

Trabajo Decente en América Latina

EDICIÓN 01 - 2016





Institutos de Investigación

Institutos de Investigación

Argentina

Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS)
www.cefs.org.ar

Centro de Investigación y Formación
de la República Argentina (CIFRA)
www.centrocifra.org.ar

Brasil

Instituto Observatório Social (IOS)
www.os.org.br

Chile

Centro de Estudios Nacionales
de Desarrollo Alternativo (Cenda)
www.cendachile.cl

Colombia

Escuela Nacional Sindical (ENS)
www.ens.org.co

México

Centro de Investigaciones Laboral
y Asesoría Sindical (CILAS)

Perú

Programa Laboral de Desarrollo (PLADES)
www.plades.org.pe

Uruguay

Instituto Cuesta Duarte (ICD)
www.cuestaduarte.org.uy

Coordenação de la Publicación

Lilian Arruda (IOS)

Revisión

Celina Lagrutta

Diseño y Diagramación

Sheila Fernandes

SUMÁRIO

5 **Capítulo 1:**
Contexto
Socioeconómico

9 **Capítulo 2:**
Oportunidades
de Empleo

14 **Capítulo 3:**
Remuneraciones

18 **Capítulo 4:**
Protección Social

22 **Capítulo 5:**
Libertad Sindical y
Negociación Colectiva

PRESENTACIÓN

La Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat) es una iniciativa creada en octubre de 2005 que reúne sindicatos e instituciones de investigación sobre el mundo del trabajo en siete países. El propósito común es profundizar el conocimiento sobre el comportamiento social y laboral de las empresas multinacionales y utilizar las informaciones recolectadas para impulsar la acción sindical en la región.

Esta publicación busca analizar la evolución del trabajo decente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú, México y Uruguay a lo largo de la última década, con el objetivo de que esta información sea una herramienta para la reflexión y el desarrollo de estrategias del movimiento sindical para a región.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Trabajo Decente es un trabajo productivo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, sin cualquier forma de discriminación, y que garantice a los trabajadores y trabajadoras condiciones dignas de vida. Dentro de este marco, la presente publicación define cuatro dimensiones del trabajo

decente (oportunidades de empleo; remuneraciones; protección social; libertad sindical y negociación colectiva), además de la dimensión del contexto socioeconómico que determina el trabajo decente.

Las instituciones que componen la RedLat son: Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) en México; Escuela Nacional Sindical (ENS) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en Colombia; Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) en Perú; Instituto Cuesta Duarte (ICD) y Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) en Uruguay; Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en Chile; CEFS (Centro de Estudios y Formación Sindical), CIFRA (Centro de Investigación y Formación de la República Argentina) y FETIA-CTA (Federación de Trabajadores de la Industria de la Central de Trabajadores de la Argentina) en Argentina; Instituto Observatorio Social (IOS) y Central Única de los Trabajadores (CUT) en Brasil; y Confederación Sindical de las Américas (CSA).

*Esta publicación es una síntesis de investigación
La versión completa y detallada esta
disponible en www.redlat.net*

CAPÍTULO 1: CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Tras una década de crecimiento económico, reducción del desempleo, aumento de los rendimientos del trabajo y de la formalización del empleo, la actual crisis del capitalismo mundial viene afectando a varios países latinoamericanos a partir de 2013, lo que ha llevado al cuestionamiento de las experiencias progresistas recientes y permitió el resurgimiento de gobiernos con propuestas neoliberales para gestionar la economía.

En Argentina, la victoria de Mauricio Macri en las elecciones presidenciales en noviembre de 2015 permitió el avance de una política de ajuste económico, profundizó la recesión y llevó a una reducción de la participación de los trabajadores en los ingresos nacionales.

En Brasil, a partir de 2015, se instaló la crisis política y económica que culminó con un golpe de Estado parlamentario en 2016 y la deposición de Dilma Rousseff de la Presidencia de la República. El país viene sufriendo una fuerte recesión, lo que le ha servido de justificativa al gobierno golpista para adoptar fuertes medidas de austeridad. Tales medidas están revirtiendo conquistas sociales obtenidas por las clases trabajadoras en la década pasada.

En Chile, a lo largo de 2016, se promul-

gó una serie de reformas: una de las más relevantes es la Reforma Laboral, que entrará en vigor en abril de 2017. Durante 2016, se organizó la campaña ciudadana del NO + AFP, movimiento que exige el fin del sistema de capitalización individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La reivindicación del movimiento es que el sistema de previsión social sea organizado a través del sistema de reparto y solidaridad intergeneracional.

Colombia, en 2016, vivió un momento histórico relevante con la firma de un acuerdo de paz entre el gobierno y la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), después de más de cinco décadas de conflicto. El sorprendente resultado del plebiscito, con la victoria del “no” al acuerdo de paz, plantea desafíos para el alto el fuego definitivo. A pesar de algunos impactos negativos, en 2015 la economía colombiana creció en virtud de la ejecución de proyectos de infraestructura, el incremento de las inversiones extranjeras y nacionales, el consumo interno y la discusión de las reformas tributaria y de la previsión social.

En 2016, México utilizó la misma fórmula que viene adoptando desde que se sometió al Consenso de Washington, a

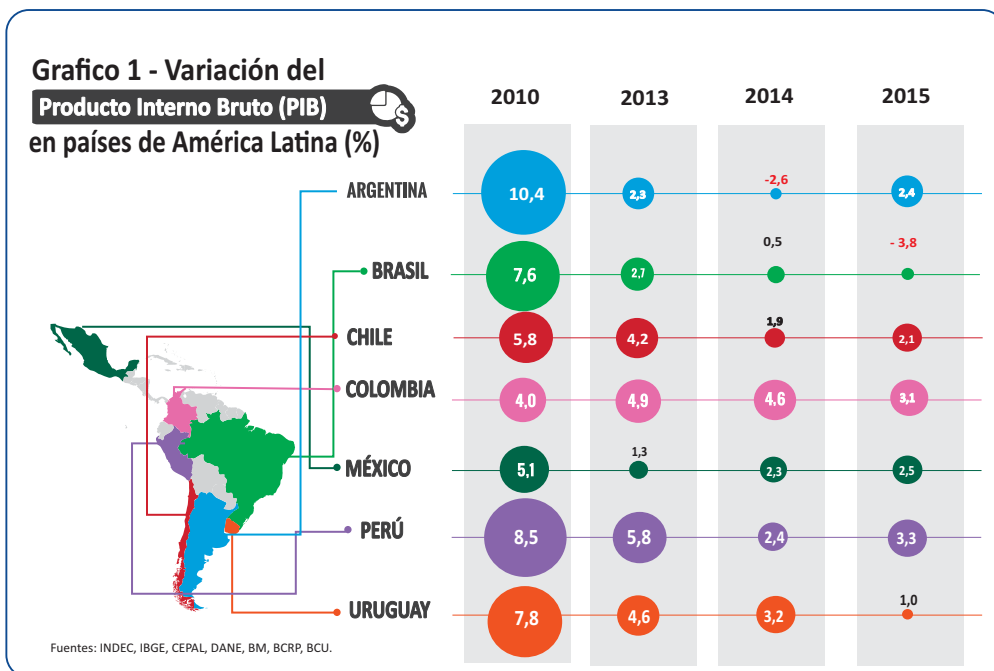
fin de la década de 1970: control de cambio, cortes en el presupuesto, metas de superávit para el aumento de la balanza comercial, procesos de privatización, desregulación de los mercados y la apertura al mercado de capitales, así como la reconfiguración del mercado de trabajo y la flexibilización de los derechos laborales.

La economía del Perú se viene desacelerando desde 2011. En 2015, el PIB creció 3,25%, porcentaje superior al registrado en 2014, pero significativamente por debajo de los números alcanzados en los últimos años (6,3% desde 2005, llegando al pico de 9,1% en 2008).

