

DERECHOS SINDICALES:

Sindicatos más fuertes y con más poder de negociación;
por el fortalecimiento de la democracia y
de los derechos humanos



IAMRECON
UNION DE TRABAJADORES



2019

Alianzas y estrategias necesarias para avanzar en la lucha

Expone:

Ana María Lizárraga Mejía

Magister en Gestión Pública
Licenciada en Administración

Responsable política de los países andinos

Internacional de Servicios Públicos

Secretaria General UNASSE

Consejo Nacional FENTAT SUNAT

Secretaria General SUTTSUNAT

FORTALEZAS DEL AMBITO SINDICAL MUNDIAL

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

(Convenios 87 y 98)

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

(Convenios 29 y 105)

Abolición efectiva del trabajo infantil.

(Convenios 138 y 182)

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(Convenios 100 y 111)

Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

(Convenios 190)

**DESAFIO DEL MUNDO SINDICAL:
EL PROCESO COMPLEJO Y
MULTIFACETICO DE LA
GLOBALIZACIÓN**

Las grandes organizaciones sindicales del mundo, nacionales e internacionales, enfrentan graves dificultades para adaptarse a los desafíos de la globalización y poder desarrollar una lucha efectiva contra el neoliberalismo.

Hay una evidente pretensión de imponer una globalización sin condiciones y una agenda comercial sin derechos laborales, con el pretexto de evitar formas veladas de proteccionismo en los países menos desarrollados. “La obtención de ventajas comerciales a costa de la ausencia de seguridad social y de derechos laborales”*

Ej.: El régimen de protección de las inversiones, que permite que a través de un arbitraje los inversionistas extranjeros puedan demandar a los gobiernos que han suscrito acuerdos o tratado de LC, si en alguna forma perjudican sus intereses, inclusive contra las regulaciones y políticas gubernamentales (ej. sobre remuneración mínima).

DESAFIOS ANTE:

CRISIS DE AFILIACIÓN	Dificultades para afiliar a determinados colectivos de trabajadores, como los precarios, los jóvenes, inmigrantes, mujeres.
CRISIS DE REPRESENTACIÓN	Creciente envejecimiento de la afiliación sindical, dificultades para feminizar su composición y, para reflejar la heterogénea composición interna de las trabajadoras/es
MENOR PODER DE ACCIÓN EN CONFLICTO LABORAL	Transformación del conflicto laboral y de disminución de la capacidad de presión sindical de los trabajadores, dentro y fuera de la empresa, y sobre todo del poder de negociación.
CRISIS DE FUNCIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO	Procesos de individualización de las relaciones laborales y las nuevas técnicas de gestión de la mano de obra, que buscan hacer prescindibles a los sindicatos
REDUCCIÓN DE LA INFLUENCIA SOCIAL	Reducción de la influencia social de los sindicatos, de su valoración por parte de las trabajadoras y trabajadores asalariados.
REFERENCIA POLÍTICO SOCIAL	Capacidad para ser un referente de influencia en la vida política y social de cada país, y de su capacidad para influenciar los procesos de toma de decisiones en el terreno político de forma sustantiva.

Aspiramos que en cada país, se logre una Ley de Negociación Colectiva para el sector público, porque el derecho a negociar, el derecho a dialogar, a plantear nuestras justas demandas, a tratar entre pares, en igualdad de condiciones, en igualdad de información, con sentido común, con buena fe, con ética, con integridad, **es la única forma digna de negociar.**

ALIANZAS PARA PRESERVAR, RECUPERAR Y PROMOVER DERECHOS, ESPACIOS Y CONSTRUIR CONSENSOS

Es necesario afianzar la confianza en nuestra capacidad de lograr una agenda común con la sociedad civil organizada y las organizaciones sindicales en todos los niveles de representación y convocar a otros actores sociales y políticos para fortalecer nuestra capacidad de defensa, resistencia y movilización al mediano y largo plazo y sobre todo capacidad de propuesta e incidencia en las políticas públicas, para que éstas se construyan con sensibilidad al género, con justicia social, justicia fiscal y económica, para contrarrestar la agenda comercial mundial que impone reformas regresivas en los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores: ¡PROTESTA PERO CON PROPUESTA!

