

Relaciones laborales Julio 2013

Hayter, Susan; Ebisui, Minawa. [La negociación de paridad para los trabajos precarios. Boletín Internacional de Investigación Sindical](#). Ginebra, OIT. v. 5, n.1, 2013. p. 89-110.

Este artículo explora el papel que le cabe a la negociación colectiva en la reducción de la segmentación, en la regularización del empleo y en la negociación de paridad para los trabajadores precarios. La primera sección examina los diferentes modelos de negociación colectiva en los que se incluye a los trabajadores precarios. La segunda se concentra en el contenido de los convenios colectivos y el grado de las mejoras que logran en lo referente a calidad y seguridad laboral para los trabajadores precarios. En la tercera sección se indagan las medidas regulatorias complementarias que instauran a la negociación colectiva como un medio para limitar la segmentación y para negociar la paridad de los trabajadores precarios.

EMPLEO/ EMPLEO PRECARIO/ NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ RELACIONES LABORALES/
SALARIO/ IGUALDAD DE DERECHOS/ TRABAJO DE VALOR COMPARABLE

OIT. [Políticas laborales para un desarrollo con igualdad en Chile](#). Santiago de Chile, 2013. 72p.

Fue elaborado con el objetivo de contribuir al diálogo sobre las políticas laborales que los actores sociales, trabajadores y empleadores llevan adelante para contribuir al desarrollo económico y social de Chile en condiciones de mayor igualdad y equidad. Como sabemos, el país ha alcanzado diversos logros en las últimas décadas, que le permiten situarse en una posición favorable para proponerse acceder a un umbral de desarrollo próximo al de los países avanzados. Esta condición ha sido el resultado de un largo proceso de crecimiento sostenido, de una macroeconomía estable, de la capacidad de lograr acuerdos y del fortalecimiento de las instituciones democráticas. Los temas de trabajo, sus instituciones y funcionamiento han estado en el centro de los debates sobre el desarrollo. Y ello ha sido así porque las relaciones laborales, su calidad y modalidades son, sin duda, una cuestión estratégica, no sólo en Chile sino en todos los países que han tenido éxito en su desarrollo económico y social.

RELACIONES LABORALES/ POLÍTICA LABORAL/ MERCADO DE TRABAJO/
SALARIO/CONDICIONES DE TRABAJO

OIT. [Procesos de autoreforma sindical en las Américas. Avance del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical \(GTAS\)](#). San Pablo, CSI; OIT.ACTRAV, AECID, 2013. 419p.

Recoge sesenta artículos solicitados por el GTAS en el periodo 2012-3 sobre las distintas dimensiones de la autoreforma: organización (estructuras y colectivos), negociación colectiva, alianzas y coordinación. Destaca el tema de la negociación colectiva. Los documentos incluyen aportes desde la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Secretaria del Grupo de Trabajadores, OIT/ACTRAV, las oficinas regionales de las Federaciones Sindicales Internacionales, de estructuras sindicales subregionales en América Latina y Caribe, así como

de organizaciones afiliadas y fraternales de CSA en la región, y organizaciones de otras regiones.

SINDICALISMO/ DIÁLOGO SOCIAL/ NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ LIBERTAD SINDICAL/ EMPLEO PRECARIO/EMPLEO INFORMAL/NORMAS DE TRABAJO

OIT. Centro Internacional de Formación. [Labour dispute systems: Guidelines for improved performance](#). Turín, 2013. ISBN 978-92-9049-677-9

Señala que los procedimientos y mecanismos de prevención y resolución de conflictos eficaces proporcionan un respaldo importante a las relaciones laborales de empleo, sólidas y estables. Esta guía forma parte de los esfuerzos de la OIT para fortalecer a las instituciones en la prevención y resolución de conflictos laborales. Brinda asesoramiento tanto para revitalizar un sistema de relaciones laborales existentes como para establecer una institución independiente y garantizarle un funcionamiento eficiente, proporcionándole servicios eficaces para la resolución de conflictos.