En Uruguay, tras más de una década de

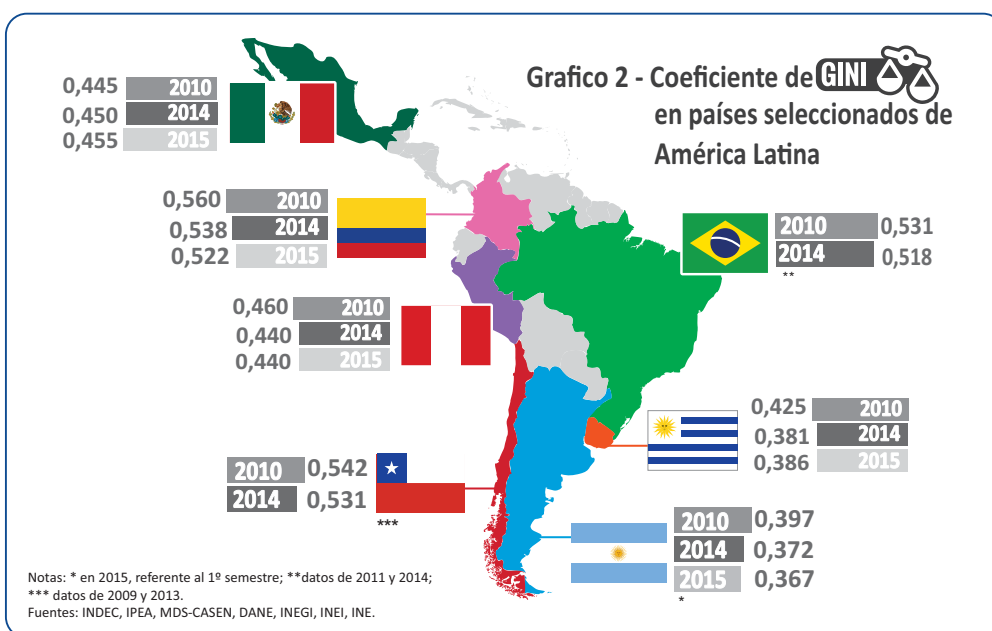
crecimiento sostenido, en 2015 la actividad económica se enfrió, afectada por la desaceleración económica mundial y la caída de los precios de las commodities, pero fundamentalmente por la recesión económica enfrentada por los países de la región, donde aún se encuentran sus principales socios comerciales.

Como se observa en el gráfico, Chile, México y Perú mantienen prácticamente el mismo ritmo de crecimiento en 2014 y en 2015. Uruguay y Colombia se encuentran entre aquellos países que en 2015 mostraron una disminución de su ritmo de crecimiento en relación al año anterior. Finalmente, Brasil se destaca por un fuerte desplome del PIB, ya que en 2015 cayó un 3,8%. En Argentina, el PIB creció un 2,4% en 2015.



En lo que se refiere a la distribución de los rendimientos personales, en el gráfico 2 se registra la evolución del índice de Gini (que varía entre 0 y 1, siendo que 0 representa igualdad total y 1 representa la mayor desigualdad posible). En 2015, prácticamente todos los países de la RedLat mostraron avances en materia distributiva, excepto México y Uruguay, donde el índice de Gini empeoró levemente. En el caso de México,

implica una continuidad en la concentración de los ingresos; en cambio, para el Uruguay, se trata de una reversión de la tendencia de mejora en materia distributiva. Los mayores avances fueron registrados en Colombia, Chile y Brasil¹, países que muestran además la mayor desigualdad de ingresos de la región. Argentina es el país con los mejores datos de distribución de los ingresos, seguida por el Uruguay.

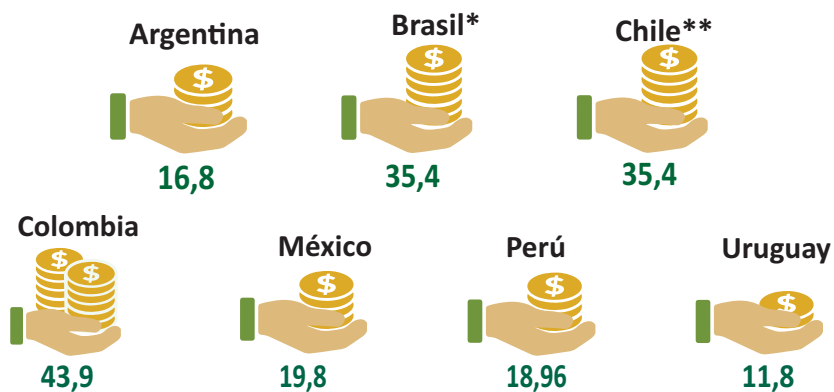


Otro indicador de la desigualdad de ingresos, que se presenta en el gráfico 3, es el cociente o ratio entre el ingreso medio del 10% más rico y el del 10% más pobre de la población. Colombia es el país que presenta la peor situación, pues el 10% más rico de la población del país percibe un ingreso medio 43,9 veces superior al

recibido por el 10 más pobre. Brasil y Chile también presentan ratios elevadas: en ambos países el ingreso medio del 10% más rico de la población es 35,4 veces superior al de la población más pobre (en Brasil, en la década de 1990, tal cociente llegaba a 70,0). Uruguay es el país donde ese cociente es más bajo: 11,8 en 2015.

1. En los casos de Brasil y Chile, los últimos datos disponibles del índice de Gini corresponden al año 2014 y se hizo la comparación, a continuación, entre 2013 y 2014.

Grafico 3 - diferencia de ingresos entre el 10% más rico de la a población y el 10% más pobre en los países de la RedLat - Año 2015



Notas: * dato de 2014; ** dato de 2013.
Fuentes: INDEC, IPEA, MDS-CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE.

RECOMENDACIÓN

Ante la perspectiva de que las tasas de pobreza e indigencia empiecen a revertir la tendencia de baja que venían mostrando desde hace más de 10 años (en algunos países ya se observa un estancamiento o incluso un leve aumento de esos indicadores), la CEPAL reafirma la importancia de desarrollar políticas públicas de

empleo y promover el trabajo decente, al igual que de adoptar medidas anticíclicas de corte fiscal que permitan salvaguardar los avances en materia de derechos sociales, en particular las inversiones en educación, salud y protección social, independientemente de la fase del ciclo en que se encuentren las economías.

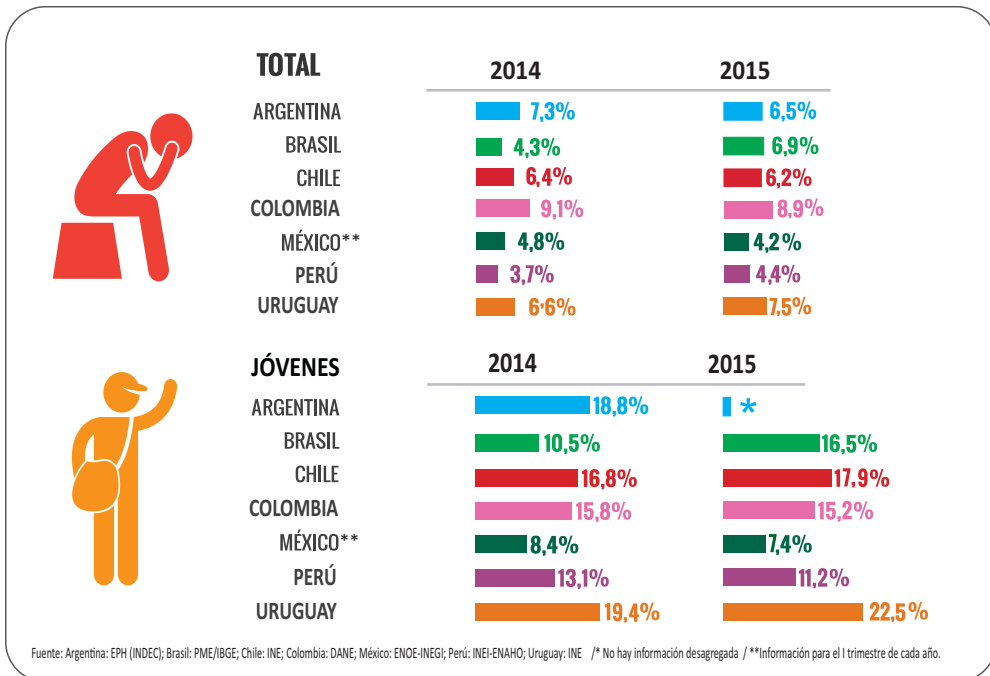
CAPÍTULO 2: OPORTUNIDADES DE EMPLEO

En 2015, la situación económica de los países latinoamericanos se volvió más compleja y de bajo crecimiento económico. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que, por cada décimo de reducción del crecimiento económico, dejan de ser generados cerca de 100.000 empleos en la región.²

Además, en los países de la red, persisten brechas importantes en lo que se refiere al desempleo entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las más afectadas. En todos los

