

PN ABS-606

90267



Simposio Inter-Americano sobre las Estructuras Emergentes para la Cooperación Obrero-Patronal

Opiniones de América Latina, El Caribe,
Los Estados Unidos de América, y Canadá

Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos de América
Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo
1993



El material contenido en esta publicación es de dominio público, y puede ser reproducido en total o parcialmente, sin permiso del gobierno federal. Reconocimiento se pide pero no se requiere. Permiso para fotocopiar o reproducir material que contenga derecho de propiedad literaria es requerido.

Las personas impedidas pueden obtener copias del material:
teléfono - (202) 219-2577
*TDD 1-800-326-2577

*Telecomunicación especial para mudos

Simposio Inter–Americano sobre las Estructuras Emergentes para la Cooperación Obrero–Patronal



Opiniones de América Latina, El Caribe,
Los Estados Unidos de América, y Canada

Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos de América
Robert B. Reich, Secretario

Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo
Jack Otero, Sub-Secretario Designado
1993

Informe del simposio Inter-Americano sobre las
estructuras emergentes para la cooperación Obrero-
Patronal, Santo Domingo, 9-11 febrero, 1993.

Este reporte fue preparado por Dr. Peter S. Accolla
y Dr. Roberto B. Shepard, con la asistencia del
Dr. John P. Luther

Las ideas expuestas en este documento no representan
la opinión oficial o la política del Ministerio del Trabajo
de los Estados Unidos de América.

Este simposio fue co-auspiciado por la Agencia de
Desarrollo Internacional de los Estados Unidos, El
Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos, y la
Organización Internacional del Trabajo.

Contenido

Introducción	1
Resultados Principales	
Compendio	3
Actitudes y Perspectivas	4
Convenio Colectivo	5
Legislación Laboral	6
Innovaciones a nivel de Planta-factoria	6
Hacia el Futuro	7
Taller 1: Nuevos rumbos en relaciones laborales	9
Taller 2: Convenio Colectivo: Nuevas ideas y perspectivas para la reforma	11
Taller 3: Papel de la legislación en el proceso de desarrollo	13
Taller 4: Estrategias obrero-patronales innova- tivas aplicadas al nivel de la compañía-planta	15
Taller 5: Cooperación obrero-patronal en América Latina	17
Lista de Participantes	
América Latina (por país)	19
Asesores	37
Gobierno de E.U.A.	38
Sindicatos de E.U.A.	43
Organizaciones internacionales y no-gubernamentales	44

Introducción

La nueva estructura económica y otras medidas tomadas como respuesta al rápido cambio en la economía global, ha generado una gran transformación en el campo político y económico de América Latina, el Caribe y América del Norte. Diariamente, nuevas y complejas fuerzas económicas están reformando el lugar de trabajo, y los papeles tradicionales en las relaciones entre el empleado y el patrón están tomando otra forma.

La intención del **Simposio Inter-Americano Sobre las Estructuras Emergentes Para La Cooperación Obrero-Patronal en América Latina y el Caribe**, llevado a cabo en Santo Domingo, República Dominicana, del 9 - 11 de febrero del 1993, fué el obtener un mejor entendimiento sobre esta nueva era en las relaciones obrero-patronales y poder desarrollar nuevas vías para el mejoramiento de la cooperación entre los dos lados. El simposio fué auspiciado por la Agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos, el Ministerio del Trabajo de los Estados Unidos, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este simposio a nivel regional fue el primero de esta clase desde que la Organización Internacional del Trabajo auspició uno similar hace treinta años en Montevideo, Uruguay.

Mas de 135 participantes de Centro y Sur América, el Caribe, los Estados Unidos, y Canada participaron en el simposio. Delegaciones tripartitas de veinticinco países, así como expertos en relaciones laborales de las oficinas de la OIT en Ginebra, Washington, D.C., y el Caribe; el Banco Internacional de Desarrollo; instituciones académicas, sindicatos laborales (AFL-CIO), el Instituto Americano para el

Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), empresas privadas, y organizaciones no-gubernamentales.

El simposio proporcionó una oportunidad única para que los representantes de estas organizaciones examinaran las estrategias hemisféricas obrero-patronales, presentes y futuras, e intercambiaran opiniones e ideas de como se pueden desarrollar nuevas estructuras y políticas.

En cada uno de los cinco talleres, los participantes identificaron y analizaron temas de actualidad en las relaciones industriales, tales como los obstáculos legales e ilegales en las relaciones progresivas, las relaciones entre los temas de los talleres y la economía global y regional, cambios tecnológicos, ajustes estructurales, cambios de actitud en el lugar de trabajo, y la relación entre un sistema tripartito de relaciones industriales y la democratización.

Los participantes también evaluaron el impacto del proceso continuo de democratización en las relaciones obrero-patronales y en la reorientación de las economías nacionales, basándose en el principio del mercado libre. Evaluaron los papeles específicos del gobierno, del patrón, y del trabajador para determinar los esfuerzos posibles para la formación de modelos de cooperación para las relaciones industriales apropiadas a países con diferente niveles de desarrollo económico y social. Finalmente, identificaron estrategias que creyeron útiles para que los gobiernos, industrias, y el sector laboral utilicen para facilitar el crecimiento económico, aumentar el nivel de vida, proteger el derecho del trabajador, y poder sobrellevar los retos comerciales tanto globales como regionales.

Resultados Principales

Compendio

Los participantes del simposio representaban todos los sectores del campo laboral—trabajadores, representantes sindicalistas, empresarios, oficiales de agencias gubernamentales y de organizaciones internacionales, académicos, abogados laborales, representantes de asociaciones comerciales de cuatro áreas geográficas—Norte, Centro, y Sur América, y el Caribe. Con un grupo tan diverso, con perspectivas moldeadas por diferentes experiencias históricas, culturales y tradicionales, y diferentes por sus sistemas políticos y económicos, se presentaron una extraordinaria variedad de puntos de vistas acerca del futuro en las relaciones obrero-patronales.

A pesar de esta diversidad surgieron varios temas en común. La mayoría de los participantes estuvieron de acuerdo en que una mayor cooperación entre el trabajador y el patrón no solo beneficiaría a ambos si no que también contribuiría a aumentar la competencia y la productividad en América Latina y el Caribe. Y a pesar de los debates acerca de quien es culpable de las malas relaciones obrero-patronales, la mayoría de los participantes estuvieron de acuerdo en que la creación de un nuevo marco para tratar de solucionar las relaciones del trabajo debe ser una prioridad regional.