Países que NO han ratificado el Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Afganistán
Alemania
Angola
Arabia Saudita
Argelia
Australia
Austria
Bahamas
Bahrein
Bangladesh
Barbados
Benin
Bolivia, Estado Plurinacional de
Brunei Darussalam
Bulgaria
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Camboya
Camerún
Canadá
Centroafricana, República
Checa, República
China
Comoras
Congo
Corea, República de
Costa Rica
Côte d'Ivoire
Croacia
Democrática del Congo, República
Djibouti
Dominica

Dominicana, República
Ecuador
Egipto
Emiratos Árabes Unidos
Eritrea
Estados Unidos
Estonia
Eswatini
Etiopía
Fiji
Francia
Gambia
Granada
Guatemala
Guinea - Bissau
Guinea Ecuatorial
Haití
Honduras
India
Indonesia
Irán, República Islámica del
Iraq
Irlanda
Islandia
Islas Cook
Islas Marshall
Islas Salomón
Israel
Jamaica
Japón
Jordania
Kazajstán
Kenya

Kirguistán
Kiribati
Kuwait
Lao, República Democrática
Popular
Lesotho
Líbano
Liberia
Libia
Lituania
Malasia
Malawi
Maldivas, República de
Malta
Mauricio
Mauritania
México
Mongolia
Mozambique
Myanmar
Nepal
Nicaragua
Níger
Nigeria
Nueva Zelandia
Omán|
Pakistán
Palau
Panamá
Papua Nueva Guinea
Paraguay
Qatar
Rumania

Rwanda
Saint Kitts y Nevis
Samoa
San Vicente y Las Granadinas
Santa Lucía
Senegal
Serbia
Sierra Leona
Singapur
Siria, República Árabe
Somalia
Sri Lanka
Sudáfrica
Sudán
Sudán del Sur
Tailandia
Tanzanía, República Unida de
Tayikistán
Timor-Leste
Togo
Tonga
Trinidad y Tabago
Turkmenistán
Tuvalu
Ucrania
Uganda
Uzbekistán
Vanuatu
Venezuela, República Bolivariana de
Viet Nam
Yemen
Zimbabwe

Países que NO han ratificado el Convenio 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Afganistán
- Alemania
- Angola
- Arabia Saudita
- Argelia
- Australia
- Austria
- Bahamas
- Bahrein
- Bangladesh
- Barbados
- Bolivia, Estado Plurinacional de
- Botswana
- Brunei Darussalam
- Bulgaria
- Burkina Faso
- Burundi
- Cabo Verde
- Camboya
- Camerún
- Canadá
- Centroafricana, República
- Chad
- Chile
- China
- Comoras
- Congo
- Corea, República de
- Costa Rica
- Côte d'Ivoire
- Croacia
- Cuba
- Democrática del Congo, República
- Dinamarca
- Djibouti
- Dominica
- Dominicana, República
- Ecuador
- Egipto
- El Salvador
- Emiratos Árabes Unidos
- Eritrea
- Estados Unidos
- Estonia
- Eswatini
- Etiopía
- Fiji
- Filipinas
- Francia
- Gambia
- Georgia
- Ghana
- Granada
- Guinea
- Guinea - Bissau
- Guinea Ecuatorial
- Guyana
- Haití
- Honduras
- India
- Indonesia
- Irán, República Islámica del
- Iraq
- Irlanda
- Islandia
- Islas Cook
- Islas Marshall
- Islas Salomón
- Israel
- Italia
- Jamaica
- Japón
- Jordania
- Kazajstán
- Kenya
- Kiribati
- Kuwait
- Lao, República Democrática Popular
- Lesotho
- Líbano
- Liberia
- Libia
- Luxemburgo
- Malasia
- Malawi
- Maldivas, República de
- Malí
- Malta
- Mauritania
- México
- Mongolia
- Montenegro
- Mozambique
- Myanmar
- Namibia
- Nepal
- Nicaragua
- Nigeria
- Nueva Zelandia
- Omán
- Pakistán
- Palau
- Panamá
- Papua Nueva Guinea
- Paraguay
- Perú
- Polonia
- Portugal
- Qatar
- Reino Unido
- Saint Kitts y Nevis
- Samoa
- San Vicente y las Granadinas
- Senegal
- Serbia
- Seychelles
- Sierra Leona
- Singapur
- Siria, República Árabe
- Somalia
- Sri Lanka
- Sudáfrica
- Sudán
- Sudán del Sur
- Tailandia
- Tayikistán
- Timor-Leste
- Togo
- Tonga
- Trinidad y Tabago
- Turkmenistán
- Turquía
- Tuvalu
- Vanuatu