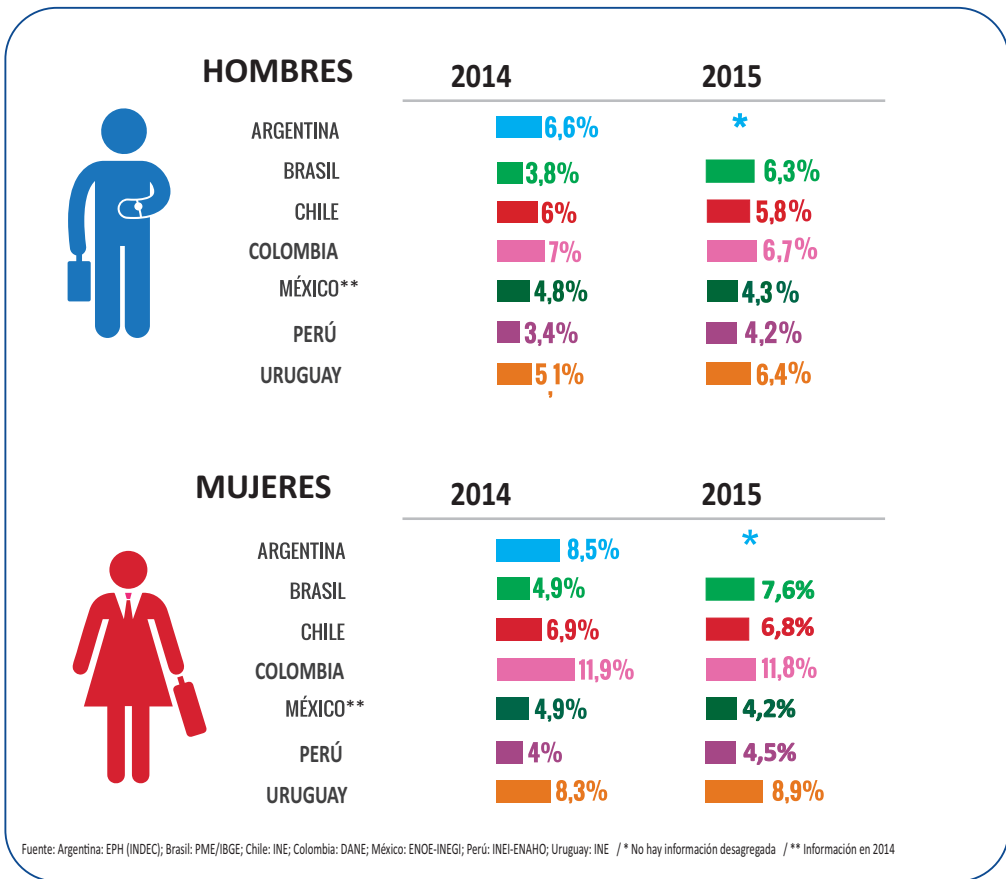
países de la RedLat, la tasa de desempleo de las mujeres fue superior a la de los hombres. Sin embargo, se destacan Colombia (11,8% vs. 6,7%); Uruguay (8,9% vs. 6,4%) y Brasil (7,6% vs. 6,3%), por la magnitud de las diferencias entre unos y otras. La desaceleración económica también agravó las dificultades de la población joven para tener acceso al empleo y a condiciones de trabajo decente. Específicamente, los jóvenes en Brasil y en Uruguay tuvieron significativos aumentos en sus tasas de desempleo.³

Grafico 4 - Tasa de desempleo por sexo y de jóvenes en los países de la REDLAT (2014 y 2015)



² Organización Internacional del Trabajo (OIT). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf

³ La población joven se clasifica de la siguiente manera por país. Argentina: 18 a 24 años; Brasil: 15 a 29 años; Chile: 15 a 24 años; Colombia: 14 a 28 años; México: 15 a 29 años; Perú: 15 a 29 años; Uruguay: 14 a 29 años.

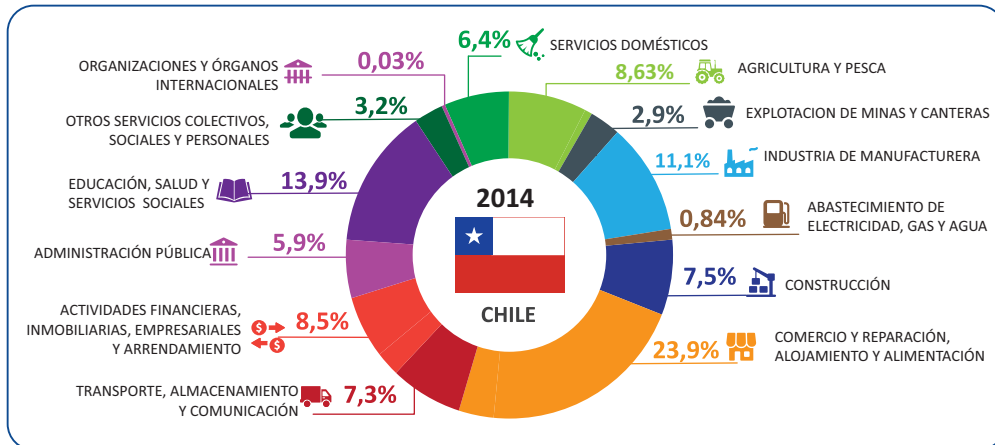
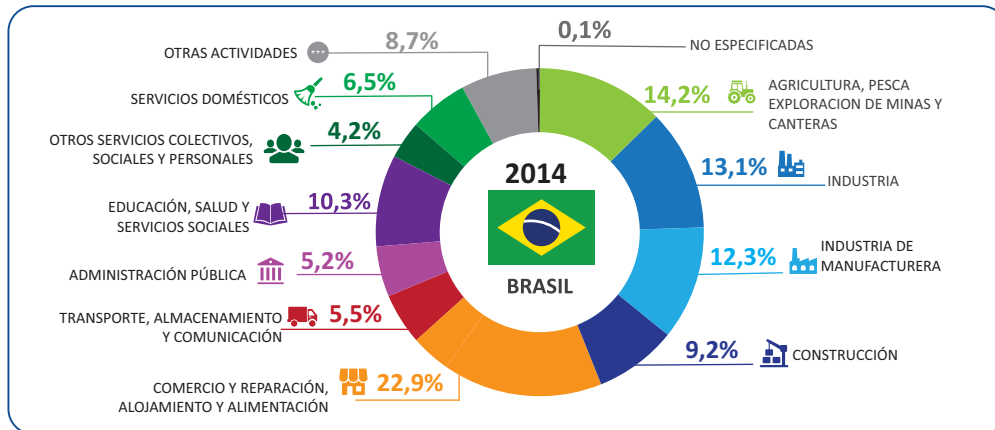
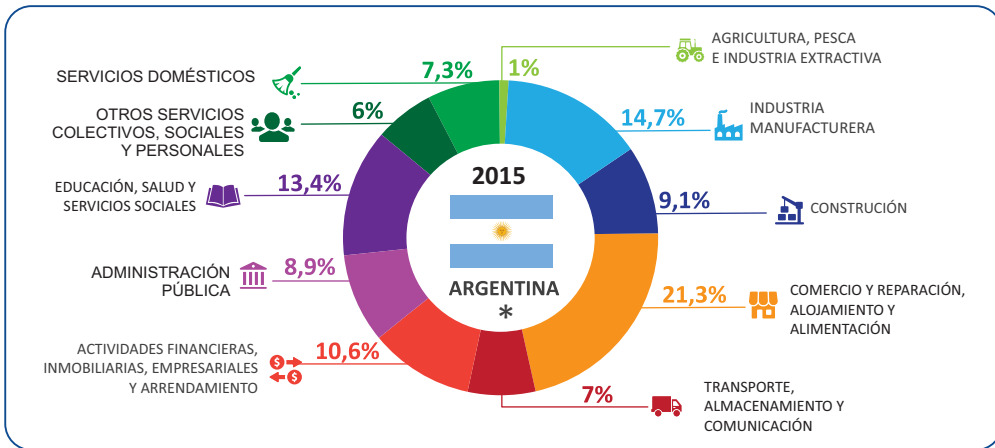


