

# Trabajo Decente en América Latina



Informe Regional 2016



**II Informe Regional RedLat – 2016**  
**La Construcción del Trabajo Decente en**  
**América Latina**

**São Paulo**

**Febrero de 2017**

# PRESENTACIÓN

## RedLat y su rol

La **Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat)** es una iniciativa, creada en octubre de 2005, que reúne instituciones de países de América Latina con el propósito común de profundizar el conocimiento sobre el comportamiento laboral de las compañías multinacionales y que utiliza la información recogida para impulsar la acción sindical.

La misión de la red es reafirmar y fortalecer el poder de los sindicatos, contribuyendo a su reconocimiento como actores sociales relevantes, no solo en su relación con la compañía sino también en la sociedad en general. Más que nada, esta tarea incluye activar y/o hacer el seguimiento de la implementación de los acuerdos marco globales en la región, por rama o compañía. Para cumplir dichas metas es vital establecer un clima de cooperación con las federaciones internacionales del trabajo y fuertes vínculos con las centrales sindicales activas de la RedLat.

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

## LISTAS DE SIGLAS

BCRP – Banco Central de Reserva del Perú

CASEN – Caracterización Socioeconómica Nacional

CEFS - : Centro de Estudios y Formación Sindical

CENDA - Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo

CIFRA – Centro de Investigación y Formación de la República Argentina

CILAS -Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe

CFB – Constituição Federal do Brasil

CSA - Confederación Sindical de las Américas/Confederação Sindical das Américas.

CST - Código Sustantivo del Trabajo

CTA - Central de Trabajadores de la Argentina

CTA - Cooperativas de Trabajo Asociado

CUT - Central Unitaria de Trabajadores

CUT - Central Única dos Trabalhadores

DANE – Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DGBBW – Deutscher Gewerkschaftsbund Bildungswerk

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

EMP - Entidades de Medicina Prepaga

ENS - Escuela Nacional Sindical

ENOE – Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

ENAH0 – Encuesta Nacional de Hogares

EPH - Encuesta Permanente de Hogares

EST - Empresas de Servicios Temporales

FONASA - Fondo Nacional de Salud

IBGE – Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia

ICD - Instituto Cuesta Duarte

IMSS - Instituto Mexicano del Seguro Social

INDEC – Instituto Nacional de Estadística y Censos

INE – Instituto Nacional de Estadística

INEGI - Instituto de Estadística y Geografía

INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática

ISAPRE - Sistema Privado con las Instituciones de Salud Previsional

INSSJyP - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

ISSTE - Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

IOS - Instituto Observatório Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

JUNASA - Junta Nacional de Salud

LFT - Ley Federal del Trabajo

MDS –Ministério Desarrollo Social

MTEySS - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico/Organização para a Cooperaçã e Desenvolvimento Econômico

OIT - Organización Internacional del Trabajo/Organização Internacional do Trabalho

