

**FUNDACIÓN PANAMERICANA PARA
EL DESARROLLO (PADF)**

**FORO SOBRE
BUENAS PRÁCTICAS
LABORALES
-SÍNTESIS GENERAL-**

**10 DE OCUBRE DEL 2024
CIUDAD DE GUATEMALA**

SÍNTESIS GENERAL DEL FORO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

INTRODUCCIÓN

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF) organizaron el Primer Foro sobre Buenas Prácticas Laborales, que se llevó a cabo el 10 de octubre del 2024, en la Ciudad de Guatemala, con el objetivo de discutir la importancia del papel de los gobiernos, las empresas y las personas trabajadoras en la generación y promoción de empleos de alta calidad para el desarrollo económico sostenible e inclusivo en Guatemala, El Salvador y Honduras.

En la actividad estuvieron presentes expertas y expertos del mundo académico, funcionarios y funcionarias del Gobierno de Estados Unidos y del Gobierno de Guatemala, representantes del sector privado y de organizaciones de personas trabajadoras de estos tres países.

Las palabras de bienvenida estuvieron a cargo de Elizabeth Froeberg, Directora Adjunta de Derechos Laborales de PADF, quien explicó que este espacio de diálogo fue una oportunidad para construir nuevas alianzas para trabajar por mejorar las condiciones de vida para todas las personas trabajadoras. También destacó que el diálogo y los aprendizajes obtenidos en la actividad servirán de inspiración para que gobiernos y empresas puedan ponerlos en práctica en un futuro cercano.

APERTURA

El foro comenzó con la participación de Tobin Bradley (Embajador de los Estados Unidos en Guatemala), Thea Lee (Subsecretaria Adjunta para Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos) y Miriam Roquel (Ministra de Trabajo y Previsión Social de Guatemala).

Por su parte, Tobin Bradley, Embajador de los Estados Unidos en Guatemala, explicó que su gobierno conoce las necesidades en común de Guatemala, El Salvador y Honduras, ya que son países que tienen altos índices de trabajo informal, por lo que Estados Unidos tiene como prioridad la creación de empleos dignos. Asimismo, recordó que están trabajando en impulsar el sector agrícola, azucarero y textil, con el objetivo de que estas industrias mejoren sus prácticas de salud y seguridad ocupacional.

El diplomático también destacó que, para abordar las causas de la migración, se debe combatir la corrupción, apoyar a las instituciones democráticas, aumentar la seguridad y reducir la violencia, incluida la violencia de género, así como proteger los derechos humanos y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

El Embajador de los Estados Unidos resaltó que las empresas no solo deben cumplir con la ley, sino que deben ir un paso adelante, con inversión en las comunidades, creación de

diálogos productivos con la fuerza laboral y el fomento de sociedades más transparentes y democráticas.

Por último, recalcó que el sello democrático de Estados Unidos se caracteriza por impulsar el desarrollo en Guatemala, El Salvador y Honduras, a través de prácticas que permitan elevar la calidad de vida y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

Luego fue el turno de Thea Lee, Subsecretaria Adjunta para Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, quien comentó que el actual Gobierno de Estados Unidos, en noviembre del 2023, emitió el primer memorando presidencial de la historia sobre la promoción de los derechos de empoderamiento de los trabajadores y las trabajadoras, y de altos estándares laborales a nivel mundial.

La funcionaria de Estados Unidos también mencionó que están haciendo esfuerzos para garantizar y proteger los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores, ya sean migrantes, documentados o ciudadanos. Esas condiciones también involucran dignidad, seguridad y un salario digno, pues una fuerza laboral empoderada es vital para construir prácticas democráticas que benefician a todos y todas. El papel de las empresas y el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y trabajadoras, organizaciones y el sector privado son importantes para las sociedades.

De acuerdo con la Subsecretaria Adjunta, es vital que las empresas garanticen el cumplimiento de las leyes nacionales y los acuerdos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación, así como lugares de trabajo seguros y saludables.

Las palabras de apertura concluyeron con Miriam Roquel, Ministra de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, quien destacó el apoyo que brinda el Gobierno de Estados Unidos, en materia del cumplimiento de la legalidad laboral. Además, enfatizó que, por mandato del Gobierno de Guatemala, el Ministerio de Trabajo prioriza el empleo digno, la formación y capacitación para el trabajo y la intermediación laboral.

Uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo es formar y capacitar a las trabajadoras y los trabajadores a través del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), institución que también busca llevar el desarrollo a comunidades y territorios vulnerables, especialmente aquellos donde ha aumentado la migración irregular.

La Ministra de Trabajo explicó que uno de los tres derechos que más exige la población, después de la educación y la salud, es el empleo, por lo que están implementando acciones para garantizar que la población guatemalteca tengan mejores condiciones laborales y apagadas a la legalidad.

SESIÓN PLENARIA: PREPARANDO EL ESCENARIO PARA LOS BUENOS EMPLEOS EN LA REGIÓN

Para ofrecer una visión objetiva sobre la situación del empleo en Guatemala, El Salvador y Honduras, expertas y expertos dieron a conocer sus perspectivas sobre el trabajo decente y presentaron estudios que evidencia la necesidad de mejores condiciones laborales en estos países de la región.

Pilar Velásquez, Moderadora y Líder del Equipo de Asistencia Técnica en la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, compartió que, según la OIT, un empleo decente es aquel que permite un ingreso justo, seguridad en el trabajo, protección social y la oportunidad de desarrollo personal, así como la inclusión social.

La moderadora añadió que el empleo decente también brinda oportunidades para tener derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva como fundamental para la participación de las trabajadoras y los trabajadores en la toma de decisiones que afecten la vida laboral.

El encargado de contextualizar la situación del empleo en Guatemala, El Salvador y Honduras fue Matthew Fisher-Daly, Profesor en Relaciones Laborales y de Empleo de la Universidad Estatal de Pensilvania, quien develó cifras importantes.

Según las investigaciones de este académico, la agricultura, la manufactura y el turismo son las industrias que generan más empleo en Guatemala, El Salvador y Honduras. Sin embargo, hay bajos salarios y poca cobertura de seguridad social. Además, la pobreza tiene un impacto directo con la empleabilidad. Las tasas de pobreza son del 28% en El Salvador, el 55% en Guatemala y el 50% en Honduras.

Eso se refleja, como expuso el profesional, en los siguientes datos: el Gobierno de Honduras informó que el 46% de personas empleadas ha ganado menos del salario mínimo durante los últimos años, mientras que En El Salvador, 9 de cada 10 mujeres no recibieron prestaciones de maternidad en el 2021.

A criterio de Matthew Fisher-Daly, estas condiciones podrían cambiar en estos tres países si hubiera más representación sindical. La negociación colectiva reduce la desigualdad, la pobreza, la violencia y el acoso de género, así como la brecha salarial de género. Por ejemplo, en la industria bananera de Guatemala, las mujeres con representación sindical tienen 50% menos probabilidades de sufrir acoso sexual que las mujeres sin representación sindical. Y una persona sindicalizada gana más del doble del salario que una sin representación sindical.

Por lo tanto, el académico concluyó que en Guatemala, El Salvador y Honduras la calidad de trabajo es preocupante y la regulación del empleo es débil, lo que impide lograr un buen trabajo y un empleo decente.

Los comentarios acerca de las cifras presentadas por Matthew Fisher-Daly estuvieron a cargo de Irene Palma, Directora Ejecutiva del Instituto Centroamericano de Estudios Sociales y Desarrollo (INCEDES), quien explicó que se requieren estudios más profundos para analizar la complejidad de la situación del empleo en Guatemala, El Salvador y Honduras. No obstante, destacó que, por sus implicaciones en la reproducción de la vida, en la reproducción de la familia y en la sostenibilidad de la economía de los países, es fundamental tener presente el trabajo doméstico, ya que son muchas mujeres las que, de manera escalonada, migran a las ciudades para trabajar o para complementar sus recursos económicos.

En cuanto a la migración a Estados Unidos, la Directora Ejecutiva de INCEDES aclaró que afecta de manera diferenciada a Guatemala, El Salvador, Honduras, ya que esta última nación es la más joven en la migración, pero con una intensidad sistemática y presente en la dinámica de la movilidad humana regional.

De acuerdo con Irene Palma, la migración ocurre en la región desde hace más de 100 años y no parece detenerse, pues la migración genera remesas, las cuales facilitan la estabilidad macroeconómica, el sistema cambiario y, por supuesto, el mercado de divisas, que es tan importante para la economía.

