir edificando políticas que condujeran al acceso a trabajos decentes, para hacer realidad una vida digna en su país y en la región.
- 87.** *El Subsecretario del Trabajo de Chile* señaló que el futuro del trabajo ya estaba ocurriendo y debía abordarse mediante una acción colaborativa de todos los actores sociales. Como eje central del diálogo social tripartito debía estar la inclusión, en particular de las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores. Por ejemplo, en Chile se estaban tramitando un proyecto de ley relativo a los jóvenes, que les permitiría compatibilizar el trabajo y los estudios, y otro proyecto relativo a las mujeres, que garantizaba el derecho universal a sala cuna; en cuanto a los adultos mayores, se estaba preparando una mejora del sistema de pensiones. Otro proyecto de ley relativo al trabajo a distancia tenía por objeto compatibilizar la vida familiar y la actividad laboral, sin desproteger los derechos de los trabajadores. Si bien la tasa de trabajo infantil era de sólo el 6,6 por ciento, Chile estaba desplegando grandes esfuerzos para erradicarlo. Este empeño se había reafirmado con la invitación de la Alianza 8.7 para ser país «pathfinder» en esta materia. Concluyó indicando que su país estaba modernizando el sistema de capacitación laboral, ofreciendo una formación pertinente y de calidad en oficios que el mercado laboral requería, especialmente en los empleos del futuro.

88. *Un delegado trabajador de Guatemala* destacó que sin libertad sindical no existía diálogo social, y que era imprescindible el fortalecimiento de la negociación colectiva en su país. Desde 2012, Guatemala era objeto de una queja presentada ante el Consejo de Administración, en cuyo marco se había solicitado el establecimiento de una comisión de encuesta por las violaciones de los derechos laborales fundamentales. A pesar de que el Estado había asumido compromisos ante la OIT, asentados en una Hoja de ruta, la situación seguía sin resolverse.
89. Conscientes de la importancia del diálogo social para la solución de los problemas, los trabajadores de Guatemala habían participado en la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical. Sólo en 2018, habían denunciado el asesinato de seis compañeros y compañeras, con lo que el número de sindicalistas asesinados se elevaba a más de 90. Guatemala debía comprometerse con la Agenda 2030 y en especial con el Programa de Trabajo Decente de la OIT, lo que permitiría encausar la lucha por la tan ansiada justicia social.
90. *Una delegada empleadora de los Estados Unidos* compartió algunas reflexiones sobre el papel de la OIT en la región. Luego, refiriéndose a las nuevas formas de trabajo, que tanto las empresas como los marcos regulatorios debían acompañar, dijo que eran necesarias para el mejor funcionamiento de los mercados de trabajo y para el crecimiento económico. Los gobiernos deberían promover políticas efectivas del mercado de trabajo y diversas formas de empleo que propicien una abundante creación de puestos de trabajo a lo largo de toda la curva de aprendizaje laboral. Asimismo, deberían asegurar la portabilidad de las prestaciones y los derechos sociales entre empleos y sectores, independientemente de la relación de trabajo específica. Las denominadas «nuevas formas» de empleo eran una realidad productiva en la región, y precisó que discrepaba de la idea de que estas nuevas formas estuvieran agravando las dificultades en el mercado de trabajo y la informalidad, ya que no existían pruebas que lo demostraran. Al respecto, era partidaria de entablar una discusión constructiva sobre los obstáculos a la formalización laboral. En un contexto en que nuevas maneras de trabajar se estaban sumando a los modelos tradicionales, se estaban abriendo nuevas oportunidades. Esa diversificación de los entornos y las formas de trabajo ofrecía nuevas opciones para que los mandantes tripartitos de la OIT unieran fuerzas a fin de construir un futuro benéfico y productivo para todos.
91. *Una delegada trabajadora de Chile* afirmó que se necesitaba una OIT fuerte y robusta que liderara la gobernanza del diálogo social, y se solidarizó con la situación de los trabajadores de Costa Rica, Argentina y Brasil como consecuencia de las políticas de sus Gobiernos y con los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela y Nicaragua, en el sentido de que toda solución debería realizarse dentro de las reglas democráticas. Además, denunció los asesinatos de dirigentes sindicales y sociales en Colombia, Honduras y Guatemala, así como al Gobierno de Chile y su nueva política militar y la ausencia de diálogo social para discutir proyectos como el estatuto laboral del estudiante y la reforma tributaria. Lamentó la no ratificación por el Gobierno de Chile del Acuerdo de Escazú y reafirmó el compromiso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile con la Agenda 2030 y la defensa de la igualdad salarial. Concluyó manifestando su satisfacción por que en el Informe del Director General se hubiera incluido la iniciativa de la CUT en cuanto a la aplicación piloto de la metodología de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgo de género en los sectores público y privado de su país.
92. *Un delegado empleador de Honduras* dijo que el futuro del crecimiento de los países de la región pasaba por eliminar las trabas burocráticas, simplificar los procesos administrativos y eliminar la corrupción para generar un ambiente propicio a las inversiones y las empresas sostenibles. La educación de calidad era también un desafío para la región y para Honduras. La formación para el trabajo debía ajustarse a lo que los sectores productivos demandaban. Las nuevas formas de trabajo debían pasar por la preparación del trabajador y de las

empresas para elevar la productividad. Había que promover legislaciones laborales acordes a los cambios tecnológicos, y los contratos colectivos de trabajo debían alinearse con las políticas de mejoramiento del empleo y la productividad en la región.

93. *Un delegado empleador de Guatemala* reafirmó su apuesta por el diálogo social como herramienta de cohesión social y dijo que el futuro del trabajo en la región no podía mejorar sin una promoción de empresas sostenibles y sin mejorar la productividad, con políticas de Estado de largo plazo cuya vigilancia esté a cargo de los actores sociales. En esa perspectiva, solicitó a la OIT acciones concretas en materia de desarrollo productivo, por medio de un pacto en el que los actores sociales tengan una participación decidida, de un diagnóstico de la productividad en la región y de la identificación de los elementos, instituciones y factores necesarios para la implementación de las políticas pertinentes. También solicitó que la OIT ayudara a identificar los principales desafíos en la región para promover entornos propicios a la creación y desarrollo de empresas sostenibles, y a realizar mapeos de los logros alcanzados, así como de las habilidades existentes y de las habilidades que el empresariado buscará en el futuro.
94. *Un delegado trabajador de Honduras* dijo que las condiciones económicas, sociales y laborales de la región empujaban a la población hacia una migración inducida, la cual desintegra las familias, aumenta la informalidad y agrava la pobreza. Manifestó además su preocupación por la falta de políticas estatales de protección social que amparen a las personas a lo largo de su vida, y la fuerte influencia de las multinacionales en las decisiones de los gobiernos, inclusive imponiendo sus prácticas antisindicales. Por otra parte, hizo referencia a la importancia de la Agenda 2030 para alcanzar la justicia social, y a los retos que hay que superar para lograr el objetivo del trabajo decente y con dignidad. Concluyó denunciando las prácticas del comercio justo (*fair trade*) que, a diferencia de lo que propuso en sus comienzos, se ha convertido en un proceso que ya no protege a los pequeños productores. Finalmente proclamó su solidaridad con los compañeros venezolanos.
95. *Un delegado trabajador de la República Bolivariana de Venezuela* dijo que la OIT debía fortalecer los ejemplos de naciones en desarrollo que, como su país y Nicaragua, en sus esfuerzos por consolidar el desarrollo social, habían sufrido feroces arremetidas externas, inclusive de la propia OIT, que injustamente atentaban contra la dinámica democrática nacional y la revolución bolivariana. Resaltando que la República Bolivariana de Venezuela tenía los niveles de empleo más positivos de la región, añadió que éste era uno de los países con mayor recepción de inmigrantes en la región, en particular procedentes de Colombia, que buscaban mejores condiciones de vida, lo que contrastaba con los requerimientos impuestos a los supuestos migrantes venezolanos en los países vecinos. Recordó que se estaba implementando el programa Misión Volver a Venezuela, creado para repatriar a los venezolanos que desearan regresar desde países que, según la Confederación Sindical Internacional (CSI), tenían las peores valoraciones como países violadores de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Finalizó su intervención solicitando que la OIT se pronuncie contra las sanciones externas impuestas a la República Bolivariana de Venezuela y denunciando a los medios de comunicación por mentir en cuanto a la vigencia de las convenciones colectivas y los derechos constitucionales en su país.
96. *La representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP)* manifestó su apoyo a los trabajadores de Costa Rica y se declaró sorprendida por no haber encontrado ninguna mención a los servicios públicos en el Informe del Director General, lo que la hacía interrogarse sobre el papel y la invisibilidad de este sector en el mundo actual. Señaló además la falta de referencias a las cuestiones transversales que son la clase, la raza y el género, que eran relevantes para el mundo del trabajo. Refiriéndose a la creciente automatización de la producción, invitó a los gobiernos y los empleadores a que respondieran a varias preguntas sobre cómo se sostendrían la economía y el Estado en el futuro si desaparecieran los trabajadores. Refiriéndose a los mecanismos de redistribución de la renta en el Brasil

mencionados en el Informe del Director General, precisó que desde 2016 se habían reducido drásticamente o suprimido todos los programas sociales, y que se preveían recortes en la salud, la asistencia social y la educación hasta 2036.

97. *Un representante de la CSI* dijo que el diálogo en Nicaragua había generado estabilidad y crecimiento económico sostenible, y que se estaban superando las acciones desestabilizadoras del gran empresariado que habían generado impacto económico y desempleo. El diálogo con las pequeñas y medianas empresas (pymes) era fundamental. Las reformas al seguro social promovidas por los trabajadores y rechazadas por los empresarios fueron el detonante de las acciones contra los ciudadanos que no respaldaron el golpe de Estado. Los grandes empresarios que determinaron que no importaba lo económico con tal de alcanzar la renuncia plena del Estado, hoy se lamentan de las pérdidas económicas. Añadió que valoraba las políticas laborales de respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Las nuevas tecnologías de comunicación generaban desinformación, creando estados de opinión alejados de la realidad. El futuro del trabajo estaba sustentado en el respeto al ser humano, y la tecnología, si se utilizaba para mejorar las condiciones de trabajo, no debiera ser una amenaza.
98. *Un representante de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE)* denunció los procesos políticos orientados a la destrucción del Estado de bienestar. Las dictaduras militares y los gobiernos democráticos que las sucedieron provocaron la privatización de los servicios públicos y la desaparición casi total de las áreas productivas del Estado en los países de la región. A comienzos del presente siglo, en un contexto de conflicto social y resistencia popular, surgieron gobiernos progresistas que intentaron recuperar el sector público, especialmente la asistencia social. Hoy, a través del voto de la población o de golpes de estado institucionales, los gobiernos neoliberales estaban abrazando nuevamente las recetas y créditos del FMI.
99. Actualmente, los trabajadores públicos estaban sometidos a campañas gubernamentales de desprestigio para justificar los despidos y las tercerizaciones planificadas, y debían soportar la misma explotación, bajos salarios y malas condiciones laborales que experimentaban los trabajadores del sector privado. Los gobiernos neoliberales pretendían invertir lo menos posible en garantizar los derechos humanos. Se estaba debilitando la negociación colectiva en el sector público y restringiendo el derecho de huelga, y se estaban implementando acciones y campañas para poner en crisis los sistemas jubilatorios estatales, para luego privatizarlos. Sólo un sector del Estado estaba creciendo en número e inversión: las fuerzas represivas.
100. *La representante de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL)* señaló el retroceso en el derecho social debido a un panorama general de exclusión, marginación y exterminio, del que eran claros ejemplos las políticas migratorias de los Estados Unidos, las reformas laborales del Brasil y la Argentina, el incumplimiento de los acuerdos de paz y los asesinatos de dirigentes sociales en Colombia y la guerra económica contra la República Bolivariana de Venezuela. El mundo del trabajo estaba experimentando la regresividad de los derechos laborales, ya que muchas personas asalariadas vivían en situación precaria y carecían de medios para hacer sus aportes a los sistemas de seguridad social, y muchos otros eran mantenidos en una ilegalidad laboral por los Estados y los empresarios. La pertinencia de la cuestión del futuro del trabajo no se limitaba sólo al reconocimiento de sus nuevas formas o al trabajo decente de los asalariados, sino que se refería también a comprender la realidad en que se desenvuelve la vida.
101. Las prácticas poco sostenibles de las multinacionales en el Sur Global hacían posible el nivel de vida de Europa y Norteamérica. Se declaraban guerras con intereses ocultos mientras se mantenía la impunidad. Con terca insistencia se perpetuaba una estructura social que evidentemente fracasó para las mayorías: esto era un gesto inhumano. La transformación era necesaria, y este era el tiempo de inventarla.

- 102.** *La representante de la Alternativa Democrática Sindical de las Américas (ADS)*, hablando también en nombre de la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), hizo un llamamiento a la reflexión y la acción permanente. Dijo que en la República Bolivariana de Venezuela había una ruptura del hilo constitucional, un asalto a las instituciones y una violación al estado de derecho y de justicia. En 2016, los trabajadores presentaron una queja que incluía una solicitud de establecimiento de una comisión de encuesta por violación del Convenio núm. 87, el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En 2017, el sindicalismo independiente venezolano y la ADS realizaron siete solicitudes de intervención directa al Director General por el constante acoso a los trabajadores públicos. El Gobierno desconoció reiteradamente las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, al punto que el Consejo de Administración decidió establecer una comisión de encuesta por violación de los Convenios núms. 26, 87 y 144. Las centrales UNETE, CGT y CODESA solicitaron al Director General la intervención urgente e inmediata de la OIT por la violación del Convenio núm. 98.
- 103.** La ADS está construyendo la unidad ante situaciones como la violación de los Convenios núms. 87 y 98 en El Salvador, la persecución y represión de dirigentes sindicales en Cuba, el asesinato y persecución de centenares de jóvenes en Nicaragua y República Bolivariana de Venezuela, la reforma laboral en el Brasil o las políticas económicas en la Argentina.
- 104.** *Un representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)* señaló la necesidad de una OIT fuerte. Existían varios casos de violación a la libertad sindical en la región: en la Argentina, la tentativa del Gobierno de restringir el derecho de huelga; en Colombia, la violación de los derechos de los pilotos de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) en huelga, que fueron reemplazados por extranjeros sin permiso de trabajo en el país. Asimismo, veía con gran pesar el aumento de las amenazas y asesinatos de sindicalistas. En particular, solicitó la intervención del Ministro Carles ante la extorsión ejercida contra los capitanes de remolcadores afiliados a la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC) y empleados por la autoridad del Canal de Panamá, a los que se obliga a trabajar jornadas inhumanas y se amenaza con despido, y también en la negociación colectiva que lleva adelante el Sindicato Panameño de Auxiliares Abordo (SIPANAB). Asimismo, felicitó a Costa Rica por la huelga contra el Plan Fiscal del Gobierno y solicitó que éste utilizara mecanismos de diálogo social.
- 105.** El orador saludó la ratificación del Convenio núm. 98 por México y el compromiso asumido por el Gobierno de este país de luchar contra la corrupción y el esquema de simulación de la negociación colectiva, y de promover elecciones sindicales democráticas y secretas. Concluyó diciendo que reconocía la Plataforma de Desarrollo de las Américas como mecanismo que demuestra el compromiso sindical con la construcción de un mundo más justo.
- 106.** *La representante de la Organización de los Estados Americanos (OEA)* remarcó que, a pesar de los avances regionales en cobertura e inversión en educación, existe un gran rezago en la calidad, la inclusión y la pertinencia educativa, con fallas enormes de aprendizaje, comprensión de lectura y habilidades básicas, que eran más pronunciadas entre los grupos más vulnerables. La necesidad de lograr una mayor articulación entre la educación y el trabajo era un tema impostergable a la luz de los acelerados cambios tecnológicos, y también era clave para poner fin a la reproducción intergeneracional de la pobreza y acortar la brecha de habilidades, que atentaba contra el empleo, la productividad y la inclusión social. Solicitó que el llamado a una mayor articulación entre la educación y el trabajo constara en las conclusiones de la Reunión.

107. Añadió que la OEA promovía el diálogo en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo y en la Comisión Interamericana de Educación, y había institucionalizado el diálogo tripartito en sus asambleas generales y en las cumbres de las Américas. Con apoyo del Brasil, en 2016 se habían identificado desafíos y recomendaciones de política para mejorar la articulación educación-trabajo. Con apoyo de Chile, la OIT y CINTERFOR, en 2019, se iban a analizar las habilidades para el siglo XXI.

## Sesiones temáticas

108. La Reunión Regional celebró cuatro sesiones temáticas sobre los siguientes temas específicos, articuladas en torno al tema general «Preparando el futuro del trabajo que queremos»:
- Políticas de desarrollo sostenible, productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos decentes.
  - Políticas para promover la transición de la economía informal a la formal, responder al cambio tecnológico acelerado y a las diversas formas de empleo.
  - Medidas y políticas para fortalecer y rediseñar las instituciones del mundo del trabajo, incluyendo la seguridad social, y lograr el pleno respeto de los derechos sindicales y laborales.
  - La economía digital y las habilidades y competencias laborales.

### **Sesión temática 1: Preparando el futuro del trabajo que queremos: Políticas de desarrollo sostenible y productivo para el crecimiento inclusivo con más y mejores empleos decentes**

109. *El Vicepresidente empleador* dio la bienvenida a la moderadora, la Sra. Claudia Palacios, periodista de la cadena CNN, a los participantes en la mesa redonda: el Sr. Álvaro Ons, Titular de la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad (Uruguay); el Sr. Juan Planells, Presidente del Centro Nacional de Competitividad (Panamá); el Sr. Fernando Yllanes, Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) (México), y el Sr. Gerardo Martínez, Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) (Argentina).
110. *La moderadora* señaló que las Américas no eran un ejemplo de desarrollo sostenible. Se habían desaprovechado oportunidades durante la década de crecimiento y por esta razón no se había producido una transformación significativa en materia de desigualdad. Los países no habían abandonado el modelo de producción de materias primas en favor de uno de valor añadido. El tripartismo y el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores tenían que dar un gran salto adelante y adoptar una visión de largo plazo. Planteó la cuestión de cómo se iban a lograr estos objetivos en la era de la digitalización, que confrontaba a las sociedades con un cambio abrupto tras otro, y cómo se podía responder al desafío de generar más empleo formal para milénicos a fin de ayudarlos a aumentar sus conocimientos y evitar la trampa del ingreso medio.
111. Se proyectó un vídeo en la sala en el que el *Sr. Ricardo Hausmann* de la Universidad de Harvard hizo una introducción conceptual al debate de la mesa redonda. Señaló que el proceso de desarrollo no consistía sencillamente en producir mayores cantidades de los mismos productos sino en producir productos variados y más complejos, lo que generaba

empleos mejor remunerados. Esto no era lo que había ocurrido en América Latina y era importante averiguar cuáles eran los obstáculos que impedían el cambio hacia un modelo de producción capaz de conducir a una mayor diversificación. Había dos problemas principales: el primero tenía que ver con la falta de mercados en el sector privado, en otras palabras, sin demanda no había producción. El segundo se planteaba con determinados bienes públicos que no existían en el ecosistema. Las políticas de transformación productiva eran sumamente importantes para abordar ambos problemas. En primer lugar, porque ayudaban a identificar las carencias que explicaban la falta de mercados; en segundo lugar, porque proporcionaban orientaciones sobre cómo desarrollar un enfoque cooperativo que pudiera reducir los obstáculos y ayudar a las sociedades a emprender nuevas actividades. La coordinación pública-privada y pública-pública era el elemento fundamental de dichas políticas ya que facilitaba una concepción común de dónde residían las oportunidades y los obstáculos, requisito indispensable para buscar y poner en práctica soluciones apropiadas. Señaló que el diálogo social podía desempeñar un papel importante en este sentido.

