

Trabajo Decente en América Latina



Presentación

La Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat) es una iniciativa, creada en octubre de 2005, que reúne a 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 los últimos años, con el objetivo de que esta información sea una herramienta para la reflexión y el desarrollo de estrategias del movimiento sindical en la 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 ninguna forma de discriminación, y que asegure a trabajadores y trabajadoras condiciones dignas de vida. En este marco, esta publicación define cuatro dimensiones del trabajo decente al que da seguimiento (oportunidades de empleo, remuneraciones, protección social, libertad sindical y negociación colectiva) más una

dimensión de contexto socioeconómico sobre la que se determina el trabajo decente. Además se realiza un análisis del tema de las tercerizaciones en los distintos países.

Las instituciones que componen la RedLat son: Centro de Investigación 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; Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS), Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA) y Federación de Trabajadores de la Industria de la Central de Trabajadores de la Argentina (FETIA-CTA) 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
está disponible en www.redlat.net*



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 Publicación

Lilian Arruda (IOS)

Revisión

Celina Lagrutta

Infografía

Carla de Bona

Diseño y Diagramación

MGiora

Sumario

6 **Capítulo 1:**
Contexto
Socioeconómico

8 **Capítulo 2:**
Oportunidades
de Empleo

12 **Capítulo 3:**
Remuneraciones

14 **Capítulo 4:**
Protección
Social

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


20 **Capítulo 6:**
Tercerización

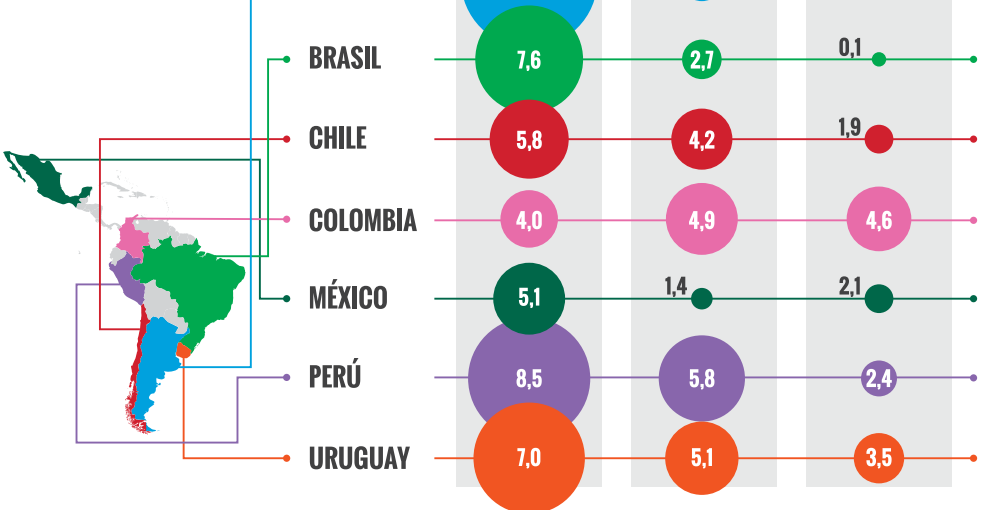
22 **Conclusiones**

Capítulo 1: Contexto Socioeconómico

Tras una década de elevado crecimiento económico, las economías latinoamericanas experimentaron en los últimos años una desaceleración en su ritmo de expansión. En el marco de la crisis internacional, las economías latinoamericanas manifestaron ciertas contracciones en el bienio 2008-2009, y después de cierta recuperación en los años posteriores, los problemas de la economía mundial volvieron golpear nuevamente a los países de la región en 2013-2014.

Si bien cada país presenta sus particularidades, la caída de las cotizaciones internacionales de los principales bienes de exportación latinoamericanos afectaron el nivel de actividad. A ello se adicionó el retroceso del comercio mundial, una mayor presión importadora por parte de China y la agudización de la fuga de capitales al exterior en varios países de la región. En este escenario, la economía brasileña ingresó en una fase recesiva que luego se empezó a reflejar, con más o con menos énfasis, en toda la región.

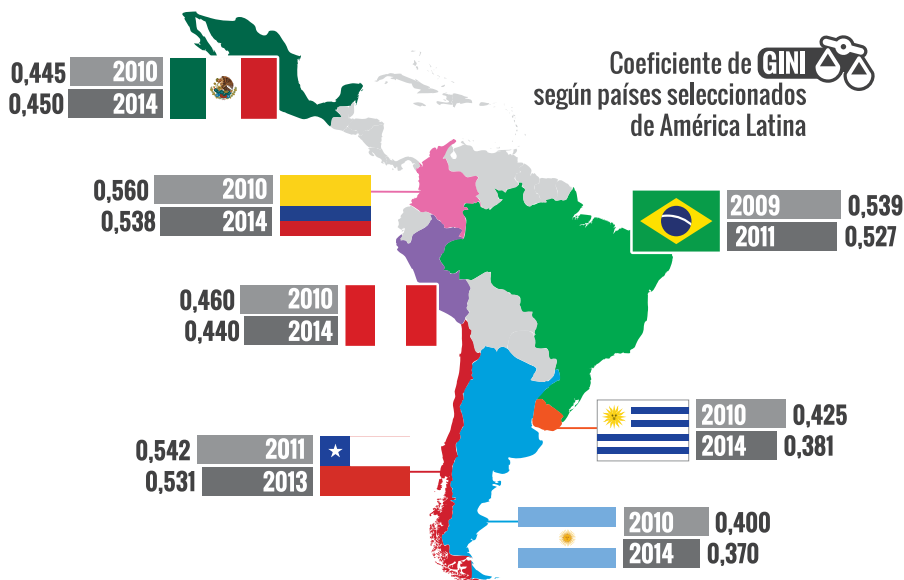
**Tasa de variación anual
Producto Interno Bruto (PIB)** 
según países
seleccionados
de América Latina (%)



Fuente: Elaboración propia ne base a INDEC, IBGE, CEPAL, DANE, BM, BCRP, INE.

