

Protección de Derechos Laborales y Sindicales en una Crisis Económica Global

Desafíos importantes se presentan a los trabajadores y a los sindicatos para garantizar que sus derechos sean respetados aun en la mejor de las situaciones económicas. En el contexto de la globalización y de la más reciente crisis económica global los trabajadores y representantes del trabajador deben tomar decisiones difíciles que pueden resultar en la pérdida de empleo o de beneficios obtenidos a duras penas. Las trabajadoras son afectadas desfavorablemente por la crisis económica global, dado que ya están en desventaja debido a las desigualdades sistémicas en los mercados de trabajo. Al mismo tiempo, la economía globalizada se caracteriza por un entorno de cambio vertiginoso que puede crear nuevas oportunidades para los trabajadores en industrias o países particulares.

Este número de Múltiples analiza situaciones específicas de cada país relacionadas con los trabajadores y los derechos sindicales y examina las respuestas multilaterales y tripartitas a la crisis económica global. Tenille Brown, un asociado junior de JGG, proporciona información acerca del Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo - una iniciativa para promover el trabajo decente como un aspecto esencial de la recuperación económica. De hecho, el Pacto fue avalado por líderes de los países del G20 en su reciente reunión. Celeste Mackenzie examina el tema de la movilidad laboral entre países y la eficacia de la protección de derechos laborales en un programa de temporada para trabajadores agrícolas administrado por el Gobierno canadiense. Michel Andrade proporciona un interesante panorama general de la precaria situación de los trabajadores en las modalidades de empleo informal y una breve descripción de una iniciativa para promover los derechos laborales y la formalización del empleo en Centroamérica. Kimberly Inksater de JGG examina brevemente el aumento de la afiliación sindical en el Perú en el sector minero. También, se reproducen noticias de la Conferencia de la Confederación Sindical Internacional sobre la mujer a fin de proporcionar a los lectores un sentido del impacto diferenciado por género de la crisis económica.

Protecting Labour and Union Rights in a Global Economic Crisis

Workers and trade unions are presented with significant challenges to ensure their rights are respected even in the best of economic situations. In the context of globalization and the more recent global economic crisis workers and worker representatives must make difficult decisions that may result in loss of employment or hard earned benefits. Women workers are adversely affected by the global economic crisis given that they are already at a disadvantage because of systemic inequities in labour markets. At the same time, the globalized economy is characterized by a rapidly shifting environment that may create new opportunities for workers in particular industries or countries.

This issue of Múltiples examines country-specific situations related to workers' and union rights, and looks at multilateral and tripartite responses to the global economic crisis. Tenille Brown, a JGG junior associate, provides background information regarding the International Labour Organization's Global Jobs Pact - an initiative to promote decent work as an essential aspect of economic recovery. Indeed, the Pact was endorsed by leaders of the G20 countries at their recent meeting. Celeste Mackenzie examines the issue of labour mobility between countries and the effectiveness of labour protection in a seasonal agricultural workers' program operated by the Canadian government. Michel Andrade provides an interesting overview of the precarious situation of workers in informal employment arrangements and a brief description of an initiative to promote labour rights and formalization of employment in Central America. Kim Inksater of the JGG briefly examines the context behind an increase of union affiliation in Peru. Finally, news from the International Trade Union Confederation conference on women is reproduced in order to provide readers a sense of issues and responses to gender differentiated impact of the economic crisis on female workers.

Índice/Contents

- 2 The Role of International Labour Standards in the Response to the Economic Crisis
- 3 Derechos Laborales y el Sector Informal
- 6 Workers on the Move: Challenges to Labour Rights
- 9 Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI
- 11 ¿Por qué el Aumento del Sindicalismo en el Perú?
- 12 Group News

The Role of International Labour Standards in the Response to the Economic Crisis

Tenille Brown

The International Labour Organisation (ILO) has worked since 1919 to promote and protect labour rights. It was founded on the belief that labour peace is essential to prosperity and is a key ingredient in the promotion of social justice and economic stability.

The global financial crisis has brought new challenges to labour opportunities throughout the world. The latest ILO response to this global financial crisis is the report, *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*. The pact, which calls for the promotion of labour rights to be at the centre of member states' responses to the global economic crisis, was presented to the 98th ILO Conference on June 19, 2009. It was unanimously adopted by representatives of government and employers' and workers' organisations at the annual conference.

At the heart of the Global Jobs Pact is the observation that 'a jobless recovery would not be economically, socially, or politically sustainable.' Calling for economic recovery to be measured by more than the Dow Index, it seeks to foster a continued recovery centred on three themes: investment, creation of employment, and the social protection of individuals.

ILO standards, articulated in conventions, declarations, and resolutions, contain the essence of international labour rights that need to be promoted in order to create sustainable growth in the global economy. The 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work contains the core labour standards, which, if maintained and protected, will assist in creating the environment needed for global economic stability.

About the Author

Tenille Brown graduated in law from the University of Dundee, Scotland and then completed her Master of Laws at the University of Ottawa, Canada. Her graduate research focussed on a comparative analysis of aboriginal land claims in domestic and international law. Tenille was a research intern with the Just Governance Group for one year, ending in October, 2009. She is now living in Europe where she continues to work as a junior consultant with the Just Governance Group.

The categories of fundamental international labour principles are:

- freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining,
- the elimination of forced or compulsory labour,
- the abolition of child labour, and
- the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

All four of these need to be strengthened and respected in order to create a stable foundation for employment growth.