- 112.** *El Titular de la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad del Uruguay* describió el marco institucional que se había establecido en el Uruguay con el fin de promover la coordinación pública-pública. Abordar las brechas de productividad era una de las principales prioridades de su país. Las políticas de transformación productiva eran complejas, abarcaban múltiples dimensiones y, por tanto, múltiples instituciones. La coordinación planteaba un desafío fundamental: no se trataba simplemente de asegurar que las instituciones funcionaran de forma coordinada sino de que cooperaran en proyectos específicos en los que intervenían diferentes ministerios e instituciones. El Uruguay contaba con una plataforma institucionalizada para promover la participación de entidades públicas y privadas en proyectos específicos. Era necesario crear un círculo virtuoso en el que las instituciones aportaran sus conocimientos técnicos especializados y cooperaran con otras instituciones para resolver problemas complejos. A este respecto, había que promover el diálogo social a diferentes niveles, en particular a nivel nacional y sectorial.
- 113.** *El Presidente del Centro Nacional de Competitividad de Panamá* señaló que Panamá ocupaba un lugar destacado en términos de crecimiento económico y de desigualdad de ingresos. Mientras que el Canal de Panamá y el sector de los servicios habían fomentado el dinamismo económico, otros sectores (como la agricultura) habían sido abandonados. Panamá podría sacar provecho de su condición de centro de comunicación entre las regiones del Pacífico y el Atlántico para promover el desarrollo de los sectores de la agricultura y la industria ligera y lograr así un crecimiento económico más equilibrado. Dijo que la agricultura desempeñaba un papel importante en la distribución de la riqueza y el costo de los productos alimenticios. En Panamá eran muy caros los productos alimenticios, a pesar de que el país contaba con tierras muy fértiles; pocas empresas habían podido prosperar con la exportación de hortalizas. La educación de calidad para todos era imprescindible para lograr una distribución más equitativa de las oportunidades en el país. También era fundamental promover el diálogo social. Precisó que en Panamá existía una larga tradición de diálogo bipartito y tripartito.
- 114.** *El Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la CONCAMIN de México* coincidió con la moderadora en que América Latina estaba siguiendo el camino equivocado y sufriendo las consecuencias de problemas muy arraigados. La transformación productiva para crear más y mejores puestos de trabajo era algo más que un mero concepto, era una estrategia que debía adoptarse con carácter urgente. Ofrecía oportunidades reales de acelerar el crecimiento económico, promover las empresas sostenibles y generar trabajo decente para todos. Según estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en 2017 la tasa media de crecimiento en la región había sido del 2,4 por ciento, objetivo que en su opinión debería situarse entre el 5 y el 7 por ciento. El diálogo social era fundamental para formular políticas de transformación productiva como políticas nacionales. El aprendizaje y la formación profesional permanentes deberían formar parte de dichas políticas.

115. *El Secretario de Relaciones Internacionales de la CGT-RA* hizo hincapié en las incertidumbres con que se enfrentaban los trabajadores en un mundo del trabajo en rápida evolución. El contrato social existente al parecer había perdido validez, como bien sabían los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Aunque las fuerzas impulsoras de la globalización estaban generando más oportunidades para los sectores de las finanzas y el comercio, al parecer los trabajadores no formaban parte de la concepción estratégica en que se sustentaba ese proceso, y las diferencias salariales estaban aumentando en el mundo. Planteó la cuestión de cómo podían mejorarse las condiciones laborales en el sistema capitalista y cómo podía reformularse el contrato social en un mundo en que se imponían la automatización y los robots. Aunque países como la Argentina exportaban productos alimenticios a todos los países, todavía existían familias argentinas que no tenían qué comer.
116. *El Titular de la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad del Uruguay* señaló que estaba claro que la coordinación era necesaria, el problema era cómo lograrla. En el Uruguay se había optado por nombrar un responsable de la coordinación. Coordinar a los ministerios entre sí no resultaba fácil y la solución no consistía en crear sin más otro ministerio. Se necesitaba una entidad encargada exclusivamente de la coordinación de los diferentes proyectos, que funcionara como punto de contacto, coordinación, comunicación y cooperación entre las distintas instituciones. Los proyectos se dirigían a aquellos sectores que ofrecían el mayor potencial de crecimiento, y aunque la estrategia se basaba anteriormente en el desarrollo de clústeres en torno a esos sectores, en la actualidad el Gobierno estaba promoviendo hojas de ruta para cada sector. El programa, que se venía aplicando desde hacía cierto tiempo, había funcionado bien en algunos sectores (por ejemplo en el sector audiovisual), mientras que en otros (como el sector automotor) se habían obtenido resultados menos satisfactorios.
117. *El Presidente del Centro Nacional de Competitividad de Panamá* formuló algunas observaciones adicionales acerca de la importancia del diálogo social en la transformación productiva de Panamá. Hizo referencia a la Fundación del Trabajo, una institución bipartita en la que la confianza entre las partes se había ido consolidando a lo largo de los años. Indicó que la OIT había prestado una asistencia técnica valiosa para llegar a acuerdos entre el Gobierno, los trabajadores y los empleadores, y citó como ejemplo concreto la reforma del Código del Trabajo.
118. *El Titular de la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad del Uruguay*, en respuesta a una pregunta formulada por un delegado gubernamental de Colombia, explicó que el Uruguay había establecido un sistema nacional de transformación productiva que dependía directamente del Presidente. Señaló que la Secretaría no se ocupaba de las cuestiones de fondo sino que su cometido consistía en coordinar y articular varios órganos con mandatos especializados, y prestar apoyo a otras instituciones en cuestiones relacionadas con la coordinación.
119. *Un representante de la ISP* expresó dudas sobre el énfasis temático de la sesión. El título hacía referencia al crecimiento sostenido e inclusivo con más y mejores empleos y el informe aludía al ODS 8. Sin embargo, la discusión se había centrado más en las alianzas público-privadas, que en la década de 1990 habían tenido consecuencias desastrosas por el gran descontento social que habían generado al promover abiertamente los procesos de privatización.
120. *Un delegado trabajador del Uruguay* subrayó la importancia de la negociación colectiva como medio para mejorar la distribución de los ingresos. Preguntó a los participantes en la mesa redonda qué nuevas cláusulas de negociación colectiva deberían preverse en el mundo del trabajo del futuro con el fin de evitar la concentración de la riqueza.

- 121.** *El Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la CONCAMIN de México* respondió que se necesitaban políticas de transformación productiva inclusivas a fin de garantizar mejores condiciones para los trabajadores. El 50 por ciento de los trabajadores de la región trabajaban en la economía informal y no estaban amparados por ningún convenio colectivo. Los países deberían crear condiciones favorables para potenciar inversiones que pudieran generar empleos nuevos y decentes.
- 122.** *Un delegado empleador de Chile* observó que sin un crecimiento sostenido el progreso social podía estancarse o experimentar un retroceso. Habría que hacer mayor hincapié en la necesidad de preparar a las personas para el nuevo mundo del trabajo. Los países estaban experimentando una nueva revolución industrial y por eso tenían que actualizar las competencias de su fuerza de trabajo y prever programas de aprendizaje permanente.
- 123.** *El Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la CONCAMIN de México* dijo que estaba totalmente de acuerdo con las observaciones formuladas sobre esta cuestión fundamental. La finalidad de la sesión temática era examinar de qué manera podían utilizarse las políticas de transformación productiva para crear más y mejores puestos de trabajo. La OIT podía desempeñar un papel importante en este sentido. El diálogo social era necesario para abordar estos desafíos, pero no debía ser un diálogo esporádico sino un diálogo integrado en una visión y una práctica de largo plazo de los gobiernos.
- 124.** *Una delegada trabajadora de Colombia* cuestionó la eficacia del actual modelo de desarrollo de América Latina. La informalidad y la desigualdad generalizadas en la región demostraban el fracaso absoluto de dicho modelo. Preguntó a los participantes en la mesa redonda cuál debía ser en su opinión el nuevo modelo de desarrollo.
- 125.** *El Presidente del Centro Nacional de Competitividad de Panamá* subrayó que había que centrarse en promover la educación y la movilidad social de los trabajadores. La distribución de la riqueza, al igual que la posibilidad de tener igualdad de acceso a una educación de calidad, planteaban desafíos importantes en la región. Además, dijo que se estaban produciendo cambios en la cultura de participación política. Se observaba una tendencia hacia una mayor democracia en la región, lo que suponía un mayor nivel de participación y exigía más educación y de mejor calidad. Se refirió a un programa universitario de formación desarrollado en Panamá en colaboración con los sindicatos con el fin de ayudar a los trabajadores a adaptarse a los cambios en el nuevo mundo del trabajo.
- 126.** *Una delegada trabajadora de la República Dominicana* señaló que algunos de los participantes en la mesa redonda estaban abordando los cambios en los sistemas de producción desde la perspectiva de la privatización de los servicios públicos. Se partía del supuesto de que el sector público era ineficiente y había que modificarlo. Había que recordar, sin embargo, que los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y el trabajo decente para todos eran fundamentales para evitar la explotación.
- 127.** *El Titular de la Secretaría de Transformación Productiva y Competitividad del Uruguay* señaló que el diálogo social en el Uruguay no se centraba en la privatización. Si bien el nivel de los costos y la eficiencia eran objeto de discusión, los derechos de los trabajadores siempre habían constituido una prioridad para el Gobierno, lo que había contribuido a mejorar los niveles de distribución de los ingresos.
- 128.** *Un delegado empleador de Honduras* hizo hincapié en la necesidad urgente de incrementar la productividad en la región. La negociación colectiva era importante, pero debía ajustarse a las exigencias de productividad. Pidió a los participantes en la mesa redonda que indicaran cuáles eran, en su opinión, las medidas que debían adoptarse para corregir la inadecuación de las competencias y promover la diversificación productiva.

129. *El Presidente de la Comisión de Seguridad Social de la CONCAMIN de México* convino en que se debían hacer esfuerzos para reformar el sistema educativo. El modelo educativo había fallado: no se contaba con las competencias necesarias y había desempleo. La educación debía proporcionar a los trabajadores competencias profesionales que se correspondieran con los puestos de trabajo disponibles en el mercado de trabajo. Dijo que la OIT debería dar más prioridad a este desafío apremiante.

**Sesión temática 2: Preparando el futuro del trabajo que queremos:  
Políticas para promover la transición de la economía informal  
a la formal, responder al cambio tecnológico acelerado  
y a las diversas formas de empleo**

130. *La Vicepresidenta trabajadora* presentó el tema de la sesión y mencionó que en la región existían fuertes consensos en materia de formalización, por lo que el debate debería avanzar en la definición de un plan de acción. Dio la bienvenida a la moderadora, la Sra. Claudia Palacios, periodista de la CNN, y a los miembros de la mesa redonda: la Sra. Carla Bacigalupo, Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay; el Sr. Carlos Alberto Madero, Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras; el Sr. Roque Benavides, Presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) del Perú; y el Sr. Brian Finnegan, Global Workers Rights Coordinator (coordinador mundial de los derechos de los trabajadores) de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (*American Labor Federation-Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO)) de los Estados Unidos de América.
131. *La moderadora* señaló que había 140 millones de trabajadores informales en la región. La tecnología que fomentaba el trabajo independiente y el bajo crecimiento económico amenazaban con aumentar esa cifra. Ello generaba nuevos retos en torno a la creación de modelos de seguridad social adaptados a las nuevas formas de empleo. Otro reto era mejorar las condiciones para que las empresas pudieran crecer. Señaló que la tasa de empleo informal no agrícola era del 49 por ciento y la tasa de empleo informal total, del 53 por ciento.
132. *La Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay* mencionó que la informalidad era un tema alarmante para la región. La tasa de informalidad en el Paraguay era del 65 por ciento, un desafío que se venía abordando y en el que era importante tener a la OIT como aliada. Para estudiar las causas de la informalidad se había constituido una mesa de análisis. Una primera causa el bajo nivel educativo que generaba informalidad y una baja productividad. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación habían iniciado un proceso de transformación educativa y estaban elaborando un plan nacional de educación técnica. Enfatizó que la educación era la base para el trabajo decente. Señaló que el diálogo social y el trabajo tripartito eran fundamentales para coordinar todas las acciones para promover la formalización. Añadió que otro elemento importante era la promoción de la formalización de las empresas. Finalizó su intervención añadiendo que para los empleos del futuro fueran formales había que fomentar el diálogo social.

*Se proyectó en la sala un vídeo elaborado por la OIT con mensajes clave sobre el tema de la sesión.*

133. *El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de Honduras* indicó que en su país se registraba un crecimiento económico y una alta tasa de informalidad. Señaló que la informalidad traía insuficiencia de ingresos y precariedad. Indicó que compartía la opinión de la Ministra del Paraguay sobre el vínculo entre educación, formación y formalización. Señaló que la informalidad debería combatirse atendiendo el problema de la baja productividad y la pequeña empresa. El crecimiento de cadenas de producción

observado generaba la desaparición de los pequeños negocios familiares y mayor desigualdad. La informalidad impedía que algunos productores se conectaran a mercados más grandes donde podrían obtener más ingresos. Sin embargo, ello podía revertirse en la medida en que la productividad conectara las cadenas de valor.

- 134.** *El Presidente de la CONFIEP del Perú* indicó que la informalidad no beneficiaba a ninguno de los actores del mercado laboral y que los más perjudicados eran los propios informales. Señaló que la OIT podía colaborar mejorando los estándares para la medición de la informalidad. Hizo énfasis en la rigidez que generaba la informalidad en Perú. Añadió que el Estado y el sector privado debían trabajar en conjunto para reducir una de las causas de la informalidad: la «tramitología» (burocracia). Señaló que en el Perú, la mayor parte del empleo se generaba en las pymes, tal como sucedía en países desarrollados como los Estados Unidos. Era necesario formalizar a las pymes para que pudieran integrar a sus trabajadores. Añadió que los sistemas pensionarios debían ser más flexibles para incluir a los trabajadores independientes y mencionó la ausencia del cuidado del medio ambiente en la discusión sobre la informalidad. Finalizó su intervención subrayando que la formalización era un reto de interés para trabajadores y empleadores.
- 135.** *El coordinador mundial de los derechos de los trabajadores de la AFL-CIO* mencionó que, si bien la informalidad no era tan alta en los Estados Unidos, existían formas de empleo precarias. El país había experimentado cambios tecnológicos varias veces pero esta vez el proceso era más amplio y rápido, por lo que no se había tenido tiempo para reaccionar y planear políticas. Señaló el caso de Alemania, en donde los sindicatos, las empresas y el gobierno estaban buscando «transiciones justas». También subrayó las diferencias entre las relaciones laborales en Estados Unidos y Alemania, como lo era la ausencia de negociación colectiva sectorial y diálogo social sistemático. Citó al Director General, señalando que se debían evitar los determinismos tecnológicos, y añadió que también se deben evitar los determinismos financieros. La tecnología era una herramienta pero el crecimiento de la desigualdad era una decisión colectiva. Finalmente, mencionó casos de introducción de nuevas tecnologías y los cambios generados (desmotadora de algodón, línea de producción Fordy uso de robots en la industria automotriz).
- 136.** *La moderadora* preguntó a la Ministra del Paraguay sobre los avances en la creación de sistemas de seguridad social más flexibles en su país.
- 137.** *La Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay* respondió que el Ministerio a su cargo ya había elaborado anteriormente una estrategia sectorial, pero que más recientemente se había establecido un equipo interinstitucional, siendo uno de sus pilares el fortalecimiento del sistema de seguridad social. Además, se había planteado la ley de empleo a tiempo parcial que favorecería a los jóvenes que trabajaban y estudiaban. Añadió que se había abierto un diálogo sobre la estrategia nacional de formalización del empleo en un consejo consultivo tripartito e interministerial, y que se encontraba pendiente la participación de más instituciones gubernamentales.
- 138.** *El Presidente de la CONFIEP del Perú* señaló que tanto su país como el Paraguay presentaban altos niveles de informalidad y que se requerían formas innovadoras para integrar a los trabajadores en situación de informalidad a la seguridad social. Se requerían, asimismo, herramientas novedosas, como información sobre transacciones financieras con tarjetas de crédito.
- 139.** *La moderadora* preguntó al Secretario de Estado de Honduras si la situación en su país era similar y si se contaba con una estrategia de expansión de la seguridad social.

140. *El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de Honduras* respondió enfatizando la necesidad de fortalecer los sistemas de inspección, y los sistemas de educación y formación pues sus brechas generan informalidad. Respecto del tema de seguridad social, indicó que la legislación ya permitía el trabajo por horas. Se había reformado el sistema sancionatorio con multas más fuertes y con mecanismos de conciliación. Finalmente subrayó que el incremento de la productividad era esencial para la reducción de la informalidad, destacando la necesidad de mejorar la educación técnica.
141. *La moderadora* preguntó al coordinador mundial de los derechos de los trabajadores de la AFL-CIO sobre las medidas para mitigar la informalidad en los Estados Unidos en un contexto de cambio tecnológico.
142. *El coordinador mundial de los derechos de los trabajadores de la AFL-CIO* respondió que se estaba debatiendo actualmente en las cortes cuál era la relación de empleo en empresas como Uber. En la industria había una mayor experiencia de negociación, a diferencia del sector de los servicios, caracterizado por bajos salarios, por lo que nunca antes se había invertido para reemplazar trabajadores. Indicó que los sindicatos no promovían la resistencia al cambio pues se tenía certeza de que se iban a crear nuevos empleos, pero se debía humanizar el proceso y proponer condiciones para su implementación. Por ejemplo, un sindicato propuso retrasar estos cambios un año para capacitar a los trabajadores. Pero la opción de diálogo sólo funcionaba para trabajadores sindicalizados, por lo que era necesario promover la sindicalización y definir claramente quién era el empleador.
143. *La moderadora* preguntó a los panelistas si los choferes de Uber deberían ser considerados empleados de dicha empresa. El Sr. Madero y el Sr. Finnegan respondieron que sí, mientras que la Sra. Bacigalupo y el Sr. Benavides respondieron que no.
144. *El Secretario de Trabajo y Empleo de la Argentina* mencionó que en la más reciente reunión del G-20 se había tratado el tema de la formalización. Mencionó cinco sectores donde se concentraba la informalidad en Argentina: el sector rural, la construcción, los pequeños comercios y talleres textiles, y la gastronomía y el trabajo doméstico. En esos sectores se había formalizado el trabajo mediante convenios de corresponsabilidad gremial para el sector rural, fiscalización y diálogo social. Añadió que la regulación debería incluir el trabajo a través de plataformas y los emprendimientos individuales. Dado que estas plataformas globales se administraban a nivel nacional, se debía llegar a un acuerdo entre países. La OIT podría proponer un estándar de condiciones básicas para los trabajadores de dichas plataformas.
145. *El coordinador mundial de los derechos de los trabajadores de la AFL-CIO* indicó que la función de la OIT incluía ofrecer respuestas globales.
146. *La Viceministra de Trabajo de la República Dominicana* enumeró las medidas puestas en marcha en su país, como el fortalecimiento de la inspección, la difusión de la normativa laboral, la creación de una ventanilla única, los préstamos a empresas para que se formalicen, los requisitos de registro para ser proveedor del Estado, etc. Preguntó a la Ministra del Paraguay cuál era la repercusión de las políticas para reducir la informalidad en el Paraguay.
147. *La Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay* respondió que aún no se observaban resultados de la estrategia interinstitucional porque había sido recientemente implementada. Esta incluía muchos elementos de los mencionados por la delegada de República Dominicana, como el fortalecimiento de la inspección y los requisitos para participar en compras públicas.
148. *Un delegado gubernamental del Brasil* propuso el concepto de «flexibilidad inclusiva» como una forma de regulación creada fuera de las relaciones laborales tradicionales de trabajo asalariado, y cuya finalidad era ampliar la cobertura de la seguridad social. Añadió

que este concepto se había incluido en la nueva legislación laboral brasileña para tomar en consideración la realidad del trabajo en algunos sectores, el trabajo intermitente, el teletrabajo y otras formas de empleo. Recalcó que dicho concepto también podía ser una vía para la formalización empresarial y que permitía a los trabajadores autónomos contar con seguro de desempleo cuando había reducciones en la demanda.