Por último, la experta aclaró que el trabajo decente, digno y de calidad es vital para reducir la migración. Por ejemplo, las trabajadoras y los trabajadores agrícolas están migrando a Estados Unidos, como una estrategia de sobrevivencia para complementar los exiguos recursos que se obtienen en los mercados laborales nacionales. De esa cuenta, en Guatemala, El Salvador y Honduras, de manera sistemática y en crecimiento sostenido, las remesas han aumentado en los últimos 40 años.

PANEL 1: CREAR Y MANTENER EMPLEOS DE CALIDAD: COMPRENDER LOS RETOS

Con la moderación de Valeria Uribe, Directora de la Oficina de México de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), se desarrolló un panel sobre los retos que implica generar empleos de calidad, con la finalidad de explorar las principales barreras a las que se enfrentan gobiernos, empresas y personas trabajadoras cuando intentan crear empleos de alta calidad, cumplir las normas laborales y ejercer sus derechos.

Miriam Roquel, Ministra de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, aclaró que la falta de derechos laborales tiene una raíz estructural en el sistema económico, ya que el 70% de la población guatemalteca está en la informalidad, y el 50% de esa actividad económica está enfocada en la agricultura y el comercio. Esto es consecuencia de la desigualdad en el acceso a la educación y la capacidad profesional.

Por lo tanto, una de las estrategias del Gobierno de Guatemala es trabajar de manera coordinada con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), pues es la institución que permite la formación, la capacitación y el empoderamiento de los guatemaltecos y las guatemaltecas. Ahora, el reto es llevar esa capacitación a territorios con mayor incidencia de pobreza y pobreza extrema.

Otro aspecto esencial, según la Ministra de Trabajo, es la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, pues las condiciones de extrema pobreza hacen que jóvenes, niñas y niños estén apoyando la economía familiar.

En el caso Honduras, Daniel Facussé, Presidente de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), comentó que, debido a que el 70% de los empleos están en la informalidad, el panorama no es muy alentador para los trabajadores y las trabajadoras, ya que la mayoría no van a recibir ningún beneficio salarial, ni seguro social. Además, no solo se trata de combatir la informalidad en el desempleo, sino que también se deben mejorar las condiciones en el sector formal. Para ello, se necesita libertad sindical y diálogos sectoriales que busquen beneficios sociales.

Por tal motivo, se debe garantizar una representación verdadera a través de los sindicatos, un respeto completo por parte de la empresa privada hacia las centrales obreras y una aportación del Gobierno en políticas públicas y acuerdos que vayan directamente al beneficio de las familias. Según Daniel Facussé, los diálogos sectoriales permitirán que todas las partes estén representadas de una forma organizada, legal y bajo decretos, para que cada uno de los sectores pueda discutir sus propios problemas.

El Presidente de AHM aclaró que si no hay paridad de pesos y contrapesos, así como representaciones reales de los sindicatos y las empresas, tampoco va a haber un beneficio social para las personas.

Por su parte, Vinicio Sandoval, Director Ejecutivo del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), agregó que la escasez del empleo formal provoca vulnerabilidades, ya que las personas que lo tienen, a veces, aceptan violaciones a sus derechos con tal de no perderlo. Por lo tanto, se debe fortalecer el sistema de justicia, ya que son pocos los expertos y las expertas que conocen la normativa laboral y las regulaciones de movilidad laboral.

A criterio del Director Ejecutivo de GMIES, el problema no es solamente la gente que se va de sus países porque no tiene empleo. El problema también es la gente que migra aún teniendo empleo, porque ese empleo no le permite desarrollo y condiciones dignas.

Vinicio Sandoval concluyó que el diálogo social es lo único que permitirá acuerdos y acciones concretas para lograr el respeto a los derechos de los trabajadores y las

trabajadoras, así como la preparación de los cambios para la industria y las dinámicas laborales.

Para finalizar el panel, Valeria Uribe puntualizó que la buena voluntad de trabajar en conjunto es clave crear diálogo social y fomentar condiciones justas y equitativas.

GENERANDO EMPLEOS DE CALIDAD

La parte medular del Foro sobre Buenas Prácticas Laborales estuvo a cargo de empresas y profesionales que han dedicado esfuerzos para crear mejores empleos en la región, especialmente en poblaciones vulnerables.

Con la moderación de Amanda Hines, Líder de Equipo para América Central de la Oficina de Asuntos del Hemisferio Occidental de la Cancillería del Gobierno de los Estados Unidos, se llevó a cabo una sesión en la que empresas y asociaciones presentaron programas destacados y novedosos que han permitido la generación de empleos para poblaciones vulnerables.