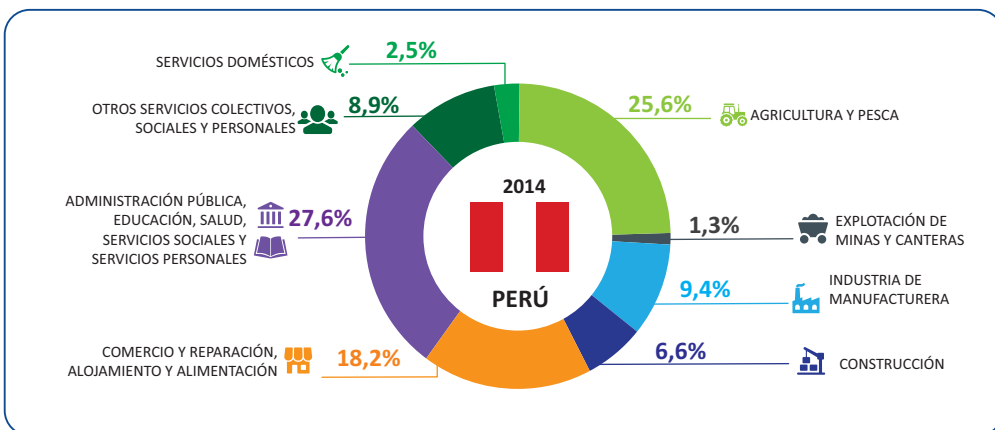
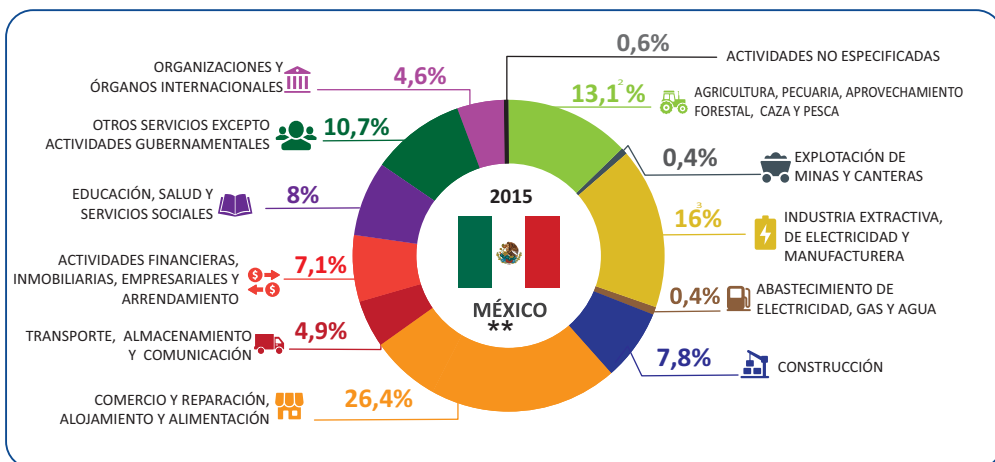
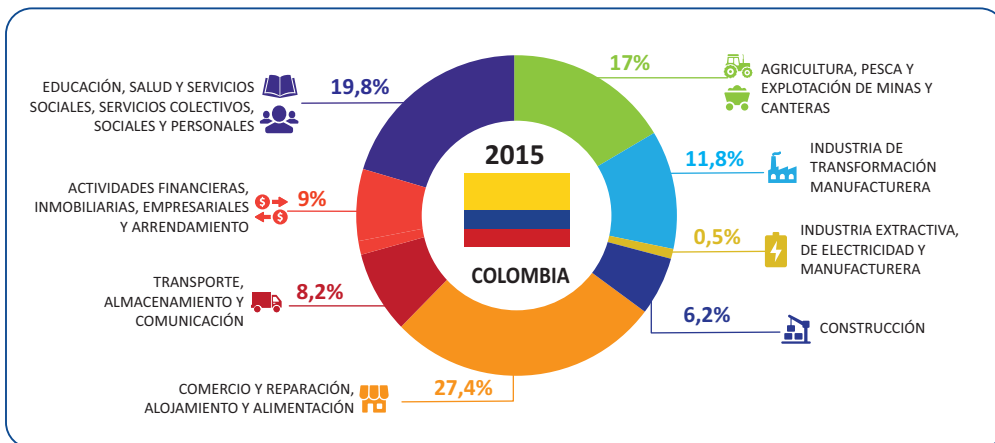
En la última década, la composición del empleo se modificó significativamente en la mayor parte de los países de la RedLat, consolidándose una tendencia a la concentración del empleo en el sector terciario en detrimento de la participación del sector primario y secundario, específicamente de la industria de

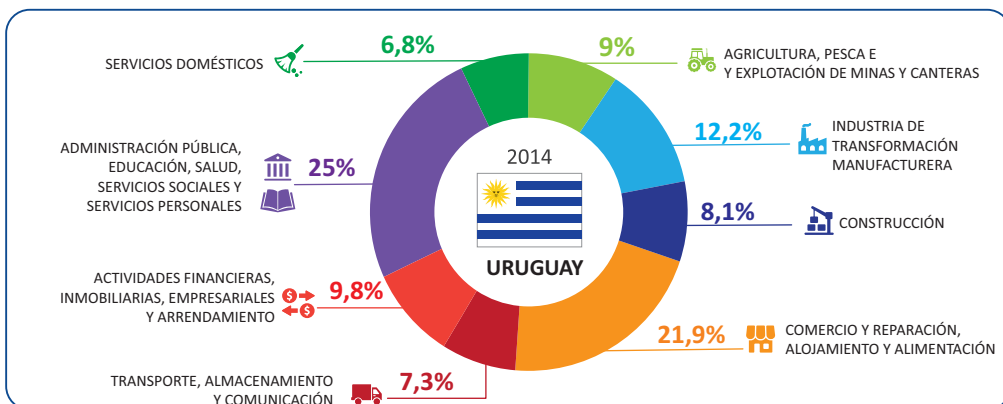
transformación.

De los siete países analizados, Perú sobresale por la participación del sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el empleo total, con un 25,6%; del lado opuesto se encuentra Argentina, donde la participación de ese sector fue marginal, del 1% en el empleo total.

GRAFICO 5 - Personas ocupadas por rama de los países de la REDLAT







Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: PNAD/IBGE; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAH; Uruguay: INE.
 * Datos correspondientes al segundo trimestre de 2016. ** Datos correspondientes al primer semestre de 2015.

De acuerdo con la OIT, hay en la región alrededor de 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, sin protección social, lo que representa el 47,7% de los trabajadores de la región. En los países de la red encontramos la siguiente situación: en Argentina, en 2014, los asalariados privados se dividían entre un 44,5% de registrados y un 24,5% de no registrados; en Brasil, en 2014, la tasa de informalidad era del 42,3% del total de ocupados; en Chile, en

marzo de 2016, el 35,25% de los trabajadores poseían empleos informales; en Colombia, en 2015, el 68,1% del total de ocupados eran informales; en México, los ocupados no registrados en la seguridad social representaban el 57,6% del total de ocupados en el primer trimestre de 2015; en Perú, en 2015, la tasa de informalidad era del 73,2% del total de ocupados; en Uruguay, en 2015, el 19,9% del total de ocupados no estaba registrado ante la seguridad social.

RECOMENDACIÓN

A fines de 2015, las Naciones Unidas adoptaron la Agenda 2030 como el programa que permitirá a las naciones avanzar hacia un mundo más justo, equitativo y sostenible. De los 17 objetivos que componen el programa, el número 8 es clave e implica directamente a la OIT: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

para todos”.

Según la OIT, los retos enfrentados por los países de América Latina y el Caribe para avanzar hacia ese objetivo son evidentes. La región deberá aprovechar el bono demográfico que – se espera – durará hasta 2025, y avanzar en políticas de desarrollo productivo, incluida la promoción industrial, para generar más y mejores empleos, con énfasis en la juventud.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Economía informal en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang-es/index.htm>

Capítulo 3: Remuneraciones

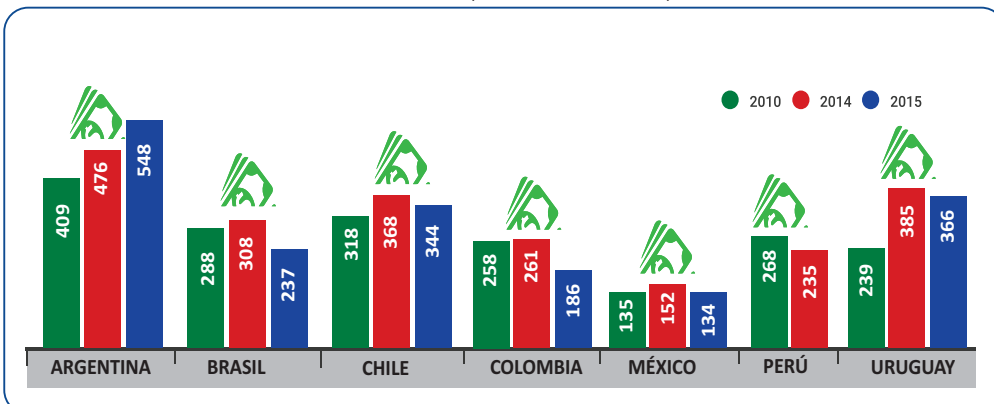
Las remuneraciones son un componente central de la calidad del trabajo y un importante indicador del nivel de vida que los trabajadores pueden alcanzar. Los siete países de la RedLat poseen un salario mínimo legal establecido, que define un piso de remuneraciones para todos los trabajadores registrados en cada país y constituye una referencia imprescindible para los trabajadores no registrados, aunque no necesariamente se la cumple.

El gráfico 6 muestra el salario mínimo de cada uno de los países que pertenecen a la RedLat. Aunque la conversión a dólares permite la comparación entre países, cabe aclarar que eso genera distorsiones a la hora de analizar la evolución del salario mínimo en el

tiempo, en la medida en que la misma estará afectada tanto por variaciones en el salario como por las que se registren en la tasa de cambio. Tal aclaración no inhibe la comparación, pero es pertinente para que haya cautela a la hora de analizar evoluciones.

Se verifica asimismo una elevada disparidad entre salarios mínimos en los países de la red, con una diferencia de cerca de cuatro veces entre el salario mínimo de Argentina (548 dólares mensuales) y de México (134 dólares mensuales) en 2015. En lo que respecta a la evolución de los salarios mínimos, a excepción de Argentina, entre 2014 y 2015, se registraron reducciones del salario mínimo en dólares en todos los países de la región.

GRAFICO 6 - Evolución del salario mínimo nacional (en dólares corrientes)



Fuente: Elaboración propia, con base en EPH-INDEC (Argentina), DIEESE; PME/IBGE (Brasil), ENCLA (Chile), DANE (Colombia) CONASAMI y IMSS (México), INEI (Perú) e INE (Uruguay).

