

mejoras importantes en la productividad con gastos adicionales de capital muy modestos. Podemos sugerir varias medidas para promover una maximización de empleo. Se debe de presionar a las agencias fiscales para que efectuen obras públicas y otros proyectos utilizando, en el mayor grado posible, técnicas intensivas de mano de obra. En el caso del sector privado, las políticas gubernamentales podrían contribuir a reducir el uso ineficiente de capital negando subsidios a los productores por medio de tasas de interés o de cambio preferenciales. Si se podrían disponer de servicios técnicos para asesorar en la maximización de la productividad de los recursos existentes, se podría lograr aún más ahorro en el uso de capital. Volveremos a este tema más adelante.

El ritmo de absorción de mano de obra depende del nivel salarial. Desafortunadamente, el nivel de empleo tiende a ser relacionado con el nivel de salarios en una manera inversa. Ciertamente, si el precio de cualquier factor de producción aumenta con relación a los precios de los demás factores el productor tratará de economizar en el uso del factor que se encareció. En el caso del trabajo, tenderá a sustituir la mano de obra por maquinaria o de emplear menos mano de obra con el capital existente, siendo el objetivo el de aumentar la productividad de una unidad de trabajo lo suficiente para compensar el precio mayor de este. Por lo tanto, la formulación de políticas salariales ya sea de parte de los sindicatos o del gobierno deben tomar en cuenta los posibles efectos sobre el empleo de los aumentos salariales. Volveré a este tema más tarde.

C. Incrementos en la Productividad como fuente de incremento el Ingreso.

Mientras en el corto plazo podría ser posible aumentar los ingresos de los grupos más pobres por medio de una redistribución de los ricos a los pobres, a largo plazo, continuos incrementos en los ingresos son factibles solamente si aumenta la productividad o sea si se logra una mayor producción por unidad de insumo. Existen varios factores que contribuyen a aumentar la productividad, pero algunas de ellas tienen mayor importancia para la clase trabajadora.

El primer factor y el más importante es una mejora en la calidad de mano de obra. La modernización de una sociedad requiere

"Ningún esfuerzo para el desarrollo puede tener éxito y repartir beneficios ampliamente a no ser que el proceso educacional esté adaptado a las necesidades cambiantes de una sociedad en proceso de modernización. Dicho de otra forma, hay muy pocas cosas que sean tan significantes al bienestar a largo plazo de la clase trabajadora como la disponibilidad y calidad de la educación. ¡La educación es la llave indispensable para la movilidad económica y social de los trabajadores, sus hijos y nietos.¡

No basta con considerar la cantidad de educación que esté disponible. De igual importancia es la adaptación del proceso educacional a las necesidades modernas. En vez de dedicarse exclusivamente a las profesiones clásicas, el proceso educativo tiene que enfatizar más el entrenamiento de ingenieros técnicos y administradores. A otro nivel hay que considerar el adiestramiento vocacional y técnico. Mientras ya existen institutos nacionales de aprendizaje su proyección probablemente es deseable. En las áreas rurales, además de enfa-

tizar en las habilidades básicas de escritura y lectura, un entrenamiento en tecnología agrícola debe de ser ofrecido para que de esa forma la productividad y el ingreso del sector rural pueda ser elevado. En las áreas urbanas, el entrenamiento vocacional en las destrezas de la industria moderna puede ser ampliado y mejorado teniendo cuidado de incorporar suficiente flexibilidad dentro de los programas académicos para que los cursos que se ofrezcan puedan ser adoptados a las necesidades cambiantes de la economía y así a las oportunidades de empleo. Ambos, los sindicatos y los empresarios tienen un papel que jugar. Los intereses de las dos partes exigen que ellos presionen por la expansión y modernización de las oportunidades ocupacionales a todos los niveles y no dudar en indagar sobre la relevancia y calidad de los programas ofrecidos.

Un corolario a la extensión de las oportunidades de entrenamiento es la necesidad de desarrollar y publicar mayor información sobre el mercado laboral. Lo que se necesitan son pronósticos a corto plazo basados en las demandas discernibles actuales para clases de destrezas específicas. Tales pronósticos proveerían guías a los educadores quienes ofrecen cursos de estudios y al alumnado que enfrenta la selección de una carrera.