In keeping with the tripartite system of the ILO, the Global Jobs Pact emphasizes that the realization of a stronger economy and job protection will happen through continual dialogue among employers, workers, and government representatives regarding specific labour rights. For example, in order to avoid deflationary wage spirals there must be the establishment of statutory minimum wages, workers must be allowed the right to bargain collectively, and there must be social dialogue about the protection of decent work opportunities. In addition to implementing the four categories of fundamental rights and freedoms for greater economic security, the Global Jobs Pact refers to two programs of the ILO in particular. The pact is based in part on The Decent Work Agenda, and it is guided by the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.

The right to decent work is the right to gain employment which meets basic labour standards while also maintaining standards of democracy, security, and freedom of opportunity. Key to the promotion of decent work is the acceleration of long-term, reliable employment opportunities. Similarly the Declaration on Social Justice for a Fair Globalization emphasises the need to enhance support in the form of social protection systems for those most vulnerable, including but not limited to, those in the low-wage and low-skilled employment sectors. The aim of the Fair Globalization declaration is to include the promotion of equality and fair opportunities for all workers.

Protection of those most at risk in the informal sector, low-skilled and low-wage workers, will allow for a sustainable employment group and help to mitigate inflation and/or employment imbalances. Focusing on basic labour rights is a certain way to correct the imbalances which created the crisis in the first place.

Further Reading on ILO Documents

Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact, adopted by the International Labour Conference at its 98th Session, Geneva, June 19, 2009: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf

From Crisis Response to Recovery, Jobs and Sustainable Growth, a statement by ILO Director-General, Mr. Juan Somavia: <http://www.ilocarib.org.tt/portal/images/stories/contenido/pdf/NEWS/Speeches/imfcDG-5oct09.pdf>

The International Labour Organization's *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>

Information about the International Labour Organization's Decent Work program: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang--en/index.htm

The International Labour Organization's *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

Derechos Laborales y el Sector Informal

Michel Andrade H.

Noviembre de 2008. Los noticieros de televisión dan cuenta del inicio de una “gran recesión”, que viene de la mano del descubrimiento de prácticas irregulares en el sistema bancario de los Estados Unidos de América, que arrastran a la quiebra a los grandes bancos y la industria automotriz de ese país. Las imágenes de cientos de miles de personas que han perdido sus empleos y viviendas al no poder seguir pagando sus hipotecas, se multiplican en las pantallas y se convierten en fotografías en blanco y negro para los periódicos, como la que se publica en Melbourne en “*The Age*”: una mujer embarazada de siete meses, sentada en una calle de Los Ángeles, con un par de bolsos en las manos. Ella es una futura madre soltera que ha perdido su casa y su empleo casi simultáneamente. Su panorama se muestra tan gris como la tarde en que se tomó la instantánea.

El Banco Mundial, en el reporte 2009 del “*World Development Indicators*”, presentado en abril de este año, se refiere a estos hechos como una “tormenta perfecta”, que combina crisis simultáneas en los sectores de vivienda y los mercados financieros, dando origen a la actual Recesión Global cuyo efecto más palpable es la pérdida de millones de empleos, inicialmente en los países desarrollados.

El caso de América Latina no es tan diferente. Si bien existe algún debate sobre cómo y cuándo los efectos de la crisis han sido trasladados a esta región, el 1 de octubre de 2009, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentaron un segundo boletín conjunto, que contiene una proyección de una tasa de 8,5% de desempleo para 2009, un cálculo que estas organizaciones consideran “levemente menos pesimista” que el realizado en junio de este mismo año, en que se preveía un rango entre 8.7 y 9.1%. Muchos de estos nuevos desempleados encontraron refugio en el denominado “sector informal de la economía”, en el que los trabajadores carecen de protección social, no poseen estructura organizativa y perciben bajas remuneraciones.

Aumento del Sector Informal

En un reporte diferente, denominado “Panorama Social de América Latina 2008”, la misma CEPAL señala que “el aumento en las tasas de desempleo empuja a muchos trabajadores al sector informal, con el consecuente deterioro de sus condiciones laborales y acceso a la seguridad social. Esto es preocupante en una región donde las condiciones laborales no son óptimas para gran parte de la población.”

Pese al innegable impacto de la última crisis, la existencia de un sector informal de grandes proporciones no es una novedad para América Latina. La informalidad constituye una constante estructural para la mayoría de los países en desarrollo, en los cuales el sector informal ocupa a más de 60% de la Población Económicamente Activa (PEA). En estos países, la relación entre un alto sector informal y la pobreza es directamente proporcional y a menudo es el resultado de la exclusión sistemática que caracteriza a muchas de estas sociedades (Ver al respecto los “World Development Indicators”, publicados por el Fondo Monetario Internacional (FMI), para los años 2007 y 2008). En América Latina, este alto número de trabajadores y trabajadoras en el sector informal se ha venido acentuando desde los años 70 del siglo XX. En el caso de la región Centroamericana, países como Guatemala, según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, refleja cifras oficiales que sitúan al sector informal alrededor del 75%, en Nicaragua esta cifra alcanza al 64% de la PEA de acuerdo al Instituto Nacional de Información de Desarrollo.

El sector informal ha sido objeto de estudio de diversos académicos de las ciencias sociales. Uno de los más

destacados es Hernando de Soto, que en su trabajo “El Otro Sendero” retrata a un sector dinámico que surge como “la respuesta popular a la rigidez de los Estados “mercantilistas” predominantes en Perú y otros países de América Latina, que sobreviven otorgando el privilegio de participar legalmente en la economía a una pequeña élite”.¹ Más recientemente los trabajos de Alejandro Portes y Alexandre De Freitas han aportado otras conceptualizaciones que afirman que el sector informal surge como una respuesta a una economía “aprisionada” por las regulaciones del Estado.

