



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

27 de Octubre de 2015

Sr. José Manuel Salazar Xirinachs

Director

Oficina Regional de la OIT

Para América Latina y el Caribe

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: Prioridades, Preocupaciones y Expectativas de los Empleadores en América Latina

Estimado Director:

Nos da mucho gusto saludarlo y felicitarlo por su reciente designación como Director de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Sus sólidos antecedentes académicos y profesionales y su particular sensibilidad al tripartismo y al diálogo social nos llenan de esperanza en lo que esperamos, sea una magnífica gestión de la Oficina Regional.

Su designación se produce en un momento de incertidumbre económica global. Si bien hay algunos factores que han dificultado el panorama de América Latina como lo son la actual desaceleración de la demanda externa, la reducción en el volumen comercial y la caída en los precios de las materias primas, en el contexto mundial la región presenta grandes retos y nuevos desafíos.

En este sentido, la prioridad de las políticas debe apuntar a generar mecanismos que incentiven la inversión y productividad, con mejoras en infraestructura, un capital humano pertinente, un régimen laboral flexible y la promoción de la inversión en ciencia tecnología e innovación. De esta forma la región estaría aprovechando la coyuntura actual, transformando el ambiente de incertidumbre económica, en un ambiente atractivo y amigable a la inversión, con economías más diversificadas y prósperas.

Esta comunicación tiene como propósito presentar las prioridades de acción, así como las principales preocupaciones y expectativas concretas del Grupo Empleador en la región, a fin que sean consideradas durante su gestión:

1. Necesidad de una Oficina Regional receptiva de las necesidades de los Empleadores
2. Empresa Sostenible: mayor y mejor difusión del concepto de Empresa Sostenible y de la importancia del entorno propicio al desarrollo empresarial
3. Políticas de reestructuración productiva
4. Empleo juvenil
5. Diálogo social
6. Las migraciones laborales, una situación beneficiosa para todos
7. Normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control de la OIT



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

8. Convenio 169 y su impacto en la inversión
9. Importancia de ACTEMP en la región
10. Formación del centro de Turín.

1. Necesidad de una Oficina Regional receptiva de las necesidades de los Empleadores en todo momento

El Grupo Empleador en la región requiere ser atendido por la Oficina Regional, las Oficinas subregionales y de País con similar interés al que se les presta a los otros mandantes de la Organización. Esperamos que esa actitud se vea reflejada en la determinación de la agenda de actividades, el contenido de las publicaciones, así como en la asistencia y cooperación técnica que se proporciona.

Es importante también que las Oficinas de la OIT en la región mantengan una postura neutral y objetiva al proporcionar asistencia técnica en materia de reforma de legislación del trabajo y que abogue en todo momento por la consulta tripartita. Ejemplos recientes como el caso Chileno en el que para hacer una propuesta de reforma laboral, se tomaron los pronunciamientos no vinculantes de la Comisión de Expertos, sobre los cuales no hay consenso tripartito entre los mandantes de la OIT, deben evitarse en el futuro.

Expectativas de los Empleadores

- Neutralidad de la Oficina Regional, subregionales y de países.
- Definición de una agenda de la Oficina relevante también para los Empleadores.
- Desempeño neutral en apoyo y financiación a los mandantes.
- Funcionarios de la OIT en la región al corriente y receptivos a las necesidades y preocupaciones del grupo Empleador.
- Oficina Regional ayude a transmitir al departamento de Normas las preocupaciones respecto a la asistencia técnica en materia normativa.

2. Empresa Sostenible: mayor y mejor difusión del concepto de Empresa Sostenible y de la importancia del entorno propicio para desarrollo empresarial

La Declaración de Lima de 2014 destaca como expectativas, la necesidad de que la Oficina promueva un “*entorno propicio para la creación y el desarrollo de las empresas, de acuerdo 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 al derecho de propiedad privada*”. Durante los últimos años, la región se ha convertido en un referente interno en la OIT en cuanto al importante avance de esta área de trabajo (particularmente a través de la herramienta EESE), tanto en términos de resultados como de recursos canalizados hacia la misma. Es por ello fundamental consolidar y profundizar en estos logros, tratando de proyectar parte de estos avances fuera de la OIT, en la colaboración con otras instituciones, y en los ámbitos del diseño de políticas públicas, con la idea de poder influir en los mismos y medir los efectos de las reformas.

