

RESULTADOS DEL TALLER RIAL SOBRE
“ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL
CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL”

San José, Costa Rica, 6 -7 de diciembre de 2018

Generalidades

- Evento de la RIAL
- Participación de 20 representantes de Ministerios de Trabajo de la OEA y representantes de los trabajadores y de los empleadores agrupados en COSATE y CEATAL
- Co-organizado por OEA y OIT bajo el auspicio del MTSS de Costa Rica y financiado por el Programa Laboral de Canadá

Objetivos y ejes de discusión

- Objetivo general: Aumentar los conocimientos y fortalecer la capacidad de los Ministerios de Trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, y generar políticas públicas que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos laborales.
- Tres grandes ejes
 - Fortalecer la inspección del trabajo, especialmente con inclusión de enfoques innovadores, y en materia de protección de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva;
 - Promover la resolución alternativa de conflictos laborales individuales y colectivos.
 - Coordinar sus acciones con otras instancias del Estado, incluyendo a las de la justicia laboral, en favor de un mayor cumplimiento de la legislación laboral.

Metodología

- Tres paneles de discusión cubriendo cada uno de los ejes: Presentaciones de los MT y especialistas sobre iniciativas concretas, seguidos de espacios de diálogo abierto entre los asistentes.
- Discusiones en sub-grupos para facilitar la identificación de desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones.
- Cuestionario de Preguntas orientadoras previo.
- Resultado del evento: identificación de desafíos, lecciones aprendidas y recomendaciones de política para cada uno de los tres temas de énfasis

TEMA 1: FORTALECER LA INSPECCIÓN DEL
TRABAJO: ENFOQUES INNOVADORES Y
ACCIONES FRENTE A LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES CON ÉNFASIS EN
LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Tema 1: Desafíos

- Gran desafío: altos niveles de informalidad, aparición de nuevas formas de interacción económica y los cambios provocados por la 4 Revolución Industrial
- Insuficiencia de recursos para garantizar un número adecuado de inspectores aunado a la necesidad de contar con recursos para traducción e interpretación simultánea en la inspección de trabajo.
- Mejoramiento de mecanismos de coordinación con otras agencias de gobierno que también realicen inspecciones, no solo para tener mejor acceso sino para tener mejor información
- El acceso limitado o nulo a personas trabajadoras domésticas remuneradas así como al mercado informal.
- Necesidad de contar y usar nuevas tecnologías versus la resistencia de los inspectores a los cambios.

Tema 1: Lecciones aprendidas

- La inspección es un aspecto fundamental de la seguridad jurídica de cada país al garantizar el cumplimiento de la ley laboral.
- El interés y las medidas de los países con respecto a la inspección del trabajo se concentran en tres rubros:
 - 1) Planificación de las acciones y ejecución de políticas. Con la limitación de recursos existentes la planeación de la inspección permite obtener mayores avances, una mayor productividad y una mejora del clima laboral. El uso de big data y estadísticas para la toma de decisiones que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos
 - 2) Programación de las inspecciones. Se ha facilitado la selección de centros de trabajo, definición de visitas número de inspecciones y regiones. Se está innovando con herramientas para identificar regiones y sectores de actividad que deben priorizarse También otros desarrollan programas de inspección focalizados en determinados derechos
 - 3) Gestión y Actuación con mejora de la calidad de la inspección: Unificación de criterios, revisión de procedimientos, sistemas de seguimiento de casos, denuncia en línea, entre otros.

Tema 1: Recomendaciones

- Mejorar el diálogo social tripartito, permanente y formal
- Promover la negociación colectiva y la libertad sindical como mecanismos para lograr el cumplimiento y la protección de los derechos laborales.
- Fomentar campañas de sensibilización y de educación formal, y fortalecer los canales de comunicación pública –incluyendo las redes sociales.
- Incluir en los PND de cada país y en las políticas de supervisión y cumplimiento, medidas y acciones de prevención, inspección, vigilancia y control.
- Considerar las circunstancias sociales y políticas (caso de intensificación de migración laboral) para establecer mejores estrategias de inspección laboral.
- Continuar fortaleciendo la inspección del trabajo, no solo con mayores recursos, sino con enfoques innovadores.