Convenio 190 OIT

Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el **reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas **que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación**, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y **del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva** de conformidad con 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).

JUSTICIA FISCAL – DEMOCRACIA TRIBUTARIA

Hay que exigir que la política tributaria, fiscal y macroeconómica en nuestros países, evite en forma radical la evasión y la elusión para fortalecer los presupuestos públicos en servicios públicos de calidad, evitar la corrupción con la transparencia de las decisiones públicas y dar un trato justo y equitativo a las rentas del trabajo.

ESTRATEGIA: VISIBILIZAR EN NUESTROS PAISES LA RUTA DE LA RESPONSABILIDAD FISCAL

IMPUESTOS + APORTES + CONTRIBUCIONES + TASAS

RE DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA Presupuesto Público	CARGA IMPOSITIVA DE LAS REMUNERACIONES	GASTOS TRIBUTARIOS	ELUSIÓN TRIBUTARIA	FLUJO ILÍCITO DE CAPITALES	EVASIÓN TRIBUTARIA
<ul style="list-style-type: none"> • PPTO PÚBLICO INEQUITATIVO • INCUMPLE ACUERDO NACIONAL 	<ul style="list-style-type: none"> • RETENCION NO PAGADA • ALTA TASA DEL IGTV • NO GARANTIZA DERECHOS • INJUSTO SISTEMA DE RECAUDAR 	<ul style="list-style-type: none"> • INAFECTACIONES • EXONERACIONES • DEVOLUCIONES • CRÉDITOS • IMPORTACIÓN TEMPORAL • TASAS DIFERENCIADAS • TASAS REDUCIDAS 	<ul style="list-style-type: none"> • VACÍOS LEGALES • REDUCEN IMPUESTOS SIN VIOLAR LA LEY, APROVECHA LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD, LA LIBERTAD ECONOMICA, LIBERTAD DE COMERCIO, LIBERTAD CONTRACTUA 	<ul style="list-style-type: none"> • PARAÍDOS FISCALES • RIQUEZA OFF SHORE • NORMATIVIDAD DÉBIL 	<ul style="list-style-type: none"> • FRAUDE <ul style="list-style-type: none"> • NO ENTREGAR FACTURA • DOBLE FACTURACIÓN • GASTOS FALSOS, ETC. • NO DECLARACIONES • CONTRABANDO • ILEGALIDAD

ESTRATEGIA: ROL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT

Fortalecer la infraestructura regulatoria internacional, mediante la consolidación del poder de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), generando un Estado de derecho global*.

*Fuente: Los efectos laborales del TLC / Javier Rojas - Colombia
Revista N° 127 Ene.-Feb. 2005

Los servicios públicos sensibles al género es un camino para acortar la desigualdad y el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



14 VIDA SUBMARINA



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