Según Hines, el objetivo fue demostrar que, a pesar de los constantes desafíos, hay algunos puntos sobresalientes sobre el papel que las empresas pueden desempeñar en la promoción de los derechos laborales y la creación de buenos empleos, con el apoyo de asociaciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La conversación dio inicio con Inés Amenábar, Gerente de Desarrollo Responsable de Pantaleón, quien explicó que en la empresa han establecido políticas de condiciones laborales responsables, con sistemas monitoreo y evaluación que aseguran su cumplimiento.

Además, la profesional dio a conocer que actualmente tienen cuatro escuelas que permiten el desarrollo de habilidades técnicas para que los trabajadores y las trabajadoras puedan especializarse en el manejo de maquinaria.

La Gerente de Desarrollo Responsable de Pantaleón agregó que en el 2023 efectuaron 13 programas de formación, en los que participaron 396 personas, de las cuales el 86% fueron empleadas, ya sea por Pantaleón o por otras empresas. Esto último es relevante, pues el programa “Sembrando habilidades, transformando vidas” ha permitido la formación, la capacitación y la tecnificación de sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de que puedan aplicar a mejores empleos. Adicional a esto, en colaboración con el INTECAP y los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural (COCODES), sus programas han beneficiado a las poblaciones aledañas, ya que buscan generar impactos positivos en más personas, sin importar que no trabajen para la corporación.

En los últimos años, ese programa ha beneficiado a más 4 mil personas. El 96% de las y los participantes han tenido un mejor empleo o uno mejor remunerado.

En el caso de El Salvador, Fiorella Amaya, Gerente Senior de Responsabilidad Social Corporativa de TELUS DIGITAL, comentó que sus programas de empleabilidad brindan una oportunidad laboral a jóvenes bachilleres de escuelas públicas, específicamente de El Salvador, entre las edades de 17 a 23 años.

A criterio de Fiorella Amaya, en los procesos de reclutamiento el inglés es el componente principal; sin embargo, no es necesario que las y los jóvenes sepan hablarlo o escribirlo. Esto se debe a que, debido a la calidad de la educación en El Salvador, es difícil encontrar en las escuelas públicas personas que tengan cierto nivel de inglés. Por lo tanto, la empresa capacita a las personas desde un nivel nulo y las lleva a un nivel de inglés adecuado para el empleo.

La Gerente Senior de Responsabilidad Social Corporativa de TELUS DIGITAL presentó dos ejemplos concretos de sus dos programas. En el caso la iniciativa llamada “Hope”, dio a conocer la historia de un joven que, gracias al acompañamiento de los capacitadores de la empresa, logró alcanzar un nivel de inglés adecuado. También contó la historia de éxito de Lidia, quien fue parte del programa “Trabajo para ellas”, con el cual pudo superar las condiciones de violencia intrafamiliar y obtener independencia económica para ella y su hijo. En ambos casos, la migración a Estados Unidos era una posibilidad; sin embargo, decidieron quedarse en El Salvador, pues encontraron un empleo digno.

Hasta el momento, 221 estudiantes han participado en los programas de TELUS DIGITAL, 168 jóvenes se han graduado de este programa y 123 se han incorporado al mundo laboral.

En cuanto a las acciones específicas que han impulsado las organizaciones que promueven la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Guatemala, El Salvador y Honduras, hay ejemplos de buenas prácticas.

Miriam Chávez, Coordinadora de Desarrollo de Proyectos, Seguimiento y Gestión Institucional de FUNDEMAS, explicó que en El Salvador se están haciendo esfuerzos por disminuir la brecha de género dentro de las actividades de las empresas, así como la incorporación de personas vulnerables o personas con discapacidad.

Según la panelista, Pizza Hut cuenta con un programa de inclusión social para personas sordas, donde implementan capacitación para sus empleados y empleadas, con el objetivo de disminuir la brecha de comunicación entre las personas sordas y sus colaboradores. Actualmente tienen 85 personas sordas empleadas en las salas de Pizza Hut. También destacó al Grupo Tecnova, que tiene una política corporativa para la diversidad, inclusión y equidad, que busca disminuir las brechas existentes entre la población de personas vulnerables y su personal.