En todos los países de la red, salvo Perú, el sector industrial es el que presenta mayores salarios en promedio entre los analizados.

Así como en el caso del salario mínimo, existe una elevada disparidad salarial entre los diferentes países en las mismas ramas de actividad: por ejemplo, el salario medio industrial en Argentina es 2,6 veces mayor que en Colombia (960 y 367 dólares mensuales, respectivamente). En el mismo sentido, el salario medio de la agricultura es de 740 dólares mensuales en Argentina contra 184 en Colombia y, en el caso del comercio, el

mayor salario también se encuentra en Argentina (768 dólares mensuales), mientras que el más bajo nuevamente es el de Colombia (284 dólares mensuales).

Finalmente, cabe mencionar la fuerte dispersión de ingresos que existe en algunos países, en contraste con otros que son más homogéneos. Así, en Colombia, México y Perú, por ejemplo, las diferencias entre las ramas de actividad alcanzan el 100%, mientras que en Uruguay y en Argentina las más elevadas son de 25% y 30%, respectivamente.

GRAFICO 7 - Evolución del salario mensual medio nacional y por rama, 2015 - en dólares corrientes



Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (Argentina), DIEESE; PNAD/IBGE; IOS (Brasil), ENCLA (Chile), DANE (Colombia), CONASAMI y IMSS (México), INEI (Perú) e INE (Uruguay).

*Para Argentina, los datos corresponden al segundo semestre de 2015, mientras que en Brasil son de 2013.

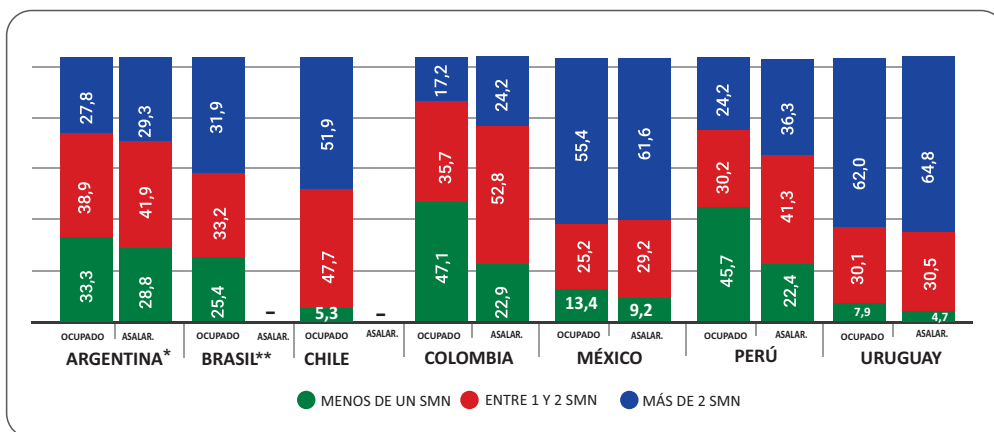
** Se trata de los trabajadores registrados

Sobre el porcentaje de trabajadores cuyos ingresos están por debajo del salario mínimo legal, podemos considerar dos grupos de países: por un lado, aquellos en los que menos de 15% de los trabajadores (ocupados y asalariados) reciben menos de un salario mínimo – es el caso de Uruguay, Chile y México –; por otro lado, aquellos países en los que entre un tercio y la mitad de los trabajadores recibieron menos de un salario mínimo en 2015 – Argentina, Brasil, Colombia y Perú. Aunque tanto México como Uruguay tienen menos de 15% de los

trabajadores con rendimientos salariales abajo del mínimo nacional, se trata de situaciones bien diferentes, dado que existe una marcada disparidad entre el salario mínimo de Uruguay y el de México (el primero es casi el triple del segundo).

En Argentina, Brasil, Colombia y Perú, entre un tercio y la mitad de los trabajadores reciben menos de un salario mínimo al mes, aunque en Argentina ese salario es un poco más que el doble que en Brasil y Perú y casi tres veces superior al de Colombia.

GRAFICO 8 - Trabajadores ocupados y asalariados según franja salarial (%) – 2015



*Los datos corresponden a 2014.

** Datos correspondientes a 2014. Por su parte, la primera clasificación incluye rendimientos "hasta" 1 SMN y la segunda es de "más" de 1 y hasta 2 SMN.

La suma no llega a 100% porque se excluyeron los que no poseían ingresos.

*** Los valores de ocupados de México no suman 100% porque se excluyeron los que no poseían ingresos.

Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (Argentina), PNAD/IBGE; IOS (Brasil), ENCLA (Chile), DANE (Colombia) CONASAMI e IMSS (México), INEI (Perú) e INE (Uruguay).

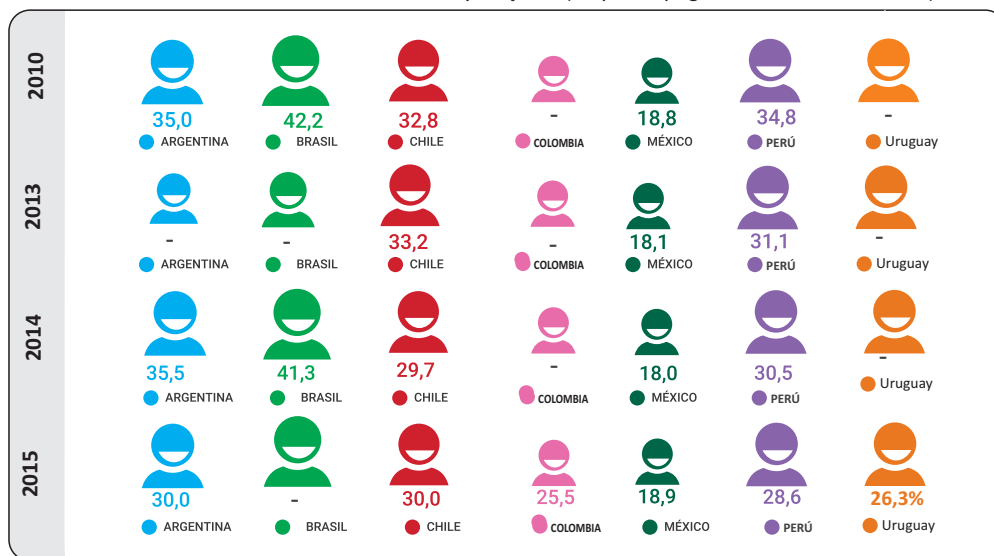
La brecha o diferencia salarial entre hombres y mujeres no supera los 30% en Argentina (30%), Chile (30%), Colombia (25%), México (19%) y Perú (29%); Brasil, en cambio, tiene una brecha más elevada (42%). Cuando se evalúa la tendencia

registrada por las brechas salariales entre hombres y mujeres desde 2010, Perú y Argentina son las únicas economías en las cuales los niveles de desigualdad se redujeron, mientras que en Brasil y en México las brechas se encuentran

prácticamente en el mismo nivel. México registra la menor diferencia, pero esta se mantiene estancada desde 2010, al

tiempo que Perú es el país que, en los años mencionados, presentó la mayor reducción.

GRAFICO 9 - Diferencia salarial entre hombres y mujeres (% que se paga de más a los hombres)



Fuente: Elaboración propia con base en EPH-INDEC (Argentina), PNAD/IBGE (Brasil), NESI (2014) y ENCLA (2015) (Chile), DANE (Colombia) CONASAMI e IMSS (México), INEI (Perú) e INE

RECOMENDACIÓN

Los rendimientos del trabajo, en los países estudiados, constituy en la principal fuente de ingresos de los hogares, son también un índice del nivel de vida de buena parte de la población y la política salarial es una fuerte herramienta tanto en términos distributivos como en lo que se refiere a la política para erradicar la pobreza. Hay, empero, brechas entre hombres y mujeres, disparidades salariales entre los países y entre ramas de la economía. De acuerdo con la recomendación de la OIT, el salario mínimo nacional es una referencia inestimable en materia salarial; en este

sentido, es relevante que los países adopten un SMN que realmente atienda a las necesidades básicas de las familias, y que además tenga aumentos reales a lo largo de los años. Es igualmente necesario que se eliminen las diferencias entre hombres y mujeres; la lucha por la equidad de género implica distintos aspectos de la vida social y debe ser trabajada en varios frentes: el social-familiar, con actividades domésticas compartidas; el gubernamental, mediante políticas públicas que atiendan a las mujeres; y el sindical, a través de cláusulas en convenios colectivos.

Capítulo 4: Protección Social

El acceso a la protección social constituye un derecho fundamental y es, por lo tanto, un pilar central del trabajo decente. En el mundo, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras no cuentan con cobertura de seguridad social, enfrentando, así, el peligro y la inseguridad de manera cotidiana en sus lugares de trabajo, disponiendo de bajas o nulas jubilaciones y de seguros de salud inadecuados.