Expectativas de los Empleadores



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

- Apoyo técnico, financiero y político al Informe Regional de Empresa Sostenible 2016-2017
- Continuar esfuerzos dispuestos a establecer una colaboración con el BID, Banco Mundial, CAF, entre otras organizaciones e instituciones que han desarrollado líneas de trabajo en el área de análisis para mejorar los entornos propicios a las actividades empresariales.
- Consolidación del programa EESE y ampliación de la cobertura geográfica a otros países de la región.
- Siendo la formalización una de las prioridades de la Declaración de Lima, estimamos que la línea de trabajo EESE puede ser una herramienta fundamental para examinar cómo los entornos para las empresas sostenibles ofrecen lecciones claves para evitar obstáculos y barreras al incremento del empleo formal y reducir la informalidad siguiendo la aproximación gradual e integrada que sugiere la recientemente adoptada Recomendación 204 de OIT.
- Apoyo a las organizaciones de empleadores de la región en la creación de nuevas capacidades de cabildeo, monitoreo y evaluación de medidas de mejora y reforma de los entornos empresariales.
- Sostenimiento de políticas de financiamiento al sector empleador para la realización de programas que promuevan el emprendedurismo.
- Apoyo del programa SCORE

3. Políticas de Reestructuración Productiva

La Declaración de Lima destaca la necesidad de promover *“Políticas de reestructuración productiva centradas en la transformación industrial hacia productos con mayor valor agregado”*. Los Gobiernos de la región tienen que concentrar sus esfuerzos en la implementación de reformas estructurales que permitan elevar el crecimiento sostenible y la productividad.

Para ello, creemos necesario impulsar políticas que permitan aprovechar las actuales dinámicas y oportunidades que ofrece la economía global, mejorando la competitividad de las economías. Si bien por un lado el ascenso de las grandes economías emergentes asiáticas ha favorecido el rol de la región como proveedor de recursos naturales al mundo entero, las economías de América Latina están sufriendo la desaceleración de la economía China. Es indispensable aprender de los errores del pasado y diversificar la estructura productiva hacia actividades innovadoras, sostenibles e intensivas en conocimiento y tecnología, que generen valor agregado y empleos de calidad. Existen vías que la región puede explorar para lograrlo, desde incentivar más decididamente el comercio intrarregional hasta fomentar estrategias que favorezcan una mayor generación y captura de valor agregado en las cadenas globales de valor. Diversos estudios señalan en este punto la necesidad de identificar nichos con potencial generador de valor agregado basados en las ventajas comparativas de las economías de la región (caso de los servicios), y de mejorar de forma sustancial la logística y la infraestructura. Estos aspectos además tendrían una incidencia claramente positiva en la productividad laboral de la región.



El impulso a la reforma en la región debe aspirar a un crecimiento inclusivo –y sostenible, de modo que aquellos países que todavía no lo han hecho, deben ver a la empresa privada como gran aliada para generar más y mejores empleos.

Expectativas de los Empleadores

- Que la OIT abogue por la necesidad de diversificar la estructura productiva de la región y proporcione para su logro la debida asistencia técnica junto con otras organizaciones internacionales.
- Que el concepto de la restructuración productiva y la necesidad de diversificar la estructura productiva hacia actividades innovadoras, sostenibles e intensivas en conocimiento y tecnología, que generen valor agregado y empleos de calidad aparezcan de manera regular y sistemática en las actividades y publicaciones de la Oficina.
- Reflexión e investigación por parte de la Oficina Regional sobre las políticas públicas que permiten al mercado laboral adaptarse a una potencial crisis del empleo
- Elaboración de herramientas que preparen a los mandantes para hacer frente a un escenario de mayores tasas de desempleo.

4. Empleo Juvenil

El empleo juvenil ha sido un tema prioritario para la Oficina desde hace mucho tiempo. Sin embargo, el desempleo juvenil sigue siendo un gran desafío en la mayoría de los países de la región. Es necesario que los países de la región establezcan políticas económicas y de empleo para promover el aumento de puestos de trabajo, la educación, la formación profesional y especialmente considerar medidas dirigidas a la importante transición de la escuela al trabajo. Un aspecto para encarar este desafío es modernizar los sistemas de formación profesional para que estén en consonancia con las necesidades del mercado laboral. Existe en algunos países todavía un largo camino por recorrer para llegar a los marcos legislativos que promueven el aprendizaje y que produzcan resultados que estén en línea con las necesidades del mercado laboral.

Las organizaciones de empleadores y las empresas están siendo actores dinámicos en esta cuestión. Por ejemplo la OIE y el BIAC iniciaron la Red de Aprendizaje Global (GAN) - una alianza de empresas impulsada para comprometerse a promover y compartir las mejores prácticas en los programas de aprendizajes -.

