



INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN AMERICA LATINA

Una aproximación a partir de los casos
de Brasil, Chile, Colombia y Perú (2018)

Red Latinoamericana de Investigaciones
sobre Compañías Multinacionales
(RedLat)



INSTITUTO
OBSERVATÓRIO
SOCIAL



© Plades

Programa Laboral de Desarrollo
Calle General Córdova No 1198
Jesús María, Lima - Perú
Teléfono: 4700954
www.plades.org.pe

Elaborado por:
Equipo de investigación de
CENDA, ENS,IOS Y PLADES
Cuidado de edición:
Enrique Fernández Maldonado
José Bernabé Vargas-Machuca

Diseño y diagramación:
José Bernabé Vargas-Machuca

Lima - Perú

Septiembre, 2019

ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	7
1.	EL TRABAJO DECENTE	
1.1	Dimensiones del Trabajo Decente	9
2.	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	11
2.1	Crecimiento económico	11
2.2	Pobreza	13
2.3	Distribución del ingreso: Índice de Gini.	15
3.	OPORTUNIDADES DE EMPLEO	16
3.1	Tasa de desocupación	16
3.2	Ocupados por categoría ocupacional	18
3.3	Ocupados por sector de actividad	19
3.4	Relación laboral sin cobertura legal o relación laboral informal. El caso de Colombia y Perú	20
4.	INGRESOS Y REMUNERACIONES	21
4.1	Evolución del salario mínimo o la remuneración mínima vital	21
4.2	Salario mínimo versus salario necesario para cubrir la canasta básica o superar la línea de la pobreza.	22
4.3	Distribución de los ingresos en relación a la remuneración mínima.	23
4.4	Brecha de ingresos entre hombres y mujeres	24
5.	PROTECCIÓN SOCIAL	25
5.1	Pensiones	25
5.2	Seguro al desempleo	27
5.3	Accidentes de Trabajo	27
5.4	Licencia de Maternidad y Paternidad	28
6.	DERECHOS SINDICALES: LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
6.1	Sindicalización	30
6.2	Dinámica de la negociación colectiva	31
6.3	Dinámica de la acción colectiva	31

6.4	Prácticas antisindicales/violencia antisindical	32
7.	CONCLUSIONES	34
	GRÁFICOS	
Gráfico 1.	Dimensiones del Trabajo Decente	10
Gráfico 2.	Tasa de variación anual del PBI de Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2010–2018	12
Gráfico 3.	Pobreza y pobreza extrema en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017 (en porcentaje)	13
Gráfico 4.	Tasa de desocupación en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2014–2018	17
Gráfico 5.	Tasa de desempleo nacional y desagregada por sexo en Brasil, Chile, Colombia y Perú, Promedio III Trimestre 2018	17
Gráfico 6.	Porcentaje de ocupados por categoría ocupacional, Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017	18
Gráfico 7.	Porcentaje de ocupados por rama de actividad en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017	19
Gráfico 8.	Perú: Trabajo asalariado no registrado o sin contrato, 2010 al 2017 (en porcentaje)	21
Gráfico 9.	Evolución del Salario Mínimo nacional mensual (en dólares corrientes), 2014–2018	22
Gráfico 10.	Distribución porcentual de los ocupados según rangos de salarios mínimos, 2016	23
Gráfico 11.	Ingreso promedio por sexo y brecha salarial, 2017 (en US\$)	24
Gráfico 12.	Tasa de sindicalización, nacional y por sector en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017	30

TABLAS

Tabla 1.	Colombia: Trabajadores con relación laboral ilegal	20
Tabla 2.	Características del Sistema de pensiones en Brasil, Chile, Colombia y Perú	
Tabla 3.	Número de días o semanas previstos en la licencia de maternidad y paternidad	28
Tabla 4.	Total de Convenios de la OIT ratificados por país (2018)	29
Tabla 5.	Violaciones a la vida, libertad e integridad cometida contra sindicalistas en Colombia, 2017-2018	33

ILUSTRACIONES

Ilustración 1	Evolución del índice de Gini en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2014–2017	15
---------------	---	----

LISTA DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica de Chile
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y El Caribe
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia.
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, de Brasil
ENS	Escuela Nacional Sindical
INEI	Instituto Nacional de Estadísticas e Informática del Perú
IOS	Instituto Observatorio Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
PME/IBGE	Pesquisa Mensal de Emprego
SINDERH	Sistema de Información de Derechos Humanos

La Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat), espacio constituido por instituciones, centros de investigación sociolaboral y sindicatos de siete países de la región, se complace en presentar el Informe sobre la situación del Trabajo Decente en América Latina: Una aproximación a partir de los casos de Brasil, Chile, Colombia y Perú (2018), en lo que constituye un importante aporte para la comprensión y análisis de la problemática laboral y del empleo en nuestros países.

Desde octubre del 2005, momento en que fue constituida, la RedLat tiene como propósito promover la generación de conocimiento sobre el comportamiento laboral de las compañías multinacionales en la región que utiliza la información producida como una herramienta para la acción sindical. En este objetivo confluyen los siguientes centros de investigación: el Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), de México; la Escuela Nacional Sindical (ENS), de Colombia; el Instituto Cuesta Duarte (ICD) de Uruguay; el Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA), de Chile; el Centro de Estudios y Formación Sindical (CEFS), el Centro de Investigación y Formación (CIFRA), de Argentina; el Instituto Observatorio Social (IOS), de Brasil y el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), de Perú.

A partir del esfuerzo colectivo de sus miembros, la RedLat contribuye cada año con el acopio, sistematización y análisis de información pública relacionada con los principales indicadores sociolaborales en que se basa el concepto de Trabajo Decente en América Latina. De esta manera la RedLat aporta con la generación y análisis de información sociolaboral en algunos países, sus publicaciones constituyen un insumo relevante para el análisis comparado de la situación del trabajo y empleo en la región.

Este Informe se inicia con una aproximación general al contexto económico regional. En segundo lugar, analiza la evolución de los indicadores de Trabajo Decente seleccionados: oportunidades de empleo; niveles de ingreso, protección social y libertad sindical. Los indicadores que desarrollamos para cada componente son los que han sido priorizados por la RedLat para dar cuenta de la situación del Trabajo Decente en cada país y región.

La importancia de analizar la evolución del Trabajo Decente en la región está relacionada con la necesidad de evaluar la orientación, alcance e impacto de las políticas públicas laborales implementadas a nivel de cada país, sus efectos concretos sobre el ejercicio de derechos laborales fundamentales y derechos sociales asociados con la condición de trabajadores.

Este abordaje es especialmente relevante en momentos en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebra sus primeros cien años de existencia. La conmemoración de uno de los acontecimientos más importantes en la historia mundial contemporánea está íntimamente relacionada con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos laborales a nivel de países, sectores económicos y empresas. Este Informe busca constituirse en una herramienta de trabajo útil para el mundo sindical, académico y político y el desarrollo de sus propuestas de política económica y laboral.

1. EL TRABAJO DECENTE

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende por trabajo el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Al mismo tiempo, define como empleo al “trabajo efectuado a cambio de un pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos o destajo o pagos en especie)”, sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente –asalariado o independiente– autoempleado). Esta distinción es relevante porque, usualmente, se utilizan ambos conceptos como sinónimos y no lo son.

Para la OIT, el Trabajo Decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un trabajo o empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo. En ese sentido, se considera como trabajo decente el que se realiza con arreglo a los principios y derechos laborales fundamentales; que permite el acceso a un ingreso justo y acorde con sus necesidades, el que ofrece protección y seguridad social al trabajador y su familia; el que proscribe toda discriminación por razones de género o de cualquier otro tipo; el que promueve el diálogo social y el tripartismo.

En rigor, el concepto de Trabajo Decente se caracteriza por perseguir cuatro objetivos estratégicos:

- ◆ Derechos fundamentales en el trabajo,
- ◆ Oportunidades de empleo,
- ◆ Protección social, y
- ◆ Diálogo social.

Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal¹.

Cada uno de los objetivos estratégicos supone una serie de indicadores. En el caso de Oportunidades de Empleo, hacen referencia al acceso del trabajador a empleos que garanticen ciertas condiciones de libertad y no discriminación, así como una remuneración suficiente para asegurar que el trabajador/a satisfaga sus necesidades básicas.

¹Somavía, J. (2014): El trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

En lo que respecta a protección social, los indicadores seleccionados dan cuenta de la cobertura de los sistemas de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales, seguro de desempleo, entre otras) que proveen de bienestar y protección social a los trabajadores y sus familias.

1.1 Dimensiones del Trabajo Decente

En el caso del objetivo estratégico relacionado con los Derechos en el Trabajo, son los principios y derechos fundamentales en el trabajo propuestos por la OIT los indicadores de medición, en consonancia con el ordenamiento constitucional y laboral interno.

Gráfico 1 Objetivos estratégicos del Trabajo Decente



Fuente OIT

Finalmente, el objetivo estratégico del Diálogo Social está orientado a medir el nivel de respeto al derecho a la libertad de expresión, opinión y defensa de los intereses agremiados de trabajadores y empleadores. Tanto para encarar procesos de negociación colectiva, como para participar en la definición de la política laboral y la búsqueda de consensos que permitan el beneficio de las partes involucradas.