Se reconoce al antropólogo Keith Hart el haber acuñado el término “sector informal” en un estudio realizado para la OIT sobre el empleo en Ghana en 1972 (Informal income opportunities and urban employment in Ghana). Víctor Tokman² señala que esta denominación apareció institucionalizada por primera vez en un estudio de la OIT sobre el empleo en Kenya en 1973, en el cual se enunciaba que el problema central sobre el empleo en los países en desarrollo no es el desempleo en sí, sino los trabajadores que teniendo un empleo, no generan medios suficientes para su subsistencia. De esta manera se enunció la categoría “working poor”, como un opuesto a la formalidad en el empleo, desde la perspectiva del acceso a mercados y recursos para la incrementar la productividad.

Iniciativas Internacionales

La OIT realizó desde mediados de los años 70 diversos esfuerzos por abordar este tema, especialmente en el ámbito de las definiciones y marcos recomendados para la medición estadística del sector, realizadas por la Conferencia de Estadísticos del Trabajo (Recomendaciones de las Conferencias XIII y XVII celebradas

en 1982 y 2003 respectivamente). En 2002, en el marco de la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo, adoptó el término “Economía Informal”, y emitió la “Resolución Concerniente Al Trabajo Decente y la Economía Informal”. Esta resolución encomendó al Cuerpo de Gobierno de la Organización realizar los esfuerzos necesarios para conseguir que el concepto de Trabajo Decente sea aplicado en las actividades de la economía informal. El cambio de denominación se justificó en razón de “cubrir todas las actividades económicas, que legalmente, o por la práctica, no son cubiertas suficientemente por acuerdos formales”.

De esta forma, la OIT ha incluido el abordaje de la Economía Informal como parte de la Agenda de Trabajo Decente, que ha puesto sus pilares en factores como el trabajo productivo, los derechos, la protección social y el diálogo social (La denominación aparece en 1999 en la Memoria del Director General de la OIT, Juan Somalia; se define como “el trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de igualdad, equidad, seguridad y dignidad humana”). La Agenda del Trabajo Decente ha sido incorporada a las Metas de Desarrollo del Milenio, bajo el entendimiento de que “romper el ciclo de la pobreza implica la creación de riqueza al nivel local y nuevos ciclos de oportunidades a través de empleo decente y productivo” (Banco Mundial, World Development Indicators, 2009).

Esta respuesta del Sistema de las Naciones Unidas (ONU), que pretende armonizar las labores de sus diversas agencias y programas a nivel nacional, choca con una implementación dispar. El monitoreo de las Metas del Milenio que realiza el Banco Mundial da cuenta que las Metas relacionadas al Desarrollo Humano han tenido un crecimiento menor que aquellas relacionadas con el crecimiento económico y el desarrollo de infraestructura. Asimismo, la implementación de la Agenda del Trabajo Decente se enfrenta a una realidad viciada por

la voluntad política de los diferentes Estados, la disponibilidad de recursos financieros, y la debilidad del sistema democrático, que resulta en instituciones con una escasa capacidad por hacer cumplir la ley laboral.

Derechos Laborales y Trabajo Decente en el Sector Informal

Adicionalmente, la promoción del Trabajo Decente se enfrenta a una tendencia que trata al sector informal -y su incorporación a la formalidad- desde una perspectiva de remoción de barreras administrativas en la cual, la supresión y flexibilización de los derechos laborales – especialmente las normas sobre contratación y despido- se equiparan a la simplificación de trámites burocráticos e incentivos tributarios, como “recetas” para mejorar la competitividad y la productividad de una sociedad. (Esta posición ha sido sostenida e implementada en estudios y programas promocionados por la USAID. Sin embargo, en un ejemplo de las contradicciones, esta misma agencia donante tiene a su cargo la implementación de diversos programas de protección de los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos que corresponden a tratados de libre comercio como el DR CAFTA).

Esta tendencia busca en el fomento de la competitividad una justificación para la supresión de los derechos laborales y no corresponde a la técnica que utilizan reportes especializados como el Índice Doing Business del Banco Mundial, que advierte “En sus indicadores sobre empleo de trabajadores, Doing Business mide la flexibilidad en las regulaciones sobre contratación, horario de trabajo y despido de un modo que sea compatible con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. (Doing Business 2009, Sección sobre el empleo de trabajadores).

Equiparar a la restricción de derechos laborales con la creación de modelos de ventanilla única para facilitar trámites en la

¹ Portes, Alejandro, “La Economía Informal” CEPAL, Serie Políticas Sociales, 2004.

² Tokman, Victor, Integrating the informal sector in the modernization process, 1999.

administración pública, constituye un ejercicio poco afortunado, que riñe de manera abierta con los compromisos adoptados por la Comunidad Internacional en cuanto al respeto de los derechos laborales como una condición básica para generar oportunidades para que los hombres y mujeres superen la pobreza. Lamentablemente, esta tendencia es incentivada por algunas agencias de cooperación internacional, en un ejemplo que evidencia las contradicciones y falta de coordinación, que caracterizan al mundo de la cooperación internacional.

Este complejo panorama sobre la informalidad, hace evidente que su abordaje requiere de un esfuerzo serio para coordinar la elaboración de políticas públicas que permitan aplicar el concepto de Trabajo Decente a este sector. Si bien el abordaje obligatoriamente debe comprender medidas de corto plazo, la complejidad del tema invita a planificar para el mediano y largo plazo. Adicionalmente, la planificación a corto plazo fácilmente puede conducir a la generación de programas asistencialistas que en no pocas ocasiones se manipulan para fines electorales.