Expectativas de los Empleadores

- Promoción de políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil, la educación, la formación profesional y que consideren la importante transición de la escuela al trabajo.
- Promoción de la iniciativa empresarial y del empleo independiente de los jóvenes para que los jóvenes no solo salgan de la escuela a buscar trabajo sino también a crearlo.
- Promover activamente marcos legislativos e institucionales atractivos y que estimulen el establecimiento de sistemas de aprendizajes.
- Apoyar económica y técnicamente el establecimiento de redes nacionales del GAN en la región.



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

5. Diálogo Social

Para hacer frente a los problemas económicos y sociales actuales, la región tiene la necesidad de contar con un amplio y auténtico diálogo social, basado en un modelo de colaboración y no en la cultura de la confrontación, donde gobiernos, empresarios y trabajadores sumen esfuerzos para la generación de empleo y riqueza. Ello exige actitudes responsables por parte de todos los actores. Lamentablemente hoy en día en algunos países de la región se está observando un debilitamiento del diálogo social tripartito y algunos Gobiernos están abandonando los procesos de consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores en la adopción de normativas laborales, económicas y sociales que les afectan. La OIT puede cumplir un rol determinante en la promoción de una cultura de responsabilidad en el diálogo social.

Expectativas de los empleadores

- Promoción del diálogo social efectivo mediante el fortalecimiento de las capacidades de los actores sociales. Asistencia técnica.
- Apoyo para la participación de CEATAL en el proceso de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA (CIMT)
- Promoción del diálogo social a través de llamados claros a los Gobiernos y los poderes públicos para que respeten el rol de los interlocutores sociales y su no injerencia en ámbitos que les son propios.
- Promoción de iniciativas de formación sobre la importancia y los efectos positivos del diálogo social.

6. Las migraciones laborales, una situación beneficiosa para todos

Los cambios demográficos y las necesidades de las empresas han aumentado la necesidad de una mayor movilidad laboral transfronteriza. La movilidad internacional de los recursos humanos desempeña un papel cada vez mayor para el crecimiento económico, la competitividad y el desarrollo de la región. La Oficina Regional debería facilitar el debate sobre cómo crear marcos eficientes para que la migración laboral resulte beneficiosa para todas las partes, tanto sea para el migrante como para el país receptor.

Expectativas de los empleadores

- Apoyo de la Oficina para resaltar mediante sus labores de asistencia técnica la importancia de la migración laboral para la riqueza y la competitividad de los países de la región y que por tanto la misma debe abordarse como una oportunidad en vez de riesgo
- Apoyo de la Oficina para transmitir a los Gobiernos la necesidad de desarrollar políticas migratorias predecibles, eficientes y flexibles que se ajusten a las necesidades del mercado laboral con el fin de reducir al mínimo las barreras relativas a la movilidad

7. Normas internacionales y los mecanismos de control de la OIT



La preocupación ya expresada en 2011 a la entonces Directora de la Oficina respecto a las altas tasas de ratificación de los Convenios de OIT en la región y al mismo tiempo el alto grado de incumplimiento en la legislación y en la práctica de las disposiciones de los Convenios ratificados sigue siendo una gran preocupación de nuestro grupo. Nos preocupa también la falta de flexibilidad de las disposiciones de un gran número de Convenios de OIT, así como los pronunciamientos extensivos - sin fundamento en el texto de las normas y que son contrarios a la promoción de la empresa sostenible- de los órganos de control, en especial, aquellos emanados de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.

El debate sobre el derecho de huelga y el Convenio 87 ha avanzado mucho desde la crisis del sistema de control de junio de 2012. El Consejo de Administración en marzo de 2015 decidió suspender las acciones para enviar una solicitud a la Corte Internacional de Justicia sobre esta cuestión. Es importante destacar la manifestación del Grupo de Gobiernos que expresó que si bien el derecho de huelga podría estar relacionado con el principio de libertad sindical, las condiciones de ejercicio de este derecho debían darse de acuerdo a las realidades nacionales. El caso del derecho de huelga y el Convenio 87 es uno de muchos ejemplos de pronunciamientos extensivos de los órganos de control, toda vez que no tienen fundamento en los textos de los Convenios y que, además, son contrarios a la promoción de la empresa sostenible que la OIT debería evitar.