Por tanto, ubicar la promoción del Trabajo Decente en el centro de las políticas públicas y de la acción del Estado, contribuirá a configurar un modelo de desarrollo –en democracia– que ponga a la persona humana como objetivo primordial y al trabajo como el principal medio (no el único) de inclusión social.

2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

En los últimos años ha variado el contexto social, económico y político en América Latina. Se ha pasado de gobiernos progresistas a gobiernos con políticas conservadoras y neoliberales que hoy amenazan los avances sociales alcanzados el periodo previo en varios países de nuestro continente. En este sentido, políticas públicas orientadas a mejorar la distribución de la riqueza a través de intervenciones de carácter universal fueron truncadas con la elección de los nuevos gobiernos de derecha.

Los gobiernos de Jair Bolsonaro (Brasil), Sebastián Piñera (Chile), Iván Duque (Colombia) y Martín Vizcarra (Perú) han impulsado una serie de reformas que representan, por un lado, serios retrocesos para los sectores laborales, en tanto profundizan la flexibilización laboral que deviene en precariedad en el trabajo y un deterioro de la calidad de la vida en general. Por otro lado, se trata de reformas que perpetúan y profundizan el modelo de mercantilización de la vida y la acumulación (desproporcionada) de riquezas a partir de la privatización de derechos sociales.

2.1 Crecimiento económico

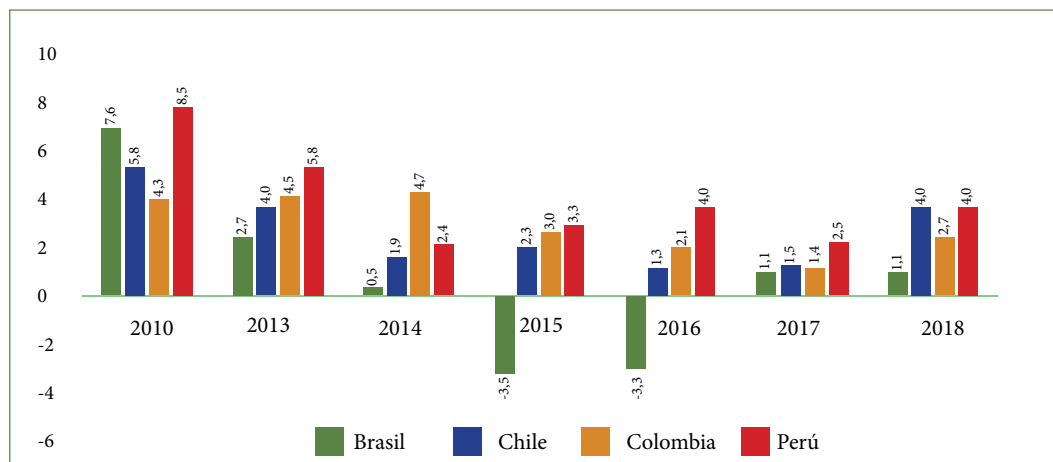
En los cuatros países analizados (con excepción de Brasil) se registran leves mejoras en la evolución del Producto Interno Bruto (PIB), aunque no en los niveles registrados en años pasados, cuando las economías regionales se vieron beneficiadas con la mayor demanda internacional de recursos naturales y materias primas, alentada por el crecimiento de las economías desarrolladas, principalmente China y la India.

Durante el 2017 el Perú tuvo un crecimiento por debajo de lo esperado (2,5%); básicamente por los efectos del fenómeno de El Niño Costero y las secuelas de los escándalos de corrupción que involucraron a las principales empresas constructoras brasileñas y sus socias peruanas, lo que afectó sus operaciones en el país. En el 2018 es posible observar la recuperación del crecimiento económico (4,0%) a partir de un repunte en el precio internacional de las materias primas y el estímulo fiscal y monetario anticíclico. Sin embargo, se prevé que los riesgos de menor crecimiento continuarán relacionados con, por un lado, los efectos de la guerra comercial entre los Estados Unidos y China (principales mercados de destino de las exportaciones), así como las secuelas de los procesos anti corrupción, que afectan las expectativas de inversión. El PIB per cápita se incrementó a 6,571 dólares, alcanzando los valores que tenía en el 2014, mostrando una tendencia al alza, luego de dos años de caída.

Por su parte, la tasa de variación anual del PIB en Brasil fue de 1,1%. A pesar del ligero aumento del PIB en 2017 y 2018, según el economista João Sicsu, la economía brasileña se encuentra en una

condición llamada depresión “una situación tipificada como PIB retraído y alto desempleo durante más de 16 trimestres”. En términos generales, la solución para la mejora económica –según el economista– es la inducción estatal, con el aumento cualitativo del gasto público; y no la adopción de la política económica ortodoxa del gobierno central, vigente desde el 2015. Al cambiar la orientación económica con aumentos del gasto público, “el gobierno tiene que encender la máquina para hacer inversiones. Entonces las otras partes comenzarán a funcionar. Los emprendedores entonces formarían expectativas optimistas y podrían apostar nuevamente por sus esperanzas. Pero, el gobierno tiene que dar el ejemplo”².

Gráfico 2 Tasa de variación anual del PBI de Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2010-2018



Fuente: Elaboración propia en base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil), CASEN (Chile), DANE (Colombia) y INEI (Perú)

En Chile la tasa de variación anual del PIB fue de 4,0% el 2018; un porcentaje significativamente mayor que el registrado el 2017 (1,5%). La economía sigue creciendo, sin embargo, es posible constatar una desconexión creciente entre los segmentos más pobres de los sectores laborales y las tendencias nacionales de la economía.

En el caso de Colombia la tasa de variación anual del PIB fue de 2,7% el 2018, superior a la registrada el 2017 (1,4%). Este país –al igual que Chile y Perú– registró también una leve variación del PIB en el último año, aunque en un contexto en el que la tendencia ha sido hacia la desaceleración económica. El refuerzo de las políticas de austeridad fiscal aplicada por gobiernos de la región afecta el panorama general de crecimiento. Si bien para el 2018 se registró un leve crecimiento en la economía de los países,

² João Sicsu. “A economia brasileira no fundo do poço. Qual é a saída?”. En Revista Carta Capital, 01 de junio de 2019. Recuperado de : <https://www.cartacapital.com.br/opiniaao/a-economia-brasileira-no-fundo-do-poco-qual-e-a-saida/>

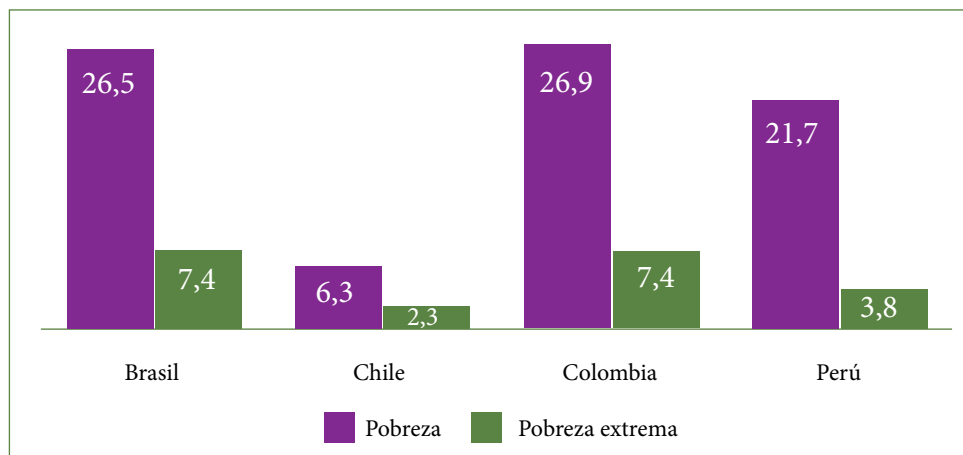
este no se traduce necesariamente en desarrollo económico, pues responden a factores exógenos que no reducen los niveles de vulnerabilidad externa ni alteran la estructura de distribución que explica los altos niveles de desigualdad económica. En el caso de Brasil el crecimiento ha sido influido por la dinámica de privatizaciones de algunas empresas estatales.

En suma, la economía presenta una leve tendencia al alza, aunque esta –en contextos de debilidad institucional del Estado y de los actores sociales– tiene limitados efectos positivos para los sectores laborales y sociales con mayor nivel de pobreza y precariedad. Parafraseando a Lóic Wacquant (2016), en las últimas décadas grandes segmentos de trabajadores han sido “(...) excluidos permanentemente de la tarea remunerada, mientras que otros son incorporados al trabajo asalariado de manera esporádica y marginal, lo que solamente les permite sobrevivir, pero no estabilizar o mejorar su posición”³.

2.2 Pobreza

Los avances notables en la reducción de la pobreza monetaria registrados en el periodo del “súper ciclo” económico que atravesó la región entre los años 2004 y 2012, y que permitieron sacar a millones de personas de esta condición, se han visto reducidos por la caída significativa de la tasa de crecimiento global en los países incluidos en este análisis.

