
ECOFIN

Inversión empresarial en pliegos
sindicales



ÍNDICE

1. Presentación de la Mesa Directiva
2. Introducción al comité
3. Introducción al tema
4. Desarrollo
 - 4.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
 - 4.2. Sistema y mecanismos de progreso y trabajo de los sindicatos
 - 4.3. Tipos de sindicatos
 - 4.4. Manejo de la economía sindical
 - 4.5. Supervisión del funcionamiento de los sindicatos
5. Noticias
 - 5.1. ‘Convendría empoderar a delegados sindicales’
 - 5.2. Comisión de la OIT determinó que ejercer actividad sindical en Venezuela representa un “alto riesgo”
 - 5.3. Las patronales y los sindicatos reclaman “estabilidad política, económica y social”
6. Posiciones por bloque
 - 6.1. Europa
 - 6.2. América del Norte
 - 6.3. América del Sur
 - 6.4. Asia
 - 6.5. África
 - 6.6. Medio Oriente
7. Conclusiones
8. Qarmas
9. Bibliografía

1. PRESENTACIÓN DE LA MESA DIRECTIVA

¡Sean bienvenidos al Comité de Asuntos Económicos y Financieros!

Mi nombre es Nathalia Suero, soy estudiante de quinto año de secundaria del Colegio San Felipe y en esta ocasión tengo el honor de ser su directora en este gran comité. Llevo tres años seguidos participando en MUNs y me encantan. Mi primera experiencia MUN fue en el 2016 en Venezuela, en un debate escolar, en el que conocí un poco más de la importancia de informarnos acerca de problemáticas de índole internacional.

Más adelante al llegar a Perú me seguí involucrando más en los Modelos de las Naciones Unidas, tras estas participaciones he podido obtener diversos premios en conferencias escolares y universitarias. Además, he tenido la oportunidad de participar en un modelo internacional en la ciudad de Arequipa. Es así que, a lo largo de mis tres años de trayectoria en el circuito nacional e internacional, he podido crecer como delegada y como persona, y gracias a esto, ser capaz de asegurarles una experiencia totalmente enriquecedora.

Espero que les guste y se adapten al tema que trataremos en el comité y se preparen mucho para que demuestren lo mejor de ustedes, espero un comité en el que los delegados demuestren toda la información que tienen y estén abiertos a negociar y llevar por delante siempre la diplomacia y la transparencia. Cualquier duda o pregunta acerca de la guía de estudio la pueden enviar a mi correo, recuerden también que estaremos recibiendo a partir del 18 de noviembre sus Documentos de Postura Oficial a cualquiera de los correos de la mesa directiva (labucusitasuero@gmail.com). Finalmente, les recomiendo que lean muy bien la sección sobre la problemática y aprendan todo lo que puedan del país que representarán para así poder buscar la mejor solución.

Mucha suerte delegados, los esperamos en estos tres días de debate con todas las ganas de dar lo mejor de ustedes.

¡Nos vemos!

Mi nombre es Jorge Daniel Soto Dávila, me encuentro cursando el quinto año de secundaria del Colegio San Felipe y en esta ocasión tengo el agrado de ser su director adjunto en este asombroso comité. Mi carrera en los Modelos de Naciones Unidas empezó en el 2017 cuando por primera vez participé en PUCP MUN, fue aquí donde me di cuenta que eran más que sólo una competencia, es una ocasión para mirar con una perspectiva diferente a las problemáticas de índole internacional y desarrollar soluciones innovadoras.

Mediante cada oportunidad que se me brindó para poder participar en este tipo de debates logré mejorar mi manera de negociar con los delegados, no obstante, y gracias al apoyo de cercanos he ido cultivando la perseverancia. En consecuencia, pude obtener diversos premios en conferencias escolares y universitarias. Además, he tenido el grato agrado de participar en un debate parlamentario nacional. Es así que a lo largo de estos tres años he podido tener muchas experiencias que me enriquezcan como delegado y como persona, gracias a esto podré brindarles una gran experiencia durante el debate.