Tema 1: Recomendaciones

- Continuar invirtiendo en uso de tecnología y reconversión tecnológica en la inspección.
- Utilizar y cruzar bases de datos y estadísticas de distintas instancias (big data) para priorizar sectores y territorios.
- Territorializar y descentralizar servicios
- Complementar el rol punitivo/sancionatorio con un enfoque preventivo.
- Los países del Caribe recomendaron a sus gobiernos considerar el desarrollo de un programa /programas para fomentar el "cambio de comportamiento corporativo" a manera de autoregulación y alentar a empleadores y trabajadores a asumir una mayor responsabilidad en el cumplimiento de la legislación laboral.

TEMA 2: RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Tema 2: Desafíos

- Existencia de un déficit de mediadores y conciliadores debidamente capacitados.
- Fallas en los procedimientos para iniciar y desarrollar los mecanismos de resolución alternativa de conflictos, como la conciliación y la mediación.
- Tiempo que se tardan las conciliaciones y mediaciones. Las partes esperan soluciones rápidas.
- El carácter no vinculante de las decisiones de estas instancias en algunos países
- La incorporación de cláusulas de arbitraje en los contratos de trabajo restringe el acceso del trabajador al proceso de resolución alternativa de conflictos, en particular la conciliación y la mediación, debido a que el empleado está obligado a ir directamente a los tribunales.

Tema 2: Lecciones aprendidas

- La mediación y la conciliación son los mecanismos más utilizados de solución alternativa de conflictos y se reconoce que contribuyen de manera significativa al cumplimiento de la legislación laboral.
- Desarrollo de mecanismos de mediación y conciliación en la región es disímil, en la mayoría de los países parece ser muy incipiente, aunque han mostrado muy buenos resultados (algunos países indicaron tasas de más 50% de conflictos resueltos por estas vías, descongestionando de manera efectiva al poder judicial).
- En varios países se están apenas creando Protocolos de Mediación, y dentro de las experiencias más avanzadas se reconoció a Canadá.
- Las cualidades profesionales y personales de los conciliadores y mediadores son fundamentales para el éxito de los mecanismos de resolución alterna de conflictos.

Tema 2: Recomendaciones de Política

- Mejorar los perfiles y las cualificaciones de los funcionarios que asumen las labores de conciliación y mediación, e invertir más en su permanente formación.
- Revisar y/o definir los procedimientos para activar, desarrollar, monitorear y evaluar las instancias de resolución alternativa de conflictos. (fortalecer legislación para respetar plazos, considerar imposición de sanciones, adecuación de espacios físicos).
- Continuar intercambiando experiencias y discutiendo asuntos claves.

TEMA 3: COORDINACIÓN ENTRE MINISTERIOS
DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS DEL ESTADO
PARA MEJORAR EL CUMPLIMIENTO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL.

Tema 3: Desafíos

- Colaboración entre las agencias del Estado es deseable pero la diferencia de prioridades afectan el resultado de la colaboración y la agilidad de respuesta entre ellas.
- Procesos burocráticos que afectan la velocidad con la que se puede lograrla colaboración, ya sea a través de canales formales o informales.
- Restricciones presupuestarias son un desafío mayor. Limitados recursos financieros para hacer todo lo necesario para satisfacer las solicitudes de coordinación entre agencias y ministerios.
- Duplicación de esfuerzos entre agencias, en algunos casos, por falta de claridad sobre responsabilidades y funciones. La colaboración debería permitir acceso a información generada por las diferentes instituciones públicas, acceso a bases de datos y a actuaciones conjuntas, de ser el caso, de acuerdo a sus competencias.
- La Cultura organizacional y mentalidad dentro de cada institución que impide el intercambio de información y la colaboración.