Gráfico 3. Pobreza y pobreza extrema en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017 (en %)



Fuente: Elaboración propia en base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil), CASEN (Chile), DANE (Colombia) y INEI (Perú)

³Wacquant, Lóic. “Castigar a los parias urbanos”. Revista Antípoda. Enero-junio 2006. Pp. 59-66. Disponible en: <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/antipoda2.2006.04>

En el caso del Perú, el año 2017 la pobreza monetaria o por ingresos aumentó un punto porcentual, situándose en el mismo nivel que se encontraba en el 2015. Entre el 2016 y el 2017 existen en el país 375,000 nuevos pobres, ascendiendo en total a 6'906,000 personas. A pesar de que la pobreza rural sigue siendo tres veces más alta que la pobreza urbana, durante el último año el incremento fue más significativo en las áreas urbanas.

Respecto a Brasil, es posible establecer que un 26,5% de la población se encuentra en situación de pobreza, mientras un 7,4% (aproximadamente 15'000,000 de personas), se encuentran en situación de extrema pobreza o indigencia.

En el caso de Colombia, el 26,9% de la población se encuentra en situación de pobreza por ingresos, mientras que un 7,4% se considera en situación de extrema pobreza.

Se observa también que la pobreza, medida por ingresos, alcanza niveles superiores al 20% de la población en Brasil, Colombia y Perú. El caso de Chile es distinto: de los cuatro países analizados es el que menores niveles de pobreza por ingreso (6,3%) y pobreza extrema (2,3%) registra.

APUNTE SOBRE LA MEDICIÓN DE LA POBREZA MONETARIA Y MULTIDIMENSIONAL

Nos parece relevante precisar que la medición por ingreso de pobreza corresponde a un enfoque tradicional que parte de la idea de relevar la existencia de un estándar de vida mínimo en el que los trabajadores perciben un ingreso que les permite subsistir. Es importante señalar que en los cuatro países que son foco de esta investigación existe una medición multidimensional de pobreza que reconoce que el bienestar, las necesidades y la situación de pobreza no solo depende de contar con ingresos suficientes para adquirir aquello que permita subsistir, sino también de la satisfacción de sus necesidades y ejercicio de derechos en áreas como educación, vivienda, salud, trabajo y seguridad social entre otras. En Chile, por ejemplo, la pobreza por ingresos alcanza a un 8,6% de la población, sin embargo, la pobreza multidimensional alcanzó en el 2017 un 20,7% (CASEN,2017).

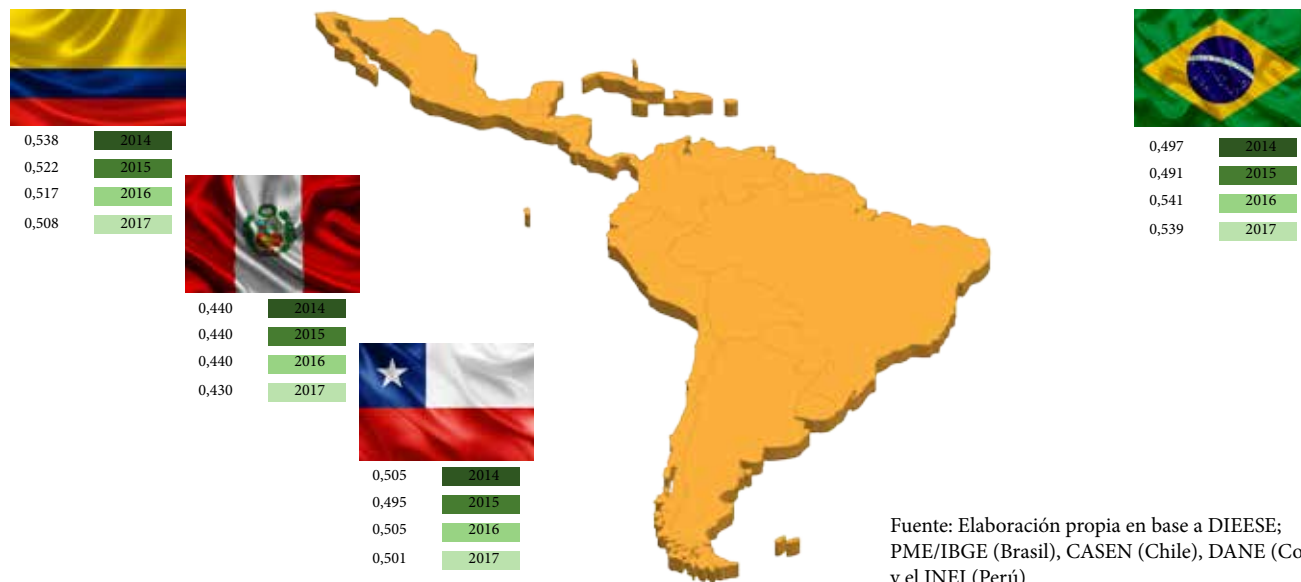
Si bien se aplica la medición multidimensional, los expertos y Estados tienden a dar más relevancia a la medición por ingreso, lo que muestra una visión parcial e incompleta de una realidad que afecta a un número significativo de personas. También es preciso decir que, si bien la incorporación del enfoque multidimensional es un avance para caracterizar la pobreza de forma más adecuada, éste sólo mide el acceso al derecho, pero no la calidad del derecho al que se accede, representando un reto para nuestros países avanzar en la adopción de enfoques y metodologías de medición que comprendan el fenómeno de la pobreza en toda su complejidad y permitan la elaboración de políticas públicas adecuadas.

2.3 Distribución del ingreso: Índice de Gini.

Si bien desde un punto de vista histórico los mecanismos y expresiones de desigualdad han cambiado en Brasil, Colombia, Chile y Perú, podemos reconocer dos constantes a lo largo del tiempo: la existencia de elites económicas y sociales que concentran parte significativa del ingreso en cada uno de los países; y la persistente situación de pobreza en la se mantienen importantes sectores de la población, sin poder salir de ella.

La medida de desigualdad que mayor consenso tiene a nivel académico y estadístico es el coeficiente de Gini⁴. De acuerdo a lo registrado en los cuatro países, el indicador de desigualdad económica descendió levemente en todos los casos, aunque en Brasil y Colombia se registraron los mayores niveles. Esta tendencia, que es constante en el caso de Perú y Colombia, pero irregular en Brasil y Chile, puede explicarse por la falta de progresividad distributiva en materia de ingresos. En el caso de Brasil es importante destacar que el aumento de la desigualdad registrado se da por la crisis en el mundo laboral y los recortes de financiamiento de la política social.

Ilustración 1. Evolución del índice de Gini en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2014–2017



Fuente: Elaboración propia en base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil), CASEN (Chile), DANE (Colombia) y el INEI (Perú)

⁴ El coeficiente de Gini varía entre 0, para representar la ausencia de desigualdad, y 1, para la desigualdad máxima.

En el Perú, luego de cuatro años de estancamiento, la distribución del ingreso se ha reducido levemente, pasando a ser 0.43. Comparado con los otros países de la región, el Perú presentaría mayores avances que Chile, Colombia o México, que tienen valores superiores al 0.5. Sin embargo, todos los países estarían muy por debajo de Uruguay, cuyo nivel de desigualdad económica es de 0.38.

En los países analizados vemos que la desigual distribución de la riqueza es una condición estructural que tiene diversas consecuencias en la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias. Detrás del indicador, de carácter monetario, es posible detectar condiciones de precarización laboral, desprotección social, desigualdad económica estructural y vulneración de derechos.

3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta dimensión se basa en el análisis de indicadores que miden la cantidad de oportunidades de trabajo en cada uno de los países analizados. Esto es, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el acceso al Trabajo Decente.

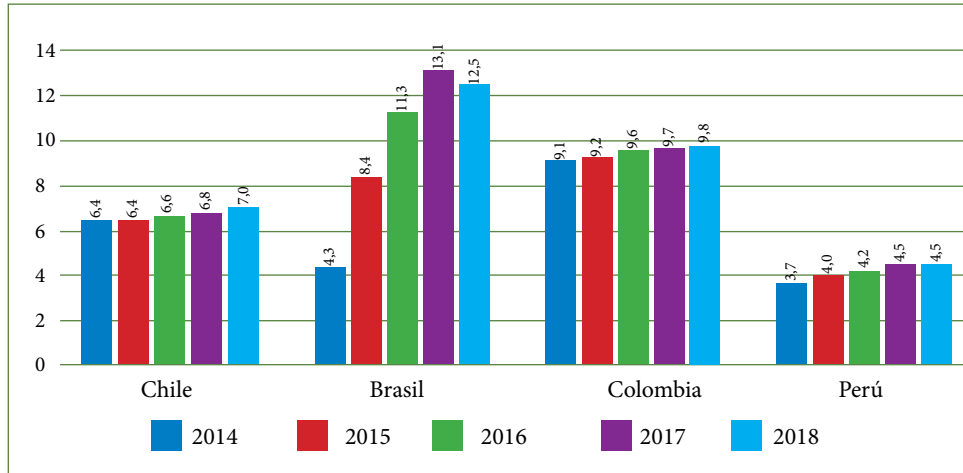
3.1 Tasa de desocupación

Entre el 2017 y 2018 la caída en la tasa de crecimiento económico global y regional ha impactado en la tasa de ocupación y de desempleo de los países analizados. Vemos así que se refuerza una tendencia que viene del 2014, con una tasa de desempleo que ha subido en los cuatro países analizados, con excepción de Brasil, aunque este país es el único que presenta una tasa de desocupación superior al 10%.