Por su naturaleza, este esfuerzo debe ser conducido por el Estado, pero requiere del concurso de diferentes actores sociales -empresarios, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, academia, etc.- Nos encontramos frente a un caso en el cual el Diálogo Social puede constituir una poderosa herramienta para incentivar la participación social en la elaboración de una estrategia integral que permita orientar la política pública.

Asimismo, estos esfuerzos no deben comprender exclusivamente el ámbito laboral. Como se anota en los párrafos anteriores, el fenómeno cruza diversos ámbitos y como tal, su discusión debe incluir como mínimo los campos de lo Tributario, la Seguridad Social, y por supuesto, las políticas nacionales de generación de empleo. Adicionalmente,

existen características actuales de la informalidad que deben ser conservadas en cuanto al potencial por la creación de nuevos empleos y la generación de ingresos, que no deben ser despreciados en el abordaje de la temática.

Iniciativa en Centroamérica

Todos estos elementos son preocupaciones centrales de los trabajadores y trabajadoras del sector informal de la economía, como lo evidencian recientes estudios de opinión pública realizados en Guatemala y Nicaragua por la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) y el Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos (INEH), en el marco del proyecto Promoting Informal Labor Rights (PILAR), de Global Fairness Initiative (GFI).

PILAR es un proyecto ejecutado en el marco del Tratado de Libre Comercio que fue firmado en junio de 2006 entre los Países de Centro América y los Estados Unidos de América (DR CAFTA, por sus siglas en inglés). Este proyecto pretende apoyar a los gobiernos de Nicaragua y Guatemala a generar insumos estratégicos para el abordaje del sector informal, bajo el entendimiento de que la promoción del Trabajo Decente es solo posible en un esfuerzo coordinado para la promoción de políticas públicas que incentiven la formalización.

La experiencia en la implementación de PILAR permite afirmar que si entendemos que teóricamente el derecho es una ciencia cambiante que se adapta a las necesidades de una sociedad en un contexto determinado, o a que a través de las leyes, tiene el potencial de generar cambios, en el caso del derecho laboral nos encontramos frente a un reto de enormes dimensiones, dado que la existencia misma del sector informal cuestiona algunos de sus fundamentos básicos, principalmente la inexistencia de una relación de dependencia entre empleador y trabajador y la falta de organizaciones de trabajadores que busquen a través de la negociación colectiva mejorar sus condiciones de vida.



Sobre el Autor

Michel is Program Director for the Global Fairness Initiative in Central America. Prior to joining GFI Michel worked for the Soros Foundation Guatemala as the Deputy Director for the Access to Justice Program. Before this he served as a civilian observer for the United Nations Verification Mission in Guatemala (MINUGUA). Michel, a lawyer and native of Ecuador, graduated from the Pontificia Universidad Católica del Ecuador and completed his postgraduate studies in Alternative Dispute Resolution at the Pontificia Universidad Javeriana in Bogotá.

Este reto es especialmente importante si consideramos que el sector informal no es una circunstancia marginal, sino la realidad de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras a quienes teóricamente se protege bajo las legislaciones nacionales y los convenios internacionales del trabajo.

Finalmente, para la fecha de redacción de este artículo, se empieza a hablar de la recuperación de las economías, sin que necesariamente esto implique una mejora en los índices de empleo. Tal vez la mujer en la imagen que se cita en el inicio de este artículo estará empezando a encontrar la luz al final del túnel...



Guatemalan and Mexican farm workers on a Quebec vegetable farm by Celeste Mackenzie

Workers on the Move: Challenges to Labour Rights

Celeste Mackenzie

Temporary seasonal workers in Canada are increasingly filling important labour gaps while providing crucial sources of hard currency to their home countries. Thanks to official government programs, in 1999 just over 107,000 migrant workers were present in Canada. The figure, which comprises all categories from manager to labourer, rose to almost 193,000 last year. The trend is part of a worldwide effort toward an orderly movement of workers which, in turn, is an important component of globalization.

The growing number of low-skilled migrant workers in Canada has led to increased concerns about the growth of an underclass whose basic rights are easily violated. A mistreated migrant worker who, by definition, lacks permanent resident status and is restricted as to where s/he may sell his or her labour, is often faced with the choice of keeping quiet or being sent home. Last year almost 22,000 temporary farm labourers worked in Canada, and the absence of national standards regarding their employment and related issues, along with mechanisms for enforcement, have left this group particularly vulnerable, especially

given their isolation in rural areas. In fact, farming is one of the most dangerous sectors of employment in Canada. (Further information about agricultural injuries and fatalities is available from the Canadian Agricultural Injury Surveillance Program at www.caisp.ca)

Canadian Agriculture

Unlike plantation economies that developed in most Latin American countries, Canada was largely colonized by farm families who would hire a few extra workers during the harvest season to assist on their small properties. Industrialization saw gradual depopulation of rural

areas, while at the same time, mechanization led to the farming of larger fields and the consolidation of larger farms. A relatively generous social support system has also left underemployed and unemployed Canadians with options other than having to take on the backbreaking, unskilled work which usually necessitates leaving one's community during the growing season. As a result, the search for labourers to do what machines cannot has gone further a field.

Agricultural Programs

In 1966, the Canadian government launched its first temporary migrant worker program, the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP), to attract workers from Jamaica to Canadian farms. The move was in light of a failure in employing Canadians in low-paid, low skilled, work which, given its seasonal nature and dependence on weather, requires an extremely flexible workforce. The need for flexibility is clear from the following sentiment expressed by a farmer to this writer during a 2004 visit to a farm in Saint Michel, Québec. It is no doubt still applicable today:

"This is seasonal work. You have to be realistic. It's not so easy. You have to live with the weather. Some days it's hot, some days it's cold. This week it rained a lot so we didn't work much and we will have to make up the time. But the Mexican and Guatemalan men are OK with that. They are here to put in as many hours as they can. If you were to take a [Québec] man with his family living here and we had to make up for missed work on the weekend, he wouldn't want to. He would want to be with his family."