149. El *Presidente de la CONFIEP del Perú* subrayó que en Perú se debatía la contratación flexible de jóvenes. Señaló que el régimen laboral especial de agroexportación en Perú había permitido formalizar a 700 000 trabajadores e incrementar el volumen de la exportación. Esos resultados exitosos eran producto de la posibilidad de contratación flexible.
150. El *coordinador mundial de los derechos de los trabajadores de la AFL-CIO* mencionó que en los Estados Unidos existían contratos flexibles a través de las agencias de contratación temporal o de la contratación de personas clasificadas como independientes. Esos contratos generaban precariedad, inseguridad y escaso acceso a la seguridad social. Mencionó la necesidad de tener una actitud más colectiva y solidaria. Las nuevas formas contractuales podían favorecer a ciertos sectores y trabajadores con salarios altos, pero no era el modelo adecuado para todos. Finalmente mencionó que en el proceso de reforma laboral en Brasil faltó diálogo.
151. La *Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Paraguay* indicó que 94 por ciento de los trabajadores domésticos en su país trabajaban en situación de informalidad. Reconoció que se habían logrado avances importantes en el ámbito legislativo, como el incremento del salario mínimo para el trabajo doméstico, pero que miles de mujeres habían perdido su empleo por una medida proteccionista. Invitó a reflexionar sobre la flexibilización de la legislación para aumentar la cobertura de la seguridad social.
152. El *Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de Honduras* continuó con la reflexión de la Ministra del Paraguay, enfatizando la importancia de la negociación del salario. Comentó que Honduras contaba con un mecanismo de negociación salarial entre empleadores y trabajadores. Esa práctica de negociación directa entre actores sociales evitaba que el incremento salarial fuera politizado, lo cual podía generar informalidad.
153. Un *representante de los trabajadores de El Salvador* retomó la pregunta previa de la moderadora a los panelistas sobre los choferes de Uber e indicó que la empresa no protegía a los trabajadores. Los trabajadores querían empleos y lo que varios panelistas plantearon era una flexibilización del trabajo. Recalcó que esa flexibilización la había llevado a cabo el ex Presidente Fujimori en el Perú a inicios de la década de 1990. Subrayó que los empresarios no eran dueños de los medios de producción y que se debía reorientar el modelo económico. Si bien los trabajadores eran sistemáticamente invitados a adaptarse a las nuevas realidades, finalizó su intervención invitando a los empresarios a adaptarse también.
154. El *Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de Honduras*, respondiendo a la intervención del delegado de El Salvador, señaló que compartía su preocupación y que la ausencia de reglas claras en las relaciones de trabajo podía destruir los derechos individuales. Comentó que si bien el mundo del trabajo estaba globalizado, las reglas de administración del trabajo seguían siendo nacionales.
155. Un *delegado trabajador de la República Bolivariana de Venezuela* afirmó que todos los Estados que tenían altos índices de informalidad tenían altos índices de violación de libertad sindical. Subrayó que la República Bolivariana de Venezuela presentaba una de las tasas más bajas de informalidad en América Latina. Un aumento de la violación de los derechos sindicales estaba directamente vinculado a la informalidad.
156. La *moderadora* finalizó el debate indicando que quedaban más preguntas que respuestas y agradeciendo las contribuciones de todos los participantes.

---

**Sesión temática 3: Preparando el Futuro del Trabajo que queremos:  
Medidas y políticas para fortalecer y rediseñar las instituciones  
del mundo del trabajo, incluyendo la seguridad social, y lograr  
el pleno respeto de los derechos sindicales y laborales**

157. *La Vicepresidenta gubernamental* dio la bienvenida al moderador de la sesión, el Sr. Mario González, y a los miembros de la mesa redonda: el Sr. Luis Ernesto Carles Rudy, Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá; la Sra. Jennifer Baptiste-Primus, Ministra de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa de Trinidad y Tabago; la Sra. Alicia Arango Olmos, Ministra del Trabajo de Colombia; el Sr. Guido Ricci, Asesor Legal del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) de Guatemala; y el Sr. Antonio Lisboa, Secretario de Asuntos Internacionales de la CUT del Brasil.
158. *El moderador* recordó que la región experimentaba cambios profundos, desde Argentina hasta México, que aún no era posible conocer su resultado y que presentaban grandes oportunidades y desafíos. El diálogo social era un pilar fundamental de la OIT, central para construir un positivo futuro del trabajo, y que la discusión de la mesa redonda constituía una excelente oportunidad para aprender de los demás sobre cómo avanzar.
159. *El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá* señaló que las políticas necesitaban ser rediseñadas para responder al futuro del trabajo. El tripartismo tenía un rol central en este contexto y era importante que los mandantes tripartitos comprendieran que no había un protagonista, que en el diálogo social todos eran iguales, y en ocasiones ello resultaba difícil porque cada sector o el Gobierno tendía a pensar que su papel era el central. Las rápidas transformaciones de las economías de la región, los cambios tecnológicos, y las nuevas plataformas tecnológicas para servicios que conducían hacia la Industria 4.0 hacían más apremiante responder a las necesidades de los mercados laborales y de las economías nacionales. Los Gobiernos no debían competir hacia la baja en las condiciones laborales de los trabajadores de su país, sería una competencia desleal. La flexibilización de los derechos laborales en un país desviaría los flujos de la inversión extranjera directa y forzaría a otros Estados a adoptar políticas similares. Derechos tales como las vacaciones pagadas, las licencias por maternidad y paternidad, la protección de la maternidad, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación debían ser mantenidos. Las instituciones del mercado de trabajo, como los mecanismos para determinar los salarios mínimos, no podían desaparecer. Era necesario expandir la protección social y resolver la informalidad, que constituía un obstáculo para el trabajo decente. El Centenario de la OIT debería servir para refundar y fortalecer los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los pilares del Trabajo Decente.
160. El orador resaltó la importancia del balance de género y dijo que las mujeres tenían habilidades y capacidad de adaptación a los nuevos ambientes de trabajo, por lo que se contaría con un número creciente de mujeres, como lo evidenciaba el proyecto de ampliación del Canal de Panamá, que había sido concebido bajo el liderazgo de una mujer.
161. *La Ministra de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa de Trinidad y Tabago* resaltó la necesidad de rediseñar las instituciones del mercado de trabajo, generando los acuerdos previos necesarios, promoviendo la inclusión, el emprendedurismo y el tripartismo, para lograr negociaciones colectivas, mecanismos para la fijación de salarios mínimos y para la promoción del diálogo social. Había que identificar — y de ser necesario modificar — la función de los mandantes o de los sectores particulares, las funciones y responsabilidades de las estructuras tripartitas nacionales, y promover una alineación con la Agenda 2030 y con los valores y pilares del trabajo decente. Tras asumir el poder en 2015, el Gobierno de su país estableció un Consejo tripartito con participación igualitaria (6-6-6) y lamentaba que los representantes de los trabajadores hubieran decidido suspender la participación en ese Consejo en marzo de 2017, lo que demostraba que construir la confianza en los mecanismos

de diálogo era un desafío central, agravado por la falta de aprecio entre los interlocutores sociales. Los factores críticos para la operación exitosa de un mecanismo tripartito son: la continua voluntad política, el continuo compromiso con el diálogo por parte del Gobierno, la existencia de confederaciones de trabajadores y de organizaciones de empleadores fuertes y comprometidas, y el reconocimiento de la importancia del diálogo social. Eso permitió que las dificultades temporales de participación fueran superadas y se logró la adopción de dos acuerdos sociales. El diálogo social tenía una función importante para asegurar la rendición de cuentas, la participación y la construcción de confianza, la claridad en los roles y responsabilidades de los actores sociales para el desarrollo del país, así como en el reconocimiento del interés nacional, en ir más allá de los intereses puramente grupales, en alinearse con la Agenda 2030 como una plataforma para el desarrollo.

- 162.** *La Ministra del Trabajo de Colombia* recordó que desde antes de entrar en funciones, en agosto de 2018, el nuevo Gobierno ya recurría al diálogo social durante la campaña presidencial. El diálogo social debía ser anticipativo, preventivo y proactivo. Era una herramienta fundamental para lograr consensos y evitar a la vez conflictos y situaciones problemáticas. Destacó la realidad de nuestro mundo cambiante y señaló que los cambios no esperaban a nadie. Por lo tanto, era necesario adaptar las normas del trabajo e impulsar cambios sociales.
- 163.** La oradora señaló que toda norma que dejara de ser necesaria debía reformularse. Citó como ejemplo de ello uno de los problemas más acuciantes de Colombia: la falta de flexibilidad en la contratación de trabajadores, quienes deberían tener derecho a la seguridad social, independientemente de las condiciones de contratación, y a la libertad sindical. Los convenios colectivos debían, por lo tanto, desempeñar una importante función en la generación de cambios. La formalización, los seguros de salud y los regímenes de pensiones eran también cuestiones fundamentales que el Gobierno quería modificar promoviendo un mayor grado de formalización y permitiendo que las personas adoptaran nuevas e innovadoras modalidades de trabajo. Los trabajadores deberían poder trabajar de manera intermitente y gozar de protección social, porque había muchas situaciones en las que esa flexibilidad beneficiaba no sólo al empleador, sino también al trabajador. Por otra parte, la oradora estaba de acuerdo en que era sumamente importante promover la igualdad de género. Dijo que el diálogo social era necesario para que: las partes escucharan y comprendieran sus diferentes posiciones; aceptaran la realidad y estuvieran dispuestas a amoldarse a ella, asegurándose a la vez de que los derechos laborales estuvieran en consonancia con los avances tecnológicos; y cooperaran entre sí y resolvieran sus diferencias, con miras a generar situaciones beneficiosas para todos y lograr consensos. El diálogo social no era una competición, y por tanto, no debería haber ni ganadores ni perdedores.
- 164.** *El Asesor Legal del CACIF de Guatemala* estaba de acuerdo en que la cuestión de cómo modificar las instituciones y las reglamentaciones del mercado de trabajo para hacerlas más incluyentes y fomentar un desarrollo empresarial sólido no era suficientemente amplia. Los miembros de la mesa redonda debían tener más espíritu autocrítico, ya que lo principal era plantearse si estas instituciones y reglamentaciones respondían de alguna manera a las necesidades actuales. La alta tasa de informalidad en la región, que se ubicaba en el 50 por ciento y, en algunos países, en el 80 por ciento, era un signo preocupante. Las normas vigentes parecían estar pensadas para un mundo ideal y no para el mundo real, y éste era un problema que compartían algunas de las normas internacionales del trabajo establecidas en Ginebra. En ocasiones se decía que los inspectores fiscales se iban de cacería al zoológico (la economía formal), más que a la selva (la economía informal). El orador lamentaba que esto ocurriera también con la inspección del trabajo, un área que a menudo parecía desentenderse por completo de los esfuerzos que se realizaban en la economía informal. Era necesario respetar los derechos de los empleadores en todas las circunstancias y fortalecer las empresas sostenibles, porque eran el único medio de crear empleo formal. La reglamentación debería contemplar las llamadas nuevas modalidades de trabajo con una perspectiva de futuro.

- 165.** Continuando con la cuestión del diálogo social, el orador señaló que éste no debería limitarse solamente a un diálogo formal, porque para resolver los problemas era necesario mejorar la calidad de las interacciones a fin de enfrentar los grandes desafíos que había por delante. Había que fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para crear políticas, reglamentaciones y leyes más adecuadas, y esto era fundamental para impulsar los avances. Los derechos de los pueblos indígenas constituían otra cuestión importante, porque en la región había un número importante de conflictos en los que estaban involucrados inclusive grupos que no eran necesariamente indígenas, pero que reivindicaban esos derechos. A fin de evitar la destrucción de empresas y daños a las economías nacionales, hacía falta una mejor reglamentación. Era necesario crear instituciones permanentes que dieran voz a los pueblos indígenas y resolvieran problemas históricos, porque esto era lo que a menudo complicaba innecesariamente las consultas sobre proyectos específicos que no tenían ninguna vinculación con estos conflictos de larga duración.
- 166.** El orador solicitó a la OIT que redoblara sus esfuerzos a este respecto, porque consideraba que durante muchos años la Organización no había tratado adecuadamente este tema, y que otros organismos de las Naciones Unidas interpretaban las disposiciones del Convenio núm. 169 en función de sus propios intereses. Por lo tanto, la OIT debía retomar sus responsabilidades. Para concluir, el orador instó a los gobiernos a que dieran participación a los interlocutores sociales en el diseño y la supervisión de los sistemas de seguridad social, y a que se aseguraran de la administración adecuada y transparente de estos sistemas.
- 167.** *Un delegado trabajador del Brasil* señaló que era fundamental respetar los derechos laborales, sindicales y la seguridad social. Pensar en «el futuro del trabajo que queremos» equivalía a pensar en «el futuro que queremos». Asimismo, cabía reconocer la cuarta revolución industrial. No se podía ir en contra del avance tecnológico, pero debía estar al servicio de la humanidad y no de la acumulación de la riqueza. Las normas laborales no debían generar mayor desigualdad, sino mejorar la calidad de vida humana. Estos avances debían servir para disminuir el tiempo de trabajo, tener más trabajadores y menos horas de trabajo. Para ello eran necesarios sindicatos fuertes y gobiernos democráticos también sólidos. La migración no debía verse como un mal y debía permitirse y garantizarse la libre circulación de los trabajadores, tal como sucedía con la libre circulación de los capitales. La OIT tenía que seguir siendo fuerte sin presiones por las cuestiones y los agentes financieros. El futuro del trabajo debía incluir derechos para los niños, los ancianos y el cuidado del medio ambiente.
- 168.** *El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá* explicó que cuando se quieren imponer leyes sin consenso y sin consulta se provocan muertos y fracaso. Un ejemplo positivo en su país había sido la ampliación del canal, luego de consultas a la sociedad; uno negativo había sido el corredor norte y sur que fracasó por no haberse llevado a cabo consultas. El diálogo social se debía llevar adelante con sindicatos, empresas y gobiernos fuertes. Era importante el papel del Ministerio de Trabajo para el cumplimiento de los derechos laborales. Los trabajadores no sindicalizados en Panamá contaban con la defensoría gratuita. Era necesario diferenciar empresas que cumplían con sus obligaciones de las que no. Por último el desarrollo económico debía generar también mejores salarios.
- 169.** *La Ministra de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa de Trinidad y Tabago* comentó que la alianza para el diálogo social se había deteriorado como consecuencia de un mal funcionamiento del Consejo Social. En ocasiones los representantes de los trabajadores utilizaban ese espacio para formular otras denuncias sobre temas distintos a los que se habían convocado. Se debía mejorar y reformar ese Consejo para que fuera el foro apropiado para diálogo social. Los intereses comerciales internacionales habían provocado el retiro de empresas en su país, ocasionando que miles de trabajadores se quedaran sin trabajo. En las mesas del diálogo se debían reunir las partes con una actitud de respeto y compromiso.

- 170.** *La Ministra del Trabajo de Colombia* afirmó que sin seguridad social no había futuro. Además, se necesitaba inspección laboral (preventiva y sancionatoria) y se la estaba reforzando. También el diálogo social tenía que estar acompañado de mejoras en la productividad y la competitividad. En el sector rural la informalidad llegaba al 80 por ciento, los trabajadores rurales hoy estaban muy desprotegidos. Había que lograr salud y pensiones para los mayores, para lo que resultaba necesario mejorar la cobertura de la protección social y la productividad del campo.
- 171.** *El Asesor Legal del CACIF de Guatemala* afirmó que desde los años noventa se puso en marcha una mesa de diálogo que era antecedente a la actual mesa que se instaló con el apoyo de la OIT y que actualmente estaba dando buenos resultados. Se debía seguir trabajando para que siguiera mejorando la situación.
- 172.** *Un delegado trabajador del Brasil* destacó que la propagación de modelos como los de Uber y Amazon era un problema de gobernanza mundial; habría que tener regulaciones internacionales para la «uberización» de la economía. El ritmo de las nuevas tecnologías superaba el de los gobiernos y los sindicatos. Los sindicatos tienen que entender las nuevas necesidades y ser representativos.
- 173.** *El Vicepresidente de la CONTUA* denunció violaciones a los derechos laborales y sindicales, y exigió el pleno derecho de asociación. Reconoció avances en la negociación colectiva en el sector privado, pero no así en el sector público y en las universidades. Exigió cumplimiento de las normas laborales constitucionales.
- 174.** *Una representante de la Confederación de Trabajadores Legislativos de las Américas y el Caribe (CONTLAC)* dijo que los parlamentos y las asambleas debían ocuparse de las regulaciones nacionales. Preguntó al Secretario de Asuntos Internacionales de la CUT si en el informe del Director General se contemplaban los derechos de los trabajadores públicos. Este le respondió que se necesitaban servicios públicos de calidad y también trabajadores públicos con derechos laborales y sindicales.
- 175.** *Un delegado empleador de Honduras* preguntó al Asesor Legal del CACIF de Guatemala cómo se podía lograr una mayor formalización de empresas y trabajadores y mejorar la inspección, que no llegaba hasta los trabajadores informales.
- 176.** *El Asesor Legal del CACIF de Guatemala* respondió que la mayoría de los inspectores no trabajaban en la economía informal. Era necesario aplicar tanto incentivos como sanciones y disponer de legislación que facilitara la creación y regularización de empresas.
- 177.** *Una delegada trabajadora de Colombia*, preguntó quién debía pagar la seguridad social de Uber y Rappi. La Ministra del Trabajo de Colombia respondió que la seguridad social para Uber y Rappi era un tema delicado. Debían pagarla las empresas, porque los trabajadores tenían bajos ingresos que apenas alcanzaban para cubrir la canasta básica alimentaria. El Secretario de Asuntos Internacionales de la CUT del Brasil agregó que había que organizar a los trabajadores, tener regulaciones internacionales, y que eran las empresas las que debían pagar la seguridad social.
- 178.** *Un delegado empleador del Uruguay* preguntó al delegado empleador de Guatemala qué debían hacer los países para bajar el déficit de empleo ante la necesidad de crecimiento económico, habida cuenta de que el empleo público había alcanzado su límite.
- 179.** *El Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá* concluyó diciendo que era necesario esforzarse para identificar dónde estaban los trabajadores informales y lograr una mayor regularización.

#### **Sesión temática 4: Preparando el futuro del trabajo que queremos: La economía digital y las habilidades y competencias laborales**

- 180.** *La Vicepresidenta trabajadora* dio la bienvenida al moderador, el Sr. Mario González, periodista de la CNN, y a los miembros de la mesa redonda: el Sr. José Juan Haro, director de políticas públicas y negocio mayorista de Telefónica en América Latina; el Sr. Frederico Lamego, gerente ejecutivo de la unidad de relaciones internacionales de la Confederación Nacional de la Industria (CNI-SENAI) del Brasil; la Sra. Yolanda Martínez Mancilla, coordinadora de la estrategia digital nacional del Gobierno de México; la Sra. Gabriella Herzog, vicepresidenta de asuntos laborales y responsabilidad empresarial del Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional (USCIB), y la Sra. Alejandra Tamara Muñoz, encargada asuntos internacionales de la CUT de Chile.
- 181.** *La coordinadora de la estrategia digital nacional del Gobierno de México* mencionó tres desafíos: promover la transformación digital como política de Estado para democratizar Internet y cerrar la brecha de acceso; trabajar en favor de la convergencia en políticas de transformación digital para un libre flujo de datos con seguridad y protección de la información personal; desarrollar habilidades digitales con adecuadas políticas públicas de educación. Las empresas del futuro serían de base tecnológica y requerirían diversas habilidades como trabajo en equipo, pensamiento computacional, emprendimiento y valores éticos. El ecosistema de emprendimiento mexicano permitía crear, actualizar y disolver una empresa sin intermediación y democratizando el acceso. La economía digital generaba desafíos y oportunidades, sobre todo si se estimulaba el emprendimiento. Era necesario innovar los esquemas de protección social en función de las ocupaciones que se generarán con las nuevas tecnologías.
- 182.** *El director de políticas públicas y negocio mayorista de Telefónica en América Latina* indicó que la digitalización era el gran reto de nuestro tiempo y aseguró que en el futuro Latinoamérica sería digital. Las empresas de telecomunicaciones construían las autopistas sobre las cuales discurrían los contenidos digitales que permitían y estimulan la innovación. El crecimiento regional se había basado en el comercio de materias primas y se ralentizó en los últimos años, modelo que estaba agotado. Había que buscar nuevos motores de crecimiento ligado a mejoras en la productividad y las tecnologías digitales ayudaban en ese proceso. La digitalización cuestionaba todo lo que se hacía y obligaba a descubrir nuevas formas de hacer las cosas y nuevas actividades a las que dedicar las habilidades existentes, ya que muchas otras serían realizadas por la inteligencia artificial o la automatización. La OCDE había estimado en 14 por ciento los empleos y 32 por ciento las actividades que serían automatizadas. Según el Foro Económico Mundial, un 65 por ciento de los jóvenes se prepararía para trabajos que todavía no existían. La economía digital debía considerarse un fenómeno global. La demanda de servicios podía satisfacerse mediante el uso de plataformas desde cualquier lugar del mundo. Por lo tanto, la sustitución de empleos en América Latina podría originarse en otro continente. El continente debía convertirse en agentes de oferta digital y no sólo de demanda.
- 183.** *El gerente ejecutivo de la unidad de relaciones internacionales de la CNI-SENAI del Brasil* explicó que en Brasil existía un foro sobre la innovación y la digitalización integrado por más de doscientos directores generales de empresas locales y multinacionales. Hacía seis años se solicitó a la CNI-SENAI implantar una red de institutos de innovación tecnológica en los que se invirtieron más de 800 millones de dólares de los Estados Unidos para abarcar diferentes tecnologías clave.
- 184.** La cuestión crítica era la digitalización de los procesos. La CNI-SENAI desarrollaba un programa de apoyo para la digitalización para más de dos mil empresas, el cual constituía el primer paso hacia la Industria 4.0. Se diseñaron nuevos contenidos digitales de formación profesional para responder a las demandas de la industria, dirigidos a los trabajadores sin

posibilidades de acceso a sistemas clásicos de formación que necesitaran capacitación en temas como inteligencia artificial, manufactura 4.0, Internet, etc. La CNI-SENAI instigaba una gran transformación, convencidos de que se mejorará la competitividad del Brasil a partir de las nuevas técnicas de fabricación.