El Modelo de las Naciones Unidas supone un constante estudio y esfuerzo por conocer otras realidades y entender el papel que ostenta la comunidad internacional en estos temas. Por ello, confío plenamente en su calidad argumentativa y su capacidad para representar la postura del Estado miembro asignado. Cualquier duda o pregunta acerca de la guía de estudio la pueden enviar a mi correo (jsotod2003@gmail.com).

Finalmente, de tener alguna duda o incomodidad durante el desarrollo del debate, no duden en acercarse, estaré siempre a su disposición.

“Todo esfuerzo tiene su recompensa”

¡Mucha suerte delegados!

Estimados delegados,

Es un honor para mí darles la bienvenida siendo moderadora al Comité de Asuntos Económicos y Financieros, en InnovaWorldMUN. Mi nombre es Claudia Sofía Dongo Sovero, tengo 16 años, y curso el 5to año de secundaria en la sede Campoy de Innova Schools. Me gustaría contarles un poco sobre mí. Soy una aficionada a los programas de ayuda social y voluntariado; por ello, formo parte de la Gerencia Cooperativa de Amigos Animalistas Perú desde hace más de dos años, he sido voluntaria en Traducción e Interpretación en los Juegos Panamericanos Lima2019, y soy miembro de otros diversos grupos de ayuda menores.

Mi afición por los debates inició en Arequipa, usando el formato WSDC; es así como acudí a diversas competencias, ganando reconocimientos y condecoraciones, especialmente del exalcalde de Arequipa, Alberto Zegarra Tejada. Cuando me mudé a Lima, desconocía de los MUN, hasta que fui seleccionada para competir siendo parte de la delegación ISCAM, empezando con esta aventura en SanFeMUN. Recuerdo que, desde ese momento, mi gusto por debatir, defender mis ideas, negociar y socializar dentro de los MUN se encendió. Es así como hasta ahora, tengo 4 experiencias como delegada ganando diversos reconocimientos, 2 como head delegate y 2 siendo parte del Comité Especial Organizador, colaborando como Jefa de Comunicaciones, Redes y Prensa en InnovaMUN Campoy. Confieso que estoy enamorada de los MUN, los valores y la filosofía que enseña. ¡Realmente me ayudó muchísimo a crecer! Y ahora es un placer para mí poder contribuir a su crecimiento.

Finalmente, creo que para poder desempeñar un buen papel dentro del comité es necesario que entiendan el propósito de las Naciones Unidas, junto con su importancia y perspectiva para con el tema que tratamos. Confío que estarán comprometidos con la investigación, para que demuestren todo su potencial, tanto en calidad argumentativa, como en diversas habilidades sociales. No se rindan, sean creativos, que los MUN están llenos de sorpresas. De igual forma, recuerden que en caso tengan alguna duda pueden contactarme a mi correo (claudiadsovero@gmail.com). Espero escuchar grandes ideas y soluciones de su parte, y conocerlos a todos este noviembre.

¡Diviértanse, y mucha suerte!

2. INTRODUCCIÓN AL COMITÉ

El Comité de Asuntos Económicos y Financieros o ECOFIN es el segundo Comité de la Asamblea General de las Naciones Unidas, encargado de las cuestiones relacionadas con el crecimiento económico y el desarrollo, así como de todas aquellas cuestiones de política macroeconómica (incluyendo el comercio internacional, el sistema financiero internacional y la sostenibilidad de la deuda externa), además de la financiación para el desarrollo, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible, la globalización y la interdependencia o las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo, entre otros.

Este Comité surgió dentro de la Asamblea General de las Naciones Unidas como foro para poder tratar cuestiones económicas de una manera más profunda y especializada. Así, se creó como una comisión específica que se encarga exclusivamente de velar por estas cuestiones durante los periodos que existen entre sesiones de la Asamblea General. Teniendo en cuenta el alto número de cuestiones que aborda la Asamblea, así como el elevado número de países miembros, las seis comisiones principales (entre ellas ECOFIN) seleccionan y trabajan de forma previa a cada sesión los temas principales, lo que permite el desarrollo provechoso de la Asamblea General.