The initial SAWP was later expanded to several other English-speaking Caribbean nations, and has since spawned similar initiatives that include workers from other countries and in other sectors of the Canadian economy including tourism and meatpacking.

A Mexican SAWP began in 1974 with 254 workers, and has since surpassed the Caribbean program. Over 12,000 Mexicans came to eight of Canada's ten provinces this year to plant crops, tend and harvest field vegetables, pick strawberries and tobacco, tend greenhouse tomatoes, and prune and cut Christmas trees, for salaries they could only dream of in their home countries where, in recent years, neo-liberal policies have taken a toll on rural economies.

In 2003, 214 Guatemalans made up the first contingent from that country under a newly-created Temporary Foreign Worker Program (TFWP). Their destination was the province of Québec, where they would undertake, for a maximum of eight months, tasks similar to those of their Mexican counterparts. Last year the number of Guatemalans rose to about 3,000. In general, the vast majority of temporary agricultural workers are

men, and in the case of Guatemala, many are also Mayan.

Workers in the SAWP and TFWP earn provincial minimum or above minimum wages; have travel paid for fully or partly (depending on the program); have health coverage, and spend little or nothing for rent on their employers' properties. In theory, they are eligible for the federal social programs to which they are obligated to contribute, such as the national pension plan and employment insurance, but benefits can be difficult or impossible to collect due to language barriers and the workers' departure from Canada once contracts have ended. Workers are also covered by provincial and federal labour legislation but because these differ from province to province, levels of protection and rights vary. Nor is Canada a signatory to the 1990 United Nations International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families Act, considered an important document vis-à-vis a rights-based approach to migration.

Migration and Remittances

The World Bank reports that approximately 200 million people

live outside their countries of birth. The remittances many of them send to developing nations will total approximately \$290 billion this year – surpassing private capital flows and official development aid. According to the Inter-American Development Bank's Multilateral Investment Fund, due to the ongoing global economic recession, the fourth quarter of 2008 saw the first drop in world-wide remittances to Latin America and the Caribbean during almost 10 years of growth. Despite that, last year workers sent some \$69.2 billion to the region – the highest sum to date.

While Latin America is becoming increasingly dependent on remittances, Canada cannot seem to do without the workers who send them. "Without foreign workers there would be no more agriculture in Québec," according to Rene Mantha, Director General of the Fondation des entreprises en recrutement de main-d'oeuvre Etrangere (FERME), a non-profit Montreal organization that coordinates the recruitment and arrival of foreign agricultural workers to Québec. Its board of directors is made up of farmers who contract workers in the program.

Workers' Labour Rights

When adequate housing, work safety, or medical attention is denied to workers, or other violations take place, obtaining redress is not always easy. Under the terms of the programs, consular officials must assist their compatriots to report incidents and make claims. However, in practice, this does not always take place given the pressure that exists to not upset growers who, as employers, have the option of choosing workers from another country. Regarding Mexican consular officials, anthropologist Leigh Binford writes:



*Guatemalan farmworkers in Quebec
by Celeste Mackenzie*

"The more vigorously the consulate advocates on behalf of Mexican migrant workers, the greater the likelihood that growers will opt for Caribbean over Mexican in the future..."¹

As previously mentioned, federal and provincial labour laws are applicable to foreign workers, but the latter are not uniform across the country. For example, Ontario excludes farm workers from the Health and Safety Act as well as from its Occupational Health and Safety Act.

However, workers are not always aware of the Canadian rules, much less able to communicate with Canadian labour authorities. Those who lodge complaints risk being sent home almost immediately with no right of appeal, or not being invited back to plow, till, and harvest



About the Author

Celeste Mackenzie is an independent writer, researcher, and translator in Ottawa, Canada. From 1994 to 2000 she worked for the United Nations Verification Mission in Guatemala (MINUGUA). Celeste wrote a feature story about Guatemalan farm workers in Québec for the Nov. 2004 issue of Canadian Geographic magazine.

the land the following year. Thus, farmers are practically guaranteed an annual workforce with considerable Canadian farm experience, (questioning the whole notion that these are programs intended to meet "temporary" worker shortages).

Because workers are generally not eligible to gain permanent residence status in Canada - a step that would allow them to seek other types of employment and is necessary for citizenship - many return year after year to the same farms. The prohibition on selling their labour elsewhere in Canada restricts the workers' enjoyment of labour rights. As noted by Thompson, Fairey & McLaren:

"A growing proportion of [British Columbia] BC's agriculture now depends on hiring migrant SAWP workers who are in practice "unfree." Their unfree status is deliberately created by federal and provincial governments, both through the substandard regulation workers are subjected to and the virtually non-existent enforcement of what minimal protections exist. The result is that actual labour, health and safety conditions are left to the semi-feudal whims of many individual employers."²

Right to Organize

Organizations that support the workers, such as the United Food and Commercial Workers Union (UFCW), and the NGO, Justice for Migrant Workers (J4MW), have led efforts

to fill gaps in services, information, and advocacy, working from trailers parked in areas frequented by large numbers of migrants on their time off, and also in the migrant workers' home countries before and after their travel to Canada.