- 185.** *La vicepresidenta de asuntos laborales y responsabilidad empresarial del USCIB* dijo coincidir con los comentarios formulados. Se refirió al poder y los desafíos de la economía digital para la región, denominada por algunos la «cuarta revolución industrial». Expresó que si bien habían transcurrido otras revoluciones antes, ésta representaba grandes oportunidades de crecimiento, creación de millones de nuevos empleos, y transformación en la manera en que se trabaja. La economía digital generaba oportunidades también para el sector público. El manejo de datos y nuevos algoritmos podía mejorar la transparencia y reducir la corrupción. El Foro Económico Mundial estimó que se crearían 133 millones de empleos en los próximos diez años, contra 75 millones que se podían perder; lo cual arroja un resultado positivo neto. Señaló que todos tenían un papel que desempeñar como socios tripartitos de la OIT.
- 186.** La oradora dijo que la inversión en conectividad generaría mayores oportunidades para todos. El sector público debería establecer nuevas normativas para fortalecer las redes de seguridad social. La economía digital tenía alta incidencia para el fomento de las pymes y para que pudieran tener acceso al financiamiento adecuado. Se refirió a las oportunidades para crear programas de formación vocacional pertinentes a la demanda actual y futura del sector productivo. En los Estados Unidos había una brecha estimada en 6 millones de puestos de trabajo debido a que los candidatos no disponían de las capacidades digitales requeridas. Consideró que las empresas debían redoblar esfuerzos para seguir capacitando a la fuerza laboral. Finalizó resaltando que cada uno era responsable de su desarrollo profesional y debía asumir su papel al respecto.
- 187.** *La encargada asuntos internacionales de la CUT de Chile* expresó que el trabajo del futuro ya estaba sucediendo y los trabajadores tenían su visión sobre el tema. Las economías de plataforma revelaban varios déficits de trabajo decente, por ejemplo, la cobertura de protección social. El Estado debía pensar en nuevos mecanismos para proteger a esos trabajadores. Otro tema importante, dijo, era asociar la dinámica de estos cambios con el diálogo. En ese sentido, la pregunta era cómo aplicar nuevas estrategias de promoción del diálogo social. En Chile por ejemplo, se contaba con el Consejo Superior Laboral, un órgano tripartito en el que se debería poder conversar sobre el futuro del trabajo. Para superar las brechas tecnológicas entre el Norte y el Sur, debían establecerse garantías para el acceso al conocimiento, a mecanismos de transferencia y al financiamiento para asistir a los países del Sur con innovaciones tecnológicas, pero sin generar endeudamiento. Recordó que los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro hacían necesario velar por el cumplimiento de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.
- 188.** La oradora mencionó que parte de la estrategia de negocios de los centros de llamadas consistía en subcontratar servicios de empresas más pequeñas, donde el trabajo era bastante precarizado y principalmente desempeñado por mujeres. Mediante el diálogo social se había avanzado en temas como la protección a la maternidad, el manejo del tiempo y la productividad. Cuando había diálogo social era posible llegar a acuerdos, razón por la que se lo debía fortalecer e institucionalizar.
- 189.** *Un representante gubernamental de los Estados Unidos* recordó que la era digital ya existía hacia 30 años y que actualmente el problema principal era la falta de personal cualificado. Un tercio de las pymes de su país manifestaban problemas para llenar sus vacantes. La transición implicaba la reducción de los trabajos que requerían habilidades manuales y el aumento de la demanda de habilidades cognitivas no rutinarias, como la creatividad y las destrezas interpersonales. Se preguntó cómo poner en contacto a los trabajadores con los medios para desarrollar esas habilidades, qué tipo de políticas se requerían, cómo trabajar

articuladamente con el sector empresarial y cómo poner en contacto a las personas que habían quedado fuera del mercado con las nuevas oportunidades.

190. *El director de políticas públicas y negocio mayorista de Telefónica en América Latina* mencionó dos retos. El primero, la educación básica, no estaba preparada para responder a los desafíos actuales, para lo cual bastaba ver los resultados de las pruebas PISA (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos) y la falta de habilidades en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los gobiernos tenían una función clave que desempeñar en ese contexto. El segundo era que los trabajadores activos requerían desarrollar habilidades digitales y de emprendimiento. La Fundación Telefónica estaba trabajando con la OEA para introducir competencias digitales en países de Centroamérica y había creado una aceleradora de negocios para promoverlas.
191. *Una delegada empleadora de Panamá* indicó que debían aprovecharse las oportunidades y participar junto a otros actores para identificar y desarrollar las competencias requeridas. Preguntó a los miembros de la mesa redonda cuál debería ser la función de cada uno para que América Latina se insertara en este nuevo escenario con un impacto positivo.
192. *Un delegado empleador de Colombia* indicó que se requiere la revisión de la normativa para tener disposiciones flexibles y panoramas colaborativos de trabajo, tal como está pasando ahora en el mundo. Debe ratificarse la validez jurídica de la contratación de terceros haciendo viable un cambio normativo, que garantice la flexibilidad de las estructuras empresariales. Preguntó sobre cómo hacer viable este cambio normativo.
193. *La vicepresidenta de asuntos laborales y responsabilidad empresarial del USCIB* sugirió revisar los sistemas de educación. Por ejemplo, en los Estados Unidos desde el nivel básico se incluyen habilidades de programación en el currículo. Mediante el diálogo deberían definirse las habilidades requeridas para la economía digital e incluirlas en los programas. Las reformas debían ser analizadas por todas las partes. En los Estados Unidos se estaba mejorando el sistema de acreditación federal para reconocer la formación en habilidades digitales, con certificados portables, actuando con las Secretarías de Trabajo, Educación y Comercio. Se había aceptado que se requiriera un modelo nuevo, liderado por la industria, para establecer nuevos sistemas de reconocimiento, de formación y de certificación de habilidades.
194. *El gerente ejecutivo de la unidad de relaciones internacionales de la CNI-SENAI del Brasil* indicó que había una brecha en la calidad de la educación en el Brasil y debían introducirse nuevos modelos de enseñanza para avanzar en las demandas de la cuarta revolución industrial. La CNI-SENAI incluyó contenidos de emprendimiento para los estudiantes en los centros de formación. Debido a la brecha mencionada, se destinaban entre uno y dos meses de los programas para nivelar los conocimientos de los participantes en matemáticas, portugués e incluso en arte.
195. *La coordinadora de la estrategia digital nacional del Gobierno de México* indicó que se requería liderazgo para participar en la economía digital, alentar la participación igualitaria y promover el acceso de las mujeres al mercado de trabajo. Como ejemplo citó la iniciativa «Laboratoria», que resultaba muy pertinente habida cuenta que sólo un 6 por ciento de mujeres ejercía la ocupación de «programador». Relató que los puntos de acceso a Internet del programa «México Conectado» garantizaban el derecho constitucional de acceso a Internet y facilitaban el desarrollo de competencias digitales.
196. *La Viceministra de Trabajo de la República Dominicana* describió el programa «República Digital», que proveía servicios públicos en áreas como oficinas de empleo, compra y contratación del Estado, trámites, registros laborales, becas de educación superior, etc. Preguntó a la representante de la CUT si podía abundar sobre la experiencia de Chile.

- 197.** *La encargada asuntos internacionales de la CUT de Chile* recordó que el 80 por ciento de los trabajadores de los centros de llamadas eran mujeres. Indicó que el derecho de maternidad y la ley de amamantamiento se habían tenido que reclamar constantemente, aunque con en el tiempo se hubieran registrado mejoras.
- 198.** *Un delegado empleador de México* resaltó la abrumadora cantidad de oportunidades que nacían de la economía digital. Mencionó su preocupación por que, si bien las empresas formales e informales captaran por igual los beneficios de la economía digital, eran las empresas formales las que hacían frente a las cargas laborales y fiscales que las informales no cumplían. Preguntó cómo la economía digital podía ayudar a reducir la informalidad.
- 199.** *Una delegada trabajadora de México* discrepó ante el panorama planteado por la panelista de ese país y preguntó qué se estaba haciendo o proponiendo para asegurar la protección social de los trabajadores y de los usuarios de las plataformas.
- 200.** *El director de políticas públicas y negocio mayorista de Telefónica en América Latina* indicó que la informalidad llegaba al 70 por ciento en algunos países, pero ese no era el mundo al que se aspiraba. Sin embargo, muchos de los esfuerzos desplegados para lograr la formalización habían fallado. Detrás de la informalidad solía haber falta de sanciones y las herramientas digitales ofrecían una oportunidad para reducirla. Algunas plataformas podían haber generado formas precarias de trabajo, pero también la economía digital transparentaba y hace trazable la actividad económica. Los contratos de trabajo no serían necesariamente iguales en el futuro. Estaban cambiando por cuestiones económicas y productivas, abriendo nuevas modalidades de vinculación laboral. Las leyes debían adaptarse y garantizar los derechos sociales, pero también quienes resulten postergados deberían ser cubiertos por medidas de apoyo como la renta básica universal.
- 201.** *La coordinadora de la estrategia digital nacional del Gobierno de México* dijo que la informalidad se combatía haciendo que la formalidad fuera atractiva. Destacó tres frentes de trabajo: la ley para cerrar las brechas de acceso y hacer que los beneficios fueran tangibles (por ejemplo en el acceso al crédito y las prestaciones sociales); la reforma de las telecomunicaciones, que incrementó el acceso a Internet y a otros servicios como la educación y los servicios públicos; y la generación de convergencia de los marcos regulatorios, como eran las leyes de protección de datos digitales.
- 202.** *Un delegado trabajador de México* recordó que su país tenía más de 60 millones de ciudadanos que vivían en la pobreza y que no había una reforma de telecomunicaciones exitosa ni propuestas para incentivar este sector. Preguntó a los miembros de la mesa redonda qué se estaba haciendo en materia de protección de trabajadores y de usuarios de las plataformas.
- 203.** *Un representante de la CONTUA* preguntó a la panelista de la CUT cómo debían trabajar conjuntamente los gobiernos, las empresas y los sindicatos, para cerrar la brecha de habilidades digitales de los trabajadores mayores, que pudieran tener desventajas en relación a los jóvenes.
- 204.** *La encargada asuntos internacionales de la CUT de Chile* indicó que debería haber acuerdos tripartitos sobre cómo asumir los costos de la cesantía ocasionada por la digitalización. Los sistemas de protección social debían rediseñarse para cubrir a los trabajadores cesantes y definir una política para la educación permanente de los trabajadores y sindicatos.

## Sesiones informativas

205. La Reunión Regional celebró tres sesiones informativas sobre los siguientes temas:

- Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Avances y retos en la erradicación del trabajo infantil en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas.

### Sesión informativa 1: Avances y retos en reducir la brecha salarial y otras brechas de género en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

206. *El Presidente* dio la bienvenida y destacó la importancia que este tema tenía para la OIT desde su creación.

207. *La Funcionaria Técnica Principal del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT* presentó un vídeo sobre la EPIC, y explicó que la EPIC, liderada por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, era una iniciativa conjunta que tenía por objeto lograr que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores adoptaran estrategias para reducir la brecha de las remuneraciones y de esta manera contribuir al cumplimiento del ODS 5 y la meta 8.5 del ODS 8.

208. La oradora añadió que una remuneración equitativa para las mujeres se traduciría en más ingresos para ellas, que a su vez invertían dichos recursos en la educación y la salud de sus hijos. Esto, junto con una mejor utilización de las competencias de las mujeres, les permitía aumentar su contribución a las sociedades y economías nacionales. Además, informó que la EPIC había organizado un evento en septiembre en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas, ocasión en la que seis países de las Américas (Canadá, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá y Perú), la Organización Internacional de Empleadores, la CSI y la ISP, así como múltiples empresas y ONG, se comprometieron a reducir la brecha salarial.

209. *La Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT*, por medio de un mensaje grabado en vídeo, complementó la información sobre la brecha salarial que a nivel mundial era de 20 por ciento cuando se comparaban las remuneraciones promedio mensuales. La Sra. Tomei agregó que la EPIC buscaba encontrar respuestas prácticas y viables que se adaptaran a las realidades de los países y las empresas, teniendo como referencia el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT. Destacó también que la EPIC promovía un espacio de intercambio abierto para facilitar el aprendizaje continuo por parte de sus miembros en lo relativo a reducir la brecha salarial y la discriminación en esta materia.

210. *La Vicepresidenta y Canciller de Panamá, Sra. Isabel de Saint Malo de Alvarado* «Champion» regional de la EPIC, dio la bienvenida a los presentes y agradeció la invitación a participar en la sesión informativa. Explicó cómo su trabajo en las políticas públicas de desarrollo le había permitido reconocer los diversos ámbitos donde se presentaba la desigualdad, destacando la participación política y las responsabilidades familiares. Asimismo, explicó algunas de las medidas que había tomado Panamá para avanzar hacia la igualdad de género, y encomió el liderazgo asumido en esta materia por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Al respecto, destacó la promulgación de la ley núm. 56 de 2017,

que establece que el 30 por ciento de los miembros de juntas directivas deben ser mujeres, una meta ambiciosa dado que actualmente la participación femenina era tan sólo del 10 por ciento. Se refirió también al trabajo conjunto que Panamá estaba realizando con el BID y la OIT en materia de medición de la brecha salarial. Por otra parte, informó que se había creado el Consejo Nacional por la Paridad de Género y que se estaba trabajando en la reglamentación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Finalmente, la Vicepresidenta recalcó que para impulsar la agenda sobre igualdad de remuneración se requería la participación decisiva de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

- 211.** *El Sr. Rakesh Patry, Director General del Programa de Empleo y Desarrollo Social del Canadá,* agradeció la invitación a participar en la Reunión y expresó el compromiso del Canadá de avanzar hacia el cumplimiento de los ODS, incluyendo la meta 8.5. Además, subrayó que la igualdad de género era una prioridad para su Gobierno e indicó que en el Canadá, donde la tasa de participación de las mujeres era del 74 por ciento, las mujeres que trabajaban a tiempo completo ganaban 88 centavos por cada dólar que ganaban los hombres. Para abordar las brechas de género, el Canadá se había comprometido a aumentar la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo, mejorar la participación laboral de las mujeres y desarrollar una política proactiva de equidad salarial en todos los puestos de trabajo regulados por el gobierno federal, haciendo visible la brecha e introduciendo requisitos de transparencia salarial.
- 212.** El orador reconoció la complejidad del tema, pues algunas diferencias de salario eran atribuibles a características laborales como la concentración de mujeres en carreras de humanidades y su consiguiente sub-representación (22 por ciento) en carreras técnicas y de ámbitos como la ciencia, la ingeniería y las matemáticas. El Gobierno estaba apoyando programas destinados a aumentar el número de mujeres en estas carreras y en oficios no tradicionales, incluyendo los programas sindicales de aprendizaje. Indicó que antes de finalizar 2018, el Gobierno canadiense iba a presentar una propuesta de ley de igualdad salarial en la jurisdicción federal, que representaba un avance con respecto al régimen actual basado en quejas. Este enfoque iba a requerir que los empleadores llevaran a cabo un ejercicio comparativo entre puestos de trabajo para determinar si existía discriminación, lo que se esperaba que ayudara a reducir la brecha de género en el sector privado regulado. El Gobierno también se preparaba a introducir requisitos de transparencia. A nivel internacional, el Canadá estaba orgulloso de ser miembro de la EPIC y parte de su Comité Directivo.
- 213.** Por último, el orador informó que el Canadá estaba empeñado en eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, agradeció a la OIT por las discusiones en las reuniones de 2018 y 2019 de la Conferencia Internacional del Trabajo y expresó su interés en colaborar en esta materia. Terminó refiriéndose al compromiso de largo plazo del Canadá con la igualdad de género, que lo había llevado a prever medidas como los horarios flexibles, las licencias de maternidad, de paternidad y por motivos familiares, y el desarrollo de una estrategia nacional para prevenir y abordar la violencia de género.
- 214.** *Una delegada trabajadora del Canadá* resaltó la importancia de que en las conclusiones de la Reunión Regional se incluyeran reseñas de las sesiones informativas. Por su parte, se refirió a la vinculación de la brecha salarial con otras brechas de género, y reconoció que las barreras a que se veían confrontadas las mujeres estaban entrelazadas. Consideraba que la discriminación salarial existía porque el trabajo realizado por mujeres era menos valorado. Explicó que la brecha salarial promedio no reflejaba la diversidad de condiciones de las mujeres y compartió con los presentes las cifras que ella tenía sobre la situación en el Canadá, que indicaban una brecha más ancha que la contabilizada por el Gobierno (32 por ciento en general, y tasas más altas aun para las mujeres de minorías raciales, indígenas y con discapacidad). Señaló que el movimiento sindical continuaba trabajando por la igualdad salarial, aplaudió los esfuerzos desplegados por la OIT en la región, entre los que se incluía el lanzamiento de la EPIC, y elogió el buen trabajo realizado por la ISP.

215. La oradora enfatizó que la brecha de ingresos iba más allá de la brecha salarial, ya que los salarios de las mujeres eran más bajos porque estaban sobrerrepresentadas en el trabajo parcial y precario, debido a que se hacían cargo de la mayor parte del trabajo de cuidados. Por ello, resaltó la importancia de abordar la distribución desigual de las tareas de cuidado, las licencias y la inversión en servicios públicos de calidad para revertir la brecha. Añadió que había otras barreras que superar, como el acoso y la violencia; de ahí la importancia de contar con un nuevo instrumento de la OIT sobre la violencia y el acoso. Consideraba que era necesario tomar medidas en múltiples ámbitos, dado que las experiencias de la discriminación eran múltiples y se intersectaban, de tal manera que para afrontarlas se requerían soluciones sistémicas. Comentó que los ODS 5 y 8 estaban interconectados y que a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores les incumbía un papel para su logro. Al concluir su intervención, se refirió al rol de la EPIC en el intercambio de buenas prácticas relacionadas con la legislación, las prácticas en el lugar de trabajo y el establecimiento de servicios públicos de cuidado de personas, y abogó por la adopción de un convenio y una recomendación sobre la violencia y el acoso con ocasión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019.
216. *Un delegado trabajador de Chile* informó sobre el proyecto piloto desarrollado en el sector público para cerrar la brecha salarial, el cual se llevaba adelante con el apoyo de la OIT y la ISP. Destacó que la experiencia chilena había mostrado que la clave del éxito era el diálogo social permanente y que el desafío actual consistía en pasar de esta experiencia piloto a la puesta en práctica de políticas de carácter general.
217. *Una representante de la ISP* dijo primeramente que la incorporación de las mujeres a un trabajo formal era una respuesta al consenso social en torno a la demanda de igualdad entre mujeres y hombres, un vehículo de superación de la pobreza y la desigualdad, y un instrumento para el desarrollo de los países. Señaló que era necesario acelerar la acción con medidas como el establecimiento de una legislación específica, la reducción de la segregación de género en el mercado laboral, la revalorización del trabajo de las mujeres, la aplicación de políticas para remediar la sub-representación de las mujeres en puestos directivos, la inversión en la economía de cuidados, el pago de salarios mínimos vitales y el reforzamiento de la negociación colectiva. La oradora reafirmó el compromiso de la ISP con la igualdad de género, y reiteró que los servicios públicos debían considerar las necesidades de las mujeres y los hombres y proporcionar a las primeras el apoyo estructural necesario para la construcción de su autonomía económica, política y social.
218. *Una representante de la CSA* destacó la importancia de analizar los trabajos feminizados, ya que en muchos casos éstos eran remunerados con salarios mínimos inferiores al costo de la canasta familiar. Asimismo, abogó por que el Convenio núm. 189 de la OIT fuera ratificado y aplicado para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas, como forma de reducir la brecha salarial. Igualmente, hizo un llamado para que en la siguiente reunión de la Conferencia, en junio de 2019, se adoptaran un convenio y una recomendación contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. También se refirió a la brecha de género en las pensiones y a la necesidad de establecer medidas para promover la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres y de toda la sociedad en el cuidado de las personas dependientes. Finalmente, destacó la importancia de la negociación colectiva como herramienta para promover la igualdad y, más específicamente, la igualdad salarial.