No todos los participantes estuvieron de acuerdo. Algunos dudaron de la premisa básica del seminario, proponiendo que una mejor cooperación entre el obrero y el patrón puede subvertir el estado en que el mejor interés de todos es servido por una tensión dinámica de la relación tradicional adversa. Algunos representantes de sindicatos mostraron escepticismo acerca de los proyectos innovativos y experimentales, temiendo que éstos disfracen un mayor control por

parte del patrón. Otros discutieron que ni la armonía ni la buena voluntad entre los trabajadores y el patrón pueden tener un efecto positivo debido a los problemas económicos de la región, tales como la deuda externa, la baja productividad, y la baja tarifa de impuestos. Teniendo en cuenta estos puntos discordantes, abajo se resume lo que surgió como el punto de vista de los participantes.

**Actitudes y
Perspectivas**

► En toda la región existe una brecha entre el interés, punto de vista, y perspectiva de los trabajadores y los patrones. Aún así, ambas partes están de acuerdo en que mayor cooperación y mayor sentido de un propósito común puede aumentar la competencia global, y que es importante que el obrero y el patrón juntos busquen estrategias comunes para el mejoramiento de los intereses comunes. Dada la intensidad de la competencia regional y global, el no tratar nuevos métodos comunes significaría que ambos bandos fracasarían en su intento de llevar a cabo su ideal ó fracasarían en realizar su función a largo plazo.

► Se deben establecer nuevos mecanismos cooperativos y participatorios y abandonar métodos tradicionales. Muchos obstáculos se interponen en el camino de relaciones más adecuadas: el arraigo firme a la postura tradicional, en vez de respetar y comprender las necesidades básicas del otro; la falta de confianza mutua; la falta o poca comunicación entre ambas partes; y la falta de o poca información compartida.

► El papel del gobierno continúa siendo controversial. En América Latina, los sindicatos laborales

tienden a ver al gobierno como sobre-influenciado por la comunidad empresarial; en el Caribe, por el contrario, el patrón vé al gobierno mayormente inclinado a favor de los sindicatos.

► Los principios cooperativos entre el obrero y el patrón deben ser incorporados a las políticas nacionales y en las prácticas del lugar de trabajo. El no hacerlo llevará a mayor deterioro de las relaciones, y continuará la baja de la competencia y del nivel de vida. Existe un acuerdo en que estos puntos de vista deben ser puestos al frente de las agendas nacionales, y se deben alentar las discusiones entre el patrón, el trabajador, y los representantes del gobierno.

Convenio Colectivo

► El convenio colectivo en América Latina es generalmente adversario, ritualístico, y errático. Cuando se utiliza, tiende a ser usado tanto por el trabajador como por el patrón para resolver intereses particulares, en vez de ser utilizado para resolver intereses amplios y objetivos; por ejemplo, como el trabajador y el patrón pueden aumentar la viabilidad y el éxito de la compañía.

► Para lograr mayor productividad, innovaciones en el lugar de trabajo, y mayor competencia global en la década que se aproxima, se requiere que las actividades del convenio colectivo lleguen a ser más frecuentes y flexibles; que las personas involucradas establezcan mecanismos de consultoría a largo plazo; que sistemas de "solución de problemas" estén basados en el interés de las partes, en vez de "posiciones fijas."

► Para que la cooperación trabajador-patrón tenga éxito debe estar basada en el reconocimiento de

la integridad institucional de ambos, el sindicato y la gerencia; en el apoyo mutuo en la libertad de acciones y decisiones; y en la creación de acuerdos de interacción y involucramiento mutuo (o "principios de negociación-colaborativos"), en vez de reglas formales para gobernar en circunstancias imprevistas.

**Legislación
Laboral**

▶ Los códigos laborales anticuados deben ser modernizados y modificados. Los participantes del seminario encontraron la legislación laboral inadecuada para promover los principios que creen deben gobernar las relaciones trabajador-patron. Los trabajadores y la gerencia deben, juntos, reevaluar las leyes laborales y su administración. El entendimiento mutuo acerca de los intereses comunes es de suma importancia al modificar los códigos.

▶ Las leyes laborales deben permitir la libertad de asociación y el derecho del convenio colectivo.

▶ Las leyes laborales deben armonizar a nivel regional y sub-regional.

**Innovaciones
a nivel de
planta-factoria**

▶ Se debe enfatizar las innovaciones de trabajo a nivel de compañía y planta, particularmente aquellas que enfoquen la actitud, necesidad, y puntos de vista del trabajador.

▶ La confianza es vital en la cooperación obrero-patronal. Es indispensable asegurar la integridad institucional de ambos, el sindicato y la administración.

▶ El diálogo productivo entre los trabajadores y la gerencia ayuda a ambas partes a desarrollar una perspectiva y un sentido de misión en común. El que todos los interesados compartan información podría resultar en mejores decisiones.

▶ Ciertas experiencias selectas de América Latina y de otras regiones nos indican que el adiestramiento en comunicación y solución de problemas de ambos, trabajador y empresario, resulta en un aumento en la cooperación. El adiestramiento auspiciado por la empresa le demuestra al trabajador que ésta en realidad valora su involucramiento y participación; el adiestramiento de la gerencia resulta en menos desacuerdos y mayor productividad.

Hacia el Futuro

Algunos principios claves fueron identificados, los cuales pueden servir como cimiento para el desarrollo cooperativo futuro entre el trabajador y la gerencia en la región:

▶ Los gobiernos deben considerar las experiencias de otras regiones del mundo y alentar mayor experimentación con nuevas formas de relaciones obrero-patronales en la América Latina y el Caribe.

▶ La gerencia debe aceptar la legitimidad de los sindicatos de trabajadores y permitir mayor participación del trabajador y del sindicato en el lugar de trabajo.

▶ Los sindicatos y los trabajadores deben trabajar juntos con la gerencia para mejorar la función económica de la empresa para que sirva no solamente a sus intereses, sino también al interés de la compañía y la sociedad.

TALLER 1: NUEVOS RUMBOS EN RELACIONES LABORALES

La apertura del simposio presentó una discusión abaragente acerca de como la globalización económica ha influido en las relaciones obrero-patronales y la manera en la cual la gerencia, trabajadores, y el gobierno deben funcionar si van a competir y sobrevivir en esta economía mundial. Algunos puntos relacionados también fueron discutidos: El papel de los cambios tecnológicos y las actitudes de los trabajadores acerca de estos cambios; el impacto de la política del mercado libre; relaciones obrero-patronales en el servicio público; y la privatización. Las ideas más importantes salientadas por los panelistas fueron:

- ▶ Existen ciertos conflictos obvios entre la operación desenfrenada del mercado libre y el interés y las necesidades del trabajador. Aunque el mercado continua siendo reconocido en la América Latina como el mejor motor para el crecimiento económico, muchos países todavía tienen poca experiencia en desarrollar un sistema concomitante para el desarrollo social.