La OIT define la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de lo contrario, ocasionarían el desaparecimiento o una fuerte reducción de

los ingresos a causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez o muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.⁵

Mientras en algunos países de la RedLat cerca del 70% de los ocupados contribuye para algún sistema jubilatorio, como ocurre en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, en otros países impera la exclusión de más del 60% de los ocupados de los sistemas contributivos de previsión social. Tal es el caso de Colombia, México y Perú, donde, en promedio, de cada 100 ocupados solo 35 contribuyen al sistema jubilatorio.

CUADRO 1 - Sistemas Previsionales en los países de la REDLAT

	PARTE NORMATIVA: MODELO	REQUISITOS /COBERTURA
ARGENTINA	El sistema previsional tiene dos componentes: uno básico y otro adicional de seguridad social. En 2008, el sistema jubilatorio volvió a manos del Estado, y así los fondos administrados por las AFJP (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones) pasaron a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). En 2009 fue instituida la “Asignación Universal por Hijo” (AUH).	La edad para jubilarse por edad (jubilación básica) es de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, con por lo menos 30 años de servicio. Lo mismo vale para la jubilación adicional. En 2013, el 82% de la población de 65 años o más estaba cubierta por el régimen previsional. En 2012, fue concedido un total de 3,4 millones de asignaciones universales.
BRASIL	Regímenes de previsión social: - Régimen General de Previsión Social (RGPS), que cubre la fuerza de trabajo del sector privado y es un sistema obligatorio, de reparto, operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS); - Régimen Propio de Los Servidores Públicos (RPPS); - Plan de Previsión Complementaria (RPC): que es opcional (por capitalización individual). Para 2017, el actual gobierno pretende hacer una reforma del sistema dificultando el acceso a la jubilación.	Reglas para empleados del sector privado: 1) por edad, de 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, siempre y cuando tengan un mínimo de 15 años de contribución; 2) por tiempo de contribución: 30 años para las mujeres y 35 para los hombres. Desde junio de 2015 existe también la modalidad 85/95, que es la suma de la edad y del tiempo de contribución. Hay progresividad según la evolución de la esperanza de vida de la población. En 2014, el 61,7% de las personas ocupadas contribuyó a la Previsión Social.
CHILE	El sistema previsional tiene tres pilares: - pilar distributivo - pilar de cuentas individuales obligatorias - pilar voluntario. En 2008, una reforma previsional extendió significativamente el pilar redistributivo. La cobertura a la vejez se hace por un sistema de ahorro y capitalización individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).	Por norma, la edad de jubilación para los hombres es de 65 años y de 60 para las mujeres. En mayo de 2015, 5 103 778 ocupados contribuyeron al sistema, lo que corresponde al 68,8% del total.

⁵OIT, 2001, página 6

	PARTE NORMATIVA: MODELO	REQUISITOS /COBERTURA
COLOMBIA	<p>Sistema de beneficios definidos de prima media (Régimen de Prima Media - RPM), administrado por una entidad del sector público.</p> <p>- Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS), con un beneficio de asistencia social, administrado por el sector privado.</p>	<p>- RPM: la edad de jubilación es de 62 años para los hombres y 57 para las mujeres.</p> <p>- RAIS: la edad mínima para recibir una jubilación bajo este esquema es igual al RPM, con 1150 semanas de contribución.</p> <p>En 2015, contribuyó para el sistema previsional el 38% del total de ocupados del país; 4 de cada 5 adultos con más de 60 años estaban desprotegidos.</p>
MÉXICO	<p>Sistema de jubilación contributivo, que se divide en dos:</p> <p>- Trabajadores del sector privado: Instituto Mexicano del Seguro Social – IMSS,</p> <p>- Trabajadores del sector público: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado – ISSSTE,</p> <p>Para quienes entraron al mercado de trabajo antes de 1977, el IMSS funciona mediante fondo de pensión con recursos públicos (solidario).</p> <p>Para quienes entraron al mercado de trabajo después de 1977, el IMSS funciona mediante fondo de pensión de cuentas individuales administrado por las Administradoras de Fondos para Retiro (AFLORES).</p>	<p>- Sector privado: la edades de 65 años para hombres y mujeres. Todos necesitan 1250 semanas (alrededor de 24 años) de contribuciones.</p> <p>- Sector público: Anteriormente a la reforma de 2007, la jubilación se alcanzaba con 30 años de contribución para los hombres y 28 años para las mujeres. Edad mínima de 52 años para los hombres y de 51 para las mujeres.</p> <p>Posteriormente a la reforma, bajo la Ley ISSSTE de 2007: jubilación con más de 65 años y 25 años de contribución para todos.</p> <p>- Para el primer trimestre de 2015, el 62,8% de los trabajadores ocupados no poseían acceso a la seguridad social.</p>
PERÚ	<p>Existen dos sistemas:</p> <p>- Sistema Nacional de Pensiones – SNP, público, de reparto.</p> <p>- Sistema Privado de Pensiones – SPP, de capitalización individual.</p> <p>- El sistema público se divide en dos: El Sistema Nacional de Pensiones (Decreto Ley No. 1990) y el Cédula Viva (Decreto Ley 20 530)</p> <p>- Está también "Pensión 65: jubilación para personas con más de 65 años que se encuentren en situación de pobreza o extrema pobreza.</p>	<p>La edad de jubilación para hombres y mujeres es de 65 años.</p> <p>- El SNP requiere 20 años de contribuciones.</p> <p>- En 2015, 5 377 000 ocupados contribuían a un sistema jubilatorio, lo equivalente al 33,8% del total de ocupados.</p> <p>- El 53% de las personas con más de 65 años no poseen protección.</p>
URUGUAY	<p>El sistema previsional se basa en un programa mixto que recibe contribuciones y otorga beneficios de forma combinada, según los diferentes niveles de ingreso.</p> <p>Por un lado, existe un sistema de jubilación de solidaridad intergeneracional (beneficio definido) y, por otro, hay un sistema obligatorio de ahorro previsional (contribución definida).</p>	<p>La edad de jubilación general es de 60 años para hombres y mujeres que hayan contribuido durante 30 años.</p> <p>Se reconoce para las mujeres un año de contribución por cada hijo nacido vivo con un techo de 5 años.</p> <p>También es posible tener acceso a la jubilación contributiva a partir de los 65 años con 25 años de contribución, en un esquema que va exigiendo cada vez menos años de contribución hasta llegar a los 15 años de contribución y 70 de edad.</p> <p>En 2015, cerca del 75% de los ocupados y 88% de los asalariados contribuyeron a la seguridad social.</p>

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los siete países de la RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS.

Las normas de la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo proporcionan a los gobiernos, empleadores y trabajadores instrumentos útiles para la revisión de prácticas y la prevención de accidentes en el trabajo. Según números de la OIT, "a cada día mueren 6300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo, más de 2,3 millones de muertes al año.

Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo". Sin duda, muchas de esas tragedias pueden ser prevenidas a través de la implementación de políticas orientadas a la prevención, información y protección efectiva de los y las trabajadoras.

En el cuadro 2 se presenta la cobertura contra accidentes de trabajo existente en los siete países que componen la RedLat.

⁶ Para más antecedentes, ver estudios e investigaciones realizadas por la OIT, disponibles en: www.ilo.org

CUADRO 2 - COBERTURA POR ACCIDENTE DE TRABAJO

MÉXICO

El seguro de accidentes de trabajo no requiere semanas de contribución. El porcentaje de pago corresponde al 100% del salario registrado en el IMSS en el inicio de la incapacidad. En caso de enfermedad es necesario haber contribuido al menos 4 semanas y el trabajador recibe el 60% del salario registrado.

COLOMBIA

El Sistema de Riesgos Laborales incluye los accidentes del trabajo. En 2015, la nueva Ley de Riesgos Laborales incluyó a aquellos eventos que ocurran a los trabajadores en el ejercicio de la función sindical. Este año, el número de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales fue de 9 656 830, o sea, 43,9% del total de ocupados.

BRASIL

El seguro contra accidentes de trabajo incluye los siguientes beneficios: jubilación por invalidez, pensión por fallecimiento por accidente de trabajo, auxilio-accidente por accidente de trabajo y auxilio-enfermedad. El 72,5% de los ocupados está afiliado a un seguro de accidente de trabajo. En 2014 ocurrieron más de 704 mil accidentes en el país, de los cuales cerca de 20% no tuvieron el debido registro en Comunicado de Accidente de Trabajo (CAT). Entre 2005 y 2014, a población ocupada creció en promedio un 2,68%; en este período la tasa de crecimiento medio de accidentes fue de asustadores 69,15%.

PERÚ

El seguro complementario de riesgos que cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales forma parte de la Seguridad Social y deben estar afiliadas todas las empresas o entidades empleadoras que realizan actividades de riesgo, como la minería y la construcción. Tan solo 10% de los trabajadores asalariados están cubiertos por este seguro.

URUGUAY

Todos los trabajadores (privados y públicos) que se registren en el Banco de Seguros del Estado están cubiertos por accidentes de trabajo. El registro es independiente del resto de la cobertura social, de modo que puedan ingresar también aquellos trabajadores no registrados en la cobertura general, a fin de que los seguros contra accidentes, incapacidad e invalidez tengan una amplia cobertura en el país.