## **Sesión informativa 2: Avances y retos en la erradicación del trabajo infantil en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

219. *El Presidente* presentó brevemente el tema de la sesión y presentó un breve vídeo conexo. A continuación cedió la palabra a la Sra. Elena Montobbio, Directora Adjunta del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos, quien presentó la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil».

- 220.** *La Directora Adjunta del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos* explicó que la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil» constituía una plataforma innovadora de cooperación intergubernamental creada en la pasada Reunión Regional Americana de la OIT, en Lima (2014) y con la que la Organización y los interlocutores sociales seguían comprometidos en aras de la consecución, para 2025, de la primera generación libre de trabajo infantil. América Latina y el Caribe era la región que más había avanzado en la reducción del trabajo infantil en los últimos 25 años, cuando se calculaba un aproximado de 20 millones de niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. En ese período los países habían realizado importantes esfuerzos frente a esta realidad, pasando de la «invisibilización» y aceptación social de la misma a la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); la adaptación del cuerpo normativo; el desarrollo de proyectos piloto en diferentes ámbitos y sectores con trabajo infantil (mercados, ladrilleras, agricultura, explotación sexual con fines comerciales); la creación de comités interinstitucionales; la medición del trabajo infantil para conocer mejor su caracterización; y la elaboración de políticas, programas, planes y estrategias nacionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
- 221.** Ese proceso de reducción sostenida experimentó un estancamiento, según las cifras del informe *Tendencias mundiales del empleo, 2013*, presentado en la III Conferencia global sobre el trabajo infantil. La situación que fue analizada y compartida entre un grupo de países que decidieron unirse para intercambiar experiencias y reforzar su respuesta, creando la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil», constituida formalmente en el marco de la 18.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana de la OIT, en 2014, mediante la firma de 25 países, a los que posteriormente se adhirieron cinco países más. La Iniciativa Regional estaba compuesta por una Autoridad de Alto Nivel formada por los Ministros de Trabajo, por una red de puntos focales formada por 28 representantes de los gobiernos, cinco representantes de las organizaciones de empleadores, cinco representantes de las organizaciones de trabajadores y una secretaría técnica que se encargó a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- 222.** La Iniciativa Regional había identificado la necesidad de renovar el modelo de intervención para poder acelerar el ritmo de reducción del trabajo infantil. Para lograrlo se propuso un marco acelerador de políticas y un modelo de identificación de riesgo de trabajo infantil, una herramienta estadística que permitía identificar los territorios con mayor riesgo de trabajo infantil y así adaptar las políticas públicas, los programas y los servicios existentes para que funcionaran como instrumentos reales de prevención del trabajo infantil y evitar que más niños, niñas y adolescentes entraran en el mercado de trabajo. La Iniciativa Regional resultaba un mecanismo útil para promover el cumplimiento de la meta 8.7 de la Agenda 2030, ya que la reducción del trabajo infantil incidía directamente en otras 35 metas de los ODS. La meta 8.7 era una de las 41 metas de cumplimiento adelantado, en 2025, para lo que quedaban solamente 350 semanas. Cabía preguntarse si se tenía la capacidad para que más de 30 000 menores salieran de la condición de trabajo infantil cada semana y eran 10,5 millones de niños, niñas y adolescentes quienes estaban a la espera de una respuesta a esa pregunta.
- 223.** *La Embajadora titular de la Unidad de Asuntos Internacionales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México* reiteró el compromiso de su país con la erradicación del trabajo infantil mediante cambios legislativos, elevando a rango constitucional los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales mediante la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la Ley Federal del Trabajo y su listado de trabajos peligrosos e insalubres prohibidos para menores trabajadores en edad permitida, de conformidad con el Convenio núm. 182. Asimismo, se había elevado la edad mínima de admisión al empleo para ratificar el Convenio núm. 138. Se habían instrumentado políticas públicas coordinadas e integradas para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de menores en edad a través de la «Comisión intersecretarial para la prevención

y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores en edad permitida en México (CITI)», comisiones en los 32 estados de la República y en la inspección. Se habían complementado estos esfuerzos con la realización de protocolos en materia de trabajo infantil, la creación de distintivos para certificar la no existencia de trabajo infantil en el sector productivo y distintas estrategias de acción. No obstante, a pesar de los grandes logros, aún quedan grandes desafíos que requerían de una respuesta integral que supusiera la cooperación internacional, que México ejercía a través de la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre del Trabajo Infantil», y del desarrollo del Modelo de Identificación de Riesgo de Trabajo Infantil, con el apoyo de la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- 224.** La oradora identificó como resultados de más valor el establecimiento de 32 perfiles de riesgo de trabajo infantil, uno por cada estado del país, en los que se identificaban los municipios más vulnerables y los principales factores asociados a ese riesgo; un mapeo de municipios presentando alto, medio y bajo riesgo de ocupación infantil no permitida; y el avance hacia una segunda etapa. De esa manera, México era uno de los países más avanzados en la erradicación del trabajo infantil y ofrecía su apoyo técnico a través del intercambio de conocimientos sobre experiencias.
- 225.** *La Viceministra de la República Dominicana* habló de los avances en las cifras de trabajo infantil en su país. De acuerdo con cifras recientes, en un país con una población de 8 millones de habitantes, 423 000 niños se encontraban ejerciendo trabajo infantil. El país contaba con una hoja de ruta; un comité directivo local compuesto por varias instituciones estatales e interlocutores sociales y sociedad civil; y con servicios clave para materializar su compromiso con la erradicación del trabajo infantil.
- 226.** *Una delegada gubernamental de los Estados Unidos* comentó que el trabajo infantil era un problema complejo que afectaba a gobiernos, empleadores, trabajadores y consumidores, el cual requería de soluciones multifacéticas y articuladas. En toda la región de América Latina se habían realizado grandes avances, pero quedaba mucho por hacer. Durante veinticinco años, su país había apoyado a muchos países de la región para generar conciencia y promover maneras innovadoras para erradicar el trabajo infantil, como lo era el modelo de identificación de riesgo de trabajo infantil en América Latina y el Caribe mediante la Iniciativa Regional. Las alianzas estratégicas y la investigación eran clave para realizar avances y el informe que publicaba el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos constituía la base para los compromisos internacionales del país en la materia. El Gobierno de su país reiteraba que muchas de esas recomendaciones se enfocaban en la legislación y las brechas de cumplimiento en el sector informal, pero las leyes no tenían ningún valor si no se las cumplía.
- 227.** *Una delegada trabajadora de Colombia* comentó que desde 1997, en las conferencias sobre erradicación del trabajo infantil, los gobiernos habían compartido desafíos, políticas y buenas prácticas, y se habían comprometido a erradicar el trabajo infantil. La meta 8.7 sobre trabajo infantil y trabajo forzoso no se alcanzaría sólo con políticas públicas, puesto que eran consecuencia de los déficits de gobernanza, que requería diálogo social y búsqueda de consenso. Esperar el 2030 equivalía a esperar mucho tiempo. Resultaría imposible erradicar el trabajo infantil y forzoso sin el trabajo decente y digno para los adultos, y educación de calidad para niños y niñas.
- 228.** *Una delegada gubernamental de Panamá* destacó que en el año 2010 se aprobó la estrategia nacional para la eliminación del trabajo infantil. Se trataba de una hoja de ruta en la que se indicaban los pasos a seguir para erradicar las peores formas de trabajo infantil para el año 2020.

229. Panamá había registrado una reducción del trabajo infantil del 8 por ciento. Se habían implementado varios programas y el país fue eliminado de la lista de mano de obra infantil en el rubro de caña de azúcar.
230. *Una delegada empleadora de Guatemala* explicó que en su país existía un consenso tripartito en la temática de trabajo infantil, que prevalecía en el sector informal, sin protección social y en trabajos que requerían bajos niveles de competencia. Por otra parte, había que tener en cuenta las dificultades del sector formal para crear empleo, de manera específica en el sector rural, la falta de garantía de acceso y permanencia en el sistema educativo, y la ausencia de una transición efectiva de la escuela al trabajo. La implementación de los instrumentos de la Iniciativa Regional requería que los Estados prestaran los servicios públicos necesarios. Un desafío en la región era la migración y el riesgo de trabajo infantil con tres vertientes: la migración familiar, la no acompañada en adolescentes que viajaban sin documentos oficiales, y la situación de los niños que se quedaban en el país de origen mientras sus padres migraban. Finalmente, era importante dar continuidad a esas iniciativas con la cooperación técnica de la OIT para fortalecer el ecosistema nacional e internacional de representación empresarial, y con la participación y el compromiso de las redes nacionales de cámaras y organizaciones de empleadores.
231. *El Viceministro de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay* dijo que el tema tratado era complejo y que la inspección del trabajo sola no podía abordarlo de manera efectiva. En el Uruguay existía un comité para la eliminación del trabajo infantil, que incluía la participación del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Educación, del sistema de salud, y de los interlocutores sociales. Mencionó el fuerte compromiso de su país con la lucha contra el trabajo infantil.
232. *Un delegado empleador de México* dijo que las presentaciones de la Embajadora de su país y de la Directora Adjunta del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente y Oficina de País de la OIT para los Países Andinos habían dejado claro que era insultante e inaceptable que en las sociedades hubiera niños trabajando en la agricultura de subsistencia u otras áreas. Se necesitaban alianzas de las partes interesadas, que los padres tuvieran trabajo decente que hiciera innecesario que los hijos trabajaran o que los jóvenes emigraran, especialmente en lo relativo a las peores formas de trabajo infantil. Se necesitaba educación, defensa, sensibilización, identificación del problema, un enfoque integral y la coordinación de los esfuerzos para tener intervenciones exitosas.
233. *El Ministro de Trabajo de Saint Kitts y Nevis* recordó algunas de las medidas legislativas y educativas adoptadas en su país con el fin de erradicar el trabajo y el abuso infantil, y suscribió desde la tribuna el compromiso por el que el Gobierno de su país se adhería a la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil».
234. *El Ministro de Asuntos Jurídicos, Justicia, Seguridad Pública y Trabajo de Antigua y Barbuda* suscribió desde la tribuna el compromiso por el que el Gobierno de su país se adhería a la Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil».

### **Sesión informativa 3: La promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas**

235. *El Presidente* abrió la sesión destacando la importancia que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) tiene para la región, y añadió que la sesión permitirá a los delegados intercambiar ideas para seguir fomentando dicho instrumento en la región. Recordó a los delegados que el instrumento tripartito ofrece a los gobiernos, las empresas y los interlocutores sociales orientación sobre

cómo potenciar la positiva contribución de la inversión extranjera directa (IED) y de las operaciones de las empresas multinacionales al desarrollo socioeconómico y al trabajo decente. Añadió que la Declaración fue actualizada recientemente por el Consejo de Administración de la OIT en el contexto de la Agenda 2030 y de los ODS. En la Declaración se reconocen las funciones y responsabilidades diferentes, aunque complementarias, de los gobiernos de los países anfitriones y de origen, de las empresas multinacionales y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los ámbitos del empleo, la formación, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales. Desatacó además la función fundamental que cumple el diálogo social para lograr resultados positivos.

- 236.** *La Jefa de la Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas*, presentó resumidamente el informe regional *Empresas multinacionales, desarrollo y trabajo decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en las Américas*. Explicó que el informe, elaborado mediante las aportaciones directas de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los Estados Miembros de las Américas, forma parte de la herramienta de seguimiento regional de la Declaración EMN, adoptada por el Consejo de Administración en 2017. Dijo que es la segunda vez que se elabora un informe de este tipo para las Américas. Destacó el positivo índice de respuesta por parte de los mandantes tripartitos y la calidad de las respuestas recibidas. Existen situaciones muy diversas en la región por lo que respecta a atraer IED, ya que las entradas de inversiones en México, América Central y el Caribe proceden principalmente de los Estados Unidos, mientras que en América del Sur y los Estados Unidos proceden de Europa. No obstante, China también ha pasado a ser un importante inversor en la región y las multilaterales siguen en auge.
- 237.** En sus respuestas, gobiernos, empleadores y trabajadores se muestran firmemente de acuerdo en la importancia de fomentar el respeto de los derechos humanos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las buenas prácticas en materia de salarios, condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo. De las respuestas se desprende que entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores existen varios mecanismos de consulta y de diálogo con respecto a la atracción de IED y las operaciones de las empresas multinacionales, pero los trabajadores señalan que, frecuentemente, no forman parte de dichas consultas. Se han puesto en marcha algunas actividades promocionales, pero no parece que haya puntos focales específicos para seguir fomentando la utilización del instrumento a escala nacional, si bien en algunas respuestas se menciona el Ministerio de Trabajo o los Puntos nacionales de contacto de la OCDE a ese respecto. La oradora enumeró diversas actividades de desarrollo de capacidad y asistencia técnica emprendidas por la Oficina tras la 18.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana. Los mandantes han pedido más apoyo a la Oficina en lo que respecta a las actividades de sensibilización, desarrollo de capacidad e intercambio de experiencias en la aplicación de la Declaración EMN.
- 238.** *El Ministro de Trabajo de Saint Kitts y Nevis* pidió un apoyo importante con respecto a la Declaración EMN. Señaló lo importante que era atraer IED para el muy necesario crecimiento económico de su país sin dejar de impulsar la creación de empleo y de fomentar el trabajo decente. Los encargados de la elaboración de políticas estaban al tanto de los desafíos que planteaba la entrada de empresas multinacionales en su país. Sin embargo, estaba convencido de que disponer de directrices claras sobre el modo de interactuar con las empresas multinacionales ayudaría a asegurar que el crecimiento económico fuera acompañado de la creación de trabajo decente en el futuro.
- 239.** Señaló que, para establecerse en el país, las empresas multinacionales pedirían al Gobierno que les otorgara determinadas concesiones, pero opinaba que las empresas multinacionales constituirían una parte importante del crecimiento económico que deseaba su país. Pidió a la OIT y a otras organizaciones pertinentes apoyo para atraer inversiones en su país que

favorecieran su desarrollo a largo plazo. Su Gobierno debía tratar de mejorar y readaptar las competencias de los trabajadores del país para llevar a cabo la transición desde una economía basada en la agricultura a una economía de servicios. El desarrollo de los recursos humanos era un componente fundamental de las iniciativas emprendidas en su país para participar en el desarrollo económico internacional mediante la inversión que hagan allí las empresas multinacionales.

- 240.** *Un delegado trabajador del Uruguay* pidió formalmente que el debate figurara en el informe final de la reunión. Hizo esa petición no porque los trabajadores se opusieran a la inversión, sino en razón de las fuertes relaciones que se generaban frecuentemente mediante las cadenas de valor y las empresas transnacionales. En el Uruguay, por ejemplo, las pequeñas y medianas empresas tenían que negociar a menudo con las multinacionales en cuestiones de externalización y otras prácticas de contratación. Ese asunto debería incumbir a todas las partes, incluidos los empleadores y, en particular, los gobiernos, que representaban el interés público. En cuanto a los trabajadores, todas las partes deberían cumplir los principios expresados en la Declaración EMN. Por otra parte, todas las empresas deberían cumplir los reglamentos nacionales. Expuso un ejemplo concreto sobre las consultas celebradas en el Uruguay entre sindicatos, empleadores y el Gobierno con motivo de la reciente creación de plantas de celulosa. Las partes llegaron a un acuerdo que, si bien no era perfecto, constituía un logro importante. Este no fue el caso, lamentablemente, en otros países. El orador señaló que las inversiones chinas venían con frecuencia acompañadas de un elevado número de trabajadores chinos, y dichas empresas no siempre cumplían la legislación laboral.
- 241.** Recalcó que todas las inversiones debían cumplir las condiciones establecidas en la Declaración EMN, sin olvidar el reconocimiento de los sindicatos nacionales y el respeto de la libertad sindical, y que no deberían adoptarse medidas antisindicales. Como ejemplo de buena práctica, debería fomentarse el establecimiento de acuerdos marco. Destacó además algunos casos en que las empresas multinacionales habían amenazado e incluso demandado a los gobiernos a raíz de cambios legislativos. Manifestó además su preocupación ante la creciente tendencia hacia la privatización de la solución de conflictos y puso de relieve diversas iniciativas en curso encaminadas a limitar el poder de las empresas multinacionales, como por ejemplo, el tratado jurídicamente vinculante que se examinaría en el Consejo de Derechos Humanos a finales del mes en curso.
- 242.** Para concluir, dijo que la Declaración EMN era una declaración tripartita adoptada por el Consejo de Administración junto con herramientas prácticas, entre ellas, el mecanismo de seguimiento regional. Por ello, lamentaba que un asunto tan importante se atendiera en una sesión informativa el último día de la Reunión. Y añadió que lamentaba aún más las dificultades que se habían planteado en el grupo de redacción, en el que los trabajadores no pudieron siquiera mencionar la Declaración EMN al toparse con la oposición de los empleadores y la pasividad de los gobiernos.
- 243.** *Un delegado trabajador de Colombia* señaló que la Declaración era muy pertinente, pero no suficiente. Dijo que confiaba en que, con el tiempo, y en el curso del centenario de la OIT, pudiera establecerse un convenio para regular las operaciones de las empresas multinacionales. Añadió que algunas empresas multinacionales, en particular en los sectores minero y energético, tenían actualmente abiertas causas penales por explotar recursos naturales y por el trato que daban a las comunidades locales. Explicó que la Corte Constitucional de Colombia había ordenado a las empresas del sector minero y energético que consultaran a las comunidades locales, pero, muchas veces, dichas empresas no acataban la orden. Señaló que, si bien la Declaración EMN era importante, no debería sustituir las posibles acciones legales y penales contra las multinacionales.

244. *Un delegado trabajador de la ITF* manifestó su apoyo a las declaraciones formuladas por los oradores anteriores sobre la pertinencia de la labor de la OIT con respecto a las empresas multinacionales. Dijo que, muy a menudo, las empresas multinacionales utilizaban un doble rasero, ya que aplicaban buenas prácticas en sus propios países y normas menos estrictas en otros, en particular, en los países en desarrollo, incumpliendo las normas legales del país. Muchos gobiernos ofrecían incentivos para atraer IED, generando un trato desigual con respecto a las empresas nacionales. La OIT debería fomentar el diálogo entre todos los actores y en las empresas multinacionales. Los trabajadores deberían unirse para alcanzar acuerdos con los directivos a escala internacional. Los ministerios de trabajo deberían velar por que las empresas multinacionales cumplieran las leyes nacionales, y las empresas multinacionales deberían entablar negociaciones con los sindicatos locales y no tratar de crear seudosindicatos paralelos.
245. *Un representante del Grupo de los Empleadores* dijo que en el orden del día de la Reunión Regional, cuyo contenido había sido acordado previamente, se preveía que las tres sesiones informativas no se recogerían en las conclusiones de la Reunión. Añadió que el Grupo de los Empleadores estaba a favor de dicho acuerdo, ya que las conclusiones de la Reunión debían reflejar únicamente las cuatro sesiones temáticas. Señaló que el Grupo de los Empleadores estaba muy dispuesto a debatir sobre las empresas multinacionales, pero que el Consejo de Administración era el foro apropiado para ello.
246. *Un delegado empleador de Honduras* confirmó que previamente se había acordado llevar a cabo la discusión sobre las empresas multinacionales en una sesión de información. Dijo además que su Grupo no aceptaba la caracterización negativa que se había hecho de las empresas ni la referencia a causas penales.
247. *El secretario del Grupo de los Trabajadores* se expresó en nombre de su Grupo y recaló que la cuestión del cumplimiento voluntario por parte de las empresas multinacionales era muy seria. Según fuentes fiables de las Naciones Unidas, sólo el 2 por ciento de dichas empresas cumplía sus obligaciones con respecto a los derechos de los trabajadores. En nombre del Grupo de los Trabajadores, reiteró la decisión del Consejo de Administración de que en las Reuniones Regionales de la OIT se incluyera una sesión sobre empresas multinacionales, y recordó a los delegados que dicha decisión se adoptó de forma tripartita. Señaló también que el Grupo de los Trabajadores no había acordado nunca que dicha discusión se excluyera de las conclusiones de la Reunión.
248. *Un delegado trabajador del Ecuador* quiso aclarar a todos los delegados que esa sesión se había organizado en virtud de una decisión de una de las más altas instancias de la OIT, y que el Consejo de Administración no era el único órgano en el que debían discutirse cuestiones relativas a las empresas multinacionales. El orador insistió en que ese tema debería incluirse en las conclusiones, debido, precisamente, al enfoque tripartito de la OIT a ese respecto.
249. *Un delegado trabajador de El Salvador* destacó que la OIT debería proteger los intereses de los trabajadores de las empresas multinacionales, y afirmó que, hoy en día, las empresas multinacionales eran las entidades que mayor provecho obtenían de los recursos naturales y humanos. Por ese motivo, deberían tomarse medidas para paliar los efectos negativos y repartir los recursos de forma más equitativa.
250. *La Jefa de la Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas* reiteró la voluntad de la Oficina de prestar apoyo a los mandantes tripartitos para seguir promoviendo la Declaración tripartita sobre las empresas multinacionales.