El último ejemplo que expuso la Coordinadora de Desarrollo de Proyectos, Seguimiento y Gestión Institucional de FUNDEMAS fue el de AES, El Salvador, una empresa de distribución

de energía que creó un proyecto para incluir a mujeres en trabajos que normalmente son desarrollados por hombres, como las instalaciones eléctricas en residencias. Han sido 39 cursos en los que han participado 780 mujeres. De ellas, 740 ya cuentan con la certificación que otorga la Superintendencia General de Telecomunicaciones.

En el caso de Honduras, Julio Gom, Director Asociado de Proyectos de FUNDAHRSE, explicó que en la zona sur de ese país se trabaja fuertemente para reducir el índice de pobreza multidimensional.

De acuerdo con el representante de FUNDAHRSE, la creación de empleo de calidad requiere una decisión de compromiso tanto del sector empresarial como con los demás sectores sociales, pero también se necesita capacidad económica. Según datos oficiales, las inversiones del sector empresarial en RSE superan los US\$32 millones.

Por su parte, Juan Pablo Morataya, Director Ejecutivo de CENTRARSE de Guatemala, destacó que, para erradicar la pobreza, se necesita generar riqueza a través de una conducta empresarial responsable. Por tal motivo, impulsar proyectos como “Desarrollo con rostro de mujer”, con el apoyo de Estados Unidos, ha sido vital para el empoderamiento económico de la mujer y para convertir a las empresas en espacios seguros para ellas.

En Guatemala también destaca, según el experto, una alianza público-privada para reconocer empresas inclusivas. En conjunto con el Ministerio de Trabajo, de manera bianual se entrega un galardón a las compañías que promueven la inclusión con grupos vulnerables: discapacidad, género, migrantes y refugiados. Asimismo, explicó que en la actualidad hay más de 70 empresas y organizaciones que son miembros de “La Alianza por los Jóvenes en Guatemala”, donde se fomentan espacios para la inclusión laboral de juventudes.

Juan Pablo Morataya concluyó que las problemáticas sociales, en especial la falta de empleo, no se pueden abordar en solitario, por lo que se necesita un diálogo frontal con el sector privado organizado, las instancias públicas, los organismos internacionales, los empresarios y los trabajadores y trabajadoras.

Amanda Hines, para finalizar la sesión, reflexionó sobre la importancia de la promoción de los derechos laborales y los empleos saludables para crear sociedades más justas e inclusivas.

PANEL 2: HACIA UN MEJOR EMPLEO: UN DIÁLOGO SOBRE CÓMO PODEMOS INICIAR EL CAMBIO

Laine Romero-Alston, Asesora Principal de Participación de Partes Interesadas y Asociaciones Estratégicas de la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, moderó el último panel del Foro sobre Buenas Prácticas Laborales, el cual tuvo como objetivo identificar los pasos prácticos que cada sector necesita tomar para fortalecer el diálogo social, así como la colaboración para construir un futuro

con mejores empleos en Guatemala, El Salvador y Honduras en cuanto a la creación de empleos justos y dignos.

Desde la visión del Gobierno de Guatemala, Damarys Oliva, Viceministra de Administración de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comentó que la inclusión es un elemento importante del diálogo social, por lo que se debe promover un diálogo franco en donde se generen espacios para todos y todas. Además, explicó que en el país se tienen varios ejemplos de diálogo social, como la Comisión Nacional del Salario, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, el Consejo Nacional del Empleo y las mesas de diálogo de la Inspección General de Trabajo. Esta última funciona para mediar y reducir los niveles de conflictividad entre empresas y personas trabajadoras.

La funcionaria enfatizó que hay dos clases de trabajo informal. En el primero se incluyen a aquellas personas, entre el 70% y 80%, que no tiene ningún tipo de protección en cuanto a sus derechos laborales. La otra informalidad es la que se da dentro de la formalidad cuando las empresas no cumplen con la normativa de la ley. Ambas generan desigualdad.

Como una medida efectiva, Damarys Oliva recomendó que todas las instituciones implementen la gestión de procesos, pues esa visión permitirá que las iniciativas no tengan una temporalidad, sino que sean proyectos con sostenibilidad en el tiempo.

Por su parte, César Guerra, Secretario de Conflictos y Trabajo del Sindicato de Trabajadores de Izabal (SITRABI), fue el encargado de demostrar que la representación sindical es posible y trae múltiples beneficios para las sociedades. Explicó que desde 1972, se han firmado 19 pactos colectivos entre la empresa y el sindicato. Esa negociación colectiva ha llevado a que las trabajadoras y los trabajadores se sientan más representados, con mejores condiciones sociales y económicas.