OSN - Obras Sociales Nacionales

OSP - Obras Sociales Provinciales

PEA – População Economicamente Ativa

PIA – População em Idade Ativa

PIB – Produto Interno Bruto

PIT-CNT del Uruguay

PLADES - Programa Latinoamericano de Desarrollo

PLC - Projeto de Lei da Câmara

PME – Pesquisa Mensal de Emprego

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

FORLAC – Formalización en América Latina y Caribe

PLADA - Plataforma de las Américas/Plataforma das Américas

RAIS - Régimen de Ahorro Individual Solidario

RPM - Régimen de Prima Media

SAS - Acciones Simplificadas

SNP - Sistema Nacional de Pensiones

SPP - Sistema Privado de Pensiones

SUS – Sistema Único de Saúde

SIS - Seguro Integral de Salud

SINDEH - Sistema de Información de Derechos Humanos,

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

TST - Tribunal Superior do Trabalho

.TD - Trabajo Decente/Trabalho Decente

## Sumario

PRESENTACIÓN .....	2
RedLat y su rol .....	2
LISTAS DE SIGLAS .....	3
ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS .....	8
INTRODUCCIÓN .....	9
1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO .....	11
i. Contexto económico .....	11
ii. Distribución del ingreso .....	14
iii. Pobreza e indigencia .....	16
2. OPORTUNIDADES DE EMPLEO .....	19
i. Tasa de Empleo .....	19
ii. Tasa de Desempleo .....	20
iii. Ocupados por categoría ocupacional .....	22
iv. Ocupados por actividad económica .....	24
v. Informalidad Laboral .....	26
Consideraciones finales .....	30
3. REMUNERACIONES .....	32
i. Salario mínimo nacional .....	32
ii. Salario medio de la economía .....	34
iii. Salario medio por rama de actividad .....	35
iv. Porcentaje de ocupados que ganan por debajo del salario mínimo .....	36
v. Brecha salarial entre hombres y mujeres .....	37
4. SEGURIDAD SOCIAL .....	40
i. Sistema de pensiones: cobertura a la vejez contributiva .....	42
ii. Cobertura de la salud .....	46
iii. Seguro de Desempleo .....	49
iv. Cobertura por accidente de trabajo .....	51
v. Licencia maternidad .....	53
Consideraciones finales .....	56
5. LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	58
i. Convenios de la OIT ratificados por país .....	58
ii. Casos sobre Libertad Sindical en el Comité de Libertad Sindical de la OIT .....	63
iii. Modelos socio-sindicales .....	65

Consideraciones finales .....	68
REFERÊNCIAS .....	70



## ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

GRÁFICO 1: TASA DE VARIACIÓN DEL PIB EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT EN AÑOS SELECCIONADOS (%).....	14
GRÁFICO 2: ÍNDICE DE GINI EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT EN AÑOS SELECCIONADOS.....	15
GRÁFICO 3 - DIFERENCIA DE INGRESOS ENTRE EL 10% DE POBLACIÓN MÁS RICA Y EL 10% DE LA POBLACIÓN MÁS POBRE EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT . AÑO 2015. ....	16
GRÁFICO 4: ÍNDICES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT. AÑO 2015 (%) .....	18
TABLA 1. TASA DE EMPLEO NACIONAL Y POR SEXO. 2014-2015 (%) .....	20
TABLA 2. TASA DE DESEMPLEO NACIONAL, POR SEXO Y JUVENIL. 2014-2015 (%) .....	21
GRÁFICO 5. TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES 2015 (%).....	22
TABLA 3. OCUPADOS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL TOTAL NACIONAL (%) .....	23
TABLA 4. PARTICIPACIÓN DE LOS OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA TOTAL NACIONAL (%).....	25
GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NACIONAL MENSUAL, 2010, 2014 Y 2015 (EN DÓLARES CORRIENTES) .....	34
GRÁFICO 7. EVOLUCIÓN DEL SALARIO MENSUAL PROMEDIO NACIONAL Y POR RAMA, 2015 (EN DÓLARES CORRIENTES) .....	36
GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE LOS OCUPADOS Y ASALARIADOS SEGÚN RECIBAN MENOS DE 1 SALARIO MÍNIMO NACIONAL, ENTRE 1 Y 2 Y MÁS DE 2, 2015 (%) .....	37
GRÁFICO 9. BRECHA DE INGRESOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES, 2010, 2013, 2014 Y 2015 (%).....	39
CUADRO 2. COBERTURA DE LA SALUD EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT.....	46
CUADRO 3. SEGURO DE DESEMPLEO EN LOS PAÍSES DE LA REDLAT.....	49
CUADRO 4. COBERTURA POR ACCIDENTE DE TRABAJO EN LOS SIETE PAÍSES DE LA REDLAT .....	52
CUADRO 6.TOTAL DE CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PAÍS, (2016) .....	61
CUADRO 7. DENUNCIAS POR PAÍS EN EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT (2015) .....	64

## INTRODUCCIÓN

Este es el segundo informe de investigación que tiene como objetivo rastrear los déficits de trabajo decente en los siete países que conforman la RedLat: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú, México, Uruguay. En comparación con el primer informe, elaborado en 2015, encontramos en el año 2016 un entorno muy difícil en los países estudiados: fuerzas sociales, políticas y económicas han establecido importantes retrocesos en los principios básicos del estado democrático de derecho: el caso más llamativo fue el golpe parlamentario desencadenado en Brasil por el impeachment de la presidenta Dilma Rousseff, en abril de 2016. Además de la crisis política y, probablemente efecto de esta, desde 2015 el país enfrenta a un marco de recesión económica y los ataques a los derechos de los trabajadores.

La situación adversa de los años 2015 y 2016 se ha profundizado los déficit de trabajo decente en los países, como ya muestran algunos indicadores en este informe. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Trabajo Decente (TD) es un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, sin ninguna forma de discriminación y en condiciones de garantizar una vida digna a todas las personas que dependen de trabajar para vivir. El concepto de trabajo decente tiene cuatro ejes: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Los ejes tienen relación con conceptos más amplios, como el desarrollo sostenido, la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades, el fortalecimiento de la democracia.