Por otro lado, entre sus funciones se encuentran los aspectos legislativos en temas financieros y económicos; en algunos casos llega a actuar de lado con el parlamento europeo en decisiones de mercado interior, libre prestación de servicios, protección a los consumidores y medidas que tienen relación con las estadísticas. En cuestión de toma de decisiones, todas se toman por mayoría simple, excepto las fiscales las cuales deben ser aprobadas por unanimidad.

3. INTRODUCCIÓN AL TEMA

Un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. También podría definirse sindicato como un cártel o monopolio destinado a obtener los máximos beneficios para sus miembros.

La inversión empresarial en los pliegos sindicales, cuando existe pleno empleo y los trabajadores pueden encontrar trabajo con facilidad, es decir, pueden defenderse por sí mismos, la necesidad de formar parte de un sindicato (sindicación) es menor. La experiencia señala que en etapas de mayor crecimiento económico y mayor demanda de empleo (por parte de las empresas) los trabajadores y sindicatos aprovechan la favorable coyuntura para exigir mayores aumentos salariales.

La fuerza de los sindicatos en la economía ha decrecido a lo largo de las últimas décadas. En el sector público la caída de sindicatos ha sido sumamente fructífera, mientras tanto, la caída es más grave en el sector privado. ¿Por qué? En parte, porque las grandes empresas los identifican como un enemigo interno y un obstáculo hacia su prosperidad. Pero puede que se equivoquen. Un reciente estudio elaborado por Jeong-Bon Kim, Eliza Xia Zhang y Kai Zhong, economistas de las universidades de Hong Kong, Washington Tacoma y UIBE respectivamente, han analizado el impacto de los sindicatos en la estabilidad financiera de las grandes empresas. ¿El resultado? Bastante positivo. Los sindicatos contribuyen a reducir de forma significativa el riesgo de quiebra de las compañías.

La razón es simple. Porque funcionan como contrapeso. Los representantes sindicales, al igual que el grueso del accionariado, tienen un interés fijo en la viabilidad y en los ingresos de la empresa. Anhelan la estabilidad. A consecuencia, se oponen a las inversiones desmedidas, demandan estrategias de crecimiento poco arriesgadas y facilitan un flujo de información transparente y abierto.

Son factores que, a juicio del estudio, contribuyen a la mejor gobernanza de las empresas, disminuyendo las posibilidades de una quiebra futura en el mercado de valores, es por ello, que las empresas invierten constantemente en los sindicatos.

4. DESARROLLO

4.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento.

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

a) Tripartismo¹ y diálogo social

Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se

¹ Es el término que se utiliza para referirse a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores, y los sindicatos.

garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación – y cuando es pertinente – en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones.

b) Principales órganos de gobierno

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

- ✓ La Conferencia Internacional del Trabajo establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- ✓ El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.
- ✓ La Oficina internacional del trabajo es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.
- ✓ El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además, reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

- ✓ La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

c) Sistema de control de las normas de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

La OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. Existen dos tipos de mecanismos de control.

d) Asociaciones al servicio del desarrollo

Desde comienzos de los años 1950, la OIT proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico. Los proyectos son implementados gracias a una estrecha colaboración entre los países beneficiarios, los donantes y la OIT, que mantiene una red de oficinas exteriores en todo el mundo.

La cooperación para el desarrollo construye puentes entre la función normativa de la OIT y las mujeres y los hombres en todas partes del mundo. Es esencial para ofrecer a las personas oportunidades de trabajo decente y para ayudar a nuestros mandantes – trabajadores, empleadores y gobiernos – a hacer realidad el Programa de Trabajo Decente.

En resumen, la cooperación para el desarrollo afianza las capacidades técnicas, organizativas e institucionales de los mandantes de la OIT a fin que puedan poner en práctica una política social coherente y eficaz y garantizar el desarrollo sostenible.