Most recently, despite, or perhaps because of their tenuous conditions of employment, some workers have joined or are trying to create unions. Since 2006, seven agricultural bargaining units of UFCW have been certified in Canada, and according to the union, in 2008, for the first time, a collective agreement was signed at a farm with SAWP workers. The process has not been easy though - workers have been repatriated for union activity, as was the case at an Abbotsford, British Columbia farm last year.

Ontario, the province that receives about seventy-five per cent of temporary seasonal farm workers, prohibits farm workers (national and foreign) from forming unions, although the issue is currently before the Supreme Court of Canada. The UFCW argues that the prohibition violates workers' rights to association - a violation of Canada's constitution.

The union also filed a complaint this year against the Canadian government, accusing it of violating the International Labour Organization's Convention 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.

In recognition of some of the problems with the Temporary Foreign Worker Program, Canada's Minister of Citizenship and Culture announced in October, a two-year prohibition on hiring temporary foreign workers for any employers found to have misled workers about wages, working conditions, or promised occupations. However, this has done little to appease worker advocates, who claim that corresponding enforcement mechanisms are not sufficient, and that the move does not address the programs' fundamental flaws.

¹ Leigh Binford, From Fields of Power to Fields of Sweat: The dual process of constructing temporary migrant labour in Mexico and Canada. Third World Quarterly, Vol. 30 No. 3, 2009, p.510

² "Unfree" Farm Labour in British Columbia? September 25, 2008 Mark Thompson, David Fairey & Arlene Tigar McLaren), available at: www.policyalternatives.ca/editorials_1/2008/09/Editorial1986/

Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI: las mujeres se ven particularmente afectadas por la crisis

Tomada de “CSI en línea”

<http://www.ituc-csi.org/womensconference?lang=es>
<http://www.ituc-csi.org/womensconference?lang=en>

Bruselas, octubre 20, 2009 (CSI En línea): La primera Conferencia Mundial para la Mujer de la CSI “Trabajo decente, vida decente para la mujer: los sindicatos a la vanguardia respecto a la justicia económica y social y la igualdad” inició su programa este lunes, 19 de octubre en Bruselas, y las 450 delegadas de más de 100 países han mostrado claramente el particular impacto de la crisis sobre las mujeres.

Reunidas para analizar las repercusiones de la crisis mundial del empleo sobre las mujeres y trazar las grandes líneas de la acción sindical internacional para reforzar la seguridad en el empleo de las mujeres así como la mejora de sus salarios y condiciones de trabajo, las delegadas manifestaron la urgente necesidad de incluir la dimensión de género en la agenda de la comunidad internacional. Tanto los hombres como las mujeres se han visto afectados por la crisis. Sin embargo, el impacto sobre las mujeres se ha amplificado negativamente debido a las desigualdades de que ya eran víctimas desde antes. Para la Confederación Sindical Internacional, es evidente que la crisis financiera y económica acentúa la desigualdad de manera drástica. Numerosos países han aportado fondos para salvar a instituciones financieras, pero ahora ya no pueden, o no quieren, invertir suficientemente en servicios públicos o de ayuda a las personas, dos sectores cuya mano de obra es predominantemente femenina.

Es urgente abordar los distintos problemas vinculados a las desigualdades de género que la crisis puede empeorar aún más. Esta situación se corrobora particularmente con la desigualdad salarial. Sin embargo, la Conferencia recordó que ya existen los instrumentos pertinentes para contrarrestarla. La Organización Internacional del Trabajo

(OIT), en particular, dispone de numerosas herramientas que pueden garantizar una mejor protección de las trabajadoras, especialmente en lo que respecta a los salarios, la protección de la maternidad, o el trabajo forzoso.

Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer: Igualdad de género, elemento clave para hacer frente a la crisis

Bruselas, 21 de octubre de 2009 (CSI EnLínea): La primera Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer, con el tema “Trabajo decente, vida decente para la mujer: Los sindicatos se sitúan a la vanguardia respecto a la justicia económica y social y la igualdad” se clausurará hoy con una serie de recomendaciones que pretenden impulsar la igualdad de género para que ocupe un lugar más prominente en la agenda internacional.

Los debates de la Conferencia se centraron en el hecho de que, aunque las mujeres se van incorporando cada vez en mayor número a la fuerza laboral y a los sindicatos, y se han conseguido importantes logros respecto a la organización, la negociación colectiva y el respeto de sus derechos, “las mujeres suelen estar en posición de desventaja con respecto a los hombres en los mercados de trabajo de todo el mundo. [...] En muchas regiones, se prevé que el impacto de género de la crisis económica en las tasas de desempleo será más perjudicial para las mujeres que para los hombres”, tal como señala el Informe de la OIT sobre Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres en 2009.

Las delegadas asistentes a la Conferencia expresaron su profunda preocupación por que el compromiso para avanzar la igualdad de género no se vea erosionado por la crisis económica mundial. Manifestaron su firme apoyo a la Resolución sobre igualdad de género adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, que señala que “Las crisis no deberían utilizarse como excusa para crear desigualdades aún mayores ni para socavar los derechos adquiridos por las mujeres”.

La Conferencia puso de relieve cuestiones prioritarias para las mujeres en el trabajo, en la sociedad y la política, como el incremento del número de mujeres en trabajos precarios en los últimos años, que ha dejado a muchas mujeres en empleos de duración determinada con bajos salarios, poca o ninguna protección frente a la explotación, y careciendo de seguridad social y de derechos a una jubilación.