Asimismo, una vez más se encuentra que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres. Durante el 2018, las mayores brechas por sexo en la tasa de desempleo se registraron en Colombia (5,1 puntos porcentuales) y Brasil (3,3 puntos porcentuales), frente al 0,8 y 1.3 registrados en Perú y Chile, respectivamente.

Gráfico 4

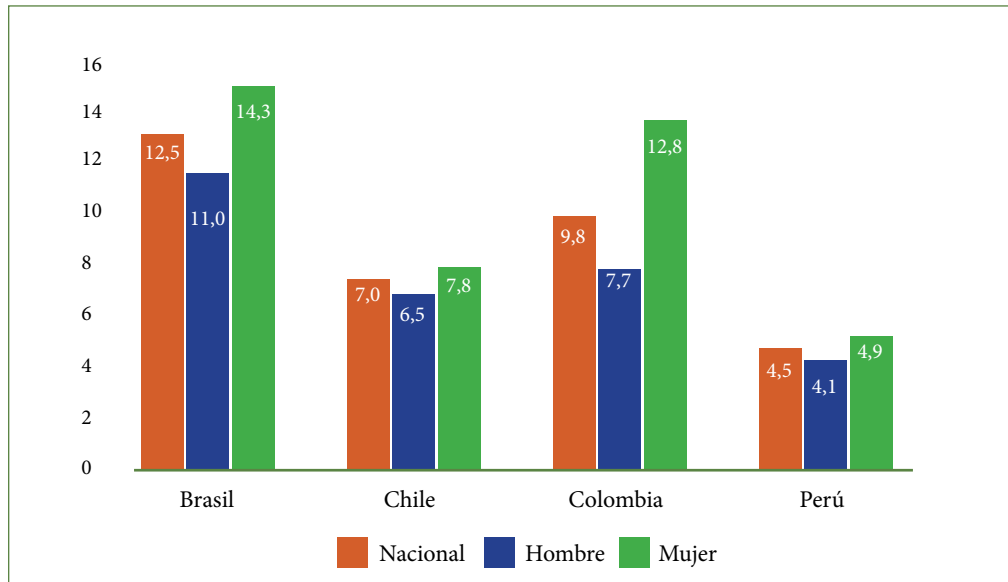
Tasa de desocupación en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2014–2018



Fuente: Panorama Laboral OIT en base a Encuestas de Hogares de Brasil, Chile, Colombia y Perú.

Gráfico 5

Tasa de desempleo nacional y desagregada por sexo en Brasil, Chile, Colombia y Perú, Promedio III Trimestre 2018



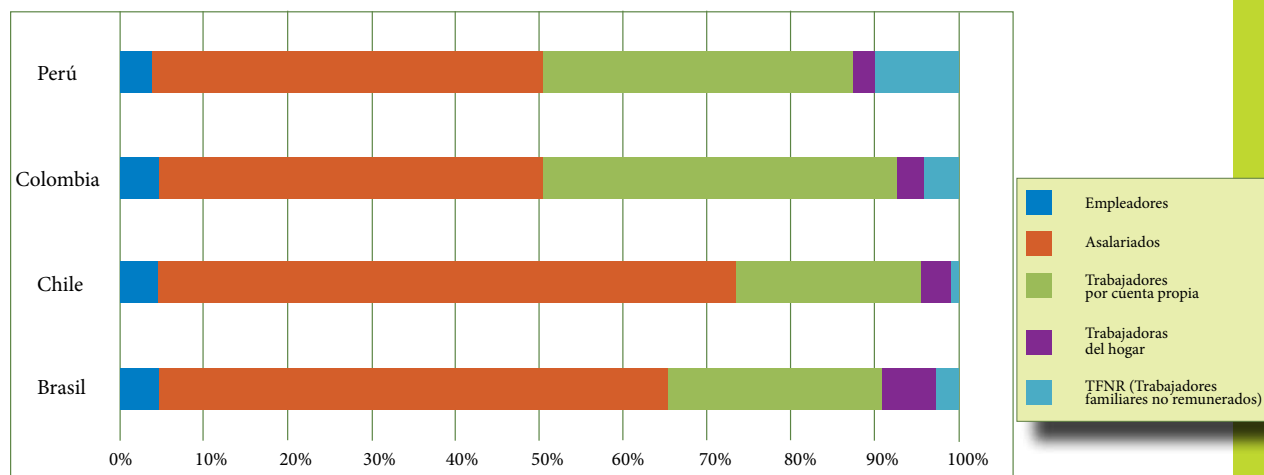
Fuente: Panorama Laboral OIT en base a Encuestas de Hogares de Brasil, Chile, Colombia y Perú.

3.2 Ocupados por categoría ocupacional

La evolución en la estructura ocupacional no muestra cambios significativos en estos últimos años. Es importante destacar que los cuatro países tienen importantes diferencias que se expresan en el porcentaje de trabajadores asalariados con relación al porcentaje de trabajadores independientes o por cuenta propia. Chile y Brasil, que tienen niveles de desarrollo económico mayores al de sus pares andinos, tienen un porcentaje de trabajadores asalariados mayor al 60%. En contrapartida, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia se sitúa entre el 20 y el 25%. De manera inversa, Colombia y Perú tienen un porcentaje de asalariados de alrededor del 45% y un alto porcentaje de trabajadores por cuenta propia (43.1% y 36.9% respectivamente).

Los trabajadores independientes o por cuenta propia son trabajadores más vulnerables, generalmente asociados a puestos de trabajo con menores ingresos, menor o limitado acceso a los sistemas de protección social y con menores posibilidades de obtener beneficios laborales. Se trata, además, de trabajadores sin estabilidad laboral y que pocas veces pueden diferenciar entre la vida laboral y familiar. Esta situación se agrava para los trabajadores familiares no remunerados, que no reciben ingresos por las labores que realizan. En el Perú este segmento alcanza al 10% de los trabajadores.

Gráfico 6 Porcentaje de ocupados por categoría ocupacional, Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017



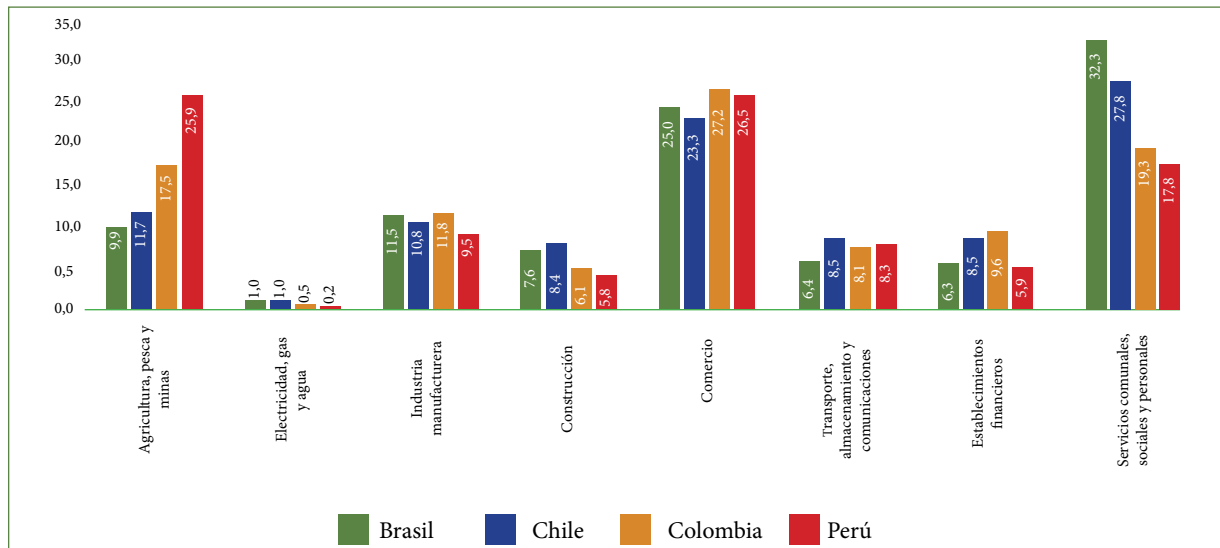
Fuente: Elaboración propia en base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil), CASEN (Chile), DANE (Colombia) y INEI (Perú)

3.3 Ocupados por sector de actividad

En los países analizados, el sector servicios concentra los mayores niveles de empleo por actividad económica. En el caso de Colombia y Perú, destaca el sector comercio, hoteles y restaurantes, con participaciones de 27,2% y 26,5% del empleo total, respectivamente. En Brasil, el 32,3% del empleo total lo aportó los servicios comunales, sociales y personales. Para el caso del Perú, destaca la participación de los sectores de agricultura, pesca y minas, que representan en conjunto el 25,9% del empleo total.

En el contexto de menor crecimiento económico en la región, y de implementación de políticas de liberalización económica vía acuerdos comerciales bilaterales o regionales, es importante destacar la progresiva reducción del empleo en la manufactura en los cuatro países.

Gráfico 7 Porcentaje de ocupados por rama de actividad en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017



Fuente: Panorama Laboral OIT en base a Encuestas de Hogares de Brasil, Chile, Colombia y Perú.