RELACIONES LABORALES/ EMPLEO/ CONFLICTO DE TRABAJO

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 102ª. Reunión, 2013. [Diálogo social: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Informe VI](#). Ginebra, 2013. 113 p.

En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se recalca que se deberían promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: i) adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país; ii) traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico; iii) facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente, y iv) fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo. En la Declaración se expresa también la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los cuatro objetivos estratégicos. Asimismo, se recalca la importancia de un enfoque holístico e integrado, reconociendo que esos objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», y garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.

DIÁLOGO SOCIAL/ RELACIONES LABORALES/ GLOBALIZACIÓN/ IGUALDAD DE DERECHOS/ TRABAJO DECENTE

Maureira Lazo, Antonio; Ruiz Rudolph, Pablo. [La contribución del diálogo social para cambiar las prácticas laborales y la forma de producción en la Fundición y Refinería de Ventanas en la década de los noventa en Chile](#): lecciones y aprendizajes para promover los empleos verdes en las industrias ambientalmente sensibles. Santiago de Chile, OIT, 2012.

Este documento presenta la experiencia de cambio en las prácticas laborales y la forma de producción, acontecida en la Fundición y Refinería de Ventanas en Chile, durante la década de

los noventa. En su época, la iniciativa permitió a los trabajadores y a la empresa aprovechar las oportunidades que ofrece el diálogo social, para abordar los desafíos de seguridad y salud laboral y medioambiental.

DIÁLOGO SOCIAL/ SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ SALUD EN EL TRABAJO/ EMPLEOS VERDES/ EXPLORACIÓN MINERA/ CONDICIONES DE TRABAJO/ PROTECCIÓN AMBIENTAL/ CHILE

13.06 370

OIT. [Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública](#). Ginebra: OIT, 2012. 177 p. 978-92-2-325790-3

Presenta una recopilación de buenas prácticas en materia de prevención de conflictos y solución de conflictos en la administración pública. Da a conocer una serie de mecanismos, la mayoría interrelacionados, desarrollados por los gobiernos y los interlocutores sociales en todo el mundo para minimizar y resolver conflictos en la administración pública y, en particular, los conflictos de intereses en la negociación colectiva. Propone identificar los enfoques y prácticas que han permitido a los sindicatos y empleadores del sector público en todo el mundo participar en negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo sobre una base equitativa y con la mínima interrupción de los servicios públicos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ DIALOGO SOCIAL/ ADMINISTRACIÓN PUBLICA/ ARREGLO DE CONFLICTO/ GENERO/ GRUPOS VULNERABLES/ NORMAS DE LA OIT.

OIT. [Panorama de los servicios en los ámbitos de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos](#). Ginebra, 2012. 59p. (Guía, 61) ISBN: 978-92-2-326389-8

Proporciona a las organizaciones de empleadores (OE) información sobre las tendencias actuales en el desarrollo de los servicios de relaciones laborales y recursos humanos. Basándose en la experiencia de organizaciones de empleadores de todo el mundo, brinda al lector una serie de ejemplos que pueden inspirar a las OE a la hora de revisar o desarrollar sus propios servicios. Existen similitudes entre los distintos enfoques y organizaciones. Sin embargo, el desarrollo de servicios de las relaciones laborales y recursos humanos está ampliamente condicionado por factores históricos, por el contexto nacional y por el sistema de relaciones laborales. Cabe tener en cuenta estas consideraciones al leer esta guía. Las relaciones laborales siguen siendo importantes para la mayoría de las OE y constituyen uno de los pilares de su cartera de servicios.