A Participant's Reflections on the ITUC Women's Conference

*Barb Byers, Executive Vice President,
Canadian Labour Congress*

Los resultados de la Conferencia, que serán refinados por el Comité Femenino de la CSI a principios de 2010, subrayan la importancia vital que tienen las medidas de acción positiva y unos procedimientos rigurosos de supervisión para lograr la igualdad de género. Los desafíos particulares a los que se enfrentan las mujeres jóvenes, y la necesidad de que los sindicatos les tiendan la mano, fueron tratados durante una sesión especial durante el último día de la Conferencia. El convincente testimonio aportado a la Conferencia, describiendo la terrible explotación de que son víctimas las trabajadoras domésticas, vino a reforzar el compromiso de las 450 asistentes a reivindicar derechos para los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico, como parte de una amplia campaña internacional.

“Las ventajas de la afiliación sindical tanto para las trabajadoras como para los trabajadores son evidentes. La protección y el apoyo que ofrecen los sindicatos resultan especialmente importantes en el contexto de la actual crisis económica mundial, cuando los puestos de trabajo y las condiciones de vida de millones de trabajadores/as están seriamente amenazados” afirmó Guy Ryder, Secretario General de la CSI.

La Conferencia exhortó asimismo a la CSI a seguir progresando respecto a su compromiso de lograr la paridad de género en sus programas y estructuras, y a proseguir su lucha para dar igual voz y representación a millones de mujeres trabajadoras en todo el mundo. Más información en la página especial dedicada a la Conferencia Mundial para la Mujer en el sitio web de la CSI (con fotografías de la Conferencia y entrevistas a diversas delegadas). La CSI representa a 170 millones de trabajadores y trabajadoras de 316 organizaciones afiliadas nacionales en 158 países y territorios.
<http://www.youtube.com/ITUCCSI>

Further Information

Decisions for Life: A project dedicated to women workers <http://dfl.wageindicator.org/home>

Canadian Labour Congress
<http://www.canadianlabour.ca/human-rights-equality/women>

If we work to achieve the goals set by the conclusions of the ITUC's First World Women's Conference and also the goals set by the conclusions of the report of the International Labour Conference 2009 "Gender Equality at the Heart of Decent Work" we can indeed create a world where women can have decent work for a decent life; a life which has an abundance of dignity, equality and justice.

Sisters in the Canadian trade union movement are committed to work with our Sisters around the globe, in our movement and with NGOs in the development community, to create the conditions for change which will mean greater equality for all women. Our work together can make "a world of difference"!

Women Workers in the Maquila Sector

The textile and apparel factories that operate in export processing zones are exonerated from national taxes as an incentive to "set up shop" in Central America and Mexico. The region is favoured by multinationals and suppliers for its proximity to the major apparel importer, the United States, and weak or non-existent compliance of labour legislation. The negative impact on the working conditions for women has been well documented elsewhere. The global economic crisis quickly affects the women in Mexico and Central America where thousands have lost their jobs.

There have been few collective agreements negotiated in maquilas so positive news from Honduras demonstrates some progress in women's labour rights in the sector. Please see the Maquila Solidarity Network website on the Historic Victory: Jerzees de Honduras workers win breakthrough agreement: <http://en.maquilasolidarity.org/> o en español: <http://es.maquilasolidarity.org/>

¿Por qué el Aumento del Sindicalismo en el Perú?

Kimberly Inksater

A pesar del contexto mundial caracterizado por la crisis económica globalizada, en el Perú sectores de la economía nacional están en constante crecimiento y a su vez se nota un aumento en la afiliación sindical. El año 2000 en un informe de la OIT denominado "Organización, negociación y diálogo para el desarrollo de la mundialización" se informó sobre la disminución de la organización sindical desde el final de la década de los ochenta debido a la globalización de la economía.

Según la OIT, en la mayoría de los 58 países que abarcó este informe el índice de organización disminuyó en la década de los noventa, y sólo en pocos países - en proceso de reformas democráticas - hubo un incremento. Al mismo tiempo se ha observado que los países con las economías más competitivas también cuentan con mayores índices de sindicalización.

El propósito de este breve artículo es mostrar el contexto en que aumenta, aún paulatinamente, la afiliación sindical en Perú.

Organización Sindical

Según estadísticas del Ministerio de Trabajo del Perú desde el año 2004 más de 8% de la población económicamente activa está afiliada a un sindicato. El número grueso de trabajadores afiliados ha subido de 83,509 a 128,856 personas. De acuerdo a un artículo difundido en el periódico El Comercio¹ los mayores índices de sindicalización corresponden a tres departamentos (Junín, Lambayeque y Moquegua) donde existe explotación minera, actualmente uno de los rubros de mayor importancia económica en el país.

¹ <http://elcomercio.pe/impresa/notas/sindicatos-crecen-pais-no-se-modernizan/20091009/352644>

Conflictos Laborales y Ambientales

La Defensoría del Perú monitorea los conflictos sociales y su reporte mensual se ha convertido - tanto para actores gubernamentales como no gubernamentales - en una referencia obligada para el tratamiento y prevención de conflictos en el país. En septiembre de 2009 el reporte de la Defensoría ilustra un crecimiento continuo de conflictos sociales en los últimos 12 meses desde septiembre 2008, el mayor porcentaje de conflictos, 46%, abarca temas socio ambientales, el 16% estuvo relacionado a asuntos de gobiernos locales y 11% a conflictos laborales. Estas tres categorías de conflictos también fueron las más altas para el año 2008.

La misma Defensoría, en un estudio incluido en su Informe Anual al Congreso muestra que los conflictos socio-ambientales y los laborales están vinculados a la explotación minera. Precisamente, 50% de los conflictos laborales el año 2008 estuvieron vinculados a actividades mineras y petroleras, y el 43% (43/99) de conflictos socio-ambientales involucraban a comunidades que rechazan estas actividades en sus territorios.