3.4 Relación laboral sin cobertura legal o relación laboral informal. El caso de Colombia y Perú

Se consideran relaciones laborales sin cobertura legal aquellas que no se encuentran registradas formalmente, que no garantizan los derechos laborales ni la protección social. El empleo informal o informalidad laboral, como comúnmente se le conoce, es considerado como uno de los principales problemas de los mercados de trabajo de la región.

En el caso de Colombia, este indicador se calcula de la siguiente manera: del total de ocupados sin protección social, se resta el total de trabajadores por cuenta propia y el total de trabajadores registrados en la categoría patrón o empleador. Con estos parámetros, se tiene que el 43% de los asalariados colombianos labora sin contrato y protección social, lo que equivale al 9.7% de los trabajadores ocupados.

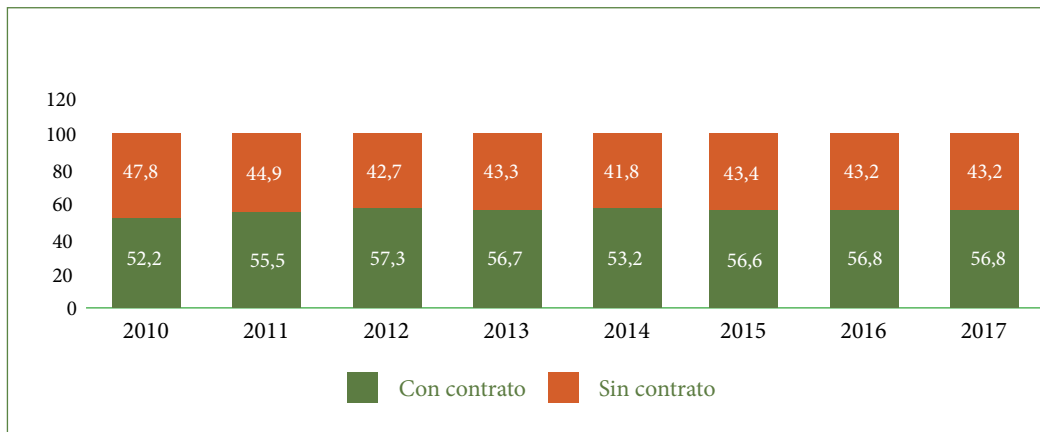
Tabla 1. Colombia: Trabajadores con relación laboral sin cobertura legal

Indicador	2015	2016	2017	2018
Total ocupados	22'017,000	22'156,000	22'383,000	22'457,000
Total ocupados en relaciones laborales ilegales, sin contrato de trabajo y sin protección social	3'838,880	3'331,720	2'758,502	2'184,318
Participación % en el total de ocupados	17,4	15,0	12,3	9,7

Fuente: Elaboración propia en base a DANE (Colombia)

En el caso del Perú, este indicador se calcula por el total de asalariados que no cuenta con un contrato de trabajo. Aunque la situación ha ido lentamente mejorando en los últimos años, durante el 2017 el 43.2% de los asalariados no contaba con un contrato de trabajo, lo que significaba que no gozaba de derechos laborales ni beneficios sociales. Este porcentaje equivale al 20% de la población ocupada.

Gráfico 8 Perú: Trabajo asalariado no registrado o sin contrato, 2010 al 2017 (en porcentaje)



Fuente: INEI, en base a la ENAHO

4. INGRESOS Y REMUNERACIONES

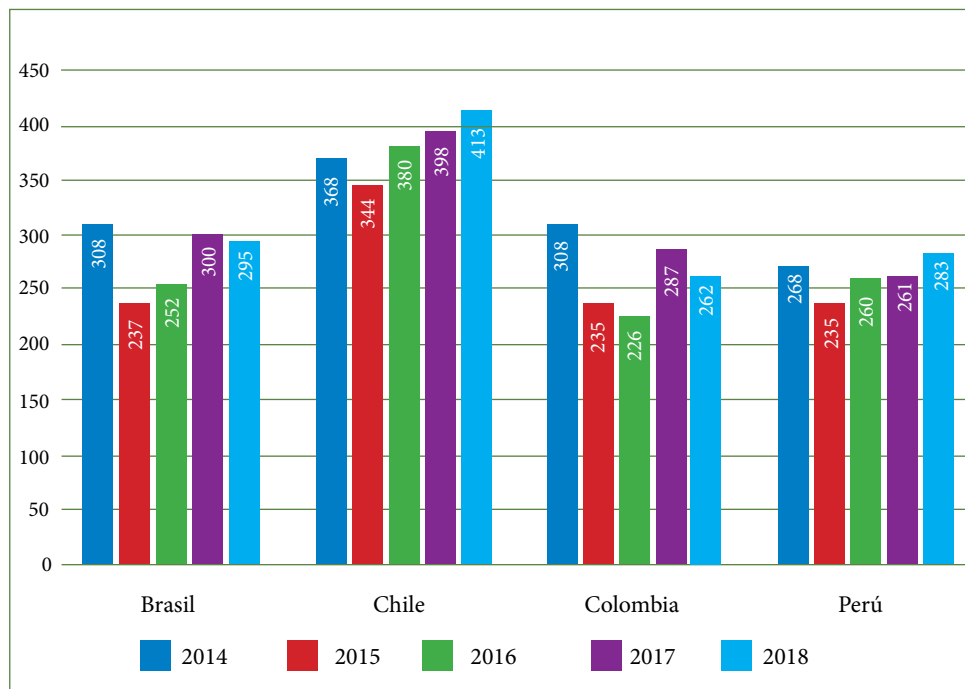
4.1 Evolución del salario mínimo o la remuneración mínima vital

El salario mínimo establece un piso base de ingreso para todos los asalariados registrados en cada país, pero también sirve de referencia para los trabajadores que no están regulados por un convenio colectivo, al permitirles establecer un nivel mínimo de ingresos (independientemente que este se cumpla).

Si vemos la evolución del salario mínimo en la región, encontramos que Chile mantiene la remuneración mínima más alta y con mejoras progresivas anuales. En el caso de Brasil, este indicador tuvo una caída fuerte el 2015, aunque muestra signos de recuperación sin llegar a alcanzar el nivel de 2014.

En el caso de Colombia, el salario mínimo expresó una caída entre el 2018 y 2017, y está todavía lejos de alcanzar el nivel registrado el 2014. En Perú el último incremento permitió mantener la tendencia iniciada el 2015, aunque se encuentra lejos de alcanzar los niveles de décadas pasadas.

Gráfico 9. Evolución del Salario Mínimo nacional mensual (en dólares corrientes) 2014–2018



Fuente: Elaboración propia en base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil), CASEN (Chile), DANE (Colombia) y BCR (Perú)

4.2 Salario mínimo versus salario necesario para cubrir la canasta básica o superar la línea de la pobreza.

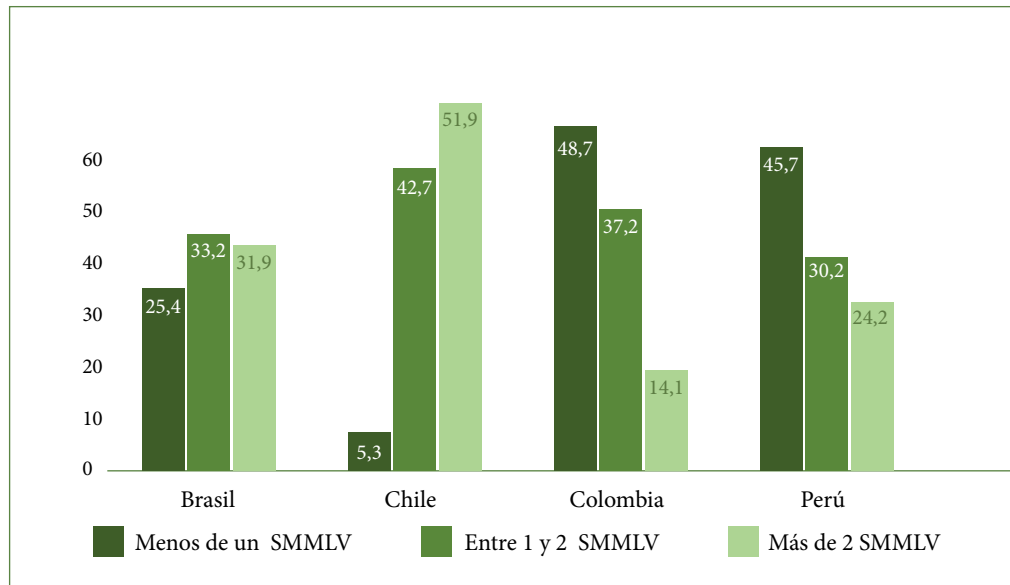
¿Cuánto del salario mínimo cubre las necesidades básicas en cada uno de los países? Si bien la definición de la canasta básica no es similar en los países estudiados, la comparación de los indicadores disponibles permite hacer un cálculo de las necesidades básicas familiares que deberían ser cubiertas por el salario mínimo en cada país.

En Brasil, según estimaciones del DIEESE, el salario mínimo es solo el del 23% del costo de la canasta básica. En el caso de Chile, el salario mínimo representa solo el 64% de la estimación para la línea de la pobreza. Utilizando esta misma metodología, en el Perú, el salario mínimo representa solo el 56% de la canasta básica, mientras que en Colombia alcanza el 60%.