- ▶ América Latina está llegando tarde al escenario mundial. El crecimiento económico ha sido impedido por: un continuo fracaso en anticipar cambios claves en la economía mundial; el sentido tradicional de que solo el gobierno puede y debe resolver todos los problemas; y el fracaso en lograr cambios en las legislaciones y en los procesos anticuados. Países de otras regiones del mundo han podido alterar sus economías más rápidamente mediante la reducción de las tarifas, aceptando la inversión extranjera, abriendo el camino para sus productos en el mercado externo, implementando nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, y cambiando las

condiciones de trabajo para poder aceptar las necesidades de la fuerza laboral.

► Tanto los trabajadores, como la gerencia deben considerar más los intereses de los trabajadores, tales como beneficios, seguridad, y las condiciones de trabajo. Los trabajadores, en cambio, deben aceptar algunas cosas tales como el readiestramiento, el cambio de las reglas de trabajo, el compartir información y la modernización de las operaciones. Todos los interesados deben ser mucho más flexibles de lo que han sido hasta el presente.

► La lentitud con la que muchos países de América Latina y el Caribe se están adaptando a la nueva circunstancia económica mundial, ha tenido como resultado un crecimiento limitado, y en algunos casos un crecimiento negativo. Este desgaste ha causado un aumento en la fricción entre el trabajador y la gerencia, pues el sindicato lucha por mantener los avances por los cuales ha luchado, mientras que las corporaciones luchan por reducir el costo operativo para poder ser más competitivos. En consecuencia, tanto los gobiernos como el sistema democrático sufren tensiones. Esto ha causado un efecto desalentador en el progreso social.

► Hay un sentimiento generalizado de que la estrategia de modernización, privatización, y restructuración puede ser implementada más eficazmente a nivel de planta/factoría que mediante la política gubernamental. Este paso se debe llevar a cabo de una manera más balanceada y debe tener en cuenta el interés de ambos lados. La mayoría de los participantes estuvieron de acuerdo en que las innovaciones en las relaciones obrero-patronales, si todos están de acuerdo, puede jugar un papel mayor en la estimulación del desarrollo económico y social.

TALLER 2: CONVENIO COLECTIVO: NUEVAS IDEAS Y PERSPECTIVAS PARA LA REFORMA

Muchos de los expertos están de acuerdo en que aunque el convenio colectivo es un componente integral en las relaciones obrero-patronales, su éxito futuro en América Latina depende de como se ajuste para reflejar las nuevas políticas en el ambiente global, tales como el ajuste estructural y las políticas económicas. En el Taller 2, los expertos discutieron el futuro del convenio colectivo en América Latina y de como su uso puede facilitar el mejoramiento en las relaciones obrero-patronales. La discusión hizo evidente que el papel del convenio colectivo difiere de un extremo al otro del hemisferio.

- ▶ El convenio colectivo todavía tiene que ser implementado en Centro y Sur América, donde los sindicatos laborales históricamente han sido muy débiles y donde su uso ha sido esporádico. Esto se debe en parte a la falta de tolerancia al balance del poder entre el trabajador y el patrón, que aseguraría el uso continuo del convenio colectivo.
- ▶ Muchos de los participantes centro y suramericanos expresaron su opinión de que el convenio colectivo no era ni una preocupación ni una prioridad. Algunos discutieron que tanto la fuerza laboral como las corporaciones mejorarían mediante la acción directa de aumento de producción, haciendo más uso de nueva tecnología y creando más trabajos.
- ▶ Por el contrario los participantes de habla inglesa y del Caribe, por decisión unánime opinaron que el convenio colectivo es una base fundamental en las relaciones obrero-patronales. Los participantes caribeños también enfatizaron que el convenio colectivo es parte crítica de la democratización y del

esfuerzo del ajuste estructural basados en los principios del mercado libre.

- ▶ Todos los participantes estuvieron de acuerdo en que el convenio colectivo, como institución, queda corto y que su futuro depende en alcanzar un equilibrio entre el empleado y el patrono.

- ▶ Mejoras en el proceso y resultados del convenio colectivo ayudarían a alentar actitudes positivas que llevarían a unas relaciones más cooperadoras. El proceso de negociar convenios colectivos debe ser reducido (los acuerdos del convenio colectivo por lo general toman 3 veces más en negociar que en los países desarrollados), y los contratos deben especificar el interés esencial de ambas partes. Los contratos a largo plazo deben adaptarse a las condiciones económicas, haciéndose menos rígidos pero garantizando los derechos y beneficios de los trabajadores.

TALLER 3: PAPEL DE LA LEGISLACION EN EL PROCESO DE DESARROLLO

El Taller 3 presentó una discusión de códigos de trabajo en América Latina y su efecto en los derechos del trabajador y en las reglas del trabajo como los definen las Convenciones y Recomendaciones de la OIT. La mayoría de los moderadores en este taller hablaron sobre como las leyes laborales pueden contribuir a la modernización del mercado laboral; de si los intentos por modificar las leyes llevarán a cambios significativos en las relaciones entre el obrero y el patrón; el papel de la legislación en los planes de integración económica regional; y hasta donde han contribuido a generar empleos los esfuerzos de deregulación.

- ▶ Las opiniones sobre la importancia de implementar nuevas leyes laborales, al igual que hay opiniones diferentes sobre el grado en que esas leyes mejorarían o no el progreso económico, son muy variadas.

- ▶ Muchos de los panelistas discutieron como los códigos laborales rígidos e inflexibles, que aún se utilizan y que fueron creados al comienzo del siglo XX, impiden la modernización social y económica, obstruyen la implementación de nuevas tecnologías, y fracasan en la aceptación de cambios en las actitudes laborales. Un participante mencionó que la falla en el cambio de los códigos conlleva una responsabilidad central que él llamó "la crisis moderna de América Latina".

- ▶ Los proponentes de nuevas leyes plantearon que es vital que los gobiernos establezcan leyes laborales que promuevan la equidad y justicia a la vez que eliminan los obstáculos para el desarrollo económico, si la América Latina va a desarrollar un mercado laboral moderno, capaz de competir en la

economía global, estimular el crecimiento regional y nacional, y alentar el desarrollo social.