De todos modos, si bien las perspectivas económicas son complejas hacia adelante, cabe resaltar que este retroceso económico todavía no frenó, salvo en México, las mejoras distributivas que registraron las economías latinoamericanas en los últimos años. Se trata de un cuadro ciertamente complejo y heterogéneo, donde Brasil, Chile y Colombia manifiestan los mayores niveles de

desigualdad en materia de ingresos, seguidos por México y Perú. Por su parte, Argentina y Uruguay se ubican entre los países de mayor progresividad distributiva en cuanto a la medición por ingresos (coeficiente de Gini que varía de 0 a 1 - 0 corresponde a la igualdad perfecta, donde todos tienen las mismas oportunidades, y 1 corresponde a la desigualdad absoluta).



Fuente: Elaboración propia ne base a INDEC, IBGE, CEPAL, DANE, BM, BCRP, INE.

Recomendación

Las crisis económicas, así como largos períodos de estancamiento, pueden revertir la reducción de las desigualdades alcanzadas en los años anteriores en los países analizados- con excepción de México donde no hubo esta reducción. Es responsabilidad de los gobiernos adoptar políticas que impulsen el crecimiento económico y la generación de

empleos, así como ampliar los sistemas de protección social para amparar a quienes pierdan el mismo en momentos de crisis y recesión. También es responsabilidad de los gobiernos implementar programas sociales y herramientas de distribución de ingresos, particularmente aquellos que benefician a los más desprotegidos.

Capítulo 2: Oportunidades de Empleo

Cambios significativos han marcado a América Latina en la última década respecto a las oportunidades de empleo. El aspecto que más se destaca es la reducción del desempleo: en los siete países estudiados, el desempleo se ubicó por debajo de 10% de la población económicamente activa (PEA) en

2014. El desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres en toda la región, sobre todo en Colombia, en donde el 11,9% de las mujeres se encontraban desempleadas mientras que, el 7% de los hombres estaba en esta condición. Además, el desempleo que afecta a los jóvenes es muy alto.

TASA DE DESOCUPACIÓN TOTAL, POR GÉNERO Y DE JÓVENES EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT(2014)

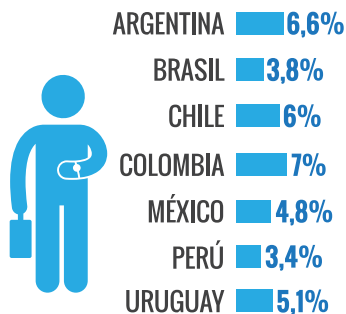
TOTAL



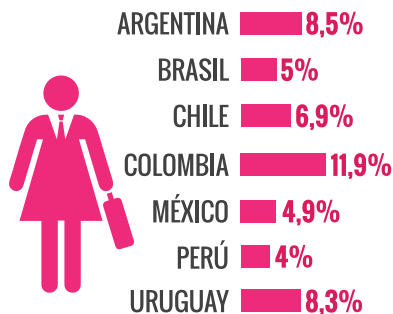
JÓVENES



HOMBRES



MUJERES



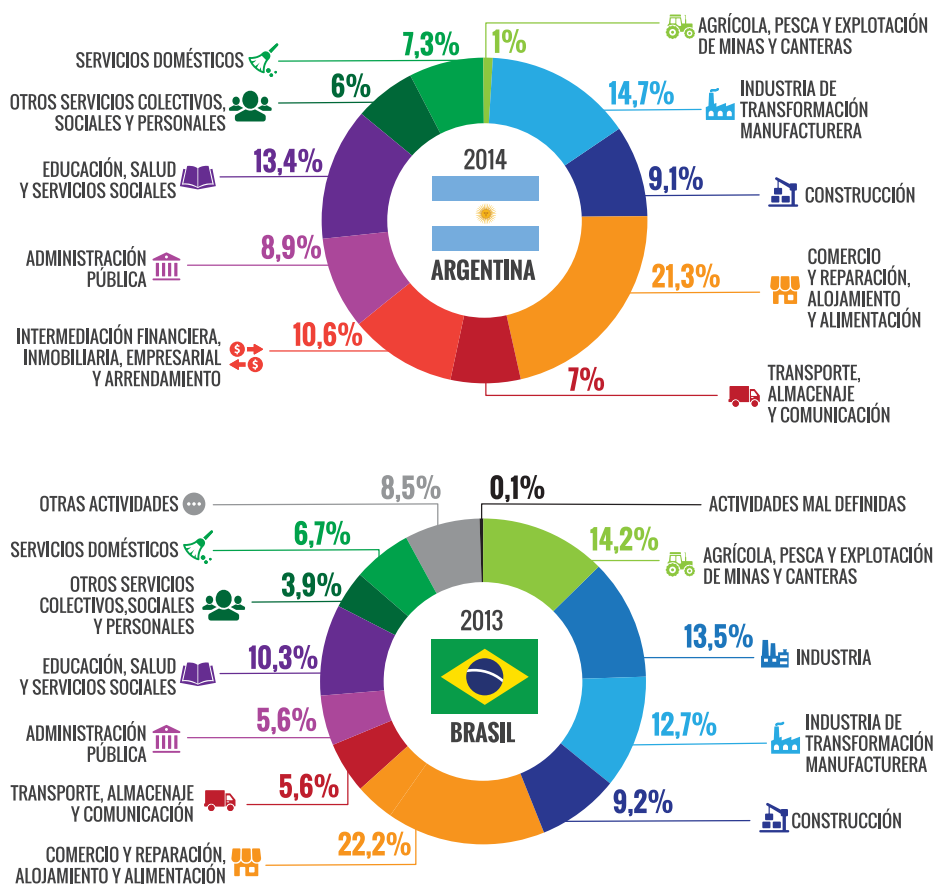
Fuente: EPH (INDEC), PME/IBGE, CEPAL, DANE, INE, ENOE, ENAHO/INEI, PIT/CNT