Sobre la base de más de 50 años de experiencia en cooperación para el desarrollo en todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo, hoy día la OIT opera más de 600 programas y proyectos en más de 100 países, con el apoyo de 120 socios para el desarrollo.

e) Programa y presupuesto

El Programa y Presupuesto de la Organización, que establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados del trabajo realizado por la Organización, es aprobado cada dos años por la Conferencia Internacional del Trabajo.

f) Misión e impacto de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia "Tripartita" de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de una paz duradera, de la prosperidad y el progreso.

4.2. Sistema y mecanismos de progreso y trabajo de los sindicatos

El sindicato se rige, en función de su naturaleza, por las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos emanados de las asambleas, en las que se manifiestan la voluntad expresa y solidaria de sus integrantes mediante el ejercicio de la democracia, que se traduce en derechos y obligaciones y en la representatividad sindical operativa, la cual recae en el comité ejecutivo. Aunque los sindicatos presentan variantes en su estructura en cuanto a las normas, costumbres, los mismos deben basarse en los estatutos universales que los

rigen.

La protección, es la tutela constitucional del trabajador y del trabajo a la que están obligadas las leyes, son: la prevención en la protección de la salud y de la integridad física del trabajador, es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana, una dignidad que, según la Declaración Universal de Derechos Humanos, no deriva de un reconocimiento ni de una gracia de las autoridades o poderes, sino que es esencial a todas y cada una de las personas humanas y por el solo hecho de serlo, concluyendo que dicha protección, se extiende a las condiciones de trabajo que han de ser dignas y equitativas. Al igual que los convenios y recomendaciones, entre otros, de carácter internacional en el área laboral, contribuyen a definir prácticas sanas en relación al trabajo, además de servir de referencias a medidas legislativas, para el control laboral nacional, ayudar a disminuir la competencia entre países y la desigualdad.

4.3. Tipos de Sindicatos

Clasificación de los sindicatos de trabajadores según su naturaleza:

- ✓ Gremiales: están sindicatos están constituidos por trabajadores agrupados por su profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo, El SINATIFBANC es el sindicato agrupa a todos los que trabajen en el sector financiero (por especialidad), como bancos, casas de bolsa, fondos de inversión, etc.
- ✓ De empresa: está constituido por trabajadores de una misma empresa. Por ejemplo: la empresa Sabritas que produce botanas en México, cuenta con su Sindicato de Trabajadores de la Empresa “Sabritas”, S.A. De C.V.
- ✓ Industriales: está constituido por trabajadores que laboren en una o varias empresas de la misma rama industrial. Por ejemplo: El Sindicato de la Industria de la Transformación por estado, que agrupa a empresas del sector industrial metálico,

química, de fabricantes de productos para la construcción, industria del papel y cartón, sector automotriz entre otros.

- ✓ Nacionales de industria: estos están formados por trabajadores que laboren en empresas de la misma rama industrial ubicadas en varios estados
- ✓ De oficios varios: estos se constituyen por trabajadores de diversas profesiones u oficios cuando el número de trabajadores de una misma profesión u oficio sea menor de veinte personas.

4.4. Manejo de la economía sindical

Para empezar, es necesario hacer una distinción entre lo que identificamos como fuentes de financiación (lo que los sindicatos llaman ‘financiación por actividad principal’ e ingresos diferentes a las fuentes de financiación propiamente dichas.

Principales fuentes de financiación:

- ✓ Cuotas de afiliados. El 70 % de los ingresos de los sindicatos mayoritarios proceden de las cuotas de los afiliados, mientras que aproximadamente el 18 % se obtiene de los Presupuestos del Estado.
- ✓ Subvención por delegados. De origen público, partida prevista en los Presupuestos Generales del Estado y en los Presupuestos de las Comunidades Autónomas que se reparte en función de la representación que los sindicatos obtienen en las elecciones sindicales. Aproximadamente el 18 % se obtiene de los Presupuestos del Estado.