Promover el trabajo decente es promover la reducción de las desigualdades que afectan a las trabajadoras y trabajadores en general, desigualdades que también se manifiestan al interior de la clase trabajadora: brechas entre hombres y mujeres, jóvenes, raza, sin omitir que todo lo anterior está permeado por el contexto socioeconómico.

Para promover el trabajo decente, el movimiento sindical debe tener informaciones cualificadas para construir sus acciones y enfrentar las adversidades. Con tal finalidad, el informe se divide en 5 partes, de acuerdo a las dimensiones elegidas para el análisis:

- 1) Contexto socioeconómico
- 2) Oportunidades de empleo
- 3) Remuneración del trabajo
- 4) Protección Social
- 5) Libertad sindical y negociación colectiva

En primer lugar, se construirá un mapeo sobre el contexto económico y social en el que se encuentran los países investigados, intentando encontrar diferencias y similitudes durante el período analizado.

A partir de la contextualización, se procede al relevamiento y elaboración de un análisis actualizado de la situación del TD para los países de la red. A fin de realizar el análisis, se elaboraron indicadores para cada una de las dimensiones elegidas. El mapeo se hizo a partir de consultas a fuentes nacionales y regionales, gubernamentales y no gubernamentales, organizaciones multilaterales y sindicales. Asimismo, fueron consultadas metodologías cualitativas y cuantitativas para analizar los datos.

Este es el segundo informe regional anual y corresponde a 2016. En este informe datos estadísticos se refieren al año 2015 y la información política al año 2016. Las consideraciones finales se encuentran al final de cada capítulo.

Quisiéramos agradecer al DGBBW por apoyar esta investigación.

# 1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

## i. Contexto económico

En la primera década de este siglo, y hasta el año 2013, los mercados de trabajo en América Latina evidenciaron una disminución del desempleo, aumento de los ingresos laborales e incremento de la formalización del empleo, a pesar de la persistencia de diferencias de género, raza y origen étnico y condición de domicilio, entre otros. La proporción de trabajadores y trabajadoras asalariados con contratos formales de empleo aumentó del 53,4% en 2002 al 57,2% en 2013 en promedio en la región, de acuerdo a los datos publicados por la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), ampliando así el acceso a la protección social. La CEPAL estima que el 80% de los ingresos totales de los hogares latinoamericanos provienen del trabajo, lo que hace que éste sea el motor principal de superación de la pobreza y acceso a la protección social<sup>1</sup>.

La actual crisis del capitalismo mundial y la dificultad de las economías emergentes para desacoplarse de las economías más avanzadas (que entraron en crisis en 2008) arrastró a la crisis económica a varios países latinoamericanos, lo que llevó a cuestionar las experiencias progresistas recientes y permitió el resurgimiento de propuestas de política de corte neoliberal. Esto, en lugar de facilitar la salida de las crisis económicas, ha socavado la posibilidad del Estado de actuar como fuerza impulsora en la esfera económica y la posibilidad de aplicar políticas públicas que mitiguen los efectos de la crisis, en particular sobre la población más vulnerable.

En **Argentina**, el triunfo de la derecha en las urnas en las últimas elecciones presidenciales, con la victoria de Mauricio Macri en noviembre de 2015, permitió el avance de una política de ajuste económico, profundizó la recesión y condujo a una reducción de la participación de los trabajadores en el ingreso nacional. El cambio de gobierno y su política económica de austeridad llevaron a la reversión de la tendencia a la baja que venía registrando el desempleo desde hace algo más de una década. Entre 1976, con la irrupción de la dictadura, y 2001 se implementó en Argentina un patrón de acumulación basado en la valorización del capital financiero y la política económica se ajustó a estos fines<sup>2</sup>. A partir de la interrupción de este patrón de acumulación en el año 2002, luego de la crisis económica que vivió el país en estos años y con la implementación de un modelo diametralmente opuesto, la economía argentina mostró un gran dinamismo, que se mantuvo hasta la crisis internacional de 2009.