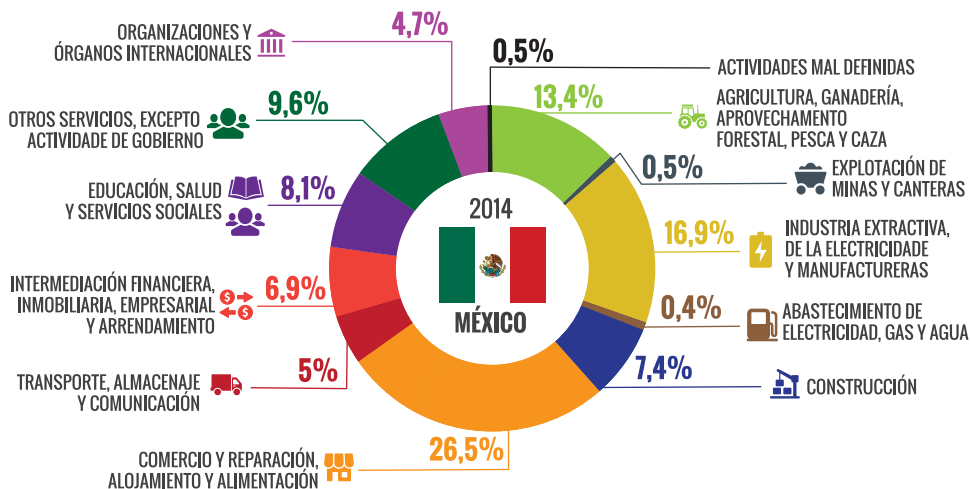
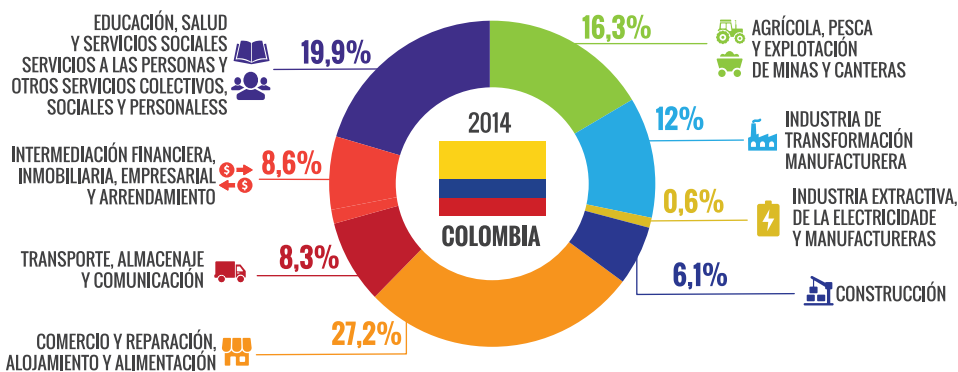
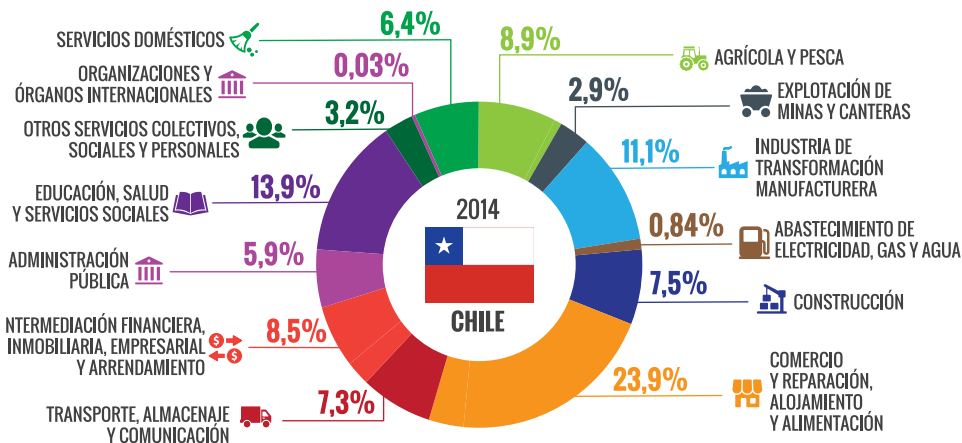
En todos los países el sector que más emplea es el terciario, que incluye comercio, servicios y sus variantes. En otras actividades, hay diferencias significativas en la participación que tienen en la generación de empleo en cada país. Es el caso de las actividades primarias, como la agricultura, pesca y pecuaria: mientras emplean a apenas un 1% de los trabajadores y trabajadoras en Argentina, representan entre el 10% y el 20% de los empleos en Perú, Colombia, Brasil y México (con participación