Fuentes de financiaciones secundarias y fuentes indirectas:

- ✓ Donaciones (o cesiones) al sindicato de sus miembros que ocupan cargos de representación. Por ejemplo, aquellos que forman parte del consejo de una caja de ahorro y entregan parte de su sueldo.
- ✓ Asesoría jurídica. Los sindicatos facturan por los servicios jurídicos prestados a los trabajadores. En función de diversos criterios. No todos los sindicatos gestionan

su asesoría de igual modo.

- ✓ Rendimientos de capital. Aquellos que puedan derivarse de sus activos.
- ✓ Reposición de bienes inmuebles. Devolución paulatina de propiedades que fueron expropiadas durante la dictadura franquista.
- ✓ Cesión de espacios dentro de las empresas o instituciones donde realizan su actividad.
- ✓ Coste de los liberados. Categoría que se presta a la interpretación. Los empresarios afirman que tienen que compensar las horas que “liberan” a los representantes y que, por tanto, tiene un coste. Los sindicatos, por su parte, sostienen lo contrario.

4.5. Supervisión del funcionamiento de los sindicatos

Para que todas las personas puedan llevar a cabo el correcto ejercicio de la transparencia sindical, no sólo se cuenta con la posibilidad de solicitar información a los agentes de los mismos sindicatos y autoridades laborales, sino que existen mecanismos de exigibilidad (de garantía) ante otras instancias que vigilan el correcto cumplimiento de este derecho como una forma de atacar la inactividad, o bien la actividad deficiente de los responsables.

Es en ese momento es cuando intervienen otros sujetos, a los cuales nos referiremos como órganos de vigilancia y cumplimiento, y que son el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, los órganos garantes de las entidades federativas, y los órganos jurisdiccionales en materia del trabajo federal y local, según sea la competencia.

5. NOTICIAS

5.1. ‘Convendría empoderar a delegados sindicales’

En México, para evitar infiltraciones al interior de las empresas, el director general de Coparmex Coahuila Sureste, Miguel Monroy Robles consideró que se debe empoderar a delegados sindicales y capacitar al personal que tiene contacto directo con los trabajadores.

Agregó que no hay que darse el lujo de confiarse porque existe una buena relación con los sindicatos. Como empresas, dijo, hay que empoderar a los delegados sindicales para que ellos tengan ascendencia con sus compañeros de trabajo y una vez que lo identifiquen como un buen líder, capaz, honesto y que vela por los intereses de los trabajadores, esto generará confianza para que no se dé cuando exista algún intento de infiltración.

Monroy Robles dijo que muchos de los problemas de infiltración se dan cuando hay sindicatos de protección o de papel, donde muchas veces no existe ni siquiera un delegado y la gente se siente indefensa, por ello, añadió que se debe regresar a las bases.

5.2. Comisión de la OIT determinó que ejercer actividad sindical en Venezuela representa un “alto riesgo”

El informe de la OIT denuncia el “persistente hostigamiento a Fedecámaras y a sindicatos no afines al Gobierno, que afectan la existencia y la acción de organizaciones libres e independientes y el desarrollo de un diálogo social de buena fe, en un ambiente de confianza y respeto mutuo”.

En este sentido, indican que ejercer la actividad sindical en Venezuela constituye un “alto riesgo” y resalta que existe “favoritismo y promoción” para aquellas organizaciones aliadas al régimen de Maduro.

De igual forma, apunta que “la Comisión pudo constatar que los hechos de agresión o amenazas contra Fedecámaras han contado con la participación de diversos actores estatales (gobierno nacional, gobernadores o alcaldes), obedeciendo a estrategias reflejadas en documentos del partido de gobierno (PSUV) o siendo promovidos o influenciados por autoridades del Estado”.

Es por ello que han solicitado la eliminación de los Consejos Productivos de Trabajadores y condenaron el incumplimiento de consulta a empleadores al momento de fijar nuevos salarios.