Nos sigue preocupando también la cantidad de quejas – muchas de ellas infundadas- presentadas por los sindicatos nacionales, regionales e internacionales ante el Comité de Libertad Sindical – tema que ya habíamos planteado en 2011 y que aún sigue sin resolverse- y la tendencia creciente de reclamaciones conforme al Artículo 24 de la Constitución de la OIT, que afectan a los Gobiernos de la región.

Expectativas de los empleadores

- Apoyo de la Oficina para transmitir la preocupación del Grupo al Departamento de Normas respecto a las cuestiones relacionadas con las normas anteriormente expuestas y la necesidad de realizar un análisis del impacto económico en la creación de empleo pleno y productivo de los Convenios de la OIT en las economías de la región.
- Apoyo de la Oficina para transmitir al Departamento de Normas la necesidad de implementar sin demora mecanismos nacionales de solución de conflictos para reducir el número de quejas y comentarios infundados por parte de los sindicatos a los órganos de control de la OIT. El ejemplo de CETCOIT en Colombia podría servir como modelo.
- Necesidad de continuar apoyando la capacitación de las Organizaciones de Empleadores en materia de normas y el sistema de control, tal como lo establece la Declaración de Lima.
- Necesidad de promover activamente el ejercicio responsable de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

8. El Convenio 169 y su impacto en la inversión

En América Latina los hidrocarburos son la principal fuente energética y junto con los minerales constituyen una de sus principales riquezas naturales estratégicas. Al mismo tiempo, la brecha de infraestructura en la región obliga a los Estados a acometer proyectos importantes como lo son generadoras hidroeléctricas, carreteras, puertos, etc.



El Convenio No. 169 de la OIT establece la consulta y la participación de los pueblos indígenas y tribales en las políticas y en los programas que puedan afectarles. Dispone el goce de los derechos fundamentales y establece políticas generales para los pueblos indígenas y tribales en cuestiones tales como las costumbres y las tradiciones, el derecho a la tierra, la utilización de los recursos naturales encontrados en tierras tradicionales, el empleo, la orientación profesional, las artesanías y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, la educación, los contactos y la comunicación a través de las fronteras.

Los mayores desafíos de la aplicación del Convenio se encuentran fundamentalmente en la parte I del mismo (Política General), su Artículo 6, que impone la obligación a los gobiernos de “consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados (...), cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”, y la parte III del mismo (Tierras), en especial los Artículos 13 a 17.

Los obstáculos legales, de negocios, de reputación y los costos financieros que una mala aplicación e interpretación de la obligación de consulta por parte de los Estados en los proyectos que llevan a cabo empresas, tanto públicas como privadas, pueden ser significativos. La responsabilidad de la consulta recae en los Estados. Los Estados deben cumplir con el requisito de la consulta, teniendo en cuenta no solo los intereses de los pueblos indígenas, sino también los de la sociedad en su conjunto, incluido el sector privado. La consulta ha de ser previa y de buena fe, y de acuerdo con el Artículo 6 del Convenio, la finalidad de la misma es buscar llegar a un acuerdo o buscar el consentimiento de las comunidades consultadas acerca de las medidas que las afecten. El requisito de la consulta no le otorga un derecho de veto a los consultados, como lo aclarado expresamente la Guía del Departamento de Normas de la OIT sobre el C 169.

Para que el Convenio 169 pueda ser considerado como un instrumento de diálogo social, el mismo debe entenderse como un instrumento importante, no solo para la protección y promoción de los derechos de los pueblos indígenas, sino también para la creación de un entorno económico y social favorable a la inversión y generación de empleo.

Expectativas de los empleadores

- Necesidad de promover la aplicación equilibrada del Convenio 169 y en especial la adecuación de la consulta previa.
- Necesidad de proporcionar asistencia técnica en la forma de soluciones prácticas y experiencias comparadas que ayuden a los Estados a desarrollar marcos regulatorios y legislativos en materia de consulta con los pueblos indígena de conformidad con las disposiciones del Convenio
- Necesidad de apoyar la promoción del Informe Regional ACTEMP (Colombia-Costa Rica-Guatemala-Chile) Convenio N° 169 de la OIT y la consulta previa a los pueblos indígenas en proyectos de inversión dentro y fuera de la Oficina.