4.3 Distribución de los ingresos en relación a la remuneración mínima.

Usando el salario mínimo como parámetro para el análisis de la distribución del ingreso, se tiene que el 2016 el país mejor ubicado del grupo analizado es Chile, con solo el 5.3% de los ocupados con ingresos mensuales menores al salario mínimo. Le sigue Brasil, con el 25% de los trabajadores ocupados con ingresos inferiores al salario base. En el caso de Colombia y Perú este porcentaje se eleva al 48% y 45%, respectivamente, mostrando una realidad extendida de bajos ingresos de la población ocupada.

Gráfico 10 Distribución porcentual de los ocupados según rangos de salarios mínimos, 2016



Fuente: En base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil); CASEN (Chile); DANE (Colombia) y INEI (Perú). Elaboración: Red Lat.

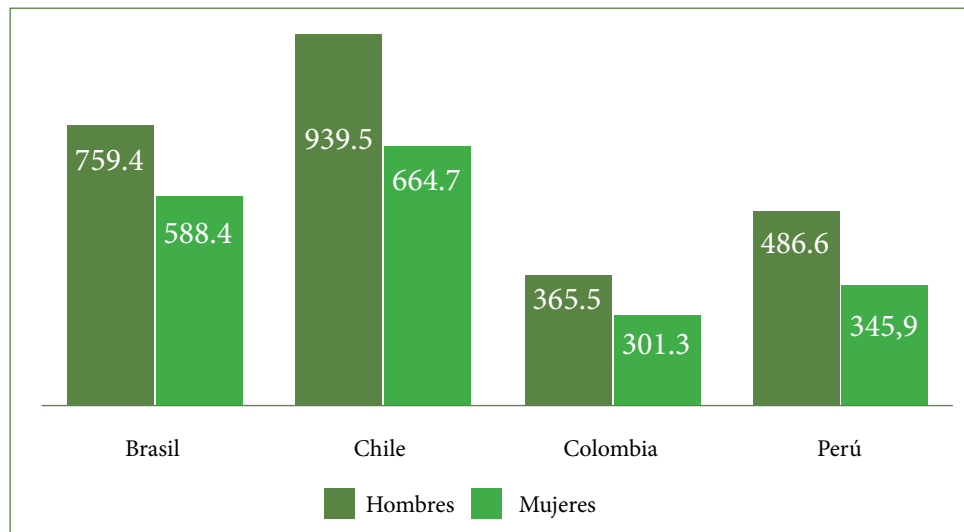
Para el 2017 solo se cuenta con información de Chile y Perú. En el caso de Chile, aunque el salario mínimo se incrementó entre el 2016 y 2017, el porcentaje de trabajadores que recibe ingresos menores a esta medida se duplicó hasta alcanzar al 10.25%. En el caso del Perú, también se registró un leve incremento del porcentaje de ocupados que recibe menos de un salario mínimo mensual, pasando de 45.7% a 48.1% en el mismo periodo.

4.4 Brecha de ingresos entre hombres y mujeres

En los cuatro países se evidencian altas brechas de ingresos entre hombres y mujeres. Sin embargo, Chile y Perú registran la mayor brecha salarial, favorable a los trabajadores hombres, en un 29.3% en cada caso. Le siguen Brasil y Colombia con 22.6% y 17%, respectivamente.

La persistencia de estas brechas basadas en el sexo requiere la implementación de políticas públicas activas que posibiliten, por un lado, el acceso de las mujeres a cargos o empleos en los que existen barreras de acceso por su condición de género; y, por otro, lograr el pago de la misma remuneración que reciben sus pares hombres por tareas que exigen similares competencias y tiempo de trabajo.

Gráfico 11. Ingreso promedio por sexo y brecha salarial, 2017 (en US\$)



Fuente: En base a DIEESE; PME/IBGE (Brasil); CASEN (Chile); DANE (Colombia) y INEI (Perú). Elaboración: Red Lat.

5. PROTECCIÓN SOCIAL

La protección o seguridad social es un derecho humano definido como un conjunto de políticas públicas orientadas a garantizar condiciones de vida dignas y seguras, reduciendo y previniendo situaciones de pobreza y vulnerabilidad a todo el ciclo de vida de la persona. Comúnmente esta suele brindar beneficios sociales para el trabajador y su familia, prestaciones por maternidad, seguro de desempleo, seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, protección de la salud, etc.⁵.

Según la OIT, si bien se han presentado avances en la extensión de la protección social en muchos países del mundo, este derecho sigue sin consolidarse para la mayoría de la población mundial. Aproximadamente 4,000 millones de personas —el 55% de la población mundial— no cuenta ni accede a un sistema de protección social. El 45% restante tiene cobertura efectiva de al menos una cobertura de protección⁶.

La misma fuente señala que el 71% de la población mundial (5,200 millones de personas) tiene solo una cobertura parcial o ninguna del sistema de seguridad social integral (abarca toda la gama de prestaciones, desde beneficios familiares hasta pensiones de vejez). Solo el 29% de la población mundial está protegida.

En el caso de los trabajadores desempleados, solo el 21,8% tiene derecho a prestaciones de desempleo, mientras que cerca de 152 millones no tienen ningún tipo de cobertura.

El acceso a la protección y seguridad social resulta clave para el desarrollo de las sociedades. Las políticas de protección social permiten que los ingresos de los hogares mejoren, impulsan la productividad y el desarrollo humano, y promueven el Trabajo Decente.

En el caso de los cuatro países objeto de análisis, se identificaron las siguientes medidas en materia de protección social.

5.1 Pensiones

Mientras en algunos países más del 70% de los ocupados cotiza a un sistema pensional, como

⁵ Organización Internacional del Trabajo (2017). Informa Mundial sobre Protección Social. 2017-2019. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_605075.pdf

⁶ *Ibíd.*, p.1.

en Brasil en otros la exclusión es más del 60% de los ocupados, es el caso de Colombia y Perú en donde en promedio de cada 100 ocupados, solo 35 ocupados cotizaban al sistema de pensiones.

En el cuadro siguiente se establece la normativa y cobertura/requisitos de los sistemas de pensiones de los 4 países. Se destaca el caso de Brasil en donde, durante el gobierno de Dilma Rousseff se estableció la fórmula 85/95 Progresiva que considera la suma de la edad y el tiempo de contribución del asegurado, para el 2018 ya está en 86/96 –si es mujer, 86 puntos, si es hombre, 96 puntos–, con progresividad.

Tabla 2. Características del Sistema de pensiones en Brasil, Chile, Colombia y Perú

País	Normativa	Cobertura/Requisitos
Brasil	El sistema de previsión social cuenta con tres regímenes: el Régimen General de Previsión Social (RGPS), que cubre la fuerza laboral del sector privado. Es un sistema obligatorio de reparto, financiado por un pilar único y operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social; el régimen propio de servidores públicos (RPPS) y el Plan de Seguridad Complementaria (RPC), opcional.	Los empleados del sector privado tienen derecho a jubilarse con una pensión completa a través de dos modalidades: 1) por edad, de 65 años los hombres y 60 las mujeres, si tienen un mínimo de 15 años de contribuciones; 2) por tiempo de contribución: 30 años las mujeres y 35 años los hombres. Fórmula 86/96 Progresiva: considera la suma de la edad y el tiempo de contribución del asegurado: si es mujer, 86 puntos, si es hombre, 96 puntos, con progresividad.
Chile	El sistema de pensiones tiene tres componentes: un primer pilar redistributivo, un segundo pilar de cuentas individuales obligatorias y un tercer pilar voluntario. En el 2008, una reforma de pensiones extendió significativamente el primer pilar redistributivo.	Por norma, la edad de retiro para los hombres es de 65 años y de 60 para las mujeres. En 2016, 5'691,314 de trabajadores ocupados cotizaron al sistema, lo que corresponde al 56%.
Colombia	El sistema permite a los trabajadores elegir entre un sistema de beneficios definidos de prima media (Régimen de Prima Media–RPM), administrado por una entidad del sector público, y el Régimen de Ahorro Individual Solidario (RAIS), con un beneficio de asistencia social, administrado por el sector privado.	En el RPM, la edad de retiro es 62 años en el caso de los hombres y 57 en el de las mujeres. En el RAIS la edad mínima para recibir una pensión bajo este esquema es igual al RPM, con 1,150 semanas de contribuciones.
Perú	Existen dos sistemas: el público o Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), de capitalización individual. El sistema permite elegir entre un esquema público de reparto y beneficio definido o un esquema de contribución definida administrado por el sector privado. Además de estos sistemas se les agrega un programa social Pensión 65, que otorga una pensión a personas que se encuentren en situación de pobreza o extrema pobreza mayores de 65 años.	La edad estándar de pensión tanto para hombres como para mujeres es de 65 años. Se requieren 20 años de contribuciones.

5.2 Seguro al desempleo

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), el seguro de desempleo tiene por objetivo cubrir (una porción de) los ingresos que pierde un trabajador cuando queda sin empleo o, en algunos casos, cuando se reduce su jornada laboral. El seguro de desempleo persigue facilitar un ingreso durante el período de transición entre el desempleo y la reinserción laboral, cumpliendo con tres objetivos básicos: i) la búsqueda de trabajo más selectiva, disminuyendo la probabilidad de que el trabajador desempleado se inserte en un puesto poco acorde con sus calificaciones; ii) funciona como un estabilizador de los ingresos y del consumo; y iii) reduce la resistencia de los trabajadores a las reestructuraciones productivas⁷.