Durante la presidencia de Luiz Inácio Lula da Silva y el primer mandato de Dilma Rousseff, **Brasil** vivió un período de importante crecimiento económico con inclusión

---

1. Panorama social de América Latina 2015. Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

2. Desde 1991 regía la ley de convertibilidad que ataba el valor de la moneda nacional al dólar estadounidense en una paridad uno a uno, lo que generó una importante apreciación de la moneda local y como consecuencia un gran atraso cambiario.

social, fundamentalmente a partir del acceso al consumo por parte de personas que antes no accedían. A partir de 2015 se instaló la crisis política y económica, que culminó con un golpe de Estado parlamentario en 2016. La actividad económica, basada en buena medida en un modelo de exportación primarizado<sup>3</sup>, se vio afectada negativamente por la caída de los precios internacionales de las *commodities*, lo que fue retroalimentado por la crisis política. Así se establece un escenario sombrío en el país, con tasas de interés exorbitantes y un tipo de cambio que (después de la abrupta devaluación del real en 2015) camina a la apreciación<sup>4</sup>, inhibe las inversiones y profundiza la depresión económica que atraviesa el país y que ha servido de subterfugio para adoptar fuertes medidas de austeridad por el gobierno golpista. En el estilo tradicional de la oligarquía política brasileña, ya comenzó a estrangularse el sutil y significativo ascenso que había registrado previamente la "base" de la pirámide social.

En **Chile**, a lo largo de 2016 se han promulgado una serie de reformas que apuntan a diversos ámbitos de la vida nacional. Sin duda, una de las más relevantes es la Reforma Laboral que entrará en vigor en abril de 2017, sobre la cual existe aún un acalorado debate, en el que los detractores señalan que esta modificación en la legislación no es suficiente porque no va a modificar radicalmente las condiciones y relaciones de trabajo. Por otro lado, hay quienes señalan que son un conjunto de modificaciones relevantes, un primer paso para cambios más profundos. Cabe señalar que, durante 2016, también se han vivido jornadas de intensas manifestaciones surgidas de la demanda ciudadana por NO + AFP, el movimiento exige el término del sistema de capitalización individual administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y cuenta con un apoyo masivo de la ciudadanía. La demanda es por recuperar un sistema de reparto que tenga como eje la solidaridad intergeneracional<sup>5</sup>, que permita a los y las jubiladas contar con una pensión que les permita cubrir sus necesidades básicas y vivir dignamente los últimos años de su vida.

**Colombia** experimenta en 2016, un momento histórico de especial importancia 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 confrontación. El sorprendente resultado del plebiscito, en donde solo el 37,43% del total de personas habilitadas se pronunció, ganando con el 50,2% el "no" al acuerdo de paz, plantea desafíos para el alto el fuego definitivo. En 2015 la economía colombiana se vio afectada positivamente por el inicio de la ejecución de varios proyectos de infraestructura, la entrada de inversión extranjera y el aumento de la nacional, el crecimiento del consumo interno y la discusión de reformas estructurales como la reforma tributaria y la de las pensiones, entre otros. Por otro lado, la fuerte caída de los precios de las *commodities*, en

---

<sup>3</sup> Modelo de exportación en el que predomina el comercio de *commodities*.

<sup>4</sup> Valorización de la moneda local frente al dólar estadounidense.

<sup>5</sup> Las generaciones que están trabajando financian las pensiones de las generaciones jubiladas.

especial el precio del petróleo, los efectos del fenómeno climático de El Niño, el cierre de la frontera con Venezuela, el endurecimiento de las condiciones de exportación a Ecuador y la desaceleración de la economía mundial, trajeron dificultades para el desempeño económico del país.

En **México**, después de la aplicación del proceso de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) en el período inmediatamente posterior a la crisis de 1929, la propuesta para la solución de los cuellos de botella estructurales - especialmente con respecto a las inversiones en el segmento de bienes de capital, responsable de la producción maquinaria y equipo, estratégica por su potencial implicación en la capacidad productiva - sucumbió a la sumisión al Consenso de Washington, el final de la década de 1970, en 1982 el país firmó la primera carta de intención con el Fondo Monetario Internacional (FMI), que contenía medidas de "reestructuración" de la economía mexicana, afectada por los menores precios de las materias primas (entre ellos, aceite). La solución propuesta fue la adopción del ajuste: control de cambios, los recortes de presupuesto, metas de superávit para el aumento de la balanza comercial y aumento de impuestos - y la fórmula se repite en 2016. Con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA, por sus siglas en inglés) en 1993, la economía comenzó a recibir una fuerte inversión extranjera directa y comenzó los procesos de privatización, la desregulación de los mercados y la apertura al mercado de capitales, así como la reconfiguración del mercado de trabajo y la flexibilidad de los derechos la mano de obra.