La comisión de la Organización Internacional de Trabajo también exigió la liberación inmediata “a todo empleador o sindicalista que pudiese permanecer en prisión en relación con sus actividades legítimas”.

5.3. Las patronales y los sindicatos reclaman “estabilidad política, económica y social”

Después de varios días negociando, esta semana las patronales Foment y Pimec y los sindicatos CC.OO. y UGT (España) acordaron un texto de mínimos para hacer un comunicado conjunto que se ha publicado esta mañana. El texto que lleva por título “Catalunya necesita estabilidad política económica y social” reclama a los partidos y las instituciones el regreso a la vía política para a través del diálogo solucionar el conflicto.

En relación con España, las partes entienden que “recuperar la normalidad institucional tiene que permitir, además, establecer un proceso de negociación entre instituciones para encontrar soluciones progresivamente satisfactorias para las partes afectadas por el conflicto político, puesto que la situación actual perjudica los intereses de la sociedad catalana y española”.

Las patronales y los sindicatos han pactado también reconocer en el comunicado que “la ciudadanía que sufre una grave desigualdad económica” necesita de “la normalidad institucional” para responder a las necesidades sociales. En el plano estrictamente económico y empresarial, los firmantes recuerdan que “las empresas necesitan respuestas para afrontar el presente y futuro de la transformación económica y productiva y las transformaciones estructurales de la digitalización, robotización, transición energética, retos climáticos y retos demográficos. El liderazgo institucional ante estos retos es necesario para mejorar la capacidad de ocupación y de redistribución de la riqueza en la construcción de una Catalunya de progreso y prosperidad”.

6. POSICIONES POR BLOQUE

6.1. Europa

El deterioro de la situación económica y social en la mayoría de los países europeos condujo a los gobiernos de los distintos Estados, presionados por las instituciones europeas y el FMI, a adoptar medidas sin precedentes que redujeron los salarios, las prestaciones sociales y el gasto público, flexibilizaron el mercado de trabajo y aumentaron el desempleo y la precariedad para los trabajadores con el fin de acabar con el déficit presupuestario.

Sin embargo, este año se realizó la publicación del Documento adoptado por el 14º Congreso de la CES, celebrado en Viena del 21 al 24 de mayo de 2019, en el que la Confederación Europea de Sindicatos definió sus políticas para el periodo 2019-2023. De las cuales podemos destacar lo siguiente:

- ✓ Reforma de la política económica, el presupuesto y la Unión Monetaria de la Unión Europea para promover la justicia social, la inversión favorable al empleo, el crecimiento sostenible y una fiscalidad justa y progresiva como objetivos de la política económica de la UE.
- ✓ Plena aplicación de los veinte principios del pilar europeo de derechos sociales adoptado por la UE en 2017, incluidos la igualdad de género, la igualdad de oportunidades, el derecho a un salario justo y el derecho a la educación, la formación y el aprendizaje permanente.

6.2. América del Norte

Durante un periodo se creyó que Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) iba a enfrentar la competencia planteada por Japón y la Unión Europea. Sin embargo, trajo como consecuencia, pobreza en México y agravó el desempleo en los EE. UU en el 2017.

Este año la situación ha mejorado parcialmente, En EE. UU se han creado nuevos puestos de trabajo lo que nos da a reconocer que su tasa de desempleo bajó. Más al Norte, en Canadá La economía creó en noviembre 94.100 puestos de trabajo, lo que redujo la tasa

de desempleo en el país al 5, 6 %, la más baja en más de 40 años. No obstante, la tasa de desempleo en México alcanzó los 1.9 millones de personas durante el primer trimestre de 2019, es decir el 3.5% lo que representa un incremento de 2% más que en el mismo periodo del año anterior. Sin embargo, esta variación en los puestos de trabajo afecta directamente al sector sindical de América del Norte.

6.3. América Del Sur

Una de las críticas que se les formulan a las organizaciones sindicales latinoamericanas es su baja representatividad entre los trabajadores, en razón al bajo número de sindicalizados en la región. Es decir, la sindicalización en América del Sur es baja. Lo que pone en tela de juicio la representación de los trabajadores por medio de los sindicatos.