CHILE

La ley 16 774 es la normativa que regula los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El número de trabajadores protegidos por el seguro era de 5 647 982 en 2015, cifra muy similar al número de asalariados. Todos los trabajadores dependientes (asalariados) cuentan con seguro de accidentes, cubiertos por instituciones privadas o estatales. Los trabajadores no dependientes optan voluntariamente por el seguro. En 2013, el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales alcanzó el 71% de la población.

ARGENTINA

Todo trabajador asalariado registrado está cubierto contra accidentes de trabajo. El 67% de los asalariados goza de los beneficios.

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de la RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

Al tiempo que en países como Argentina, Brasil, Chile y Uruguay la mayoría de los ocupados está afiliada a un seguro por accidente de trabajo, en otros, como Colombia y Perú, la afiliación es muy baja.

En el cuadro 3 se presenta la situación de los seguros de desempleo en los países de la región. Como es posible observar a continuación, en la mayoría de los países de la región existen planes de compensación por

finalización del trabajo que prevén la entrega de una única suma como indemnización a los trabajadores que quedan desempleados. Aunque en los últimos años esos planes han sido acompañados, en algunos países, de seguros de desempleo, estos últimos resultaron excluyentes e insuficientes, ya que no contemplaban a los asalariados más vulnerables, como los trabajadores rurales, domésticos, jóvenes, entre otros.

CUADRO 3 - SEGURO DE DESEMPLEO EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT

	EXISTE	PARTICULARIDADES	COBERTURA
ARGENTINA	Sí	No se trata de una política de particular importancia en el país.	En 2013, se estimaba que cerca del 2,6% de los desocupados recibía seguro de desempleo.
BRASIL	Sí	Busca proporcionar asistencia financiera temporal a trabajadores desempleados sin justa causa y ayudar en la búsqueda de empleo (orientación, sustitución y cualificación personal).	En 2015, 7668 millones de personas tuvieron acceso al seguro de desempleo, que pagó un beneficio equivalente a 1,3 salarios mínimos en promedio. El valor del beneficio no podrá ser inferior al Salario Mínimo Nacional. La cantidad de cuotas varía entre 3 y 5. Para tener el derecho de recibir el seguro por primera vez es necesario trabajar 12 meses ininterrumpidos, por segunda vez 9 meses y por tercera vez 6 meses.

SEGURO DE DESEMPLEO EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT

PAÍS	EXISTE:	PARTICULARIDADES	COBERTURA
CHILE	Sí	Las personas desempleadas pueden optar por el seguro de desempleo (ley 19 728 del año 2002) que tiene como objetivo proporcionar beneficios monetarios, provenientes de cuentas individuales y/o fondo solidario.	En 2013, el número de afiliados al seguro de desempleo fue de 8 014 792 personas, pero los contribuyentes permanentes son algo más de 5 millones. La cobertura del seguro es de hasta 6 meses, durante los cuales el seguro va disminuyendo. Requisitos: trabajadores dependientes con plazo indefinido tienen que haber hecho las contribuciones en los últimos 12 meses. Trabajadores independientes en los últimos 24 meses, 3 últimos meses continuos y con el mismo empleador.
COLOMBIA	Sí	Creado en 2002. No hay cobertura universal para el total de desempleados; solo se puede recibir una vez en la vida y es un subsidio que equivale solo al 78% del valor de la línea de la pobreza. En 2013, este fue reformado y se expidió la Ley 1636 o Ley del Despedido. Está además el auxilio al desempleo regulado por el Código Substantivo del Trabajo, que es una prestación equivalente a un mes de salario al año.	En 2015, apenas 2,6% del total de desocupados demitidos recibió seguro-desempleo.
MÉXICO	No	En 2014, se realizó una reforma para que los trabajadores pudieran, en caso de desempleo, tener un pago financiado con sus cuentas de jubilación.	El seguro de desempleo consistirá en un máximo de seis pagos mensuales, divididos en dos etapas. La primera etapa comprende los dos primeros pagos, por un monto establecido con base en el promedio de las últimas 24 contribuciones, 60% para el primer pago y 50% para el segundo. Para los cuatro pagos siguientes, el valor mensual será equivalente a 40% del salario medio descrito.
PERÚ	No	Existe una bonificación denominada Compensación por Tiempo de Servicio que abarca a los asalariados formales, pero se aplica de forma diferenciada según el régimen laboral en que esté contratado el trabajador.	Esta compensación equivale a una remuneración mensual o a media remuneración al año – según el régimen laboral –, que le es depositada al trabajador y entregada al finalizar el vínculo laboral.
URUGUAY	Sí	En 2009, se realizó una reforma del seguro-desempleo a fin de incluir los nuevos sectores y modificar el régimen de pago. El régimen general establece tres causas para tener acceso al beneficio: despido voluntario, suspensión de actividades por cuestiones coyunturales o estacionales de la actividad o por reducción de actividades.	La cobertura del seguro es de cuatro meses en el caso de suspensión temporal (o su equivalente de 48 jornadas), mientras que para la causa de despido el período de cobertura es de seis meses (o 72 jornadas). El valor de la cuota es descendente con el paso del tiempo, empezando por 70% del ingreso recibido (es mayor de haber hijos bajo responsabilidad). Los trabajadores que utilizan el seguro por desempleo no pueden volver a recibirlo hasta haber cumplido un año de actividad continua.

Fuente: estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países da RedLat: ICD, IOS, CIFRA/CEFS, CENDA, PLADES, CILAS

RECOMENDACIÓN

Según la OIT, la falta de acceso a la protección social representa un gran obstáculo para el desarrollo económico y social de un país. Es con la protección social garantizada que trabajadores y trabajadoras logran, de alguna manera, sentir más seguridad frente a problemas como la necesidad de salir de licencia por motivo de enfermedad o muerte en la familia, asistencia a hijos y dependientes, así como para luchar contra el desempleo, la pobreza y la exclusión social.

La diferencia de cobertura de la seguridad social en los países analizados es significativa: al mismo tiempo que llega a 60% de los

trabajadores y trabajadoras en algunos países, en otros no alcanza al 35% del total de ocupados.

En ese panorama, entre los desafíos que necesitan el compromiso del movimiento sindical, están los de aumentar la eficacia y extender la cobertura de la seguridad social, promover el trabajo decente y la protección de grupos vulnerables, como migrantes y trabajadores informales, garantizar formas eficaces de fiscalización y establecer políticas de protección y prevención relacionadas a la salud del trabajo y a la seguridad social en todos los aspectos.

Capítulo 5: Libertad sindical Negociación Colectiva

Entre los 187 países registrados en la OIT, hay 35 países latinoamericanos, y existen en la OIT actualmente 189 convenios sobre el trabajo. La ratificación de los convenios no garantiza la aplicación de las mismas, pero es una señal de compromiso de los Estados y sus gobiernos con los principios y normas internacionales del trabajo cuyos objetivos son la protección de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, analizamos los convenios fundamentales del trabajo: “estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales del trabajo: la libertad de asociación y eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.⁷

En segundo lugar, los convenios de gobernanza:⁸ el Consejo de Administración de la OIT también designó otros cuatro convenios como instrumentos 'prioritarios', por lo cual impulsa a los Estados miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Desde 2008, estos convenios están cualificados como convenios de gobernanza, puesto que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa como las normas que registran mayor importancia en cuanto a la gobernanza.¹⁰

Se analizó asimismo el convenio 189, “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, que refleja la protección de jure a las trabajadoras domésticas, que hasta septiembre de 2016 solo había sido ratificada por 22 países, entre ellos cuatro de los siete países en estudio.

De los países de la red, Uruguay está en primer lugar, pues ratificó 57,7% del total de convenios de la OIT: los ocho convenios fundamentales (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) y los cuatro de gobernanza (81, 122, 129, 144). Ocupa el quinto puesto a nivel internacional. Fue el primer país a ratificar el convenio 189 sobre trabajo doméstico en 2012. De los convenios ratificados, 81 están en vigor (42,9% del total), 27 fueron denunciados.

Brasil está en segundo lugar y ocupa el 11º puesto a nivel internacional, al haber ratificado 96 convenios (50,8%). De los ocho convenios fundamentales, ha ratificado siete, no ratificó el convenio 87 “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización” y, de los cuatro de gobernanza, ha ratificado tres, no habiendo ratificado el convenio 129 “sobre la inspección del trabajo (agricultura)”. Tampoco ha ratificado el convenio 189 sobre trabajo doméstico. En Brasil están vigentes 80 convenios, 14 ya han sido denunciados, con lo cual están activos tan solo 43,4% de los convenios.