RELACIONES LABORALES/ RECURSOS HUMANOS/ ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES

OIT. [Servicios prestados por las organizaciones de empleadores. Panorama global de los servicios en el campo de la legislación laboral](#). Ginebra, 2012. 88p. 978-92-2-326391-1

Esta guía está basada en 12 estudios de casos que reflejan los diversos sistemas/ entornos legales, así como los diversos servicios de legislación laboral prestados por Organizaciones de Empleadores (OE) de todo el mundo. Su finalidad es extraer las buenas prácticas innovadoras identificadas en estos estudios de casos y describir las maneras eficientes de organizar y mejorar constantemente los servicios de legislación laboral. La Guía ha sido concebida como

una herramienta práctica para el uso de los directivos de las OE encargados de suministrar el servicio de legislación laboral. Con ello se pretende perfilar un enfoque sistemático sobre la manera de suministrar el servicio eficaz y eficiente, de acuerdo con las necesidades de los miembros.

RELACIONES LABORALES/ LEGISLACIÓN DEL TRABAJO/ ORGANIZACIÓN DE EMPLEADORES

OIT. [Perspectiva Laboral. Presente y futuro del diálogo social](#). San José de Costa Rica. v.4, n.2, mar. 2012. ISSN 2227-0582 (en línea)

Cuando los procesos de diálogo social son exitosos, tienen el potencial de promover políticas laborales consensuadas, avanzar procesos de estabilidad social e industrial, y estimular el crecimiento económico. Los acuerdos alcanzados a través de un verdadero proceso de diálogo, gozan de una solidez indiscutible. En la subregión, la práctica del diálogo social ha empezado a enraizarse en la cultura del mundo laboral y, a pesar de las dificultades en alcanzar acuerdos o implementar los existentes, nadie duda de su valor intrínseco. Durante estos últimos años, todos los países han instituido instancias para canalizar el diálogo social e intentar validar los temas laborales en forma tripartita. Señala que este es un buen momento para hacer un alto en el camino, y reflexionar sobre los avances y los temas pendientes. Esta publicación reúne una serie de ensayos que analizan el estado del diálogo social desde distintos aspectos.

DIÁLOGO SOCIAL/ POLÍTICA LABORAL/ RELACIONES LABORALES

Pucci, Francisco; Nión, Soledad; Ciapessoni, Fiorella. La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda: conflictos, consensos y resultados. Montevideo, Universidad de la República. CSIC, 2012. 196p. ISBN: 978-9974-0874-8

Analiza las lógicas de acción colectiva implementadas por los sindicatos de trabajadores y las gremiales empresariales, en el marco de los procesos de negociación colectiva implementados a partir del año 2005. Analiza los vínculos que los actores laborales tienen con el sistema político, la capacidad de representación de intereses que tienen, las estrategias de negociación que desarrollan, el formato institucional de la negociación colectiva, el rol del Estado, los contenidos de los acuerdos alcanzados, la agenda de corto y mediano plazo y el horizonte temporal de los temas de negociación. Está presentado en cinco capítulos: el primero desarrolla el marco teórico; el segundo realiza un análisis de los datos del censo referido a la construcción de reglas de juego en la negociación, legitimidad de los actores y formas de consenso adoptadas; el tercero analiza la percepción de los niveles de conflictividad y de las medidas de lucha implementadas; el cuarto analiza la evolución cuantitativa y cualitativa de los convenios colectivos en cuatro ramas de actividad y en función de tres grandes temáticas, la seguridad en el empleo, la organización del trabajo y la formación y capacitación y el quinto continúa con el análisis de la evolución de los convenios colectivos tomando como ejes temáticos la seguridad en el trabajo, la calidad en procesos y productos, la innovación tecnológica y la productividad. Por último expone las conclusiones.

/NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ /POLÍTICA GUBERNAMENTAL/ /RELACIONES LABORALES/
/DIÁLOGO SOCIAL/ /SEGURIDAD EN EL TRABAJO/ /FORMACIÓN/ /ORGANIZACION DEL
TRABAJO/ /PRODUCTIVIDAD/ /TECNOLOGÍA/ /URUGUAY/