## **Presentación del informe de la Comisión de Verificación de Poderes**

**251.** *La Presidenta de la Comisión de Verificación de Poderes* declaró haber recibido tres protestas, dos quejas y cuatro comunicaciones. Observó, además, que de los 35 Estados Miembros invitados a la Reunión, 31 acreditaron una delegación, y que seis de ellas estaban incompletas. Se había acreditado un total de 238 delegados y consejeros técnicos, de los cuales 209 estuvieron efectivamente presentes en la Reunión, que contó además con la participación de 20 ministros y viceministros. En términos de paridad de género, el 37 por ciento de los delegados y consejeros técnicos acreditados ante la Reunión habían sido mujeres, lo que representaba un aumento del 5 por ciento respecto a la Reunión anterior. La Comisión señaló que se habían presentado comunicaciones y documentación incompletas, lo que había dificultado sus labores.

**252.** *La Reunión tomó nota del informe de la Comisión de Verificación de Poderes.*

## **Adopción de las conclusiones de la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana**

**253.** *Un representante del Grupo de los Empleadores*, en ausencia del portavoz, expresó satisfacción con la Declaración y con el hecho de que en la misma se hubieran incorporado los lineamientos generales de las actividades que la Oficina llevaría a cabo en los próximos cuatro años. Agradeció que el seguimiento de las actividades tuviera un enfoque más programático y permitiera disponer de un elemento de conducción claro para alcanzar los objetivos que se perseguían de manera tripartita, e indicó que deseaba que la Declaración constituyera un legado. Concordó en que en las negociaciones se habían planteado temas complejos, pero agradeció que a través del diálogo social se hubiera logrado un documento de consenso, que el Grupo de los Empleadores acogía favorablemente.

**254.** *La portavoz del Grupo de los Trabajadores* subrayó el intenso debate que se había mantenido durante la construcción de las conclusiones, pero recalcó que, en vísperas del centenario de la Oficina, los esfuerzos se habían concentrado en alcanzar un documento sólido, de cara a los próximos cien años de la Organización. El diálogo social había sido un elemento clave para dar pie a un documento que permitiera instrumentar sus actividades, revalorizar a los trabajadores, la empresa y la sociedad y exaltar a los Estados de manera tal que se pudiera alcanzar la justicia social.

**255.** *Un delegado gubernamental del Brasil* solicitó el uso de la palabra en nombre del Grupo Gubernamental y destacó que el Informe del Director General había servido de base importante para las conversaciones y saludó los esfuerzos dedicados a la redacción del actual documento. Lamentó la inflexibilidad de los interlocutores sociales en cuanto a permitir una participación más amplia de los gobiernos y reiteró el deseo de poder contribuir de manera efectiva en todas las instancias de la Organización, lo que requeriría tener acceso como observadores gubernamentales y actuar con transparencia. El Grupo Gubernamental estaba de acuerdo con lo expresado en relación al futuro del trabajo y a la importancia de contar con una OIT adaptada a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo que eran de interés para los mandantes tripartitos. Ello podría lograrse mediante la cooperación internacional, la formación de alianzas innovadoras y el diálogo social. Concluyó instando a todas las delegaciones a aprovechar el centenario de la Organización para fortalecer su sistema normativo, especialmente en lo referente a la transparencia y la eficiencia de sus métodos de trabajo.

- 256.** *Un representante gubernamental de los Estados Unidos* expresó su profundo agradecimiento al Gobierno del país anfitrión por la organización de la Reunión Regional. Dijo que respaldaba la visión a futuro del documento y que estaba de acuerdo con los planteamientos del Grupo Gubernamental. Añadió que agradecía sinceramente al Director Regional, Sr. José Manuel Salazar-Xirinachs, por su honestidad, intelecto, preparación y dedicación al trabajo de la OIT en la región.
- 257.** *Una representante gubernamental de Trinidad y Tabago*, hablando también en nombre de los países del Caribe, expresó su sincero agradecimiento a la Organización y agradeció asimismo al Director Regional el apoyo otorgado en todos los años en el ejercicio de sus funciones, en los que había demostrado su sensibilidad y pasión ante la situación de los pequeños Estados insulares en desarrollo, que se veían confrontados a problemas de particular naturaleza en relación a los espacios fiscales, la vulnerabilidad climatológica, la variedad de lenguas, el pequeño tamaño de sus mercados, etc. Añadió que se habían realizado contribuciones sustantivas en términos de políticas de desarrollo productivas y que comprendía bien el gran desafío de crear más y mejores trabajos.
- 258.** *La Reunión adoptó por unanimidad la Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas.*

## Ceremonia de clausura

- 259.** *La Vicepresidenta gubernamental* agradeció la intensa labor que el Sr. José Manuel Salazar, Director Regional, realizó durante la Reunión, así como el papel que éste desempeñó en la elaboración de la Declaración de Panamá. Reiteró su acogida favorable del Informe del Director General, que había servido de base para las deliberaciones necesarias sobre temas de preocupación universal, entre los que figuraban la mejora de los sistemas de formación profesional, la promoción de la formalización laboral y el trabajo decente, la adaptación de las estrategias de protección social para abarcar las nuevas realidades sociales y laborales, y el firme compromiso de no dejar a nadie atrás focalizado particularmente en los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad. El tratamiento eficaz de lo planteado debía enmarcar las ópticas de la economía, lo social y lo cultural en las políticas para el desarrollo. Agregó que, no obstante, debían abordarse diversos temas pendientes de cara al futuro del trabajo, tales como la informalidad laboral, la situación de los jóvenes que no estudian ni trabajan, las desigualdades salariales y las deficiencias educativas, para mencionar sólo algunos, a lo que se sumaban factores como las migraciones complejas y las nuevas formas de trabajo en un mundo que envejece, en un contexto de crecimiento tecnológico vertiginoso y de altos costos del cambio climático.
- 260.** Además, hizo hincapié en que, para afrontar estos cambios, los mercados de trabajo debían evolucionar en un entorno moderno y sustentado en la tecnología digital, pero aprovechando el potencial de todos los actores en un marco de condiciones justas de trabajo. Subrayó que el diálogo era un elemento propicio para este fin, e insistió en la importancia de contar con un plan de acción y seguimiento tripartito adecuado y suficientemente institucionalizado. Reconoció que estos problemas tenían una alta complejidad y requerían un tratamiento multilateral, y aludió a la realización de los ODS como una ruta apropiada que tomaba en consideración la complementariedad e integralidad de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas, que se imponía también en el debate sobre el futuro del trabajo acompañado de justicia social.
- 261.** *El Vicepresidente empleador* agradeció la oportunidad de haber podido ser partícipe de la Reunión Regional, que se había llevado a cabo en su país de origen; en esta ocasión, la comunidad tripartita había podido analizar los desafíos y oportunidades, y acordar prioridades, en relación al futuro del trabajo de cara al centenario de la OIT. Agregó que un

mejor futuro de las empresas y de la producción, en un marco de crecimiento inclusivo y sostenido de al menos el 5 por ciento, era clave para el cumplimiento de la Agenda 2030. En relación a las políticas de desarrollo productivo, instó a la OIT a reenfoque su asistencia para promover nuevos enfoques de innovación, producción, desarrollo y calificación a través del diálogo social y de la aplicación de políticas de desarrollo productivo de largo plazo, pues un enfoque integral de la productividad tendría repercusiones en los niveles social y económico, marcando así la pauta para el diálogo social del desarrollo productivo.

- 262.** El orador solicitó que la Oficina realizara diagnósticos regionales profundos y emprendiera, a corto plazo, programas y actividades de reforzamiento de las capacidades, marcos y redes de colaboración, estableciendo como fecha límite el año 2019 en los ámbitos de la productividad y las empresas sostenibles. Con respecto a la informalidad, solicitó a la Oficina asistencia técnica y estudios en profundidad de corte empírico. Por otra parte, puso de relieve la influencia de las transformaciones económicas y la presencia de la economía digital en el mundo del trabajo, resaltando la necesidad de apoyar a los gobiernos a hacer frente a dichas transiciones y abogando por el incremento de la inversión pública en ciencia, tecnología, investigación y desarrollo en un nivel por encima del 2 por ciento del PIB, acompañado del reforzamiento de los sistemas de educación. Además, solicitó que la Oficina llevara a cabo, a más tardar en noviembre de 2019, un inventario de las habilidades existentes e identificara las habilidades que el mercado laboral y las empresas buscarán en los próximos diez años.
- 263.** Por último, señaló especialmente el caso de la República Bolivariana de Venezuela y su grave situación económica, social y política, que había desatado una crisis migratoria que afectaba a otros países de la región, y expresó su preocupación por la situación en Nicaragua. Al respecto, destacó el papel que incumbía a la Reunión Regional por lo que se refería a remarcar que en una democracia legítima y en la ausencia de autoritarismo el diálogo social era un instrumento central para la paz social y el desarrollo sostenido, inclusivo y sostenible. Agradeció y reconoció, en nombre de su Grupo, la gestión del Director Regional, Sr. José Manuel Salazar, y rindió homenaje a sus múltiples cualidades profesionales y personales. Bajo el liderazgo del Sr. Salazar se habían abordado temas (como el desarrollo productivo en las Américas) que resultaban críticos para el crecimiento económico y social de la región, y para el desarrollo sostenido y sostenible del continente.
- 264.** *La Vicepresidenta trabajadora* agradeció haber podido contribuir al debate sobre el Informe del Director General, pues tenía la convicción de que el éxito del futuro del trabajo iba a depender del compromiso de todos para impulsar un cambio transformativo. Agradeció también que se hubiera llegado a un acuerdo con respecto a los planes nacionales de desarrollo, los principios de justicia social, el combate contra la corrupción, el fortalecimiento del diálogo social y la inversión para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. Recordó que la región arrastraba desafíos estructurales muy severos, agravados por el cambio climático, los cuales debían abordarse de manera urgente. Recordó además que el crecimiento económico, acompañado de políticas integradas de sostenibilidad, debía lograrse a pesar de y al mismo tiempo gracias a los vertiginosos avances tecnológicos.
- 265.** La oradora realzó la importante necesidad de establecer también un diálogo intergeneracional y de asegurar la inclusión de los jóvenes, sin olvidar la reiterada importancia de avanzar hacia la paridad de género, grupos cuyas voces eran cruciales ante el centenario de la Organización. Añadió que el Grupo de los Trabajadores consideraba que era importante ir más allá de las declaraciones, habida cuenta de las situaciones de marginalización y conflicto que hoy vivían los trabajadores de la región. El diálogo social debía ser una práctica instaurada y no la actuación de un momento que se diera de manera arbitraria, al ser necesario en determinado momento. Invitó a los Estados Miembros a designar puntos focales de manera tripartita para promover el uso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y lamentó la reticencia de los otros interlocutores sociales a

incluirla en el documento. Para concluir, a pesar de que seguía habiendo dificultades para el fortalecimiento del diálogo social, expresó su satisfacción en cuanto a que existía un compromiso fuerte hacia el desarrollo de modelos de sostenibilidad centrados en las personas. Finalmente, exaltó el trabajo del Director Regional, Sr. Salazar Xirinachs, en vísperas de su jubilación.

- 266.** *El Presidente* abordó en su alocución el desencanto generalizado que se observaba con respecto a las estructuras y actores políticos tradicionales, en un marco de cuestionamiento de la capacidad de las instituciones públicas para impulsar las soluciones alternativas e innovadoras que exigía la sociedad con el fin de asegurar oportunidades para un progreso compartido. Instó a los delegados a apoyar la construcción de instituciones políticas y sistemas productivos articulados con la Agenda 2030, la cual otorgaba su merecido lugar al consenso y a la paz y el diálogo social. Agregó que en el tripartismo no había un protagonista, sino varios actores que convergían en un diálogo social que permitía abordar los retos del futuro del trabajo, en el que los trabajadores eran seres humanos y los empleadores fomentaban el trabajo decente.
- 267.** En el marco del centenario de la OIT, recordó que aún hoy más de la mitad de la población no gozaba de un trabajo decente y subrayó que eran los actores tripartitos quienes conocían cabalmente las realidades del mundo del trabajo. Mientras que los empleadores destacaban la importancia de la productividad y la creación de empresas sostenibles, los trabajadores conocían el abuso en el mundo del trabajo. Expresó que esta combinación de empuje a favor de políticas proactivas de desarrollo productivo y de preservación del acervo normativo de la OIT, aunado a una inclusión equitativa de la mujer en el mundo del trabajo, eran parte de la agenda definida por el mandato y la acción de la OIT en la región. Hizo un vehemente llamado a unirse a la EPIC entre mujeres y hombres. Insistió en que la vigencia y fortaleza de la OIT dependían de la solidez de su pacto fundacional por la justicia social, y agregó que la Declaración adoptada era la Hoja de ruta para los próximos cuatro años.
- 268.** Concluyó su intervención con un especial reconocimiento al Director Regional, Sr. Salazar Xirinachs, quien se jubilaría en el mes de octubre tras trece años de fructífera contribución a la Organización, por haber ejercido su función posicionando las políticas de desarrollo productivo en un lugar prioritario en la agenda de la región.
- 269.** *Un representante gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela* ejerció su derecho a réplica e indicó su agradecimiento por el evento que había tenido lugar. Declaró que rechazaba cada uno de los puntos mencionados por el Vicepresidente empleador sobre la situación en la República Bolivariana de Venezuela e indicó que esto demostraba que cierto grupo asumía posiciones malintencionadas contra su país. Agregó que la República Bolivariana de Venezuela practicaba, en toda la amplitud de los conceptos, el diálogo social y la justicia social.
- 270.** *El Director General* aplaudió la Declaración de Panamá como un documento coherente y consensuado y felicitó a los participantes de 31 Estados Miembros, sin olvidar el incremento de la participación femenina, por lo que felicitaba a la Reunión. Recordó que las cuatro jornadas de la Reunión Regional habían sido una expresión del diálogo social en la práctica, y que habían sido fortalecidas también por el efecto beneficioso de las reuniones bilaterales y de los intercambios informales. Agregó que el diálogo tripartito era la marca distintiva de la OIT y que esperaba que las propuestas adoptadas en la Declaración sirvieran de guía para el comienzo del nuevo centenario de la OIT.
- 271.** Agregó, empero, que hoy más que ayer debíamos tomar en cuenta de manera inclusiva a todos los Estados Miembros de la región, incluyendo la variedad lingüística que los distinguía y las vulnerabilidades de sus territorios, todo esto en la perspectiva que otorgaba la Agenda 2030. Concluyó sus palabras elogiando la dedicada labor desplegada no sólo por

todos los presentes, sino también por todos los panameños y panameñas que habían hecho de su estancia, en todo momento, una cálida experiencia. Asimismo, agradeció muy especialmente al Director Regional, Sr. Salazar Xirinachs, por su dedicada y apasionada labor al servicio de la OIT.

- 272.** *El Director Regional* dijo que había tenido el gran honor de servir a la OIT por trece años, entre ellos como Director Ejecutivo del Sector de Empleo y luego como Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Mencionó, entre los logros más destacables de ese período, la inclusión del Programa de Trabajo Decente en los ODS y la respuesta de la OIT ante la crisis económica mundial y de cara a los cambios vertiginosos de la tecnología y el cambio climático. Citó el gran placer que tenía en cerrar «la última década del centenario de la OIT» y se refirió a temas clave en los que tuvo oportunidad de contribuir por medio de las comisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Entre ellos mencionó el de las competencias laborales para el desarrollo y la productividad, del empleo rural y la reducción de la pobreza, del Pacto Mundial para el Empleo, y de las cuestiones relativas al empleo juvenil.
- 273.** Concluyó diciendo que compartía la satisfacción de haber innovado y contribuido a reconceptualizar el trabajo decente en la región, anclándolo en políticas de desarrollo productivo, además de haber fortalecido a la Oficina Regional en su apoyo a los mandantes para impulsar el diálogo social para el desarrollo productivo y el empleo. Expresó también su cálido reconocimiento por el acercamiento de la Oficina a otros organismos regionales, tales como el Banco Interamericano de Desarrollo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Corporación Andina de Fomento, y la OCDE. Agradeció enormemente haber podido trabajar con colegas altamente profesionales y competitivos, y mencionó en especial al equipo de directores y directoras que lideró.

## Proyecto de decisión

**274.** *El Consejo de Administración solicita al Director General que:*

- a)** *señale a la atención de los mandantes de la OIT, en particular los de la región de las Américas, la Declaración de Panamá para el centenario de la OIT, poniendo el texto a disposición de:*
- i)** *los gobiernos de todos los Estados Miembros, para pedirles que comuniquen el texto a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores;*
  - ii)** *las organizaciones internacionales oficiales y las organizaciones internacionales no gubernamentales interesadas, y*
- b)** *tenga en cuenta la Declaración de Panamá para el centenario de la OIT cuando se apliquen los actuales programas y se elaboren las futuras propuestas de programa y presupuesto.*

## Anexo I

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana

Ciudad de Panamá, Panamá, 2-5 de octubre de 2018

AMRM.19/D.4

## Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: por el futuro del trabajo en las Américas

### I. Preámbulo

1. Los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de las Américas ante la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hemos examinado el futuro del trabajo en la región para desarrollar una visión sobre cómo preparar un mejor futuro del trabajo para la presente y las futuras generaciones.
2. Dicha reunión se realizó en vísperas del centenario de la OIT, en un momento muy simbólico para hacer una contribución efectiva con respecto a los retos y oportunidades del futuro del trabajo y al papel de la OIT. Estas conclusiones se han elaborado sobre la base del Informe del Director General de la OIT titulado *Preparando el futuro del trabajo que queremos en las Américas a través del diálogo social* y de la discusión del mismo en todas las sesiones.
3. Cuatro años después de la última Reunión Regional Americana de la OIT existen niveles importantes de incertidumbre mundial. Además, en nuestra región identificamos: un crecimiento económico bajo y volátil; un desarrollo productivo insuficiente y una baja productividad; altos niveles de informalidad y desigualdad; un incremento del desempleo y la pobreza; diversos déficits en materia de respeto y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores y los empleadores; retos relacionados con los efectos del desarrollo ambiental en el empleo; una reducción de la cobertura de la seguridad social y su sostenibilidad, y efectos negativos en la creación de empleo y empresas sostenibles.
4. La experiencia de estos cuatro años demuestra que, sin un crecimiento sostenido, los avances en materia social pueden estancarse e incluso revertirse. Del Informe del Director General, presentado en esta reunión, se pueden extraer tres lecciones de la experiencia reciente: *a)* el aumento de la productividad y la diversificación productiva son fundamentales para el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible; *b)* sin espacio fiscal, buena parte del cual está asociado con un crecimiento alto y sostenido y una reducción de los elevados niveles de endeudamiento público, las políticas redistributivas pronto encuentran sus límites, y *c)* las brechas estructurales persisten si no se adoptan medidas específicas con visión de largo plazo para hacerles frente. Por tanto, la inversión y el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible son esenciales para generar empleo decente y productivo, así como para reducir las desigualdades en las Américas.
5. Lograr un mejor futuro del trabajo es posible, fortaleciendo la democracia, y ello depende de nosotros. Sin embargo, este futuro sólo se podrá construir mediante un trabajo colectivo, fortaleciendo la gobernanza democrática — actualmente en riesgo en varios países del hemisferio — a través del diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores, con

visión de largo plazo, respetando el Estado de derecho, combatiendo la corrupción y fortaleciendo nuestras instituciones. Ratificamos nuestro compromiso con la libertad, la justicia social, la democracia y los principios e instituciones que las sustentan.