El tercer país en lo que atañe a ratificacio-

⁷ <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000::NO::>

⁸ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

⁹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm

¹⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

nes es Argentina, que ocupa el 20º lugar a nivel internacional, al haber ratificado 80 convenios (42,3% del total). Argentina ratificó los ocho convenios fundamentales, pero no ha ratificado el convenio 122 “sobre la política de empleo” entre los de gobernanza; ratificó tres de los cuatro convenios de gobernanza y también el convenio 189 sobre el trabajo doméstico en 2014. Por último, Argentina ha denunciado 18 convenios de los 80 ratificados, es decir, solo están vigentes 61 convenios (32,8%).

El cuarto país, de los siete de la red, en cuanto a ratificaciones de convenios de la OIT es México, que ratificó 79 convenios de los 189 (41,8%), ocupando el 21º puesto a nivel internacional. México ha ratificado siete de los ocho convenios fundamentales, dejando sin ratificar el convenio 87 “sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva”. Ratificó solo uno de los cuatro convenios de gobernanza (faltan ratificar los convenios 81, 122 y 129) y tampoco ratificó el convenio 189 sobre trabajo doméstico. México denunció ocho de los 79 ratificados, por lo cual están en vigor 71 convenios, un 37,6% del total.

El quinto país es Perú, que ratificó 75 convenios (39,7%). Ocupa el 26º puesto a nivel internacional. Perú ratificó ocho convenios fundamentales y tres de los cuatro convenios de gobernanza, faltando ratificar el convenio 189 sobre la inspección del trabajo en la agricultura. Además, Perú no ha ratificado el convenio 189 sobre el trabajo doméstico. En el caso peruano, solo están vigentes 66 convenios (34,9%), puesto que ha denunciado siete.

El sexto país es Chile, que ratificó 62

convenios (32,8%), y ocupa el 39º lugar a nivel internacional. Ratificó los ocho convenios fundamentales y solo dos de los cuatro de gobernanza (todavía no ha ratificado el convenio 181, ni el 129). Chile ratificó en 2012 el convenio 189 sobre el trabajo doméstico. De los convenios ratificados, están vigentes 52 (27,5%), ya que fueron denunciados diez.

El séptimo país es Colombia, que ratificó solamente 61 convenios, ocupando la 44ª posición a nivel internacional. Ratificó los ocho convenios fundamentales y tres de los cuatro de gobernanza (no ratificó el convenio 122 sobre política de empleo en el país) y en 2014 ratificó el convenio 189 para la protección del trabajo doméstico. De los 61 convenios ratificados, están vigentes 55 (29,1% del total), al haber denunciado los demás seis convenios.

En este sentido, Uruguay es el país que ofrece mayor protección a los trabajadores en materia de derechos. Ratificó tanto los ocho convenios fundamentales, como los cuatro de gobernanza. México y Brasil, al contrario, son los peores en esa materia, dado que, pese a tener un mayor número de convenios ratificados que otros países de la red, no ratificaron todos los convenios fundamentales. En el caso brasileño, falta ratificar el convenio 87 y, en el mexicano, el 98, ambos sobre libertad sindical. Además, tanto Brasil como México no han firmado el convenio 189 sobre trabajo doméstico, al igual que Perú. En el caso mexicano, igualmente, no se firmaron tres de los cuatro convenios de gobernanza, lo que pone al país en último puesto en la región en lo concerniente a la ratificación de derechos internacionales del trabajo.

CUADRO 4 - TOTAL DE CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PAÍS (2016)

CONVENIO	ARGENTINA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	MÉXICO	PERÚ	URUGUAY
Convenios en vigor	61	80	52	55	68	66	81
% de Convenios en vigor sobre el total (189)	32.3	42.3	27.5	29.1	36.0	34.9	42.9
Convenios denunciados	18	14	10	6	8	7	27
Convenios ratificados pero sin vigencia	1	2	0	0	3	2	1
Total de Convenios ratificados	80	96	62	61	79	75	109
% de Convenios ratificados (189)	42.3	50.8	32.8	32.3	41.8	39.7	57.7
Convenios no ratificados	44	26	53	52	41	51	30
Posição pelas ratificações (187 países)	20º	11º	39º	44º	21º	26º	5º

FUNDAMENTALES

C029 - Convenio sobre el trabajo forzado, 1930 (núm. 29)	X	X	X	X	X	X	X
C087 - Convenios sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización, 1948 (núm. 87)	X	0	X	X	X	X	X
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicalización y denegación colectiva, 1949 (núm. 98)	X	X	X	X	0	X	X
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	X	X	X	X	X	X	X
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzado, 1957 (núm. 105)	X	X	X	X	X	X	X
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	X	X	X	X	X	X	X
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	X	X	X	X	X	X	X
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	X	X	X	X	X	X	X

GOBERNANZA

Gobernanza C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	X	X	0	X	0	X	X
C122 - Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122)	0	X	X	0	0	X	X
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	X	0	0	X	0	0	X
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	X	X	X	X	X	X	X

OTROS

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	X	0	X	X	0	0	X
---------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

Fuente: OIT. NORMLEX. Ratificación por país (Septiembre de 2016).

Hay, claramente, dos modelos socio-sindicales bien diferenciados en los siete países investigados, entendiendo por modelo socio-sindical la estructura de las centrales sindicales y el grado de injerencia que tienen en la formación de la economía, estructura productiva, distribución del ingreso, negociación de las leyes laborales, entre otros aspectos.

Por un lado, tenemos un grupo de países con altas tasas de sindicalización (como referencia, la tasa de sindicalización en la Unión Europea se sitúa en un 23%) y la negociación colectiva por rama de actividad. En este grupo entran **Uruguay**, con una tasa de afiliación del 34% y **Argentina** (37%); en ambos países la mayor parte de los trabajadores asalariados están amparados por contratos o convenios colectivos de rama, lo cual hace que la fuerza de negociación de las centrales sindicales de Argentina (pese a su división) y de la central única de Uruguay sea más amplia. Además, la participación en la discusión de los intereses públicos por parte de las centrales sindicales es alta en Argentina (a pesar del nuevo gobierno de corte neoliberal de Macri, 2015) y en Uruguay.















Por otro lado, tenemos países donde las tasas de sindicalización son bajas, como es el caso de **Brasil** (17%), **Chile**

(14%) y **México** (13%), y otros donde estas tasas son muy bajas, como ocurre en **Colombia** (9,4%) y en **Perú** (5%). Y tanto en México como en Colombia y Perú, el poder real de las centrales sindicales en la negociación de asuntos de interés público es muy limitada: en estos últimos países, el neoliberalismo atropelló a los trabajadores. En México la fragmentación sindical es la más alta (siete grandes centrales sindicales), el salario es el más bajo y es el único país en que la pobreza aumentó en la última década.

El caso brasileño es particular, pues pese a tener una tasa de sindicalización baja y un híbrido entre negociación por rama y por empresa, la mayor central sindical del país, la CUT, brazo sindical del partido político que gobernó el país durante la última década, logró discutir el modelo de desarrollo de Brasil y el gobierno del PT obtuvo importantes conquistas en materia social, como la reducción de la informalidad en el trabajo.

Un caso complejo es el **chileno**, en el cual a pesar de que la tasa de sindicalización existente es baja, la tasa de informalidad (29%) también lo es, así como la de pobreza; y los trabajadores se apropian de un porcentaje importante del PIB.

CUADRO 5 - TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL, TIPO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT (2015)

TASA DE SINDICALIZACIÓN	NEGOCIACIÓN POR RAMA O POR EMPRESA	NÚMERO DE GRANDES CENTRALES SINDICALES
  37% ARGENTINA	RAMA	CUATRO: 2 CGT, 2 CTA
  34% URUGUAI	RAMA	UNA: PIT-CNT
  17% BRASIL	RAMA (MAYORÍA) Y EMPRESA	CINCO: CUT, Força Sindical, UGT, NCST, CTB
  14% CHILE	EMPRESA	TRES: CUT, CAT, CTC
  13% MÉXICO	EMPRESA	SIETE: CTM, CROC, CTC, CROM, UNT, Nueva Central, FNSI
  9% COLÓMBIA	EMPRESA	TRÊS: CUT, CGT, CTC
  5% PERU	EMPRESA	CUATRO: CGTP, CUT, CATP, CTP

Fuente: Información da RedLat dos Estudos Nacionais 2015

RECOMENDACIÓN

En primer lugar, es necesario impulsar la ratificación de los convenios fundamentales del trabajo que no fueron ratificados en los distintos países, en particular los que atañen a la Libertad Sindical (convenios que falta ratificar en Brasil y México), así como el convenio 189 sobre el trabajo doméstico, dada la importancia del mismo en la región.

En segundo lugar, existe una estrecha relación entre el tipo de negociación efectuada

por cada uno de los países, las tasas de sindicalización y las de informalidad, pobreza y apropiación del ingreso nacional por parte de los trabajadores. Cuanto mayor es la tasa de sindicalización, mayor y mejor es la negociación colectiva, lo que se traduce en mejores rendimientos, mayor estabilidad y, fundamentalmente, participación en el diálogo social sobre las grandes cuestiones nacionales por parte de los trabajadores.



REALIZAÇÃO



Apoio Político



Parceria