Con relación a los países analizados, Perú es el único que no cuenta con un seguro al desempleo. Brasil, Chile y Colombia cuentan con uno, aunque en el caso colombiano este tiene muy baja cobertura (alcanza solo al 7% de los desocupados). Por su parte, en Brasil la cobertura del seguro al desempleo fue de 75% en promedio el 2017.

5.3 Accidentes de Trabajo

Las estadísticas de OIT establecen que cada 15 segundos muere un trabajador a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Asimismo, cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo –más de 2,3 millones de muertes por año–. Anualmente, ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo⁸.

Ante este panorama, es de vital importancia tomar conciencia sobre la relevancia de la protección social para preservar la salud e integridad de los trabajadores y sus familias. La implementación de políticas públicas y regulaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituyen un imperativo dentro de los objetivos relacionados con la promoción del trabajo decente asumidos por los países.

Si bien en Brasil y Chile la mayoría de los ocupados están afiliados a un seguro por accidente de trabajo, en otros países como Colombia y Perú la cobertura es muy baja. En Colombia de cada 100 ocupados, 47 estaban afiliados.

⁷ CEPAL (2002). Seguro de desempleo: análisis comparativo regional e internacional de sus opciones de diseño. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bits-tream/handle/11362/28676/1/LCmvdR198_es.pdf

⁸ Vanhuynegem, Philippe (2017). La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno. Recuperado de: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang--es/index.htm

En el Perú la situación es más apremiante: solo el 9,5% de los asalariados formales cuenta con seguro complementario de riesgo.

En el 2018 se reportaron en Colombia 645,119 accidentes de trabajo calificados. En promedio, esta cifra representa 336 accidentes de trabajo por hora laboral, considerando una jornada diaria de 8 horas durante cinco días de la semana. Por otro lado, se registraron 573 muertes a causa del trabajo (cinco más que en el 2017, cuando se registraron 568); de estas, 388 correspondieron a las clases de riesgo alto y máximo (IV y V).

5.4 Licencia de Maternidad y Paternidad

Las licencias de maternidad y paternidad son medidas que buscan conciliar la vida laboral con la familiar y personal y que debería interesar tanto a hombres como mujeres. Este tipo de medidas contribuyen a la igualdad de género en el mundo del trabajo y a realizar cambios positivos en las relaciones de pareja, así como en la percepción de los roles de los progenitores, neutralizando y eliminando los estereotipos predominantes.

Si bien en los países analizados existe la licencia de maternidad, esta presenta diferencias en cuanto a la temporalidad de la misma. Mientras que en Brasil, Chile y Colombia la licencia es de 18 semanas, en Perú solo es de 12–13 semanas. En el caso de Brasil existe una excepción para el sector público, en donde las madres gozan de 24 semanas de licencia.

Asimismo, la licencia por paternidad representa un período de tiempo muy breve que se le concede al padre inmediatamente después del nacimiento. En el Perú la licencia es de solo cuatro días; en Brasil de cinco días (pero en sector público es de veinte días) y en Colombia es de ocho días.

Tabla 3. Número de días o semanas previstos en la licencia de maternidad y paternidad

País	Licencia por maternidad (semanas)	Licencia por paternidad (días)
Brasil	18	5
Chile	18	
Colombia	18	8
Perú	12-13	4

Fuente: Información proporcionada por CENDA, ENS, IOS y PLADES

6. DERECHOS SINDICALES: LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La adhesión y ratificación a los tratados internacionales, en particular los impulsados por la OIT, constituyen una señal política a nivel interno e internacional, acerca del nivel de importancia que le asignan los países a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales fundamentales.

De los cuatro países analizados, Brasil es el que tiene más convenios de la OIT ratificados: 97 en total, de los cuales 79 están en vigor. En segundo lugar, está el Perú con 76 convenios ratificados y de estos, 66 en vigor. Le siguen Colombia y Chile, con 61 y 63 convenios ratificados, y 52 y 49 en vigor, respectivamente. Es preciso aclarar que la ratificación de los convenios no significa, ni implica, que los países cumplen con sus mandatos a cabalidad.

En lo concerniente a los convenios fundamentales del trabajo, Brasil no ha ratificado el convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización. En el caso de los de gobernanza, Brasil no ha ratificado el convenio núm. 129; Chile no lo ha hecho con el núm. 81 y núm. 129; Colombia con el núm. 122 y Perú con el núm. 129. El convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos entrará en vigor en el Perú en noviembre de 2019.

Tabla 4. Total de Convenios de la OIT ratificados y en vigor por país (2018)

Convenio	Brasil	Chile	Colombia	Perú
Convenios en vigor	79	49	52	66
Total onvenios ratificados	97	63	61	76
Posición por las ratificaciones (187)países	11	39	44	26
Fundamentales				
C029–Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	X	X	X	X
C087–Convenios sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización, 1948 (núm. 87)	NO	X	X	X
C098–Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	X	X	X	X
C100–Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	X	X	X	X
C105–Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	X	X	X	X
C111–Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	X	X	X	X
C138–Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	X	X	X	X
C182–Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	X	X	X	X
Gobernanza				
C081–Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	X	NO	X	X
C122–Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122)	X	X	NO	X
C129–Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	NO	NO	X	NO
C144–Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	X	X	X	X
Otros				
C189–Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	X	X	X	NO

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sistema de información sobre las normas internacionales del trabajo

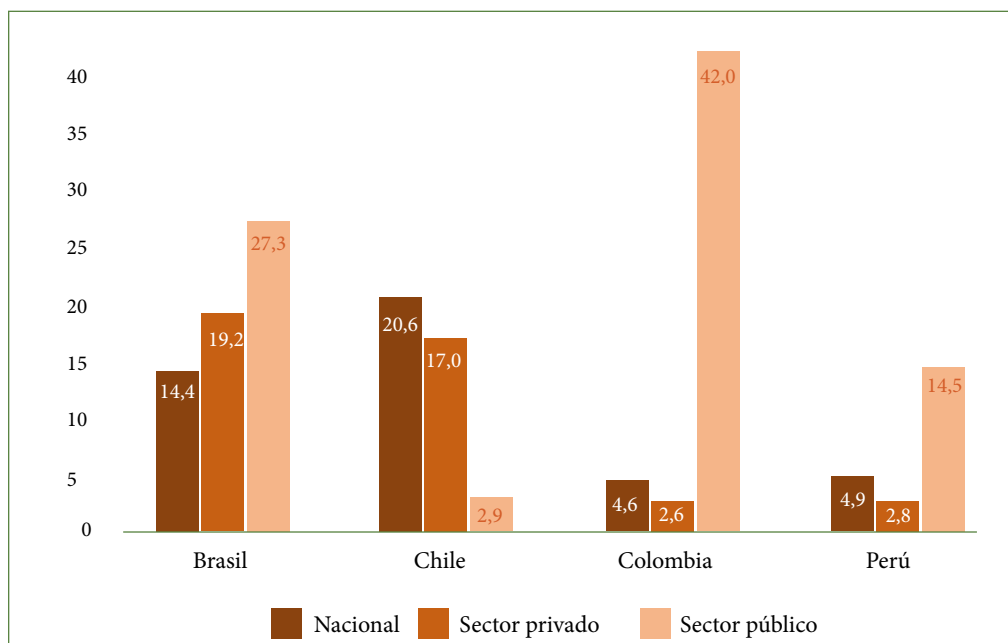
6.1 Sindicalización

En materia de densidad sindical, Chile y Brasil registraron las mayores tasas de sindicalización nacional, con tasas de afiliación de 20,6% y 14,4%, respectivamente.

En contraste, se encuentran Colombia con una tasa de sindicalización de 4,6%, equivalente a 1'028,764 trabajadores afiliados en 5,523 organizaciones sindicales. En el caso de Perú, la tasa de afiliación alcanza solo al 4,9% de la PEA sindicalizable.

Por sector, sobresale la afiliación sindical del sector público en Colombia con 42,0% y Brasil con el 27,3%. En el caso de Chile, el sector privado registró una tasa de sindicalización de 17,0%. En el Perú, la tasa de sindicalización del sector público es la menor de la región, alcanzando el 14,5%, y la del sector privado solo llega al 2,8%.

Gráfico 12 Tasa de sindicalización, nacional y por sector en Brasil, Chile, Colombia y Perú, 2017.



Fuente: Informes nacionales REDLAT 2018.

6.2 Dinámica de la negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho fundamental que le da sentido y expresa de manera práctica el ejercicio de las libertades sindicales; en particular la representación y defensa de los intereses de las partes en el marco de una relación laboral. De ahí su importancia.

En Chile, el número de instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia el 2016 fue de 3,134, que involucraron a 347,142 trabajadores. El 20,8% de los trabajadores involucrados en estos instrumentos se concentró en el sector comercio; mientras que el 13,8% correspondió a trabajadores del sector industria y manufacturas.

Por su parte, en Colombia la cultura del diálogo social aún no encuentra espacio en el sistema de relaciones laborales. En el 2017 se pactaron 581 convenciones colectivas de trabajo en aproximadamente 530 empresas, donde menos del uno por ciento (0,07%) se encuentra afiliada al sistema de riesgos laborales. Estos acuerdos beneficiaron únicamente a 156,870 trabajadores, lo que representa una cobertura de apenas el 1,8% de los trabajadores asalariados o empleados particulares.