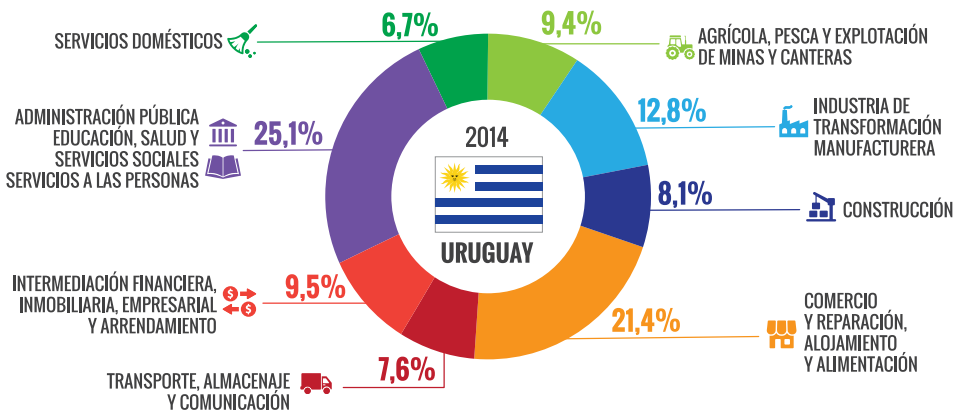
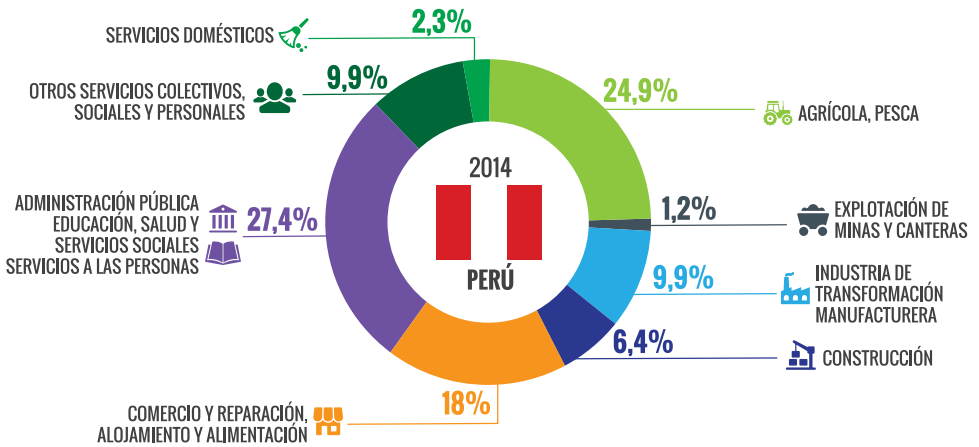
de 24,9%, 16,3%, 14,2% y 13,3% en el empleo, respectivamente).

Lo mismo ocurre con la industria: Perú se caracteriza por ser exportador de productos primarios, luego, la industria tiene poca representatividad (menos del 10% de los empleos). Por su parte, Brasil, México y Argentina tienen en la industria gran parte de la fuerza de trabajo: 26,2%, 16,9% y 14,6% de los puestos, respectivamente.

PERSONAS OCUPADAS SEGÚN PRINCIPALES ACTIVIDADES DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT







Fuentes: EPH (INDEC), PNAD/IBGE, INE, DANE, ENOE, ENAHO/INEI, PIT/CNT.

Recomendación

Los avances registrados en materia económica en la última década impactaron positivamente en el mercado laboral en la mayoría de los países latinoamericanos, con importante aumento del empleo y caída del desempleo. Pese a estos avances, persisten grandes desafíos para el movimiento sindical:

la eliminación de la informalidad, mejoras de los salarios y más oportunidades de acceso a empleos en condiciones de trabajo decente para las mujeres, los jóvenes y las poblaciones en condición de desventaja (afrodescendientes, LGBTI, entre otras).

Capítulo 3:

Remuneraciones

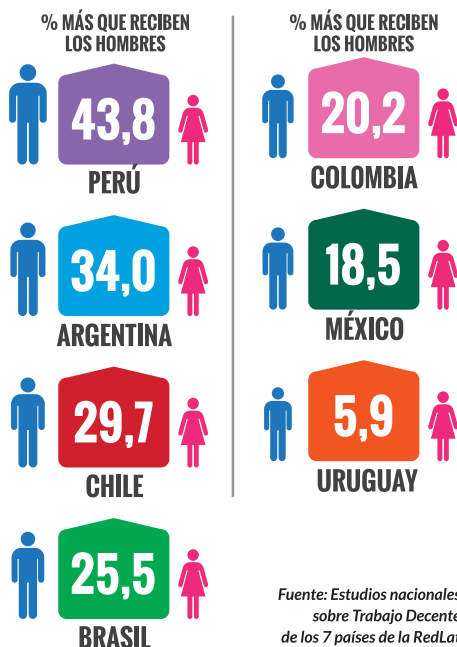
Los ingresos al trabajo son la principal fuente de ingreso de los hogares en los países latinoamericanos. La política salarial, por lo tanto, es una fuerte herramienta para revertir las desigualdades sociales y la pobreza. Para facilitar la comparación entre países, el estudio estableció como indicador el salario mínimo nacional mensual y convirtió el valor correspondiente en dólares. Así, el mayor salario mínimo mensual es pagado en Argentina (US\$ 476) y el menor, en México (US\$ 152). No obstante, esta medida brinda una idea parcial de la comparación de salarios entre países, ya que no está ajustada por el poder de compra.

Cuando se analizan los ingresos para el total de los ocupados, tomando como referencia el salario mínimo sucede que los peores países para los trabajadores son Perú y Colombia, donde el 50,1% y el 48,3% respectivamente no alcanzan la remuneración mínima, y el mejor país es Uruguay, donde solo el 8,5% no cumple con el salario mínimo. Es decir casi la mitad de los trabajadores colombianos y peruanos no accede al ingreso que al menos garantiza condiciones mínimas de reproducción de su vida. México es un caso excepcional pues solo el 20% de los trabajadores no recibe el equivalente al salario mínimo, pero recordemos que es el país con el peor salario de la región. Y