► Mientras que hubo un acuerdo general en que los códigos laborales deben ser flexibilizado para poder adaptarse a nuevas circunstancias, estuvo claro que la definición de "flexibilidad" tiene un significado diferente para mucha gente. Para los representantes laborales, flexibilidad significa mayor libertad para organizarse, desarrollar programas de entrenamiento, y participación en el desarrollo de la política laboral nacional. Los representantes de las corporaciones por el contrario, tienden a ver la flexibilidad como modernización, la eliminación de redundancias y la eliminación de lo que ellos consideran costos innecesarios.

► Varios panelistas discutieron que cambios en las leyes laborales, o en las relaciones obrero-patronales definidas por ley, son menos eficaces en resolver problemas económicos básicos, que cambios en actitudes, mejor adiestramiento, mayor organización por parte de los empleados, más presión del gobierno en hacer cumplir las leyes, o mediante la negociación de los acuerdos a nivel planta/factoría entre el sindicato y la empresa.

► Una gran discusión fue enfocada hacia el nuevo código (1990) laboral de la República Dominicana, muchas veces catalogado como un "convenio macro-social" modelo entre el sindicato, la empresa, y el gobierno. El código fue alabado por muchos como un estatuto que merece ser imitado, mientras que algunos líderes sindicales criticaron el código, diciendo que no va hasta donde puede. Otros temas discutidos fueron los esfuerzos de los países miembros de CARICOM en armonizar las leyes laborales y sociales para frenar la ventaja competitiva injusta.

TALLER 4: ESTRATEGIAS OBRERO-PATRONAL INNOVATIVAS APLICADAS AL NIVEL DE COMPAÑIA-PLANTA

Este Taller presentó panelistas latinoamericanos y de otras áreas con experiencia directa en el campo de las relaciones innovativas experimentales a nivel de la empresa/planta. Mediante presentaciones de casos específicos, los panelistas examinaron: las circunstancias que los llevaron a considerar cambios innovativos; el método en que fué iniciada la cooperación obrero-patronal; las barreras a estrategias creativas en relaciones exitosas; la dinámica de la cooperación entre los obreros y el patrón; y el porque algunos experimentos han tenido éxito y otros han fracasado en alcanzar sus expectativas.

Cinco casos fueron estudiados: Cantree Plywood de Canada; General Motors de Brasil; Empresa Eléctrica de Guatemala; SAGRIN, una compañía farmacéutica del Uruguay; y la fabrica de manufactura de suturas de la Johnson y Johnson en Nuevo Mexico, E.U.A. En cuatro de los casos el proceso de innovación era lo suficientemente comparable para sugerir un modelo que lleve al mejoramiento de las relaciones obrero-patronales.

- ▶ Todas las compañías estudiadas habian cambiado su posición en las relaciones laborales, ya que como resultado del aumento en la competencia económica local y global, su viabilidad había sido puesta en peligro. Una mayor participación laboral y otras innovaciones eran vistas como un paso adelante hacia el alcance de mayor productividad y competencia.

- ▶ Ambos sindicato y gerencia, reconocieron que a pesar de la hostilidad tradicional, el beneficio futuro, la estabilidad en el trabajo, y el salario, dependen de la capacidad de colaborar para resolver sus problemas comunes. Este reconocimiento fué seguido por una involucración directa de todas las partes en el

planeamiento de estrategias diseñadas para lograr soluciones aceptables.

▶ Las experiencias iniciales en solucionar problemas en conjunto y otras actividades cooperativas, llevó a cambios estructurales y de actitudes que afectaron las relaciones. A esto le siguió aumentos en productividad y mejoras en calidad.

▶ Las mejoras en comunicación entre el sindicato y la gerencia a nivel de planta, creó un mayor respeto mutuo y un diálogo continuo que ayudó a las partes a entender los problemas y las preocupaciones de ambos. El compartir información e ideas francas sobre los intereses fundamentales de la gerencia y del sindicato creó un ambiente positivo y de confianza, que facilitó los cambios necesarios para que las operaciones tuvieran más éxito y más rentabilidad.

▶ Se llegó a un acuerdo general de que los proyectos nuevos é innovativos en relaciones obrero-patronales deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- Se debe hacer esfuerzo para asegurar la estabilidad del empleo a largo plazo;
- Los trabajadores y los representantes sindicales deben participar en decisiones empresariales estratégicas que afecten la competencia de las corporaciones e industrias, tales como las que afecten la productividad, la calidad del producto, y la calidad del servicio;
- Se deben encontrar nuevas formas de recompensa que permitan al trabajador compartir en los aumentos que se susciten debido al mejoramiento de la productividad y las ganancias.

TALLER 5: COOPERACION OBRERO-PATRONAL EN AMERICA LATINA

En el Taller 5 se les pidió a los panelistas y oyentes que resumieran y expresaran las ideas y conceptos presentados a lo largo del simposio.

► Muchos cambios importantes han ocurrido a través de América Latina: en el presente muchos de los países están trabajando con un marco democrático débil; la mayoría de los países han aceptado el derecho básico del trabajador a organizarse y a la huelga; los líderes laborales ya no son encarcelados por sus actividades; la discusión sobre la lucha de clases desapareció con el fin de la guerra fría, al igual que el matiz ideológico con que se hablaba de las relaciones obrero-patronales en el pasado; la necesidad de ajustes estructurales es aceptada, aunque aún se discute como debe ser lograda.

► Hay necesidad de desarrollar un marco legal que incluya el derecho a organizarse, que se establezcan normas laborales mínimas, y que se institucionalice el convenio colectivo. El desarrollo de ese marco, sin embargo, continúa difícil. Un ejemplo de un caso difícil es si las compañías pequeñas y medianas, las cuales han traído considerables mejoras a la región, deberían cargar con el "peso" de obedecer las leyes laborales y los convenios colectivos. La institución de un sistema doble que exima a esas compañías seriamente compromete los principios internacionales y no sería visto favorablemente por la OIT.

► La participación laboral debe ser construída alrededor de sindicatos que ya existen, y deben incluir participación en las utilidades de la empresa.

▶ Las mejoras hechas a nivel de planta/factoría no son específicas a una cultura. Se pueden alcanzar mejoras importantes con la ayuda de mediadores neutrales y con experiencia, que intervengan entre los trabajadores y la gerencia para lograr cambios mediante el uso de métodos que funcionen.

▶ Los trabajadores y los patrones aún necesitan avanzar más en el área de educación. Los trabajadores necesitan más educación básica y adiestramiento en relación a sus trabajos; y los patrones deben recibir mayor adiestramiento en relaciones humanas.