En el caso del Perú, la situación de la negociación colectiva está en claro declive. El número de trabajadores del sector privado cubiertos por una convención colectiva, así como el número de convenios suscritos en el año, se ha reducido. Durante el 2017 solo 146,603 trabajadores estuvieron cubiertos por un pacto colectivo. Esto significó una caída en el porcentaje de asalariados formales (4,39%) comprendidos en una convención colectiva respecto de lo alcanzado el 2016 (5,03%). Ese mismo año se presentaron 527 pliegos, pero solo se solucionaron—registraron 305 convenios (57%).

6.3 Dinámica de la acción colectiva

Brasil fue uno de los países que más movilizaciones registró en el 2018; en total se realizaron 1,453 huelgas: 655 en el sector privado y 791 en la administración pública. La mayoría de las huelgas se generaron por el mal desempeño económico y la orientación de las políticas públicas implementadas por el gobierno de Bolsonaro, lo que provocó un aumento del desempleo, una disminución en los ingresos laborales, un menor consumo, entre otros problemas sociales. El 82% de las huelgas tuvo un carácter defensivo, es decir, se hicieron para no perder derechos y mantener los beneficios existentes.

De las 655 huelgas reportadas en el sector privado, el 75% se dieron en el sector servicios, una rama donde existe un predominio de la externalización, lo que genera mayor precarización laboral. A nivel estatal se dieron 73 huelgas y de estas el 69% tuvieron un carácter defensivo o reivindicativo. Los factores disparadores de la protesta están relacionados con la oposición de los sindicatos a las

privatizaciones, a la reforma laboral y de pensiones promovida por el Gobierno, y por mejoras en las condiciones de trabajo.

Por su parte, en Chile se aprobaron 800 huelgas en el 2016, pero solo se hicieron efectivas 197 (poco menos del 25%).

En el caso de Colombia, desde 1991 se han registrado alrededor de 4,128 acciones; 70% de las cuales se realizaron en los últimos nueve años. Desde el 2009 se advierte una tendencia al alza, siendo que desde el 2013 el aumento en el número de conflictos laborales es sostenido (un promedio anual de 371 protestas). En 2018 se presentaron 341 acciones, sobre saliendo las jornadas o manifestaciones: mítines (134), marchas (45), bloqueo de vías (18), tomas de instalaciones (16) y jornadas nacionales de protestas (41).

Con relación a los factores que dan lugar al conflicto, prevalecen los incumplimientos en las obligaciones del empleador (107), donde el “no pago de salarios” (71) aparece como el reclamo más importante. En segundo lugar se ubica la oposición a las políticas generales o de Estado (66).

En el caso del Perú, la información solo alude a las huelgas ocurridas en el sector privado. Durante el 2018, se registraron 54 huelgas (9 más que las ocurridas durante el 2017), aunque el número de trabajadores involucrados fue significativamente menor, pasando de 57 mil en el 2017 a solo 21 mil en el 2018. Las huelgas más contundentes fueron las del sector minero, que concentran el 57% de las horas hombre perdidas por paralizaciones laborales. El motivo principal fue la negociación colectiva, aunque existen otras causas vinculadas a despidos y actos antisindicales.

6.4 Prácticas antisindicales / violencia antisindical

Colombia es uno de los países más riesgosos para ejercer el derecho a la libertad sindical. De acuerdo al Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERH), coordinado por la Escuela Nacional Sindical (ENS), durante el 2018 se registraron alrededor de 221 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas contra sindicalistas: 163 amenazas, 33 homicidios, 10 atentados contra la vida, ocho hostigamientos, tres desapariciones forzadas, dos desplazamientos forzados, un allanamiento ilegal y un caso de tortura.

La violencia contra sindicalistas y sindicatos se presentó en 18 departamentos. Algunos de los que registran una mayor incidencia de atentados son Valle del Cauca y Cauca, concentrando más de la mitad de los casos a nivel nacional.

Tabla 5. Violaciones a la vida, libertad e integridad cometida contra sindicalistas en Colombia, 2017–2018

Tipo de violación / Año	2017	2018	Total General
Amenazas	137	163	300
Homicidios	22	33	55
Hostigamiento	26	8	34
Atentado con o sin lesiones	17	10	27
Detención arbitraria	9		9
Desaparición forzada	1	3	4
Desplazamiento forzado	1	2	3
Allanamiento ilegal	1	1	2
Tortura	1	1	2
Total general	215	221	436

Fuente: SINDERH, ENS.

El Instituto Observatorio Social (IOS) de Brasil, ha denunciado que entre 2011 y 2015 se llevaron a cabo prácticas antisindicales verificadas, específicamente: despido de dirigentes sindicales, de quienes militan y participan en movilizaciones sociales; la prohibición para exponer carteles y circular información sindical; trabas para el ascenso promocional en el caso de los trabajadores sindicalizados; suspensión de pagas salariales a dirigentes; aislamiento y prohibición para ingresar a la planta; vigilancia e intimidación y asedio moral para el personal sindicalizado.

Por su parte, en Chile y Perú las prácticas antisindicales y amedrentamiento que sufren los trabajadores sindicalizados son también frecuentes. Entre los casos más conocidos están la obstaculización de la afiliación sindical o su desincentivo directo; despido de trabajadores con fuero sindical; presiones a los dirigentes; entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente; cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes y separación ilegal de un trabajador con fuero sindical.

7. CONCLUSIONES

◆ La evolución de los indicadores de Trabajo Decente en la región muestra, en conjunto, un proceso de deterioro en las condiciones de trabajo medidas en términos de acceso y ejercicio de los derechos laborales fundamentales y el disfrute de beneficios sociales. Esta situación se puede explicar por la confluencia de los siguientes factores: (1) bajo crecimiento económico local como consecuencia de la caída en la tasa de crecimiento global, lo que limita a nivel interno las oportunidades de generación de empleos productivos; (2) la debilidad y racionalidad de las políticas públicas laborales implementadas en los últimos años por gobiernos de orientación neoliberal y conservadores (Jair Bolsonaro en Brasil, Sebastián Piñera en Chile, Iván Duque en Colombia y Pedro Pablo Kuczynski en Perú).

◆ En este contexto se registran cambios y continuidades en los indicadores sociolaborales revisados. Por ejemplo, se evidencia un aumento en los niveles de pobreza y pobreza extrema por efecto de las políticas de flexibilización y desregulación laboral implementadas en Brasil; un aumento en la tasa de desempleo como consecuencia del menor crecimiento económico (y en algunos países, como Colombia y Perú, por efecto de la migración masiva venezolana); la persistencia de brechas por sexo en la distribución del ingreso y la tasa de ocupación, etc.

◆ Otros indicadores dan cuenta, por el contrario, de tendencias positivas, como son las leves reducciones de la desigualdad de ingresos (coeficiente de Gini), por efecto de las políticas sociales redistributivas que vienen de periodos gubernamentales pasados (ciclo progresista) y los ajustes periódicos a la remuneración mínima, aunque la evidencia disponible indique la persistencia de altos niveles de desigualdad comparados con los promedios de otros países y regiones.

◆ Un aspecto que causa particular preocupación para las organizaciones miembros de la RedLat, está referida a la situación de las libertades sindicales y derechos colectivos de los trabajadores. Esta situación es particularmente grave en Colombia, donde se contabiliza una tasa alta de atentados fatales contra dirigentes sindicales; en Perú, donde los niveles de sindicalización y negociación colectiva son los más bajos en su historia reciente; o en Brasil, donde el movimiento sindical es duramente golpeado por las reformas laborales que intenta implementar el gobierno de Bolsonaro.

◆ Otro aspecto apremiante y que está vinculado con el Trabajo Decente es el de la seguridad y salud ocupacional. A pesar de las mejoras alcanzadas en los últimos años, todavía se contabiliza en la región una alta siniestralidad e inseguridad ocupacional. En Colombia, por ejemplo, se registran más de 300 accidentes de trabajo por hora laborada, mientras que en el Perú apenas el 10% de los trabajadores formales cuenta con un seguro contra accidentes.

◆ Las perspectivas de mejora de la situación del trabajo decente en los cuatro países analizados son moderadas y dependerán de las estrategias que implementen los gobiernos y sectores empresariales, a los entrampamientos que implican la fuerte dependencia del crecimiento económico a la evolución de los mercados internacionales. En este contexto, los movimientos sociales y sindicales deben mantenerse alerta y en situación de permanente movilización para enfrentar los intentos de los gobiernos por compensar el costo de la desaceleración económica con políticas de ajuste fiscal y económico que afectan principalmente a los sectores laborales.

© Plades

Programa Laboral de Desarrollo
Calle General Córdova No 1198
Jesús María, Lima - Perú
Teléfono: 4700954
www.plades.org.pe

Elaborado por:
Equipo de investigación de
CENDA, ENS,IOS Y PLADES
Cuidado de edición:
Enrique Fernández Maldonado
José Bernabé Vargas-Machuca

Diseño y diagramación:
José Bernabé Vargas-Machuca

Lima - Perú

Septiembre, 2019