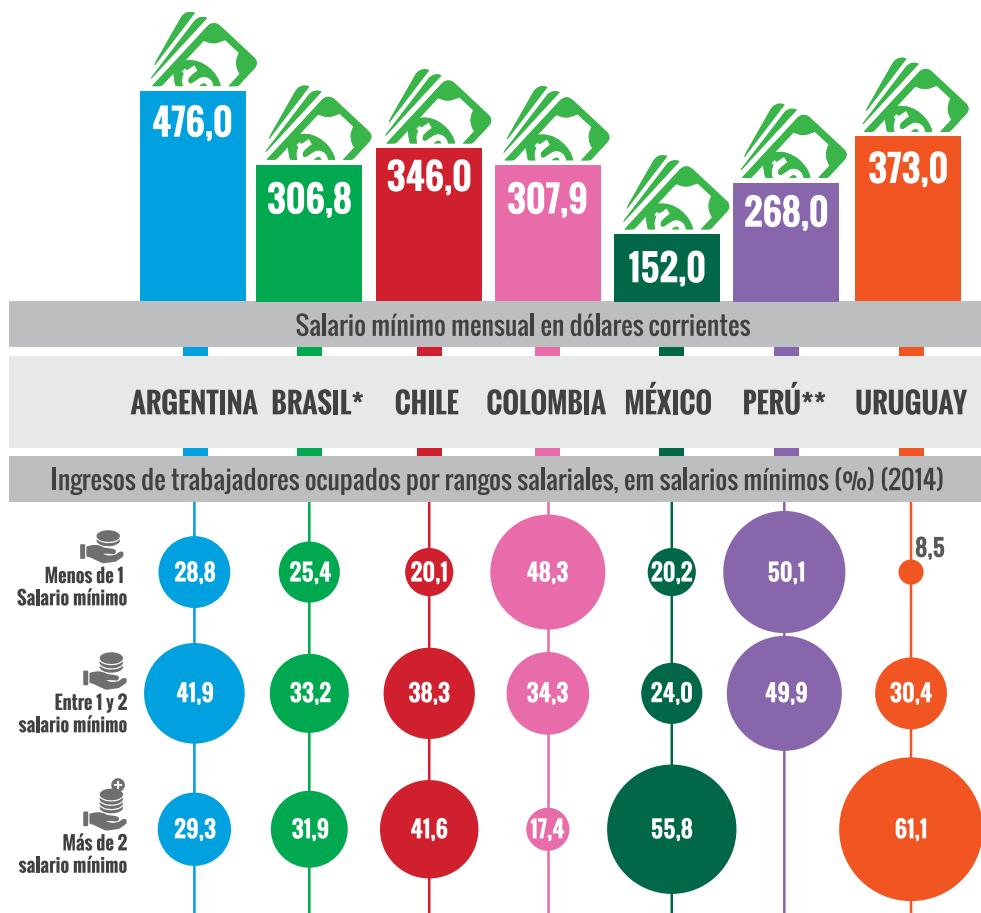
Uruguay nuevamente ocupa el mejor lugar si se pone como rango salarial más de 2 salarios mínimos, pues el 61,6% está dentro de dicho rango; en México el porcentaje es de 55,8%, pero, dado que el salario es tan bajo, no sorprende dicho resultado.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen siendo muy altas, favorables a los hombres: el país con la mayor diferencia es Argentina, donde los hombres ganan en promedio 34% más que las mujeres, seguido de Perú (30.5%) y de Chile (29,7%).

Brecha salarial entre hombres y mujeres



Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de la RedLat



*Para Brasil no se toma el 100 % pues hay dos categorías que no se puede incluir: que son los Sin ingresos y sin declaración. Además en Brasil la categoría Menos de 1 SM incluye a los de 1 SM pues el IBGE no hace dicha distinción.
 **Para Perú los datos corresponden al año 2013.

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de la RedLat

Recomendación:

La actuación sindical se ve reflejada directamente en los salarios y en las diferencias abismales entre los países estudiados. En México, donde se pagan los peores salarios en dólares, hay un movimiento sindical deficiente, signado por sindicatos corruptos y la casi inexistencia de negociación colectiva. De la misma forma, Colombia y Perú registran

bajas tasas de afiliación, reflejo de un mercado informal predominante. Así, los números recolectados apuntan que, cuanto mayor la acción sindical y la efectiva representación de los trabajadores, mejores los resultados en el reparto de las riquezas y en la promoción de la igualdad social.

Capítulo 4:

Protección Social

De acuerdo con 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, sentirse más seguros frente a contingencias como la enfermedad, accidentes, vejez, desempleo, entre otras.

En materia pensional se encontró que mientras en algunos países más del 65% de los ocupados cotiza a un sistema pensional, como en Brasil, Argentina, Chile y Uruguay, en otros la exclusión es de más del 60% de los ocupados. Es el caso de Colombia, México y Perú, en donde, en promedio, de cada 100 ocupados solo 35 cotizaban al sistema de pensiones.

En cuanto al seguro de desempleo, de los siete países analizados, México y Perú no cuentan con esta protección. En los demás, el seguro existe, pero con cobertura muy baja. Esa deficiencia se debe no sólo a la dinámica de los mercados de trabajo, donde prevalece la informalidad, sino también a las restricciones impuestas al acceso a la asistencia como, por ejemplo, un número mínimo de contribuciones al sistema de previsión social.

En Argentina, Brasil y Chile, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras están asegurados contra accidentes de trabajo. En Colombia y Perú, esa garantía es otorgada a menos de la mitad de los trabajadores.

SISTEMAS PENSIONALES

Norma

- El sistema de pensiones tiene dos componentes: uno básico y otro adicional de seguridad social.
- En 2008 el sistema previsional regresa a manos del Estado.

ARGENTINA

Requisitos y Cobertura

- Edad para retiro: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, siempre que hayan acumulado al menos 30 años de servicio (en básico y en adicional).

A junio de 2012 había 10.553.566 de trabajadores aportantes al sistema.