▶ Las reformas se deben lograr siguiendo las normas sugeridas por las convenciones de la OIT. No se debe permitir que la OIT se debilite en la época de la pos-guerra fría.

Participantes

América Latina (por país)

Argentina

1. Lic. Hugo R. Zavala
Gerente Recursos Humanos
Banco Monserrat S.A.
San Lorenzo 1346
2000 Rosario (S. FE), Provincia de Santa Fe
Rep. Argentina
Tel: 253263/65/66/67/68/72/74/81
FAX: 041-254637
2. Lic. Carlos Regueira
Asesor Laboral
Viel 1889 (C Postal 1424)
Buenos Aires, Argentina
Tel: 54-1-924-3808
3. Alicia Proch de Vidal
Asesora Ministerio de Trabajo y S.S. de la Nación
Lavalleja 831 Cap. Fed.
Rep. Argentina
Tel: 862-6648
FAX: 311-2757

Barbados

4. Millicent Small
Deputy Permanent Secretary (Acting)
Ministry of Labour
Consumer Affairs and the Environment
Tel: 426-2888
5. Edward Bushell
Executive Director
Barbados Employer' Confederation (BEC)
Nemwill House
Collymore Rock
Barbados
Tel: 426-1574
FAX: 429-2907



6. Robert L. Morris
Director of Organisation
Barbados Workers' Union
P.O. Box 172
Bridgetown, Barbados
Tel: 426-3492 / 437-7534
FAX: 436-6496

Bolivia

7. Fernando Aranibar Rico
Director Nacional de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
La Paz, Bolivia
Tel: 374354/377378
FAX: 371387

8. Segundo Rodríguez
Atrio Ejecutivo
Centro Agrario Sindical
Santa Cruz, Bolivia
Tel: 338094

Brazil

9. Jose Francisco Siqueira Neto, Advogado
Rua Bela Crutres 1333
CEP: 01415-000
Sao Paulo, Brasil
Tel: (011) 885-8539
FAX: (011) 011-8539?

10. Jose Edson de Oliveira Vaz
Labor Relations Manager
General Motors do Brasil
Goias Avenue 1805
Sao Caetano do Sul
Sao Paulo, Brasil
Tel: 011-4428075
FAX: 011-4428597



- 11. Isa Maria de Oliveira
Coord. de Rel. do Trabalho
Esplanada dos Ministerios
Bl F, sala 439
Brasilia - DF, Brasil
Tel: (061) 317-5178
FAX: (061) 224-6119

- Canada

- 12. Alistair Mellander
Plant Manager, Cantree Plywood
731 Belgrave Way
New Westminster, B.C. V3M5R8
Canada
Tel: 604-526-4821
FAX: 604-520-7151

- 13. Ronald Paradis
Plant Chairman
IWA/Canada
#20 7184 Stride BBY, B.C., Canada
Tel: 604-525-0507
FAX: 604-520-7151

- Chile

- 14. Pedro Lizana
Vicepresidente, SOFOFA
Aguas Puras
1357 piso 11
Santiago, Chile
Tel: 6982646
FAX: 6813274

- 15. Raul Requena
Jefe, Depto. Desarrollo, Economía y Empleo
Catedral 1063 piso 9
Santiago, Chile
Tel: (56-2) 6995597
FAX: (56-2) 6995598



- 16. Francisco Tapia
Secretario Ejectivo, Programa de Relaciones Laborales
Universidad de Chile
San Antonio, Chile 427 DF. 714
Tel: 6327792 / 6394182
FAX: 6327793

- Colombia**

- 17. Rafael Carbonell
Director General,
Ministry of Labor
Cr. 7a #67-21
Apto. 308
Bogotá, Colombia
Tel: 249-7974

- 18. Julio Estévez-Bretón
Vice President, Industrial Relations
General Motors
Apartado Aéreo 7329
Santa Fe de Bogotá, Colombia
Tel: 204-0781
FAX: 710-0270

- 19. Laureano Rodríguez Erazo
Presidente
Unión de Trabajadores de Cundinamarca (UTRACUN)
Av. 19 No. 12-61
Santa Fe de Bogotá, D.C., Colombia
Tel: 282-6800
FAX: 282-6982

- Costa Rica**

- 20. Professor José Joaquín Meléndez
Jardines - Moravia
San José, Costa Rica
Tel: 85-03-16

-
21. Lic. Carlos Monge Rodríguez
Ministro de Trabajo
P.O. Box 701-1002
San José, Costa Rica
Tel: 210038
FAX: 228085
22. Prof. Mario Alberto Blanco Vado
Av. Ctl. Calle 11
Apdo. 5152-1000
San José, Costa Rica
Tel: 22-83-66
23. Lic. Jorge Sánchez Méndez
Vicepresidente Cámara Industrias
P.O. Box 1961, 1000
San José, Costa Rica
Tel: 218509
FAX: 550015
- Dominican Republic**
24. Rafael Albuquerque
Ministro de Trabajo
Secretaría de Estado de Trabajo
Centro de los Héroes
Santo Domingo, República Dominicana
25. Dra. Marfa Antonieta Bella de Guerrero
Sub-Secretaria de Estado de Trabajo
Secretaría de Estado de Trabajo
Centro de los Héroes
Santo Domingo, República Dominicana

-
26. Francisco José Castillo
Director Ejecutivo
Consejo Nacional de Hombres de Empresa
(CNHE)
Av. Abraham Lincoln, CIVRAP
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 562-1414
FAX: 540-5502
27. José Ceron
Secretario
ADOZONA (Dominican Free Trade Zone
Association)
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 566-0437
28. Acelis Angeles de Glass, Ingeniero
Consejo Nacional de Zonas Francas
Av. Leopoldo Navarro, No. 66
Edificio San Rafael
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 221-8203/04
FAX: 686-8079
29. Jaime González - Vallego
Gerente Recursos Humanos
Industrias Labador, C. Por A.
Apartado 761
Ave. San Martín No. 147
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: (809) 562-5533/5243
FAX: (809) 566-8544

-
30. Luis Heredia Bonetti, Abogado
Russin, Vecchi & Heredia Bonetti
Edificio Monte Mirador
Calle El Recodo No. 2, Ens. Bella Vista
Apartado Postal 425
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: (809) 535-9511
FAX: (809) 535-6649
 31. Radhames Mejía
Vicerrector, PUCMM
Abraham Lincoln ESQ.
Rómulo Betancourt
Tel: (809) 535-0111
FAX: (809) 535-0053
 32. Randall Fleming
President
American Chamber of Commerce of the
Dominican Republic
Torre BHD - 4TH Floor
Winston Churchill Av.
Santo Domingo
República Dominicana
Tel: (809) 544-2222
FAX: (809) 544-0502
 33. Milton Ray Guevara
Tel: (809) 547-7505
FAX: (809) 689-3928
 34. Gabriel Del Rfo
Secretary General de la C.A.S.C.
c/Juan Erazo No. 39
Villa Juana
Tel: 687-8533-37