Sin embargo, esta afirmación dejaría de lado que la propia normativa nacional impide formalmente que un significativo número de trabajadores puedan constituir un sindicato en la empresa o en la industria. En efecto, se muestra la proporción entre de los trabajadores sindicalizados frente a los asalariados nacionales como universo obteniendo cifras que giran alrededor del 10%, inclusive en algunos países esa cifra es aún más baja.

6.4. Asia

A pesar de dos décadas de crecimiento económico, Asia sigue enfrentando debilidades estructurales en sus mercados de trabajo. Es reconocido como uno de los continentes con mejor situación comercial, pero todos tienen una debilidad y para este gigante del comercio es la pobreza de los trabajadores, la informalidad y el empleo vulnerable, estos son algunos de los problemas crónicos de los mercados laborales de Asia.

Por esta razón Cincuenta líderes sindicales decidieron organizar un día de acción por la justicia comercial, como esfuerzo colectivo para resaltar las consecuencias negativas de los acuerdos de libre comercio en Asia y el Pacífico. Explicaron que la región de Asia se basa en el comercio, no obstante, como sindicalistas, desean una política industrial sostenible, de manera que todos puedan beneficiarse del comercio. Por ello, el próximo

paso es llevar el mensaje al país y actuar como personas de referencia. Es muy importante saber cómo podemos actuar colectivamente para defender los derechos de los trabajadores en un mundo globalizado.

6.5. África

En África, los sindicatos están evolucionando en un contexto particularmente difícil, marcado por violaciones de la democracia y de los derechos, y por una gran pobreza. Recordemos que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son derechos humanos fundamentales del trabajo consustanciales a la democracia, que sustentan las libertades públicas y garantizan la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso.

Son también unos derechos esenciales para instaurar un desarrollo económico y social duradero en África, y contribuyen a poner los objetivos sociales en relación con las exigencias de la economía globalizada.

Con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de sus convenios. Este compromiso presupone el ejercicio de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

6.6. Medio Oriente

La región del Medio Oriente ha vuelto a ser la peor del mundo en cuanto al trato a los trabajadores/as, y los conflictos en Libia, Palestina, Siria y Yemen han conllevado la ruptura del estado de derecho y la negación de los derechos de los trabajadores/as. Las protestas pacíficas fueron violentamente reprimidas y los intentos de crear un movimiento sindical independiente fueron aplastados por las autoridades en varios países.

Un país que sufre grave represión es Argelia, a medida que la vieja guardia lucha por mantenerse en el poder. Se envió un mensaje de solidaridad al presidente de SNATEG, Raouf Mellal, quien fue detenido poco antes de que comenzara la conferencia.

Un lugar inesperadamente positivo es Irak, que hasta hace poco estaba envuelto en conflicto, con muchas zonas ocupadas por el Estado Islámico. Los sindicatos han influido de manera progresista en la sociedad, haciendo campaña por la ratificación del Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, logrando contratos permanentes para trabajadores/as precarios del sector público, y ayudando a impedir la implementación de la regresiva legislación de Jaafari que habría permitido que se casen niñas de apenas ocho años de edad.

Los sindicatos luchan contra el sectarismo, y la red sindical petrolera iraquí reúne a trabajadores/as en regiones sunitas, chiitas y kurdas para defender la propiedad pública de las reservas energéticas del país.

7. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo observado, esperamos que tengan un esquema básico de la situación actual de los pliegos sindicales en el mundo; y en base a ello puedan definir por qué la inversión empresarial en los pliegos sindicales debe ser discutido en la Comité de Asuntos Económicos y Financieros, si nos encontramos ante una situación de disturbio y falta de interés hacia la seguridad del trabajo de los sindicatos detallando los motivos.