	Norma	Requisitos y Cobertura
BRASIL	<p>Tres regímenes de Previdência Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sector Privado - Régimen General de Previsión Social (RGPS) operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social. ● Sector Público - Régimen Propio de Servidores Públicos (RPPS). ● Plan de Seguridad Complementaria (RPC), opcional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Por edad para retiro: 65 años los hombres y 60 las mujeres, si tienen un mínimo de 15 años de contribuciones. ● Por tiempo de contribución: 30 años las mujeres y 35 años los hombres. <p>Desde junio de 2015 hay también la modalidad 85/95 que es la suma de la edad y tiempo de contribución: 85 para mujeres y 95 para hombres.</p> <p>En 2013 el 72,5% de la población ocupada estaba afiliada a la seguridad social.</p>
CHILE	<ul style="list-style-type: none"> ● Un primer pilar redistributivo. ● Un segundo pilar de cuentas individuales obligatorias. ● Un tercer pilar voluntario. <p>En 2008, una reforma de pensiones extendió significativamente el primer pilar redistributivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Edad de retiro: 65 años para los hombres y 60 para las mujeres. <p>A mayo de 2015, 5.103.778 de ocupados cotizaron al sistema lo que corresponde al 68,8%.</p>
COLOMBIA	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistema de beneficios definidos de prima media (Régimen de Prima Media-RPM) administrado por una entidad del sector público. ● Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS) con un beneficio de asistencia social, administrado por el sector privado. 	<ul style="list-style-type: none"> ● RPM: la edad de retiro es 62 años para los hombres y 57 para las mujeres. ● RAIS: la edad mínima igual al RPM, con 1.150 semanas de contribuciones. <p>En 2014 cotizaron 7.652.406 de ocupados al sistema pensional - 35,6% del total de ocupados en el país.</p>
MÉXICO	<ul style="list-style-type: none"> ● Sector privado: bajo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). ● Sector público: bajo el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSTE). 	<ul style="list-style-type: none"> ● La edad de retiro es de 65 años para hombres y mujeres. ● Todos sujetos a tener 1.250 semanas (alrededor de 24 años) de contribuciones. <p>Para el primer trimestre de 2014 había 18.095.867 de ocupados con acceso a instituciones de salud (36,9% del total de ocupados).</p>
PERÚ	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistema público o Sistema Nacional de Pensiones. ● Sistema Privado de Pensiones (SPP) de capitalización individual. <p>Es posible elegir entre un esquema público de reparto y beneficio definido o un esquema de contribución definida administrado por el sector privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La edad retiro es de 65 años para hombres y para mujeres. ● Se requieren 20 años de contribuciones. <p>En 2014, 5.512.900 de ocupados cotizaba a un sistema de pensiones (34,9% del total de ocupados).</p>
URUGUAY	<p>Sistema mixto que recibe contribuciones y otorga beneficios de forma combinada, según los diferentes rangos de ingreso. Por una parte, existe un sistema de retiro de solidaridad intergeneracional (beneficio definido) y, por otra parte, hay un sistema obligatorio de ahorros pensionales (contribución definida).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● La edad de retiro es de 60 años para hombres y mujeres. ● Se requieren 30 años de contribuciones. <p>En 2014, había 1,5 millones de puestos cotizantes a la seguridad social.</p>

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de la RedLat

LICENCIAS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD EN LOS 7 PAÍSES DE LA REDLAT



Maternidad



Paternidad

ARGENTINA



45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Es posible reducir la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior 30 días, y se acumulará al período posterior al parto.



2 días corridos, pero hay convenios colectivos de trabajo que suelen extender esta licencia.

BRASIL



120 días de acuerdo a la Consolidación de las Leyes Laborales.
180 días para servidores públicos federales, muchos estados y municipios, entre otros, así como los empleados en las empresas que se adhieren al Programa Empresa Ciudadana.



5 días garantizados por la Constitución Federal de Brasil.

CHILE



6 semanas de prenatal y hasta 18 semanas de posnatal de acuerdo a los artículos 195 y 197 del código del Trabajo.



5 días de licencia y el derecho opcional a partir de la semana 7 de hacer uso, parcial o totalmente, de las 12 semanas que restan de posnatal.

COLOMBIA



84 días, 2 semanas adicionales en el caso de parto múltiple, y con la posibilidad de tomar hasta 2 semanas de licencia antes de la fecha probable del parto.



8 días hábiles y el derecho a recibir un subsidio de 100% del salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso.

MÉXICO



42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.



5 días garantizados por la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2012.

PERÚ



98 días de la licencia de maternidad
120 días en el caso de nacimientos múltiples.



4 días hábiles.

URUGUAY



14 semanas de acuerdo a la Ley 19161.



7 días continuos para el año 2015,
10 días continuos en 2016.

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de la RedLat

MÉXICO

El seguro de accidentes de trabajo no requiere semanas cotizadas. El porcentaje de pago corresponde al 100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.

PERÚ

El seguro complementario de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es parte de la Seguridad Social y deben afiliarse todas las empresas o entidades empleadoras que realizan actividades de riesgo, las cooperativas de trabajadores, empresas contratistas, de intermediación laboral y toda empresa que destaque trabajadores para que realicen actividades de riesgo.

CHILE

La ley 16.774 es la normativa que regula los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. 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.

COLOMBIA

El Sistema de Riesgos Laborales incluye los accidentes del trabajo, las enfermedades laborales y las muertes en el trabajo. Para el 2014 el número de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales fue de 8.929.591, sólo el 41,6% 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 accidente. El 72,5% de los ocupados está afiliado a un seguro de accidente de trabajo.

URUGUAY

Todos los trabajadores (privados y públicos), sus cónyuges y sus hijos menores de 18 años y discapacitados; titulares de empresas unipersonales; jubilados. Total 2.500.000 personas aproximadamente.

ARGENTINA

Todo asalariado registrado está cubierto.



Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de La RedLat

Recomendación

La diferencia de cobertura de la seguridad social en los países analizados es significativa. A la vez que llega a 60% de los trabajadores y trabajadoras en algunos países, en otros no alcanza el 35% del total de los ocupados. Ante este panorama, el desafío para el movimiento sindical está en lograr que los gobiernos aumenten la eficacia y extiendan la cobertura

de la seguridad social, promuevan el trabajo decente y la protección de grupos vulnerables, como migrantes y trabajadores informales, establezcan medidas de prevención y protección relacionadas con la seguridad y salud laboral y fortalezcan los mecanismos de inspección, vigilancia y control.

Capítulo 5:

Libertad Sindical y Negociación Colectiva

La libertad sindical incluye el derecho de ejercer efectivamente las funciones sindicales: negociación colectiva, reivindicación, participación y huelga. Entre los países analizados, se diferencian dos grupos: el primero se caracteriza por la elevada cobertura de la negociación colectiva (alcanzando a tres de cada cuatro trabajadores asalariados), e incluye a Argentina, Brasil y Uruguay. En el otro extremo está el grupo de países con cobertura de negociación que abarca a menos de 10% de los trabajadores asalariados (casos de Chile y Colombia) o de países donde la negociación es prácticamente inexistente (como en México y Perú).

En Argentina, Brasil y Uruguay, el Estado cumple un rol importante en la negociación, ya que es el encargado de registrar a los sindicatos y, en el caso de existir más de uno, establecer el más representativo. En Chile, por el contrario, uno de los países de menor cobertura de la negociación en la región junto con Colombia y Perú, prima un modelo regulado que limita el ejercicio de la negociación al ámbito de la empresa, limitando y dificultando el desarrollo de la negociación colectiva y el derecho a huelga,

dando amplio margen de dominio al sector empresarial en las relaciones laborales

En lo que se refiere a las tasas de sindicalización, se observan tres realidades distintas en la región: Argentina y Uruguay tienen las tasas más altas (más del 30% de los trabajadores sindicalizables), Brasil, Chile y México presentan tasas estables y por encima del 10% y, en niveles más bajos, están Perú y Colombia, por debajo del 10%.

En este tema, el país que más se destaca es Colombia - pero negativamente. Es el país más conocido por la existencia de prácticas antisindicales y donde están los niveles más espantosos de persecución de dirigentes. Entre 1977 y 2014, fueron asesinados en el país más de 3 mil sindicalistas y registrados más de 13,8 mil atentados contra dirigentes - incluyendo 6,6 mil amenazas de muerte y 1,9 mil despidos forzados.

En varios otros países de la región también hay prácticas antisindicales sistemáticas y cotidianas, aunque no tan graves. En Chile, Perú y Brasil, por ejemplo, no son infrecuentes los despidos de dirigentes sindicales, la prohibición de la entrada del sindicato en el lugar de trabajo, la intimidación, el acoso moral y la discriminación de los sindicalizados.

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN



Por rama
o sector de
actividad



Por rama o sector
de actividad y región
(mayor parte)
y por empresa



Por empresa
(con baja
representación)

Fuente: Estudios nacionales
sobre Trabajo Decente
de los 7 países de La RedLat

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL



Recomendación

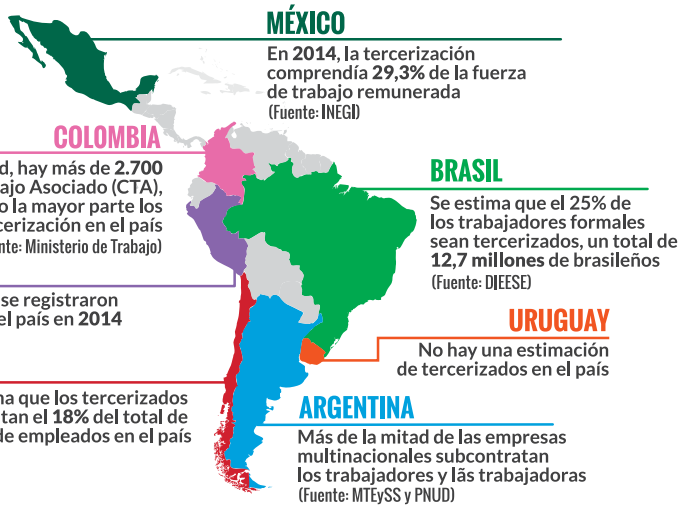
Más allá de las diferencias existentes en las estructuras sindicales de los países analizados, algunas cuestiones merecen la reflexión: la extensión de la acción sindical a trabajadores/as informales y el apoyo a los procesos de formalización, la ampliación

de la cobertura de las negociaciones colectivas, el combate incisivo a las prácticas antisindicales y a la violencia contra dirigentes sindicales, compromiso con la propuesta de autorreforma sindical defendida por la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Capítulo 6: Tercerización

La práctica de tercerización va en contra de la idea de trabajo decente; las condiciones de los trabajadores tercerizados son peores de muchas maneras: remuneraciones, salud y seguridad (mayores tasas de accidentes de trabajo), debilitamiento de la acción sindical.