Debe ser enfatizado que no solamente estamos preocupados con la educación formal de las escuelas públicas que termina con un diploma o un certificado. La educación y el entrenamiento deben ser considerados como un proceso contínuo que está disponible a los individuos en cualquier momento que estos sientan la necesidad de ellos. Así, los programas de educación de adultos que responden a una gran variedad

de necesidades deber ser incrementados. Típicamente, mucho del entrenamiento vocacional que actualmente se desarrolla, se realiza fuera del sistema formal de la escuela y dentro del lugar de empleo. También es típico de muchos empleadores en los países en desarrollos el que las provisiones que ellos hacen para el entrenamiento de su fuerza de trabajo sea poco planificada, por decir lo menos. Los empleadores tradicionales frecuentemente consideran los programas de entrenamiento en las empresas como lujos costosos y pierden de vista los rendimientos que ellos pueden producir en la forma de un rápido aumento de las habilidades productiva de los nuevos trabajadores. Me parecería que una de las áreas más fértiles para la acción de los sindicalistas es la de buscar el mejoramiento de los programas de entrenamiento a nivel de empresa. En muchos países los empleados y los sindicatos han organizado programas conjuntos de entrenamiento para los empleados.

En la América Central, los sindicatos deben luchar por convencer a los empleadores de las ventajas de mejorar los procesos de entrenamiento y compartir con las organizaciones sindicales la responsabilidad de la administración de los mismos.

VI CONFERENCIA DE CONFEDERACIONES SINDICALES DE CENTROAMERICA Y
PANAMA SOBRE

"LA POLITICA SALARIAL EN CENTROAMERICA Y PANAMA"

ODECA - CTCA - ORIT - IADSL - IESCA

Ministerio de Trabajo de la República de Nicaragua

Managua, Nicaragua

Julio 24 - 26, 1972

SESIONES PLENARIAS Y RESOLUCIONES ADOPTADAS

SESIONES PLENARIAS

De acuerdo con lo establecido en el programa reseñado en la página 12 de este Informe, se celebraron cuatro (4) sesiones de trabajo los días 25 y 26 de julio, independientemente de la sesión preliminar y de la dedicada a la discusión y adopción de resoluciones y recomendaciones. En dichas sesiones de trabajo intervinieron como conferencistas en los respectivos campos de las instituciones que representaron, vinculados con los salarios y la distribución del ingreso, las siguientes personalidades:

Lic. José Guillén Villalobos, de la Secretaría Permanente del

Tratado General de Integración Económica Centroamericana (SIECA);

Lic. Toribio Aguilera, del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE);

Dr. Roberto Sánchez Vigil, del Ministerio de Trabajo de Nicaragua;

Lic. César A. Díaz Paiz, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS);

Lic. Luis Zúñiga Mayorga, de la Organización de Estados Centro-

americanos (ODECA);
Lic. Florencio R. Maya y Basilio González H., de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT); y
Dr. Peter Gregory, en representación del Instituto de Estudios Sindicales Centroamericano (IESCA).

Las importantes conferencias, prolijas en informaciones, antecedentes y datos que fueron amplia y minuciosamente examinados y discutidos por todos los integrantes de la VI Conferencia, aparecen incluidos en las páginas precedentes de esta sección de este Informe Final.

Las delegaciones y demás concurrentes a la VI Conferencia fueron agasajadas con recepciones ofrecidas por la Confederación de Unificación Sindical de Nicaragua (CUS) y el Programa Nacional del IADSL en Nicaragua, respectivamente.

La VI Conferencia de Confederaciones Sindicales de Centroamérica y Panamá sobre "La Política Salarial en Centroamérica y Panamá", finalizó sus actividades, según lo previsto en el Programa de Trabajo, a las 6:30 P.M. del día 26 de julio de 1972.

RECOMENDACIONES Y RESOLUCIONES

La primer recomendación adoptada por unanimidad del pleno de la Conferencia fue la de que el VI Congreso Regional Ordinario de la Confederación de Trabajadores Centroamericanos (CTCA-ORIT), asuma como documento básico el estudio técnico preparado por el economista, Dr. Peter Gregory, intitulado "La Política Salarial en Centroamérica y Panamá", el que con las modificacio-

nes que pudiera introducirle dicho Congreso, si lo desea, se convertirá finalmente en la Posición del Movimiento Sindical Centroamericano frente a la Política Salarial en la Región.

Asímismo, la VI Conferencia acordó referir al VI Congreso de la CTCA-ORIT, para que recogiera como suyas todas las demás Recomendaciones y Resoluciones adoptadas tras el estudio, análisis y debate de las exposiciones hechas por los diferentes conferencistas que participaron en este relevante cónclave, las cuales se transcriben seguidamente.