Es importante que tengan en cuenta el equilibrio diplomático necesario para alcanzar una resolución por la importancia de la inversión empresarial para los diversos actores internacionales con los mayores presupuestos e incluso para aquellos países que no gastan mucho en sus sindicatos, pero que por mandato están obligados a velar por la seguridad de sus trabajadores.

Lo adecuado para fundamentar su accionar es citar resoluciones pasadas de la ONU, o de organizaciones sindicales o regionales de los que sus Estados son parte, a fin de respetar los intereses y la política exterior. Además, deberán recordar que es importante siempre buscar conciliar las propuestas y llegar a una resolución, y en caso sea necesario, a resolver una situación de crisis.

Por último, aunque esta guía de estudio desarrolla principalmente una visión general del problema para mejorar la comprensión y el análisis de la situación, recomendamos encarecidamente a los delegados que profundicen en los temas de relevancia actual y que lleven su investigación más allá de lo que puedan encontrar en estas páginas.

8. QARMAS

- a) ¿Es hoy el sindicalismo un instrumento útil para la lucha social y para el objetivo de la igualdad laboral?
- b) ¿Qué información de la libertad sindical debería compartirse con las empresas y/o estado que invierten en el desarrollo y la protección de los trabajadores?
- c) ¿Qué medidas se pueden tomar para brindar una mejora en el sistema económico que manejan los sindicatos?
- d) ¿Cómo un Estado puede velar por la libertad sindical en un ambiente de conflictos y disturbios de derechos humanos dentro del rango empresarial?

9. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de las Naciones Unidas. “Segunda Comisión” Recuperado de

<https://www.un.org/es/ga/second/>

“¿Qué es un sindicato?” Recuperado de

https://economy.blogs.ie.edu/archives/2007/02/que_es_un_sindi/

“Los sindicatos también benefician a las empresas: contribuyen a reducir su riesgo de quiebra”

Recuperado de

<https://magnet.xataka.com/en-diez-minutos/sindicatos-tambien-benefician-a-empresas-contribuyen-a-reducir-su-riesgo-quiebra>

Universidad Nacional de la Matanza. “Los sindicatos y sus acciones” Recuperado de

<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000385.pdf>

Revista Latinoamericana de Derecho Social. “Mecanismos Legales de transparencia Sindical”
Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200203

Runa. “Tipos de Sindicatos y su clasificación” Recuperado de

<https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/>

Vanguardia MX. “Convendría empoderar a delegados sindicales.” Recuperado de

<https://vanguardia.com.mx/articulo/convendria-empoderar-delegados-sindicales>

NTN 24. “Comisión de la OIT determinó que ejercer actividad sindical en Venezuela representa un alto riesgo” Recuperado de

<https://www.ntn24.com/america-latina/venezuela/comision-de-la-oit-determino-que-ejercer-actividad-sindical-en-venezuela>

La Vanguardia. “Las patronales y los sindicatos reclaman estabilidad política, económica y social” Recuperado de

<https://www.lavanguardia.com/economia/20191020/471088706800/patronales-sindicatos-foment-pimec-ccoo-ugt-comunicado-sentencia-proces.html>

Industriall. “Los sindicatos de Asia y el Pacífico piden un día de acción por la justicia comercial”
Recuperado de

<http://www.industrialunion.org/es/los-sindicatos-de-asia-y-el-pacifico-piden-un-dia-de-accion-por-la-justicia-comercial>

Ilo. “Libertad sindical y derecho de negociación colectiva en África” Recuperado de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_10_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_10_es.pdf)

Industriall. “Sindicatos traen progreso y estabilidad al Medio Oriente y África del Norte”
Recuperado de

<http://www.industrialunion.org/es/sindicatos-traen-progreso-y-estabilidad-al-medio-oriente-y-africa-del-norte>

“SOBRE EL SINDICALISMO EUROPEO” Recuperado de

<http://www.relati.org/documentos/GLOBMoreno3.pdf>

Wikipedia. “Tratado de Libre Comercio de América del Norte” Recuperado de

https://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Libre_Comercio_de_Am%C3%A9rica_del_Norte