Representación de los trabajadores y las trabajadoras subcontratados en los países estudiados

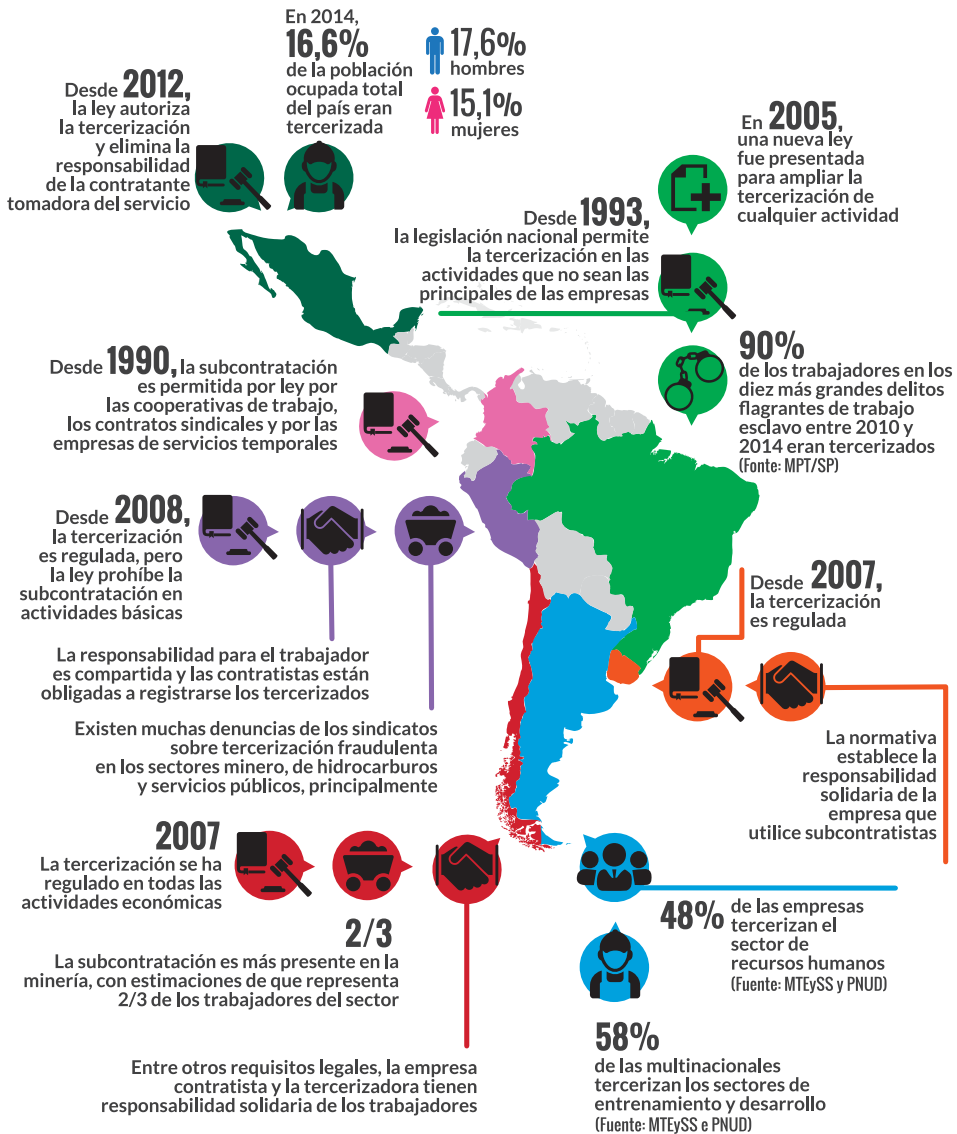


Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de La RedLat

Recomendación

Defendida sobre todo por empresas multinacionales, la tercerización es un fenómeno que no sólo reduce costos de producción, sino también salarios, condiciones de salud y seguridad, dignidad y derechos. Investigaciones realizadas en Brasil señalan que los trabajadores tercerizados o subcontratados representan el 70% de los que sufren accidentes y el 80% de las víctimas fatales de accidentes en el lugar de trabajo. Los

datos presentados comprueban que, donde hay índices mayores de tercerización, están también las menores tasas de sindicalización, de organización en el lugar de trabajo y de índices de trabajo decente. Es necesario tener en mente que los beneficiados con los cambios en la legislación que amplían la tercerización siempre serán las empresas, jamás los trabajadores y trabajadoras.



ARGENTINA **BRASIL** **CHILE** **COLOMBIA** **MÉXICO** **PERÚ** **URUGUAY**

- Trabajadores tercerizados
- Trabajo esclavo
- Nuevas leyes
- Recursos humanos
- Asociaciones
- Minería
- Leyes

Fuente: Estudios nacionales sobre Trabajo Decente de los 7 países de La RedLat

Conclusiones

Identificar y medir el trabajo decente en América Latina es un proceso complejo, pero de suma importancia para el movimiento sindical. Es preciso que los dirigentes y sindicalistas comprendan el contexto social y económico de la región, sus fragilidades e interconexiones, para que se tenga una coyuntura favorable a la garantía de condiciones dignas de trabajo e ingresos para todos los trabajadores y trabajadoras.

Las dificultades o facilidades para el acceso al empleo, están directamente ligadas al reto de la reducción de las desigualdades. Hay que reducir las diferencias salariales y de oportunidades entre hombres, mujeres y jóvenes. Aunque el escenario económico ha favorecido la igualdad de género en el mercado laboral en los últimos años, los jóvenes todavía sufren con las altas tasas de desempleo en todos los países analizados.

En un escenario que demanda el aumento de las remuneraciones y del poder adquisitivo de la clase trabajadora, es necesario además garantizar el acceso a los servicios públicos, a la protección y a la seguridad social. El impacto de esas políticas es visible y medible en los niveles de desigualdad social presentados.

Asimismo, las diferencias en las estructuras sindicales existentes en los siete países analizados se reflejan directamente en la calidad de los empleos y salarios ofrecidos e, indirectamente, en la calidad de vida de millones de trabajadores y trabajadoras. Es menester aumentar la actuación sindical en todos los países, y aumentar también la calidad de la acción de los sindicatos.

Mecanismos de negociación colectiva y libertad sindical son necesarios para promover el trabajo decente y para garantizar la participación de trabajadores y trabajadoras en la democracia de cada país.

RedLat

Realización



Apoyo Político



Parcería