I.- La Reforma Agraria en Centroamérica y Panamá.

- a) Que el movimiento sindical democrático de Centroamérica exija a sus correspondientes gobiernos la realización de reformas agrarias integrales, que constituyan verdadero beneficio para la creciente masa laboral campesina. Que estas reformas agrarias incluyan no sólo la simple adjudicación de parcelas a los campesinos, sino también la necesaria asistencia técnica, económica, de salud, de vías de comunicación, educación, mercadeo, etc., en forma tal que ofrezcan una esperanza inmediata para mejorar las condiciones de abastecimiento en el mercado laboral incrementando las oportunidades de empleo y de ingreso en las áreas rurales, frenando el flujo de mano de obra desempleada hacia los centros urbanos.

b) Que la Reforma Agraria en Centroamérica y Panamá se lleve a cabo con la participación plena de los campesinos quienes han de decidir sobre su propio destino, dejándoles en libertad de constituir sus propias organizaciones sindicales.

II.- La Capacitación de la mano de obra.

Que el movimiento sindical presione a los Gobiernos para ampliar la cantidad y mejorar la calidad de educación y capacitación en todas sus variedades, por cuanto una mejora en las habilidades de la fuerza de trabajo no solamente provee los insumos necesarios para la modernización de la región sino que también ofrece la mayor esperanza para una movilidad socio-económica ascendente de aquellos originarios de la clase trabajadora y para reducir los grandes abismos de ingreso que están separando a los pobres de los mas favorecidos.

III, La Productividad y las Remuneraciones.

Que CTCA a través de su movimiento sindical auspicie una política permanente para obtener una mayor comprensión por parte de los empresarios así como de sus propios miembros acerca de la necesidad de incrementar la productividad de todos los sectores de la economía. A este efecto el movimiento sindical presionará para que centros de produc-

tividad regional sean establecidos a fin de proveer servicios técnicos a las industrias y para contribuir a un mayor entendimiento de las posibilidades de maximizar la eficiencia de los recursos existentes. Así mismo insistir en cuanto a que la mayor productividad obtenida debe distribuirse entre los factores que son directamente responsables de producir esa mayor productividad, así como de trasladar una porción sustancial de las ganancias a los consumidores en forma de reducción de precios.

IV.- Políticas Arancelarias.

Que CTCA exija una revisión de las políticas sobre aranceles externos para dejar sentado un compromiso hacia una reducción gradual en los aranceles con el objeto de evitar que los productores regionales no sean favorecidos con monopolios protegidos. Tal medida proveerá un incentivo adicional efectivo para aumentar la productividad y asegurar la distribución de las ganancias hacia los consumidores, además de que a medida que los precios de los productores se acerquen a los niveles internacionales, grupos regionales deben ser promovidos con el propósito de buscar posibilidades de exportación para los productores de Centroamérica, de ayudar a las pequeñas empresas de la región a establecer mercados en el extranjero

y ayudarlos a encontrar o proveerlos con los recursos de créditos necesarios.

V.- La CTCA como Organismo de presión.

Que para alcanzar algún éxito en la búsqueda de las metas anteriores, es imperativo que CTCA impulse una organización con bases amplias dentro de la clase trabajadora, a sí como la formación de coaliciones con otros grupos con intereses semejantes, a efecto de constituir un grupo de presión que pueda ejercer su influencia sobre el proceso que define las políticas económicas tanto regionales como nacionales.

VI.- La Racionalización de la Seguridad Social.

Que en cuanto al aspecto de seguridad social es primordial que CTCA a través de su movimiento sindical adscrito luche constantemente por obtener la apolitización en los cargos de dirección en las instituciones de seguridad social; así mismo que las prestaciones de enfermedad y maternidad sea a nivel nacional y que se haga efectiva la implantación de los regímenes de invalidez, vejez y muerte y, por último que las diversas instituciones de seguridad social del área centroamericana dicten las medidas pertinentes a fin de agilizar los trámites en los servicios de seguridad social para lograr una aten-

ción inmediata y oportuna de los pacientes que recurran a sus servicios.