-
35. Héctor Medrano
Sec. General
National Confederation of Dominican Workers
(CNTD)
Av. Duarte #270
Santo Domingo,
República Dominicana
Tel: 684-0302
FAX: 681-1235
36. Nelsida Marmolejos
Sec. General, CTU
c/Tunti Caceres #222
Santo Domingo,
República Dominicana
Tel: 565-0881 / 562-3392
FAX: 562-3245
37. Mariano Negrón
Sec. General de la CNTD
Av. Duarte No. 270
Santo Domingo,
República Dominicana
Tel: 684-0302
FAX: 681-1235
38. Lic. José Rodríguez R.
Director Relaciones Públicas
Secretaría de Estado de Trabajo
Centro de los Héroes
Santo Domingo, D.N.
Tel. 535-4403 Exts. 218-250
39. José Luis León Elpidio Santo
Sec. de Reclamos y Conflictos
C/ Juan Erazo No. 39
Villa Juana
Tel: 6878533-37

Ecuador

40. Rafael Santos
Presidente, Unitary Workers Confederation (CTU)
Tunty Cáceres 222
Santo Domingo,
República Dominicana
Tel: 562-3392 / 565-0881
Fax: 562-32450
41. Manuel Enrique Tavares,
Treasurer, Consejo Nacional de Hombres de
Empresa (CNHE)
Santo Domingo,
República Dominicana
42. José Vitienes
Presidente
Consejo Nacional de Hombres de Empresa
(CNHE)
43. Genaro Peña Ugalde
Subsecretario Empleo
Quito, Ecuador
542146 / 543021
44. José "Pepe" Chávez,
President, Ecuadorian Association of Free
Trade Unions
Tarqui 785
Quito, Ecuador
Tel: 522511 / 506723
FAX: 500836
45. Kurt Freund
Chamber of Industries,
Pichincha Province
Quito, Ecuador

El Salvador

46. Dr. Francisco Díaz
Chamber of Industries,
Pichincha Province
Quito, Ecuador
47. Jorge Humberto Canales
1 Sec de Conflictiva
Oficina de SIPES (CEPA)
Zona Industrial
Tel: (503) 523200 Ext. 244
FAX: (503) 254130
48. Mauricio González Dubón
Ministro de Trabajo
Avenida La Capilla., No. 223
San Salvador, El Salvador
Tel: 71-6120
FAX: 79-0388
49. Leonel Mejía
Presidente, Asoc. Salv. Industriales
San Salvador, El Salvador, C.A.
Tel: (503) 950905
FAX: (503) 713860
50. Dr. Jorge Eduardo Tonorio, Abogado
Director Ejecutivo FOES (Salvadoran
Labor-Management Foundation)
Calle Los Granados #405
Colonia Las Mercedes
San Salvador, C.A.
Tel: (503) 242607 / 792920
FAX: (503) 231788
51. Jose Audib Escobar
Secretario de Finanzas
Confederación del Trabajo (CGT)
Tel: (503) 746339 / 225980

-
52. Francisco Escobar, Licenciado
37 A.V. Sur 519
San Salvador, El Salvador
Tel: (503) 71-2037
FAX: (503) 71-3860
53. Francisco Bertrand Galindo
Director Ejecutivo - Pornavipo
Av. La Capilla 228
San Benito, San Salvador
El Salvador
Tel: (503) 23-61-64
54. Orlando Ernesto Lemus, Abogado
37 Avenida Sur 519
Colonia Flor Blanca
San Salvador, El Salvador C.A.
Tel: (503) 71-2037
FAX: (503) 71-3860
55. Simon Parada
Miembro, Comité Ejecutivo de UNOC
Col. San José, Casa #425
Dept: de La Libertad
El Salvador, C.A.
Tel: (503) 28-25-24
FAX: (503) 28-07-72
56. Luis Alberto Reyes Mayen
Presidente
Cámara Del Agro de Guatemala
La Reforma, 15 Calle "A" 7-65 Zona 9
Guatemala, C.A.
Tel: 341473 / 317824

Guatemala



57. José Augusto Sierra
Gerente Administrativo
69 Avenida 8-14
Empresa Electrica
Zona 1
Guatemala C.A.
Tel: 517888
FAX: 501697

Guyana

58. Mohammed Akeel
Chief Labor Officer
Ministry of Labor
Homestretch Ave.
Durban Park
Georgetown, Guyana
Tel: 02-57302

59. Gordon Todd
President, Clerical and Commercial Workers
Union
P.O. Box 101045
Georgetown, Guyana
Tel: 52822; 67553
FAX: 72618

60. June Ramsammy
Personnel Executive
Banks DIH, Ltd.
Georgetown, Guyana
Tel: 67332

Honduras

61. Armando Urtecho
Inspector General del Trabajo
Colonia El Hatillo, 7 kilometro
Apartado Postal 681
Tegucigalpa, Honduras
Tel: (504) 33-1533 / 37-0113
FAX: (504) 33-8030

-
62. Mario César Martínez
Treasurer, Executive Committee
FESITRANH
10 Av. 11 Calle Barrio Los Andes
San Pedro Sula, Honduras, C.A.
Tel: (504) 53-2539
FAX: (504) 51-1349
63. Jacobo Kattan
Presidente
Asociación Hondureña de Maquiladores
P.O.. Box 2658
San Pedro Sula, Honduras, C.A.
Tel: (504) 52-4140
FAX: (504) 52-4150
64. Norman García
Executive President
Foundation for Investment and
Development of Exports (FIDE)
P.O. Box No. 2029
Tegucigalpa, Honduras
Tel: (504) 32-9345
FAX: (504) 31-1808
65. German Leitzelar, Abogado
Col 15 de Sept. Q-2
Ultima Calle Sur
Comayaquela M.D.C., Honduras, C.A.
Tel: (504) 33-1655 / 31-0460
FAX: (504) 31-0749
66. Gresford Smith
Chief Director,
Industrial Relations
Ministry of Labor
28 Palmoral Avenue Mona
Kingston, Jamaica
Tel: (809) 92 24940 FAX (809) 92 26902