Tema 3: Lecciones aprendidas

- El llamado a una mayor coordinación inter-institucional e inter-sectorial es hoy una constante en debates internacionales y regionales sobre desarrollo.
- La coordinación debe darse tanto de manera vertical -entre gobierno central o nacional e instancias sub-nacionales (provincias, etc), como de manera horizontal –entre diferentes instituciones en un mismo nivel-.
- El compromiso de trabajar de manera articulada con otras agencias y sectores es común a todos los Ministerios de Trabajo de la región, aunque sus esfuerzos estén en diferentes grados de desarrollo.
- Los países del Caribe indicaron que la coordinación y la colaboración pueden no estar muy formalizadas dentro de su sub-región, pero que las relaciones de cooperación informal entre agencias e inspectores han dado resultados positivos.
- La coordinación inter-agencial puede ser más amplia o más específica dependiendo del fenómeno del que se trate.

Tema 3: Lecciones aprendidas

- Las principales estrategias de colaboración entre Ministerio del trabajo y otras instituciones públicas son: Firma de acuerdos inter-agenciales y coordinación de acciones multisectoriales; acciones conjuntas de formación para servidores públicos; comités o mesas interinstitucionales; acuerdos formales compartir información recaudada.
- La voluntad política y el mandato al más alto nivel es indispensable para que la coordinación interinstitucional funcione.
- La claridad sobre las responsabilidades y las funciones de cada una de las partes, así como la capacidad técnica de cumplimiento son claves de éxito.
- Se reconoce que lograr el cumplimiento de la legislación laboral requiere de un enfoque estatal(poder legislativo, ejecutivo y judicial), no sólo desde los Ministerios de Trabajo.

Tema 3: Recomendaciones de política

- Formalizar las relaciones de colaboración entre Ministerios de Trabajo y otras agencias con acuerdos o memorandos.
- Incrementar las asignaciones presupuestarias de cada institución para facilitar la colaboración.
- Extender las campañas de educación y sensibilización sobre asuntos laborales, diseñadas para el público en general, a las agencias gubernamentales.
- Compartir recursos -equipo técnico y recursos humanos- entre los territorios del Caribe, de modo que, cuando sea posible y necesario, estén disponibles para los distintos países.
- Hacer un mejor uso de los sistemas de información del mercado laboral ya existentes, y también de los datos recopilados por otras agencias
- Garantizar el intercambio y uso compartido de información entre agencias

Tema 3: Recomendaciones de política

- Trabajar con el poder legislativo para solucionar y evitar contradicciones e incoherencias en la legislación, que hacen muy problemática su aplicación.
- Hacer acuerdos y trabajar con agencias del Estado encargadas de cobrar las multas impuestas por los Ministerios de Trabajo.
- Incluir dentro de la colaboración inter-agencial la realización de proyectos de investigación conjuntos y significativos que puedan tener un impacto en el área laboral.
- Los países del Caribe recomendaron especialmente hacer reuniones técnicas regionales, a través de teleconferencia y en plazos regulares año), para discutir asuntos técnicos dentro del Caribe
- Crear ventanillas únicas en los Ministerios de Trabajo, donde los ciudadanos puedan acceder a todos los servicios y trámites a su disposición.

RECOMENDACIONES COMUNES A LOS DISTINTOS PANELES Y TEMAS QUE REQUIEREN MAYOR DISCUSIÓN

- Promover encuentros más frecuentes entre los distintos representantes de los Ministerios de Trabajo para continuar abordando los tres temas de énfasis del Taller.
- Continuar el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en materia cumplimiento de la legislación laboral. Aprovechar las herramientas de la RIAL
- Los temas de cumplimiento laboral comprenden a los servicios de inspección y también medidas de promoción del cumplimiento con trabajadores y empleadores. En este sentido, las campañas estatales e iniciativas privadas de cumplimiento laboral, así como el desarrollo del diálogo social y de los mecanismos de solución de conflictos laborales deben integrarse en las políticas nacionales.
- Se requiere una discusión mayor sobre el papel del prácticas de inspección frente a los cambios en el mundo del trabajo.