El Ministerio de Trabajo también registra y gestiona conflictos laborales, según un reporte del bufete laboral Miranda & Amado Abogados en su "Informativo Laboral" en el mes de agosto de 2009 el Ministerio citó a 128 reuniones para resolver conflictos y 50% de ellas implicaron al sector de explotación minera.

Políticas Públicas Incipientes

Perú muestra un crecimiento económico importante y un aumento de afiliación sindical por varias razones, incluyendo mayor inversión y exportación de metales cuyos precios han aumentado en el último año. Sin embargo las políticas económicas del gobierno y las estrategias de negociación

Web Links

Defensoría del Pueblo Peru
<http://www.defensoria.gob.pe/>

Ministry of Labour Peru
<http://www.mintra.gob.pe/>

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
<http://www.icem.org/en/>

Observatorio de Conflictos Mineros de América Latina
<http://www.conflictosmineros.net/>

Mining Watch Canada
<http://www.miningwatch.ca/>

de convenios colectivos no están acompañadas de soluciones claras para dar solución a los reclamos de los trabajadores por mejores condiciones y renumeración y también a las comunidades afectadas por la minería. Entre las soluciones a los problemas pendientes a resolver mediante mejores políticas públicas están: un mayor control medioambiental en el sector, promoción de diálogo tripartito basado en el cumplimiento de los derechos laborales y sindicales, capacitación técnica a los trabajadores, mayor respeto por el derecho de consulta previa de pueblos indígenas y la población en general (y por tanto sería un avance importante la pronta aprobación de la ley de consulta presentada por la Defensoría del Pueblo) y mayor vigilancia de la situación laboral y medioambiental de las empresas mineras.

Sobre la Autora

Kimberly Inksater, Directora del Just Governance Group, estuvo recientemente en el Perú conduciendo una evaluación de la Defensoría del Pueblo para la Cooperación Técnica Belga.

Just Governance Group News

Support for Work Related to the Advisory Committee on International Labour Affairs

The Canadian Labour Congress (CLC) recently completed a two-year project on international labour standards and free trade agreements. The project was funded by the Ministry of Human Resources and Skills Development Canada with the aim of improving labour's participation in the tripartite Advisory Committee on International Labour Affairs, convened by the same Ministry. The Just Governance Group supported the International Department of the CLC with policy and legal research and report writing. This project enabled the CLC to increase its participation in regional and global trade union bodies, at the ILO, and in the Inter-American system. See project documents at <http://www.canadianlabour.ca/international-solidarity/acilla-program>.

Follow up to Initiatives on Legal Pluralism in Bolivia

Members of the Just Governance Group, Carmen Beatriz Ruiz and Kimberly Inksater, met with various Bolivian agencies in late October in order to assess the progress made in the understanding of legal pluralism in that country. The activities conducted last year jointly with the Defensor del Pueblo highlighted the need to increase respect for legal recognition of indigenous legal systems and to address the challenges in the coordination between legal cultures. The Group members observed advances in the incorporation of these issues in universities, non-governmental organizations, cooperation agencies, and in the Ministry of Justice. The government of Bolivia has presented a legislative proposal (Ley de Deslinde Jurisdiccional available at <http://www.ftierra.org/ft/>) that seeks to define jurisdictional limits of indigenous law, state law, agrarian law and other jurisdictions in Bolivia and also to define coordination between the jurisdictions. The legislative bill is expected to be approved in 2010 following the national elections this December. The Group hopes to support the articulation among various initiatives in preparation for the International Conference on Community Justice in Colombia next year.

Group Contact Information

Bolivia: cb.ruiz@justgovernancegroup.org

Ottawa: e.brueer@justgovernancegroup.org

Ottawa: kj.inksater@justgovernancegroup.org

Derechos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras en el sector informal

Kimberly Inksater y David Grajeda del Grupo de Gobernanza y Justicia facilitaron un taller en la Ciudad de Guatemala en julio 2009 con el equipo de gestión del proyecto "Promoviendo los Derechos del Trabajo Informal" conducido por la organización Global Fairness Initiative (www.globalfairness.org). El proyecto busca promover los derechos laborales de los trabajadores y de las trabajadoras en el sector informal mediante el desarrollo de estrategias de formalización a través de un proceso innovador trilateral en Guatemala y Nicaragua.

El Grupo de Gobernanza y Justicia propuso sistemas internos y externos de monitoreo y evaluación del proyecto. Miembros del Grupo realizará el monitoreo externo y evaluación final del proyecto PILAR.

Proyecto de Derechos y Oportunidades de Desarrollo de las Minorías Étnicas

Kimberly Inksater, Directora de JGG, participó en una delegación canadiense a China Occidental como parte de una misión de 10 días de duración para instruir a los condados sobre el Proyecto de Derechos y Oportunidades de Desarrollo de las Minorías Étnicas (EMDROP). EMDROP busca promover los derechos sociales, económicos y culturales de las minorías étnicas en tres condados a través del espíritu empresarial.

La delegación canadiense compuesta por funcionarios de la Agencia de Oportunidades de la Costa Atlántica de Canadá y de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, asistió a reuniones con funcionarios de las provincias, prefecturas y condados en dos Prefecturas Autónomas Tibetanas en las provincias de Gansu y Sichuan. Durante el período de 8 días, la delegación también visitó varias pequeñas empresas locales. La Sra. Inksater actúa como asesora de ACDI en el proyecto.

JUST GOVERNANCE GROUP

1276 Wellington Street, 2nd Floor
Ottawa, Canada K1Y 3A7

Tel: 613-729-5612 Fax: 613-729-1085

info@justgovernancegroup.org

www.justgovernancegroup.org