Jamaica

Mexico

67. Velma Sharp
Executive Director
Jamaica Manufacturers Association
15 Elizabeth Avenue, Flat #3
Kingston 10, Jamaica
Tel: (809) 922-5523
FAX: (809) 922-920
68. Lic. Gustavo Ponce Meléndez
Coordinador General de Políticas Estudios y
Estadísticas
del Trabajo
Periférico Sur No. 4271
Edif. "A" Nivel 3
Mexico, 14149, D.F.
Tel: 644-0282
69. Lcda. Perla Dala Arreola Carbajal
Confederation of Industrial Chambers of the
United Mexican States
Blvd. M. Avila Camacho #1
Piso 9 Lomas de Chapultepec
Mexico, D.F. 11000
Tel: 557-8844
FAX: 557-8841
70. Pedro Alberto Salazar Mucino
Subsecretario Accion Política, CTM
Vallarta No. 8
Mexico, D.F.
C.P. 06030
Tel: 535-9407
FAX: 566-3271

-
71. Gil Gil Massa
Ministro del Servicio Exterior Mexicano Adscrito
a la Embajada de Mexico en
República Dominicana
Embajada de Mexico
Rafael Hernández No. 11
Ensanchenaco
Santo Domingo,
República Dominicana
- Nicaragua
72. José Espinoza
73. Lic. Henry Orozco
- Panama
74. Aniano Pinzón
Secretario General - C.T.R.P.
Apartado 8929, Zona 5
Panamá, Rep. de Panamá
Tel: (507) 25-0293 / 27-0151
FAX: (507) 25-0259
75. Sheyla Castillo de Azfas
Vice-Ministro de Trabajo
Apdo. 6-6473
El Dorado
Panamá, Rep. de Panamá
Tel: (507) 25-0475
76. Juan Planells, Representante Sector Empresarial
Apartado 8396
Zona 7
Panamá, Rep. de Panamá
Tel: (507) 23-6285
FAX: (507) 63-566

Paraguay

77. José Torres
Gerente de Recursos Humanos
Asunción, Paraguay
Tel: 660194
FAX: 663375
78. Víctor Insfran,
Sec. General, Fetraban, Paraguay
Pettirossi 194
Asunción, Paraguay
Tel: (595) 21-233644
FAX: (595) 21-213876
79. Oskar B. Walde
Director Gerente
YACY No. 259
Tel: 29134

Peru

80. Dra. María Del Carmen Pinglo Tripe
Director de Prevención y Solución
Callao, Peru
Tel: 516101 / 332512-333
81. Jaime Zavala Costa
Asesor Laboral de CONFIEP
Víctor A. Belaunde 395
San Isidro
Lima, Peru
Tel: 421320
FAX: 418642
82. Dr. Celso Mendo Rubio
Av. Juan Pezet 1423 - 3: piso
San Isidro
Lima, Peru
Tel: 43699

-
- Suriname**
83. Marny Yvette Daal-Vogelland
Deputy Secretary of Labor, Juridical and
International Affairs
Virola Straat 5
Suriname
Tel: 493622
84. Ewald Refos
Director
Suriname Trade and Industry Association
Tel: 597-475207
FAX: 597-472207
85. Marja Naarendorp
Wanica Straat 223
Paramaribo, Suriname
Tel: 498444 / 46486
- Trinidad and Tobago**
86. Michael Harris
Personnel Manager
Trinidad and Tobago Petroleum Co., Ltd.
Port-of-Spain, Trinidad and Tobago
Tel: 649-5841
FAX: 649-5810
87. Edward Duggins
Senior Labour Relations Officer
Ministry of Labor and Cooperatives
Riverside Plaza
Port-of-Spain, Trinidad and Tobago
Tel: (809) 623-8531
FAX: (809) 624-409
- Uruguay**
88. Dr. Gonzalo Irrazabal
Director Nacional de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Juncal 1511 PB
Montevideo, ROU
Tel: 96.36.16 / 96.29.07 FAX 96.29.32

Venezuela

89. Luis Romero,
Presidente
Federación de Caucho
8 de Octubre 4509
Tel: 58.15.38
FAX: 57.46.41
90. Rubén Casavalle
Consultor de Empresas
SAGRIN
Corumbe 4392
Montevideo, Uruguay
Tel: 252626
FAX: 25049
91. Dr. Lidia Bastidas
Directora de Cooperación Técnica
Ministerio del Trabajo
El Silencio, Caracas
Tel: 4826866 / 4813948
FAX: 4826866
92. Dr. Alexis Garrido Soto
Copresidente Com. Laboral Fedecarar
Miracielos a Hospital
Caracas, Venezuela
Tel: 411294 / 4827692
FAX: 4837121
93. José Beltrán Vallejo
Secretario Ejecutivo
Confederación de Trabajadores de
Venezuela
Av. Andrés Eloy Blanco, (Este 2)
Edificio José Vargas
Caracas, Venezuela
Tel: 576 10 67 / 576 12 64 Ext. 231 / 23

Asesores

94. Arturo Bronstein
Head, Labor Relations Section
International Labor Organization
CH 1211
Geneva 22, Switzerland
Tel: 41-22-799-6111
FAX: 41-22-798-8685
95. Efrén Córdova
Visiting Professor
Center for Labor Research
Florida International University
Miami, FL 33199
Tel: (305) 348-2781
FAX: (305) 348-2241
96. Guillermo Grenier
Director, Center for Labor Research
Florida International University
Miami, FL 33199
Tel: (305) 348-2371
FAX: (305) 348-2241
97. Clark S. Herman
President
Clark Herman Associates, Inc.
151 Bodman Place, Suite 401
Red Bank, New Jersey 07701
Tel: (908) 741-5454 FAX: (908) 741-8807
98. Ruben Rotandaro, Moderator
Director of Education
American Institute for Free Labor Development
10000 New Hampshire Avenue
Silver Spring, MD 20903
Tel: (301) 431-0130
FAX: (301) 431-141

Gobierno de E.U.A.