VII. Participación del Movimiento Sindical en la Integración Económica.

Que en cuanto al funcionamiento de SIECA, es deber ineludible de CTCA y del movimiento sindical que representa dar énfasis en cuanto al derecho y necesidad de que el movimiento sindical democrático participe directa y plenamente en SIECA a efecto de que considere la presión de la fuerza laboral organizada, hasta ahora marginada en ese Organismo, en el que se han considerado solamente la representación estatal y patronal. Que CTCA insista igualmente ante SIECA de mantener una constante información de sus estudios y resoluciones hacia el movimiento sindical del istmo centroamericano.

VIII Los Salarios Mínimos.

- a) Que CTCA adopte como una de sus metas fundamentales que la integración de las comisiones sobre salarios mínimos sea total y definitivamente apolítica y que la representación obrera sea en igualdad de condiciones, especialmente en cuanto al voto, con relación a la representación estatal y patronal, y no continúe estando en minoría como ocurre en la actualidad.

- b) Que CTCA presione para que las Comisiones Nacionales de Salarios Mínimos utilicen un criterio mas equitativo y practico para la fijación de salarios mínimos, tal como un índice de costo de vida o canasta de viveres sometido por la Confederación Nacional respectiva o una agencia imparcial.

IX.- Los Organismos de Desarrollo e Integración.

Que los cargos de las Juntas Directivas y otras de dirección en las Instituciones de Desarrollo Económico y Social, sean ocupadas por personas idóneas y de capacidad comprobada en la materia y, que además la representación de los trabajadores, que debe existir en ellas, sea seleccionada de conformidad con la propuesta por la Confederación laboral mas representativa de cada país.

X.- De la Participación Sindical en los procesos de Desarrollo e Integración.

Por último, la VI CONFERENCIA ratifica en todos sus términos las resoluciones tomadas en sus anteriores Congresos, especialmente las dictadas en el V CONGRESO verificado en la Ciudad de Panamá, República de Panamá, durante los días 22 y 23 de Julio de 1971 y que abarcó los siguientes aspectos:

- 1).- Sobre Política Sindical;
- 2).- Sobre Política Educacional;
- 3).- Sobre Política Internacional.

Así mismo las recomendaciones finales en sus incisos a), b) y c). Ratifica igualmente las Resoluciones sobre Problemas Económico-sociales de Centroamérica; sobre Educación Sindical; sobre Organización Sindical; sobre Reforma Agraria en Centroamérica; sobre Problemas Demográficos en Centroamérica.

En referencia al informe preliminar presentado por el Doctor Peter Gregory, bajo el título de: "LA POLITICA SOCIAL EN CENTRO AMERICA Y PANAMA" , la VI Conferencia de la CTCA-ORIT, en su sesión del día 26 de Julio de 1972,

ACORDO :

I.- Aprobar el Documento del Doctor Peter Gregory, adoptándolo como elemento de consulta de la CTCA-ORIT y de las respectivas confederaciones nacionales afiliadas.

Agradecer al Doctor Peter Gregory, por tan importante contribución a la CTCA-ORIT.

La realización del trabajo de esta Comisión fué posible gracias al aporte de los compañeros delegados: Carlos Arturo Calderón Guzmán (Guatemala); Inmar Antonio Liborio (El Salvador); René Núñez Flores (Honduras); Humberto Pérez Rugama (Nicaragua);

- XCIX -

Omar Caamaño (Costa Rica) y Gabriel Roquebert (Panamá). En esta forma dejamos vertido nuestro informe.

Omar Caamaño
Presidente

Carlos A. Calderón
Relator

René Núñez Flores
Secretario

-C -

VI CONFERENCIA DE CONFEDERACIONES SINDICALES DE CENTROAMERICA

Y PANAMA SOBRE

"LA POLITICA SALARIAL EN CENTROAMERICA Y PANAMA"

ODECA - CTCA - ORIT - IADSL - IESCA

Ministerio de Trabajo de la República de Nicaragua

COMISION COORDINADORA

Basilio González Hermosilla	ORIT
Andrés V. Artiles	CTCA/ORIT
Oscar Davidson A.	CTRP/CTCA
Juan C. Hernández	IADSL/IESCA
Bruce Jay	IADSL/IESCA
Roberto Cazares	IADSL/Nicaragua

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Ernesto Escobar	IADSL/IESCA
Yolanda Guillén	Min. Trabajo
Maritza Zamora Sánchez	Min. Trabajo
Elisa de Toruño	Secretaria
Frances de Aguilar	Secretaria
Lee Norma Urbina	Secretaria
Ma. Eugenia Chinchilla G.	IADSL/IESCA
Lilian Elizabeth Morán B.	IADSL/IESCA