El representante de SITRABI también recomendó a las empresas y comunidad internacional invertir en programas que vigilen el cumplimiento de trabajos dignos, salarios vitales y libertad de asociación o de sindicalización, así como negociación colectiva. Esto no solo cambia las vidas de los trabajadores y las trabajadoras, sino también de sus familiares y sus entornos sociales.

En representación de las empresas privadas, Felipe Jones, Gerente de Recursos Humanos de Honduras y El Salvador de Fruit of the Loom, explicó que el consorcio para el que trabaja tiene cuatro sindicatos en seis empresas hondureñas. Además, destacó que se empezaron a implementar secciones sindicales en El Salvador.

Felipe Jones destacó que Fruit of the Loom creó un código de conducta que no permite el trabajo forzado y el trabajo de menores de edad. Para garantizar su cumplimiento, hay auditorías internas, auditorías externas y oficiales de investigación que dar seguimiento a las denuncias.

Sobre la necesidad de crear normativas que garanticen la libertad sindical, Lynda Yanz, Coordinadora del Grupo de las Américas y de la Red de Solidaridad de la Maquila, expuso que ella representa un foro constituido por marcas, empresas manufactureras internacionales y organizaciones de derechos laborales que trabajan de manera conjunta, para promover y apoyar a las industrias de la confección a impulsar el desarrollo sostenible y responsable.

La experta aclaró que su organización identificó a Honduras y El Salvador, como los países prioritarios, porque, en ese momento, en estas dos naciones las empresas y los gobiernos tenían más voluntad para incluir el diálogo social. Sin embargo, destacó que en Guatemala ahora hay más interés en este tema.

Uno de los logros del Grupo de las Américas y de la Red de Solidaridad de la Maquila es la publicación de la Guía de Libertad Sindical. De acuerdo con Lynda Yanz, este documento establece 16 acciones que buscan mejorar las prácticas a nivel de la fábrica, entre las que se incluyen la adopción de una política de libertad sindical para la implementación del proceso de contrataciones, contrataciones libres de discriminaciones, lineamientos para la conformación de un sindicato y lineamientos para establecer mesas de diálogo.

Para cerrar el Foro sobre Buenas Prácticas Laborales, Pilar Velásquez, Líder del Equipo de Asistencia Técnica en la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, recapituló que, según las diferentes actividades, Guatemala, El Salvador y Honduras tienen muchos desafíos en materia del empleo digno. Sin embargo, también mencionó que hay muchas oportunidades y buenos ejemplos que evidencian que la construcción del diálogo social, que beneficie a todos los sectores de la sociedad, es posible.

CONCLUSIONES

- El Foro sobre Buenas Prácticas Laborales responde a la visión de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), que desde hace más de 60 años trabaja para generar oportunidades para todas las personas.
- Estados Unidos brinda apoyo y acompañamiento a Gobiernos, empresas y organizaciones de Guatemala, El Salvador y Honduras, para la promoción del empleo digno y el cumplimiento de la legalidad laboral, tomando como base las regulaciones que establece su agenda democrática y los fundamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Las estadísticas oficiales demuestran que en Guatemala, El Salvador y Honduras, el 70% de la población trabaja en el sector informal, lo que impide tener trabajos dignos, seguro social y representación sindical.
- La identificación e implementación de estrategias efectivas que promuevan empleos justos y dignos, contribuye a la prosperidad y estabilidad a largo plazo en Guatemala, El Salvador y Honduras, ya que esto permitirá mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos y ciudadanas.

- Aunque la situación actual del empleo en Guatemala, El Salvador y Honduras tiene varias brechas de oportunidad, el diálogo social entre los Gobiernos, la comunidad internacional, la empresa privada, los sindicatos y los trabajadores y las trabajadoras, permitirá alcanzar acuerdos comunes en pro del desarrollo y trabajos dignos.
- Los expertos y las expertas coincidieron que, al hablar de la situación laboral en Guatemala, El Salvador y Honduras, es necesario mencionar el trabajo infantil que se desarrolla en la informalidad, ya que es una problemática que debe erradicarse.
- Las buenas prácticas de muchas empresas en Guatemala, El Salvador y Honduras son evidencia de que crear mejores lugares de trabajos es posible. El reto ahora es masificar y replicar esas buenas prácticas laborales, promoviendo y fortaleciendo el diálogo social, la libertad de asociación y la negociación colectiva en los diferentes sectores de estos países.