6. La OIT deberá seguir desempeñando un papel de liderazgo en el mundo del trabajo. Una OIT fuerte, eficaz y relevante, adaptada a los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo, es de interés para todos. Con esto en mente debemos aprovechar el centenario de la OIT en 2019 a fin de: fortalecer los instrumentos de cooperación internacional y las alianzas innovadoras para el desarrollo; ampliar los medios para compartir buenas prácticas; expresar nuestro aprecio por la participación en foros multilaterales y por el tripartismo y el diálogo social efectivos, y fortalecer el corpus normativo y el sistema de control de las normas internacionales del trabajo, especialmente para aumentar la transparencia y la eficiencia en los términos del mandato de la OIT.
7. Para avanzar hacia un mejor futuro de la producción y del trabajo, es necesario generar y fortalecer la cultura del trabajo, el respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes involucradas en la relación laboral; alentar el espíritu emprendedor, y generar más y mejores espacios y capacidades de reflexión estratégica, y de planificación, que contribuyan al desarrollo y la ejecución de programas y políticas a largo plazo. Nos comprometemos a promover la creación de estos espacios institucionales y su fortalecimiento.
8. Mitigar los efectos negativos y aprovechar las oportunidades que conllevan las revoluciones tecnológicas es uno de los mayores retos que enfrentan el presente y el futuro del trabajo y de la producción, y ello requiere respuestas que incorporen la innovación tecnológica, los sistemas educativos, la formación profesional, y la formación a lo largo de la vida.
9. Este documento establece prioridades para la Oficina Internacional del Trabajo y para los mandantes de la OIT de la región para los próximos cuatro años; estas prioridades deberían servir de base para el desarrollo de políticas. El objetivo es lograr un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible para generar empleo productivo y trabajo decente en las Américas, conforme se refleja en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030).
10. Valoramos que durante la presidencia argentina del G-20 se haya establecido como eje temático el futuro del trabajo y, en particular, su vinculación con la educación.

## II. ¿Cómo construir un mejor futuro del trabajo?

11. Para construir un mejor futuro del trabajo es necesario actuar en múltiples ámbitos. Por consiguiente, es necesario desarrollar las siguientes prioridades de política:
  - i) **Las políticas de desarrollo productivo** aplicables a los sectores industrial, agrícola, comercial y de servicios son esenciales para generar un crecimiento sostenido, inclusivo, sostenible y alto y más y mejores empleos. Sin un mejor futuro de la producción no podrá haber un mejor futuro del trabajo y viceversa. Estas políticas incluyen: el desarrollo de empresas sostenibles; el apoyo para promover la productividad y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas; una mejor integración a las cadenas de valor; un aumento de los encadenamientos productivos para las pymes; el desarrollo de políticas de clústeres que promuevan la colaboración entre todos los agentes públicos y privados concernidos del clúster; políticas de innovación; políticas que permitan incursionar en nuevas industrias, mercados y cadenas de valor; y la promoción y facilitación de la adopción de los nuevos paradigmas productivos relacionados con el cambio tecnológico acelerado para beneficiar a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

- ii) **Políticas para promover un entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas**, acordes con la Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada por la CIT en 2007, incluyendo los principios de empresas sostenibles, libertad de empresa y respeto del derecho a la propiedad privada.
- iii) **Las políticas para promover el respeto e implementar los principios y derechos fundamentales en el trabajo** son esenciales. Con ese fin, proponemos: lograr una mejor adecuación de la legislación laboral y las prácticas nacionales con las normas internacionales del trabajo; fortalecer la administración e inspección del trabajo, y mejorar el acceso a una justicia laboral eficiente y efectiva y a mecanismos eficaces para la prevención y resolución de conflictos laborales.
- iv) **Políticas para promover el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva**, establecidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), promoción que incluye la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical.
- v) **Las políticas para promover la transición de la economía informal a la formal** son importantes para el crecimiento inclusivo. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT es útil como un marco coherente e integrado de políticas.
- vi) **Las políticas para el desarrollo de la fuerza laboral** son clave para construir un mejor futuro del trabajo. Una educación y formación profesional que respondan a las necesidades presentes y futuras de los empleadores y los trabajadores se pueden lograr a través de sistemas de educación y formación sólidos que incluyan la formación a lo largo de la vida. Enfatizamos la importancia de promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones.
- vii) **Las políticas para promover la sostenibilidad ambiental y enfrentar los efectos en el empleo del cambio climático** son importantes para construir un mejor futuro del trabajo. Los desastres naturales, los fenómenos climáticos, la elevación del nivel de los océanos, los cambios en los ciclos de lluvias y sequías son todos fenómenos con efectos sobre el mundo del trabajo y las fuentes de empleo. Los pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe (*Small Island Developing States*) presentan desafíos específicos, en particular por estar expuestos a las catástrofes naturales.
- viii) **Las políticas para promover la igualdad de oportunidades y alcanzar mayor justicia social** requieren un planteamiento polifacético que puede incluir una combinación equilibrada y coherente de políticas de crecimiento económico, fiscales, de empleo, de protección social, educativas y de formación profesional, además de políticas de desarrollo productivo para sostener el crecimiento y reducir las heterogeneidades estructurales en las que se arraiga la desigualdad.
- ix) **Las políticas salariales** son un elemento central para reducir la pobreza, la discriminación y las desigualdades de ingreso. Las políticas de salario mínimo desempeñan un papel central a este respecto. Estas políticas deben tender a conectar la productividad de la economía con la evolución de los salarios. La negociación colectiva desempeña un papel fundamental en esta vinculación. Es necesario avanzar más para reducir la brecha salarial de género.

- x) **Las políticas para responder a las nuevas y diversas formas de empleo** creadas por las revoluciones tecnológicas y los nuevos modelos de negocios son un tema central para el futuro del trabajo en la región. Es posible enfrentar esta realidad con una combinación equilibrada de políticas para eliminar vacíos normativos, fortalecer la negociación colectiva, la protección social y las políticas de empleo de calidad. Esta combinación debe favorecer a su vez la creación, el mantenimiento y el desarrollo de empresas.
- xi) **Las políticas de protección social** son un componente clave para construir un mejor futuro del trabajo en la región. Los sistemas de protección social públicos y privados son un elemento fundamental a ese respecto. Los sistemas que son financieramente sostenibles a través de contribuciones adecuadas con amplia cobertura de riesgos y contingencias favorecen la cohesión social y contribuyen a alcanzar pactos sociales sólidos y la justicia social. Reiteramos la importancia de los pisos de protección social definidos nacionalmente y acordes con la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT.
- xii) **Políticas para promover una transición justa**, en el marco de las conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible (102.ª reunión de la CIT, 2013). Promover el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (marzo de 2017), en acuerdo con los mandantes tripartitos del Consejo de Administración de la OIT.
- xiii) **Políticas para fomentar el empleo juvenil** basado en los derechos y productivo, así como el emprendedurismo y la creación de empresas formales por parte de los jóvenes, y que permitan afrontar los desafíos y aprovechar las oportunidades que se presentan, especialmente en la economía digital y la revolución tecnológica.
- xiv) **Políticas para acelerar la erradicación del trabajo infantil**, garantizando al mismo tiempo la protección del trabajo adolescente en conformidad con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil es un mecanismo eficaz y actual que contribuye a los esfuerzos realizados por los países para lograr la meta 8.7 de la Agenda 2030. Esto permitirá dar seguimiento a lo acordado en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, celebrada en Buenos Aires, en noviembre de 2017.
- xv) **Políticas para prevenir y combatir la discriminación** contra pueblos indígenas y poblaciones afrodescendientes, las personas con discapacidad, las personas con el VIH y el sida, las personas adultas mayores y las poblaciones LGBTI, a fin de promover su inserción laboral en el pleno respeto de sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones en las relaciones del trabajo.
- xvi) **Políticas para promover la igualdad de género** y la no discriminación en los mercados de trabajo, incluyendo medidas para combatir los estereotipos de género; incentivar la aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor; valorizar y reconocer en mayor medida el trabajo del cuidado, y prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- xvii) **Políticas de migración laboral** que respeten los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras migrantes, incluyendo especialmente la prevención del trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna, y que faciliten los procedimientos de envío de las remesas de los trabajadores migrantes a sus familias en sus países de origen.

12. Es importante que las políticas mencionadas propicien la coherencia entre los objetivos del crecimiento económico y la generación de trabajo decente y productivo, con perspectiva de género. Asegurar una mayor coherencia entre las políticas es la responsabilidad de todos los actores. Por ello, el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores es fundamental para que estas políticas sean viables y sostenibles, y respondan a las necesidades que enfrenta el mundo del trabajo en el presente y en el futuro.

### III. Líneas de acción a futuro

13. Gobiernos, trabajadores y empleadores consideramos las siguientes líneas de actuación como fundamentales para construir un mejor futuro del trabajo. Llamamos a la OIT a prestar asistencia para alcanzar este propósito, a fin de:
  - i) asegurar un estricto apego a los principios de libertad, democracia y justicia social, y al Estado de derecho, y el respeto de los derechos humanos y laborales;
  - ii) contribuir a fortalecer las instituciones democráticas apoyando un buen funcionamiento de la administración del trabajo y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral en la economía formal e informal y realizar los esfuerzos necesarios para prevenir y combatir la corrupción;
  - iii) crear y fortalecer espacios y capacidades de diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores que faciliten la participación en el diseño estratégico, la planificación y la ejecución de programas y políticas a largo plazo, y fortalecer las capacidades técnicas, operativas y políticas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en estos espacios e instancias.
14. La cooperación internacional, incluyendo la cooperación Sur-Sur y triangular, y el apoyo de los organismos internacionales, del sistema de Naciones Unidas y los bancos de desarrollo son fundamentales para la puesta en práctica de las políticas prioritarias descritas en este documento. Instamos a la OIT a buscar una colaboración apropiada con estas entidades, incluso con referencia a la Agenda 2030.
15. La OIT debería seguir desempeñando un papel de liderazgo en el tema de la migración laboral en el marco de las Naciones Unidas, incluyendo en la oportuna implementación de los aspectos laborales del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.
16. Solicitamos a la Oficina Internacional del Trabajo que refuerce sus capacidades internas para promover las áreas de políticas señaladas en la sección II y que apoye a los mandantes en todas ellas a través de los medios de acción a su disposición. Asimismo, solicitamos a la Oficina Regional de la OIT que elabore una planificación de actividades clave disponible para consulta e información.

## Anexo II

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



### 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana

Ciudad de Panamá, Panamá, 2-5 de octubre de 2018

AMRM.19/D.3

## Informe de la Comisión de Verificación de Poderes

1. La Comisión de Verificación de Poderes, que fue nombrada por la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana en su primera sesión, se congregó los días 2, 3 y 4 de octubre de 2018 para examinar, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento para las reuniones regionales, los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos ante la Reunión, así como las protestas relativas a su nombramiento, las quejas por impago de gastos de viaje y estancia de las delegaciones, y otras comunicaciones. La Comisión estuvo integrada por los siguientes miembros:

*Presidenta:* Sra. Verónica López (delegada gubernamental, Paraguay)  
*Vicepresidente empleador:* Sr. Pablo Bobic (delegado suplente de los empleadores, Chile)  
*Vicepresidenta trabajadora:* Sra. Isabel Guzmán (delegada de los trabajadores, Panamá)

2. Por primera vez en una reunión regional, los Estados Miembros invitados por el Consejo de Administración a participar en calidad de miembros de pleno derecho o de observadores pudieron tramitar la acreditación de sus delegaciones a través de un sistema de acreditación en línea <sup>1</sup>, como aquel aplicado en la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, la información relativa a la composición de las delegaciones acreditadas ante la Reunión estuvo disponible, en tiempo real, en una página web pública actualizada regularmente <sup>2</sup>.
3. Se recibieron los poderes de 13 de los 31 miembros de pleno derecho acreditados al final de la Reunión dentro del plazo dispuesto en el párrafo 7 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, en cuya virtud los poderes deben ser depositados por lo menos veintiún días antes de la fecha fijada para la apertura de la Reunión. La Comisión recuerda a los gobiernos la importancia de depositar los poderes dentro de este plazo reglamentario, lo que permite a la Comisión cumplir su mandato eficazmente y contribuir así al respeto del tripartismo.

<sup>1</sup> <https://www.ilo.org/CredentialsRMMS/Login.aspx>.

<sup>2</sup> <https://www.ilo.org/DelegatesRMMS/credentialslive.aspx>.

## Composición de la Reunión

4. Al adoptarse el presente informe, y según se indica en el cuadro presentado en el anexo A, de los 35 Estados Miembros de pleno derecho, 31 habían enviado sus poderes. El número de delegados y consejeros técnicos acreditados sumó un total de 238. Más específicamente, fueron acreditados para la Reunión 56 delegados gubernamentales, 27 delegados de los empleadores y 29 delegados de los trabajadores, es decir, un total de 112 delegados acreditados. Además, fueron acreditados 40 consejeros técnicos gubernamentales, 34 consejeros técnicos de los empleadores y 52 consejeros técnicos de los trabajadores, es decir, un total de 126. Las personas designadas a la vez en calidad de delegados suplentes y consejeros técnicos se contabilizaron en esta última categoría.
5. En el anexo B al presente informe se facilita información pormenorizada sobre el número de delegados y de consejeros técnicos inscritos en la Reunión, los cuales sumaron un total de 209. Más específicamente, hubo 54 delegados gubernamentales, 26 delegados de los empleadores y 26 delegados de los trabajadores, lo cual sumó un total de 106 delegados inscritos. Hubo un total de 103 consejeros técnicos inscritos, de los cuales 35 eran consejeros técnicos gubernamentales, 31 consejeros técnicos de los empleadores y 37 consejeros técnicos de los trabajadores.
6. La Comisión observó que Nicaragua acreditó una delegación exclusivamente gubernamental. Además, la delegación del Perú incluía un delegado de los empleadores pero carecía de un delegado de los trabajadores, mientras que las delegaciones de las Bahamas y de Santa Lucía contaban con un delegado de los trabajadores pero carecían de un delegado de los empleadores. La delegación de Suriname sólo contaba con un delegado trabajador, mientras la delegación de Dominica sólo incluía un delegado empleador. Cuatro Estados miembros de pleno derecho (Belice, Estado Plurinacional de Bolivia, Granada y San Vicente y las Grenadinas) no estuvieron representados. La Comisión subrayó que, en virtud del párrafo 2 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, cada Estado Miembro invitado por el Consejo de Administración a participar en la Reunión en calidad de miembro de pleno derecho debía acreditar una delegación tripartita compuesta de dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y un delegado trabajador. La ausencia de las delegaciones tripartitas en las reuniones regionales, sobre todo si se trata de una situación recurrente, es motivo de preocupación. La Comisión recordó al respecto que la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo había en repetidas ocasiones lamentado el número de delegaciones incompletas o no acreditadas a las reuniones de la Conferencia. Además, la Comisión recordó que el Consejo de Administración examinó la cuestión de delegaciones incompletas o no acreditadas en su 331.<sup>a</sup> reunión (octubre de 2017) e instó a los Estados Miembros a que cumplan sus obligaciones constitucionales de acreditar delegaciones tripartitas completas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, y solicitó al Director General que siga supervisando la situación de los Estados Miembros que no acreditan delegaciones tripartitas ante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales <sup>3</sup>.
7. Frente a las cifras relativas a las delegaciones incompletas y no acreditadas, la Comisión consideró que, en vísperas del centenario de la Organización, era necesario hacer todavía más para asegurar que estas reuniones beneficien plenamente de la interacción constructiva entre los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados Miembros de la región. Teniendo presente que su mandato era más limitado que el de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia Internacional del Trabajo en lo relativo a las delegaciones incompletas, y tomando en cuenta que la participación de una delegación tripartita completa en la Reunión representaba una carga financiera, la Comisión

<sup>3</sup> Documentos [GB.331/LILS/1](#), párrafo 15, y [GB.331/PV](#), párrafo 705.

recordó que al no participar de la Reunión o al privar a los interlocutores sociales de su derecho de participación, los gobiernos impedían que la Organización consiga sus fines. La Comisión expresó su firme esperanza de que los gobiernos cumplan con sus obligaciones constitucionales y participen, con delegaciones tripartitas completas, en las futuras reuniones de la OIT.

8. La Comisión observó que de conformidad con el párrafo 6 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, los Estados Miembros participantes en la Reunión «harán todo lo posible por promover una representación igual de hombres y mujeres en sus delegaciones». Al respecto, la Comisión tomó nota de que 88 de los 238 delegados y consejeros técnicos acreditados ante la Reunión eran mujeres. Por lo tanto, las mujeres constituían el 37 por ciento del número total de delegados y consejeros técnicos acreditados en la Reunión, frente a un 33,2 por ciento en 2014. Las tasas de representación de las mujeres por Grupo fueron del 56,12 por ciento para los gobiernos, del 24,19 por ciento para los empleadores y del 21,95 por ciento para los trabajadores. Teniendo en cuenta las cifras que anteceden, la Comisión recordó que en su 332.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2018), el Consejo de Administración instó a todos los Grupos a que aspiraran a alcanzar la paridad de género entre las delegaciones, los consejeros técnicos y los observadores acreditados que asisten a las reuniones de la Conferencia y las reuniones regionales <sup>4</sup>.
9. De los 31 Estados Miembros inscritos en la Reunión asistieron 20 ministros y viceministros.
10. Un miembro de la Mesa del Consejo de Administración asistió a la Reunión.

## Observadores

11. Los siguientes Estados Miembros participaron en la Reunión por invitación del Consejo de Administración en calidad de observadores de acuerdo con el párrafo 3 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales:
  - España;
  - Francia;
  - Países Bajos;
  - Portugal;
  - Reino Unido.

## Representantes de organizaciones internacionales oficiales

12. De las organizaciones internacionales oficiales invitadas a participar en la Reunión, de conformidad con el párrafo 12 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, y en virtud de acuerdos y decisiones adoptados por el Consejo de Administración, estuvieron acreditadas las siguientes:
  - Banco Interamericano de Desarrollo;
  - Corporación Andina de Fomento;

<sup>4</sup> Documentos [GB.332/LILS/2](#) y [GB.332/LILS/PV](#), párrafo 63.

- 
- Fondo Monetario Internacional;
  - Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados;
  - Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres;
  - ONU-Mujeres;
  - Organización de los Estados Americanos;
  - Organización Internacional para las Migraciones;
  - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo;
  - Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente;
  - Programa Mundial de Alimentos.

### **Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

**13.** De las organizaciones internacionales no gubernamentales invitadas a participar en la Reunión, de conformidad con el párrafo 12 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, y en virtud de acuerdos y decisiones adoptados por el Consejo de Administración, estuvieron acreditadas las siguientes:

- Alternativa Democrática Sindical de las Américas;
- Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas;
- Confederación de Empleadores del Caribe;
- Confederación de los Trabajadores y las Trabajadoras de las Universidades de las Américas;
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales;
- Confederación Sindical Internacional;
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte;
- Federación Internacional de Periodistas;
- Federación Sindical Mundial;
- Internacional de Servicios Públicos;
- Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera;
- Organización Internacional de Empleadores.

## **Protestas relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela**

14. La Comisión recibió dos protestas separadas presentadas por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA) relativas a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela.
15. En la protesta de la UNETE, se alegaba que dicha organización no había sido invitada a ninguna reunión convocada por el Gobierno con el objetivo de conformar la delegación de los trabajadores ante la Reunión, y que el Gobierno había decidido la composición de la delegación de manera unilateral, designando al Sr. Wills Rangel como delegado y al Sr. Carlos López como consejero técnico y delegado suplente, ambos representantes de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST), excluyendo a la UNETE. Según la UNETE, la CBST carecía de independencia y era cercana al Gobierno. Al respecto, la UNETE recordaba que la OIT había, en diversas ocasiones, ofrecido asistencia técnica para determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores pero que el Gobierno no había aceptado la asistencia ofrecida por la OIT. La UNETE consideraba que en la medida que no existía claridad con respecto a la representatividad de las organizaciones de trabajadores, el delegado trabajador debía asignarse con base en una alternancia consensuada.
16. En la protesta de la CODESA, se alegaba que la CODESA, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (STV), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) habían presentado al Gobierno los nombres del Sr. José Elías Torres y de la Sra. Juana María Chireno para integrar la delegación de los trabajadores en calidad de delegado y de consejera técnica, respectivamente. Sin embargo, ambas personas fueron acreditadas por el Gobierno en calidad de consejeros técnicos.
17. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó en relación a la protesta presentada por la UNETE que el 17 y 23 de julio cursó invitaciones a la CBST, CGT, CTV, UNETE, CODESA y CUTV, todas quienes, a excepción de la UNETE, acusaron recibo de la invitación. El Gobierno indicó que realizó múltiples requerimientos al Sr. Servando Carbone, miembro de la directiva de la UNETE, para que indicara la dirección actual de esta organización sin recibir respuesta. El 20 de julio, el Gobierno sostuvo una reunión a la que asistieron únicamente los representantes de la CBST y de la CUTV, donde se les informó de las dificultades del Gobierno para financiar la participación de todas las organizaciones sindicales, pero se garantizó la participación de al menos un delegado y un consejero técnico para cada uno de los sectores sociales. El 27 de julio, el Gobierno sostuvo una segunda reunión con las representaciones de la CODESA, CUTV y CGT, quienes consignaron una propuesta incluyendo a la UNETE, la cual no se encontraba firmada ni sellada por esta última. Durante una tercera reunión, el presidente de la CBST, Wills Rangel, informó la propuesta de delegación del sector de los trabajadores que debía ser acreditada para la Reunión. El Gobierno sometió la propuesta de delegación a todas las organizaciones de trabajadores y no habiendo recibido oposición procedió a acreditar la delegación de los trabajadores. Respecto a la carencia de independencia de la CBST, el Gobierno aseveró que no asume gastos ni otorga dinero adicional a la CBST y que respeta la autonomía e independencia de las organizaciones sindicales.
18. En lo relativo a la protesta de la CODESA, el Gobierno afirmó que no omitió el presunto consenso en tanto acreditó como consejeros técnicos al Sr. José Elías Torres, representante de la CTV, siendo tramitados sus gastos de viaje, y a la Sra. Juana María Chireno, quien fuera sustituida por el Sr. Heberto Ferrer a solicitud de la misma. El Gobierno también indicó que acreditó al Sr. Plácido Mundaray, presidente de la CODESA, en la delegación de los trabajadores a pesar de no haber sido incluido en la propuesta de delegación de los trabajadores.