**Ministerio del
Trabajo de los
Estados Unidos**

99. **Ambassador John Ferch
Director,
Office of Foreign Relations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor,
Room S-5006
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-7631
FAX: (202) 219-5613**
100. **Dr. Peter Accolla,
Conference Coordinator
Labor Advisor, Latin America & Caribbean
Office of Foreign Relations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor
Room S-5006
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-8538 FAX: (202) 219-5613**
101. **Dr. Lenelle Perry
Conference Coordinator
Office of Foreign Relations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor
Room S-5006
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-9403 FAX: (202) 219-5613**

-
102. Dr. Robert Shepard,
Conference Coordinator
Office of Foreign Relations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor
Room S-5006
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-9403
FAX: (202) 219-5613
103. Charles Spring, Moderator
Director
Office of International Organizations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor
Room S-5311
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-6241
104. James Perlmutter, Moderator
Assistant Director, Office of Foreign Relations
Bureau of International Labor Affairs
U.S. Department of Labor, Room S-5006
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-7633
FAX: (202) 219-5613
105. Elaine Davis-Nickens, Moderator
Industrial Relations Specialist
Team 21
U.S. Department of Labor
Room N-5416
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
Tel: (202) 219-6098

**Agencia de Desarrollo
Internacional de los
Estados Unidos**

106. Tully Cornick
USAID/Guatemala
APO AA 34024
Tel: 502-2-320202
107. Ed Dragon
Regional Legal Advisor, USAID/Jamaica
American Embassy, Kingston
Department of State
Washington, DC 20521-3210
Tel: (809) 926-3645
FAX: (809) 929-3752
108. Sergiu Guzman
Project Manager
USAID/El Salvador
Tel: (503) 981666
109. Lars Klassen
Sub Director
Oficina Regional para Programas En Centro
América (ROCAP)
Agencia Para El Desarrollo Internacional
(A.I.D.)
1a. Calle 7-66
Zona 9 Edificio 9 Plaza 1
Guatemala, Guatemala
Tel: 320526
FAX: 320523
110. Kermit C. Moh
Director,
Oficina Para El Desarrollo Del
Sector Privado
USAID/Panamá
Apdo 6959
Panamá 5, Panamá
Tel: 507-63-6011
FAX: 507-64-0104

**Ministerio de
Relaciones Exteriores,
E.U.A.**

111. Peter Sellar
Office of Democratic Initiatives
Bureau for Latin America and the
Caribbean
U.S. Agency for International
Development, Room 4529C
Washington, D.C. 20523
Tel: (202) 647-3061
FAX: (202) 647-4791
112. Terry Tiffany
Chief
General Development Office
USAID/San Jose
Tel: 506-20-45-45
113. Aaron Williams
Assistant Administrator (Acting)
Bureau for Latin America and the
Caribbean
U.S. Agency for International
Development, Room 4529C
Washington, D.C. 20523
Tel: (202) 647-9108
114. Raymond L. Brown
Economic Officer; Labor Attache
U.S. Embassy
CIBC Building
Broad Street
Bridgetown, Barbados
Tel: (809) 436-4950
FAX: (809) 429-5246
115. Kathleen Croom
Labor Attache
American Embassy, Honduras
APO AA 34022
Tel: 504-32-31-20



116. Alan Langland
Second Secretary
Embajada de los Estados Unidos de América
Santo Domingo, Dominican Republic
Tel: (809) 541-2171

117. Les Slezak
Regional Labor Advisor
Inter-American Affairs Bureau
U.S. Department of State
Washington, DC 20520-7538
Tel: 647-6374

118. Michael Thomas
Third Secretary/Vice Consul
Embassy of the United States of America
100 Young Street
Kingston, P.O.B. 10507
Georgetown, Guyana
Tel: 592-2-54900
FAX: 592-2-54897

119. John Vincent
Consejero Laboral
Emb. de los E.E. U.U.
Mexico, D.F.
Tel: 52-5-211-0042 x361

**Agencia de Mediacion
y Conciliacion de
E.U.A.**

120. James F. Power
Director
Public and International Affairs
Federal Mediation and Conciliation Service
(FMCS)
2100 K Street, N.W.
Washington, DC 20427
Tel: (202) 653-5390
FAX: (202) 653-2002

-
121. Víctor Tokman
Director, OIT/PREALC
Luis Carrera 1131
Santiago, Chile
Tel: (56-2) 2012727
FAX: (56-2) 2012031
- Sindicatos de E.U.A.**
122. John J. Heberle
Director, Department of Economic and Social
Development
American Institute for Free Labor Development
1015 20th St., NW
Washington, D.C. 20036
Tel: (202) 778-6355
FAX: (202) 659-6300
123. Gordon Ellison
AFL-CIO/AIFLD
Program Director, El Salvador
VIPSAL #401
P.O. Box 52-5364
Miami, FL 33152
Tel: (503) 24-37-10 FAX: (503) 79-08-09
124. Jesse Friedman
AFL-CIO/AIFLD
Deputy Executive Director
American Institute for Free Labor Development
1015 20th St., NW
Washington, D.C. 20036
Tel: (202) 778-6355
FAX: (202) 872-0618
125. Roberto Torres
AFL-CIO/AIFLD
Country Program Director, DR/Haiti
Calle 6 No. 7
Ens. Julieta
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 565-1184 FAX: 544-3497

**Organizaciones
internacionales y
no-gubernamentales**

126. Vinicio Reyes
AFL-CIO/AIFLD
Deputy Country Director DR/Haiti
Calle 6 No. 7
Ens. Julieta
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 565-1184
FAX: 544-3497
127. William Harbin
Information Officer
International Labor Office
Washington Branch, Suite 801
1828 L St., N.W.
Washington, D.C. 20036
Tel: (202) 653-7652
FAX: (202) 653-7687
128. Peter Fraser
Pan American Development Foundation
Organization of American States Building
1889 F Street, N.W.
Washington, D.C. 20006-4499
Tel: (202) 458-3969
FAX: (202) 458-6316
129. Jose Antonio Garnham
Economic Advisor
Senior Specialist
Public Policy and Budgeting
Economic and Social Affairs Programme
Organization of American States
1889 F St. N.W.
Washington D.C. 20006
Tel: (202) 458-6292
FAX: (202) 458-3744

-
130. Víctor O. Mosquera
Especialista Sectorial
Banco Interamericano
de Desarrollo (BID)
Apartado Postal 1386
Santo Domingo, República Dominicana
Tel: 562-6400
Fax: 562-2607
131. Peter Johnson
Executive Director
Caribbean/ Latin American Action
1211 Connecticut Ave., NW, Suite 510
Washington, DC 20008
Tel: (202) 466-7464
FAX: (202) 755-0082
132. George de Peana
Regional Advisor on Workers' Activities
International Labor Organization
Caribbean Branch Office
P.O. Box 1201
Port-of-Spain, Trinidad & Tobago
Tel: (809) 628-1453/6
FAX: (809) 628-2433
133. James Williams
Regional Advisor on Employers'
Organisations for the Caribbean
ILO Caribbean Office
P.O. Box 1201
11 St. Clair Ave.
Port-of-Spain, Trinidad & Tobago
Tel: (809) 628-1453
FAX: (809) 628-2433