9. Relevancia de la labor de ACT/EMP para las Organizaciones de Empleadores de la Región

Tal y como hemos venido reiterando en gran número de ocasiones, un elemento clave de la calidad, pertinencia y relevancia del trabajo de la OIT con las organizaciones de empleadores de la región es el papel que en este ámbito desempeña ACTEMP. En



constante coordinación con las oficinas de la organización en la región, este papel es fundamental para la OIT, tanto en el ámbito político (en la relación entre la oficina y los empleadores y viceversa), como en la definición de un programa de cooperación técnica ajustado a las necesidades, demandas y prioridades de los empleadores. Cuando en el primer punto de esta carta se plantea la cuestión de una oficina más cercana a las demandas de los empleadores, es precisamente la consulta permanente y sustancial a ACTEMP, la mejor forma de garantizar esta meta. En este contexto, queremos destacar algunos puntos que creemos especialmente importantes:

Una condición esencial para garantizar el adecuado desarrollo de las funciones de ACTEMP es el de su autonomía técnica y política, sin perjuicio de los adecuados y necesarios mecanismos de coordinación e información con el resto de la Oficina, tal y como ha venido siendo la práctica en el pasado. En el ámbito de los recursos, el programa de cooperación técnica de ACTEMP es clave y el refuerzo a ese programa con fondos adicionales, como viene siendo habitual, una ayuda esencial. Pero además, es fundamental apuntar a un reparto más equilibrado de fondos con las actividades con los trabajadores y los gobiernos. En este punto, la claridad y el equilibrio en las asignaciones del RBSA, del RBTC y de los fondos de la Oficina Regional, que ejecuta el Centro de Turín, es un aspecto esencial.

La estructura actual de ACTEMP, con sus responsabilidades regionales y de atención a los países, es una estructura que cuenta sin duda con nuestro apoyo, al haberse demostrado adecuada para las finalidades y responsabilidades antes descritas.

Finalmente, en un contexto de creciente atención por parte de la OIT al mundo de las empresas, por la vía de nuevos esquemas de asociación y cooperación, es importante recordar el papel clave que esta unidad debe jugar en la relación con las empresas, de acuerdo con la decisión adoptada por el mismo Consejo de Administración. En aras de la pertinencia, calidad y articulación de las propuestas de la OIT al mundo empresarial (y viceversa) es esencial que el rol de ACTEMP como “punto de entrada” de la OIT sea plenamente efectivo en todo contacto con el mundo empresarial.

10. Importancia de que los empleadores de la región se vean más beneficiados por la formación que se imparte en el centro de Turín.

La formación impartida y los servicios disponibles a través del centro de formación de la OIT tanto en Turín como en los distintos países son fundamentales para los empleadores y sus organizaciones. Desde la región seguiremos apoyando las labores del Centro y participando activamente en la formación y servicios que se impartan.

Expectativas de los empleadores

- Apoyo de la Oficina para transmitir al Centro de Formación de Turín la necesidad de desarrollar programas de formación y servicios de acuerdo a las necesidades de los mandantes-
- Apoyo de la Oficina para transmitir al Centro de Formación de Turín la necesidad que los Empleadores de la región se beneficien más de la formación del Centro de Turín y que puedan hacerlo en idioma español



International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

Comentarios finales

Esta comunicación tiene como propósito presentar las prioridades de acción, así como las principales preocupaciones y expectativas concretas del Grupo Empleador en la región, para que sean atendidas durante su gestión.

Confiamos en sus antecedentes académicos y profesionales así como en su convicción a la importancia del tripartismo como valor fundamental de la OIT y al diálogo social como mecanismo de incalculable valor para lograr los consensos necesarios.

No queremos concluir nuestra carta sin antes compartir con usted la gran preocupación de todos los Empleadores de la región respecto a la difícil situación del empresariado libre e independiente de Venezuela representado en FEDECAMARAS. El clima de acoso e intimidación a los líderes empresariales y las constantes violaciones a los Convenios de OIT ratificados por Venezuela han llevado a un gran número de delegados a la pasada Conferencia Internacional del Trabajo a presentar una queja Artículo 26 de la Constitución de la OIT por violación a los Convenios 26, 87 y 144. Contamos con el apoyo de la Oficina Regional para continuar reforzando la capacidad de FEDECAMARAS como organización de empleadores más representativa. Contamos también con el apoyo de la Oficina para proporcionar la asistencia técnica necesaria a fin de que Venezuela cumpla en la ley y en la práctica con los Convenios ratificados sin demora y cesen definitivamente los actos de acoso e intimidación al empresariado libre e independiente.

Cordiales saludos

Alberto Echavarría Saldarriaga

Miembro Empleador del Consejo de Administración de la OIT en nombre de todos los Miembros Empleadores de América Latina del Consejo de Administración de la OIT