19. *La Comisión observa que, una vez más, las organizaciones de trabajadores vuelven a presentar una protesta contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela acerca de la designación de la delegación de los trabajadores. Al respecto, la Comisión reitera la importancia de disponer de suficientes criterios y datos de representatividad que sean suficientemente claros y objetivos, y a este respecto recuerda los siguientes principios. Según la opinión consultiva núm. 1 de la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), de 1922, cuando en un país coexisten varias organizaciones más representativas, el Gobierno debe promover un acuerdo entre ellas en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT. De no haber acuerdo entre las organizaciones más representativas, el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, qué organización es la más representativa. Al respecto, la Comisión recuerda la recomendación unánime de la Comisión de Verificación de Poderes de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2018) relativa a las medidas de seguimiento de la situación planteada en una protesta relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, que se solicite al Gobierno que presente, al mismo tiempo que los poderes de su delegación ante la próxima reunión de la Conferencia, un informe detallado y corroborado por la documentación pertinente sobre la representatividad de todas las organizaciones de trabajadores del país así como el procedimiento seguido para buscar un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores más representativas y, de no haberse alcanzado ese acuerdo, los criterios objetivos y verificables fijados para designar la delegación de los trabajadores. La Comisión exhorta nuevamente al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica que la Oficina pueda prestarle en aras de avanzar en el establecimiento de criterios de representatividad objetivos y verificables.*

### **Protesta relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela**

20. La Comisión recibió una protesta presentada por el Grupo de Empleadores de la Reunión relativa a la designación de la delegación de los empleadores de la República Bolivariana de Venezuela.
21. El autor de la protesta alegaba que la designación, en calidad de consejeros técnicos de la delegación de los empleadores, de los Sres. Orlando Camacho y Rubén Díaz, respectivamente presidente y asesor jurídico de la Federación de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas (FEDEINDUSTRIA), no se realizó con el acuerdo de la organización más representativa de los empleadores, la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS). Se alegaba que FEDEINDUSTRIA era una organización cercana al Gobierno, ya que su presidente anterior, el Sr. Miguel Pérez Abad, había ocupado diversos cargos en el Gobierno y que su presidente actual, el Sr. Orlando Camacho, había sido elegido representante del sector empresarial de la Asamblea Nacional Constituyente y desempeñaba como coordinador general de la red de empresarios del movimiento político progubernamental «Somos Venezuela». El autor de la protesta consideraba que al ser FEDEINDUSTRIA una organización estrechamente vinculada con el Gobierno, no podía ser calificada como una organización independiente y representativa y, como tal, sus representantes no deberían haber sido acreditados en la delegación de los empleadores sin el acuerdo de FEDECAMARAS.
22. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó que la delegación de los empleadores fue producto del acuerdo entre las organizaciones de empleadores más representativas. El Gobierno sostiene que el 20 y 27 de julio de 2018 se llevaron a cabo reuniones de coordinación con FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA en las que se acordó que cada organización empleadora enviaría su propuesta de delegación, para que el Gobierno en respeto a lo acordado acreditara la delegación tal y como sucedió. El Gobierno recalcó que FEDECAMARAS y FEDEINDUSTRIA se reconocieron

mutuamente como las organizaciones de empleadores más representativas durante las reuniones mencionadas en lo relativo a la conformación de la delegación de empleadores para la Reunión sin presentarse objeción por parte de FEDECAMARAS. Finalmente, el Gobierno rechazó que FEDEINDUSTRIA sea una organización cercana al Gobierno o que reciba trato privilegiado y aseveró que ésta sólo mantiene un fructífero diálogo social con el Gobierno, apegándose a la Constitución y a las leyes del país.

23. *La Comisión subraya que el Gobierno debe cumplir con su obligación en virtud del párrafo 5 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales de designar los delegados y consejeros técnicos de los empleadores y de los trabajadores de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de los empleadores o de los trabajadores. La Comisión recuerda que el Gobierno debe determinar, con base en criterios objetivos y verificables, cuál es la organización más representativa, a través de un proceso de consulta respetuoso del carácter genuino, de la autonomía e independencia de las organizaciones de empleadores. Considerando que FEDECAMARAS ha sido históricamente la organización más representativa, se sugiere al Gobierno que realice las consultas con la misma. La Comisión exhorta nuevamente al Gobierno a que solicite la asistencia técnica de la Oficina para avanzar en el establecimiento de criterios de representatividad objetivos y verificables.*

### **Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de los consejeros técnicos de la delegación de empleadores de la República Bolivariana de Venezuela**

24. La Comisión recibió una queja presentada por el Grupo de los Empleadores de la Reunión, en la que se alegaba que el Gobierno sufragó los gastos de viaje y de estancia de sólo un representante de FEDECAMARAS, a saber la delegada empleadora. Además, estos gastos habían sido asignados tardíamente, el día de apertura de la Reunión. El autor de la queja consideraba que ello constituía incumplimiento del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales y representaba un obstáculo a la participación en la Reunión. El autor de la queja solicitaba que la Comisión exhorte al Gobierno para que, en adelante, cumpla con sus obligaciones.
25. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó que cumplió con la obligación de cubrir los gastos de viaje y estancia de la delegación tripartita, sufragando los gastos de un delegado y un consejero técnico de los empleadores y de un delegado y un consejero técnico de los trabajadores. El Gobierno puntualizó que la decisión de pagar los gastos solamente de un delegado y un consejero técnico para los empleadores y los trabajadores obedece a las dificultades económicas que atraviesa el país, también indicó que el pago tardío de los gastos se debió a dificultades para cumplir con la respectiva erogación, las cuales se extendieron no sólo a los empleadores sino también a los trabajadores y al Gobierno.
26. *La Comisión recuerda que en virtud del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, los gobiernos no sólo tienen que sufragar los gastos necesarios para garantizar la presencia de una delegación tripartita a la Reunión, sino también la de velar por que los participantes interesados reciban con debida antelación los fondos necesarios, a fin de que la participación de su delegación tripartita pueda hacerse efectiva. Por tanto, la Comisión insta al Gobierno a que en el futuro cumpla sus obligaciones.*
27. *Además, la Comisión recuerda que, si el Gobierno decide sufragar los gastos de viaje y de estancia de más de un participante de la delegación de los empleadores o de los trabajadores, debe identificar las personas cuyos gastos van a ser sufragados por el Gobierno de acuerdo con la organización más representativa, en este caso de los empleadores.*

## **Queja relativa al impago de los gastos de viaje y de estancia de la delegación de los trabajadores de la República Dominicana**

28. La Comisión recibió una queja presentada por el Sr. Rafael Abreu, presidente de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), apoyada por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), afiliada a la Confederación Sindical Internacional (CSI), en la que se alegaba que el Gobierno no había cumplido sus obligaciones en virtud del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita, impidiendo así la presencia efectiva de la delegación de los trabajadores en la Reunión. El autor de la queja solicitaba que la Comisión adopte las medidas correctivas necesarias.
29. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó que el 6 de agosto de 2018 recibió de parte del sector empleador los nombres de las personas designadas como miembro titular y suplente. El 27 de agosto, el Gobierno recibió una comunicación de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) indicando que de acuerdo a la rotación entre las centrales sindicales, le correspondía a la CASC participar en la Reunión, y proponiendo los nombres de sus representantes para ser acreditados como miembro titular y suplente. El 29 de agosto de 2018, el Gobierno depositó los formularios de presentación de poderes. Posteriormente, el 10 de septiembre, la CASC envió una comunicación aclarando que a quienes les correspondía asistir a la reunión era a la CNUS y, subsecuentemente, el 11 de septiembre, la CNUS envió su comunicación designando al Sr. Rafael Abreu como delegado, además de tres consejeras técnicas y una asesora. El 19 de septiembre, la Presidencia de la República aprobó la asignación de viáticos para la delegación tripartita, sin embargo, el 1.º de octubre, el Sr. Abreu indicó que él y las demás personas no asistirían a la Reunión.
30. *La Comisión observa que según los poderes presentados por el Gobierno, tal como reflejados en la lista provisional de las delegaciones, estuvieron acreditados ante la Reunión los Sres. Del Río Doña y León, de la CASC, respectivamente, en calidad de consejero técnico y delegado suplente de los trabajadores, a pesar del reconocimiento de que correspondía a los representantes de la CNUS participar en esta Reunión. Además, la Comisión observa que el Gobierno no ha proporcionado documentos para respaldar su alegación según la cual los representantes de la CNUS indicaron que no iban a asistir a la Reunión. Por tanto, la Comisión decidió recordarle al Gobierno su obligación de actualizar los poderes de su delegación tripartita, así como su obligación, en virtud del párrafo 4 del artículo 1 del Reglamento para las reuniones regionales, de sufragar los gastos de viaje y de estancia de su delegación tripartita y tomar las medidas necesarias al respecto en tiempo oportuno.*

## **Comunicación relativa a la delegación incompleta del Perú**

31. La Comisión recibió una comunicación presentada por la CSA, afiliada a la CSI, en la que se alegaba que el Gobierno no había acreditado a la delegación de los trabajadores. La organización autora de la comunicación mencionaba que el Gobierno no había aceptado la fórmula de representación propuesta por la Coordinadora de Centrales del Perú, órgano que representa a las centrales sindicales, desconociendo así el derecho autónomo de los sindicatos a decidir la forma en que son representados. En su comunicación, la organización autora solicitaba que la Comisión no aceptara tal forma de acreditación y que se velara por asegurar el efectivo funcionamiento del tripartismo.
32. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó que mediante oficios de 3 de julio de 2018 informó a los coordinadores de los sectores empleador y trabajador del pedido de la OIT de designar una delegación tripartita para la Reunión y les solicitó coordinar la designación de sus respectivos representantes. En dichos

oficios, el Gobierno solicitó a ambos sectores comunicar el nombre de su representante antes del 13 de julio y les informó que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estaría en capacidad de asumir los gastos de viaje y estancia de un representante de cada sector. El Gobierno recibió la designación del representante del sector empleador, Sr. Barrenechea Calderón y cubrió los gastos de éste. Por su parte, el sector trabajador indicó telefónicamente que probablemente no participaría en la Reunión por las mismas razones que le llevaron a desistir de participar en la 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

33. *La Comisión observa que el Gobierno no había acreditado delegación de los trabajadores ante la Reunión y que, por tanto, su delegación es incompleta. Sin embargo, la Comisión observa que a pesar de que el Gobierno puso a disposición de las centrales sindicales la posibilidad de sufragar los gastos de viaje y de estancia de un representante de los trabajadores, no obtuvo respuesta de parte de las organizaciones respecto de la conformación de la delegación ante la Reunión. Por tanto, la Comisión considera que no cuenta con documentos que acrediten la alegación según la cual el Gobierno no hubiese aceptado la fórmula de representación propuesta por la Coordinadora de Centrales del Perú para la conformación de la delegación de los trabajadores ante la Reunión y ha decidido no dar curso a la queja. Sin embargo, la Comisión recuerda que un caso similar fue presentado a la Comisión de Verificación de Poderes de la 107.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y espera que el Gobierno tome las medidas necesarias para asegurar la participación de una delegación tripartita completa a las futuras reuniones de la OIT.*

### **Comunicación relativa a la designación de la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela**

34. La Comisión recibió una comunicación titulada «Impugnación de la delegación de la República Bolivariana de Venezuela a la 19.<sup>a</sup> Reunión Regional Americana de la OIT» presentada por la Sra. Juana María Chireno, secretaria general de la CGT. La autora de la protesta indicaba que durante una reunión convocada por el Gobierno con motivo de conformar la delegación de los trabajadores ante la Reunión, su nombre había sido presentado por la GGT, CODESA, la STV y la UNETE para integrar la delegación en calidad de consejera técnica, al mismo tiempo que el Sr. José Elías Torres de la CTV fue propuesto como delegado de los trabajadores. La autora de la comunicación y el Sr. Torres fueron ambos acreditados por el Gobierno ante la Reunión en calidad de consejeros técnicos de la delegación de los trabajadores. Sin embargo, la autora de la protesta reconoció que no pudo finalmente asistir a la Reunión por razones profesionales y, por este motivo, fue reemplazada, a su pedido, por el Sr. Heberto Ferrer de la CGT en la delegación de los trabajadores en calidad de consejero técnico.
35. En una comunicación escrita dirigida a la Comisión, a pedido de ésta, el Gobierno explicó que el 17 y 23 de julio cursó invitaciones a la CBST, CGT, CTV, UNETE, CODESA y CUTV. El 20 de julio, el Gobierno sostuvo una reunión a la que asistieron únicamente los representantes de la CBST y de la CUTV, donde se les informó de las dificultades del Gobierno para financiar la participación de todas las organizaciones sindicales, pero se garantizó la participación de al menos un delegado y un consejero técnico para cada uno de los sectores sociales. El 27 de julio, el Gobierno sostuvo una segunda reunión con los representantes de la CODESA, CUTV y CGT, quienes consiguieron una propuesta incluyendo a la UNETE, indicando al Sr. José Elías Torres como delegado y a la Sra. Juana María Chireno como consejera técnica. El Gobierno sometió la propuesta previamente acordada entre la organización de trabajadores y no habiendo recibido oposición procedió a acreditar la delegación de los trabajadores. El Gobierno indicó que la Sra. Chireno fue acreditada como consejera técnica en la delegación de los trabajadores, y posteriormente, atendiendo a su solicitud expresa, se le sustituyó por el Sr. Heberto Ferrer.

36. *La Comisión, tras haber analizado la comunicación a la luz de los elementos proporcionados, considera que ésta no puede ser considerada como una protesta ya que no se alega que un delegado o un consejero técnico trabajador haya sido designado sin el acuerdo de las organizaciones más representativas de los trabajadores. Al no disponer de elementos suficientes para ejercer su mandato en virtud del párrafo 2 del artículo 9 del Reglamento para las reuniones regionales, la Comisión decidió no dar seguimiento a la comunicación.*

## Otras comunicaciones

37. La Comisión recibió, el jueves 4 de octubre de 2018, dos comunicaciones separadas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) relativas, respectivamente, a la ausencia de acreditación de una delegación tripartita por el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia y la delegación exclusivamente gubernamental de Nicaragua.
38. *La Comisión tomó nota de las comunicaciones, pero debido a su presentación tardía, no pudo obtener respuesta de los gobiernos concernidos en tiempo oportuno para poder examinarlas. Al respecto, la Comisión recuerda que la información relativa a la composición de las delegaciones acreditadas ante la Reunión estuvo disponible en una página web pública actualizada regularmente. Además, el día de apertura de la Reunión, se publicó en la página web de la Reunión una lista provisional de las delegaciones.*
39. *La Comisión considera que sería sin duda útil que la Oficina facilite información, incluso en los cursos de capacitación que brinde a los mandantes a través del centro de formación de la OIT, sobre el funcionamiento de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia y de las reuniones regionales de la OIT, en aras de asegurar que las protestas, quejas y comunicaciones se presenten en tiempo oportuno y que estén debidamente argumentados y respaldados por documentación pertinente.*

\* \* \*

40. La Comisión de Verificación de Poderes adoptó por unanimidad este informe.
41. Este informe será presentado a la Reunión para que ésta solicite a la Oficina que lo someta a la atención del Consejo de Administración, de conformidad con el párrafo 4 del artículo 9 del Reglamento para las reuniones regionales.

Ciudad de Panamá, 4 de octubre de 2018

(Firmado) Sra. Verónica López  
Presidenta

Sr. Pablo Bobic  
Vicepresidente

Sra. Isabel Guzmán  
Vicepresidenta

## Anexo A

## Delegados y consejeros técnicos acreditados

(Lista actualizada a las 14 horas del 4 de octubre de 2018)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Antigua y Barbuda	2	1	1	-	1	-
Argentina	2	1	1	1	-	9
Bahamas	1	-	1	-	-	-
Barbados	2	1	1	-	-	1
Belice	-	-	-	-	-	-
Bolivia (Estado Plurinacional de)	-	-	-	-	-	-
Brasil	2	1	1	4	-	5
Canadá	2	1	1	1	-	1
Colombia	2	1	1	2	6	5
Costa Rica	3	1	1	-	1	1
Cuba	2	1	1	1	1	1
Chile	2	1	1	-	2	3
Dominica	-	1	-	-	-	-
República Dominicana	1	1	1	2	1	1
Ecuador	2	1	1	-	2	2
El Salvador	2	1	2	1	1	4
Estados Unidos	2	1	1	7	-	-
Granada	-	-	-	-	-	-
Guatemala	2	1	1	2	1	1
Guyana	1	1	1	-	-	-
Haití	2	1	1	-	-	-
Honduras	2	1	1	1	1	-
Jamaica	2	1	1	1	-	-
México	2	1	1	1	3	3
Nicaragua	2	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	10	4	4
Paraguay	2	1	1	1	1	3
Perú	2	1	-	3	2	-
Saint Kitts y Nevis	2	1	1	-	-	-
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	2	-	1	-	-	-
Suriname	-	-	1	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	1	1	1	-	-
Uruguay	2	1	1	-	1	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	1	1	6	8
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>52</b>

## Anexo B

### Delegados y consejeros técnicos inscritos

(Lista actualizada a las 14 horas del 4 de octubre de 2018)

	Delegados gubernamentales	Delegados de los empleadores	Delegados de los trabajadores	Consejeros gubernamentales	Consejeros de los empleadores	Consejeros de los trabajadores
Antigua y Barbuda	2	1	1	-	-	-
Argentina	2	1	1	1	-	6
Bahamas	1	-	1	-	-	-
Barbados	2	1	1	-	-	1
Belice	-	-	-	-	-	-
Bolivia (Estado Plurinacional de)	-	-	-	-	-	-
Brasil	2	1	1	4	-	2
Canadá	1	1	1	1	-	1
Colombia	2	1	1	2	6	4
Costa Rica	3	1	-	-	1	-
Cuba	2	1	1	1	1	1
Chile	2	1	1	-	2	3
Dominica	-	1	-	-	-	-
República Dominicana	1	1	-	2	1	-
Ecuador	2	-	-	-	1	1
El Salvador	2	1	2	1	1	4
Estados Unidos	2	1	1	5	-	-
Granada	-	-	-	-	-	-
Guatemala	2	1	1	2	1	1
Guyana	1	1	1	-	-	-
Haití	2	1	1	-	-	-
Honduras	2	1	1	1	1	-
Jamaica	1	1	1	-	-	-
México	2	1	1	1	3	3
Nicaragua	2	-	-	-	-	-
Panamá	2	1	1	8	4	4
Paraguay	2	1	1	1	1	3
Perú	2	1	-	3	2	-
Saint Kitts y Nevis	2	1	1	-	-	-
San Vicente y las Granadinas	-	-	-	-	-	-
Santa Lucía	2	-	1	-	-	-
Suriname	-	-	1	-	-	-
Trinidad y Tabago	2	1	1	1	-	-
Uruguay	2	1	1	-	1	-
Venezuela, Rep. Bolivariana de	2	1	1	1	5	3
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>37</b>