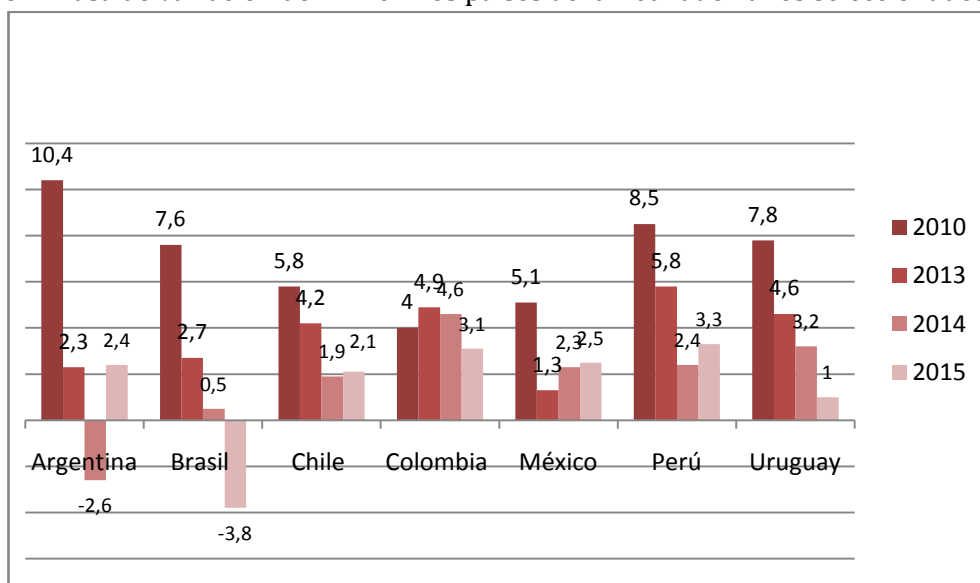
En **Uruguay**, luego de algo más de una década de crecimiento sostenido a tasas históricamente elevadas, con picos particularmente relevantes en 2008 y 2010, en 2015 a actividad económica se enlenteció afectada también por la desaceleración económica mundial y la caída en los precios de las commodities, pero fundamentalmente, por la recesión económica que enfrentan los países de la región, donde todavía se encuentran sus principales socios comerciales. Este contexto de menor crecimiento afectó el mercado laboral donde disminuyó el empleo y aumentó el desempleo, luego de las tasas record alcanzadas entre 2011 y 2014. El menor crecimiento del salario real provocó que, junto con la caída en el empleo, la masa salarial disminuyera después de una década de expansión y su participación en el producto registrara una ligera disminución.

La **economía peruana** se ha venido desacelerando desde 2011 aunque a fines de 2015 la puesta en funcionamiento de las tres principales minas del país (Toromocho, Constancia y Las Bambas) compensó el descenso que se venía dando en el ritmo de crecimiento. Así, en 2015 el producto creció 3,25%, un porcentaje superior al registrado en 2014 pero significativamente por debajo de los guarismos alcanzados en los últimos años (de 6,3% desde 2005 y alcanzando el pico de 9,1% en 2008).

En el **gráfico 1** se presenta el dato de crecimiento del producto para los países integrantes de la RedLat en algunos años seleccionados. Como se desprende del gráfico,

se observa por un lado, un grupo de países que mantienen prácticamente el mismo ritmo de crecimiento en 2014 que en 2015. Este es el caso de Chile, México y Perú. Por otro lado, Uruguay y Colombia se encuentran entre aquellos países que en 2015 evidenciaron un enlentecimiento en su ritmo de crecimiento respecto al año previo: mucho más fuerte en el caso de Uruguay (de 3,2% a 1%) que en el de Colombia (4,6% a 3,1%). Finalmente, Brasil se destaca por una fuerte caída del producto ya que en 2015 el PIB cayó 3,8%. En Argentina el PIB creció 2,4% en 2015.

Gráfico 1: Tasa de variación del PIB en los países de la RedLat en años seleccionados (%)



Fuentes: INDEC, IBGE, CEPAL, DANE, BM, BCRP, INE.

## ii. Distribución del ingreso

En relación a la distribución de ingresos personales, en el **gráfico 2** se registra la evolución del **índice de Gini** para algunos años. El índice de Gini varía entre 0 y 1 donde 0 implica la igualdad total mientras que 1 representa la mayor desigualdad posible. Así, una disminución del índice de Gini estaría indicando una mejora en términos de desigualdad de ingresos personales mientras que un incremento en este indicador refleja un aumento de la concentración de los ingresos.

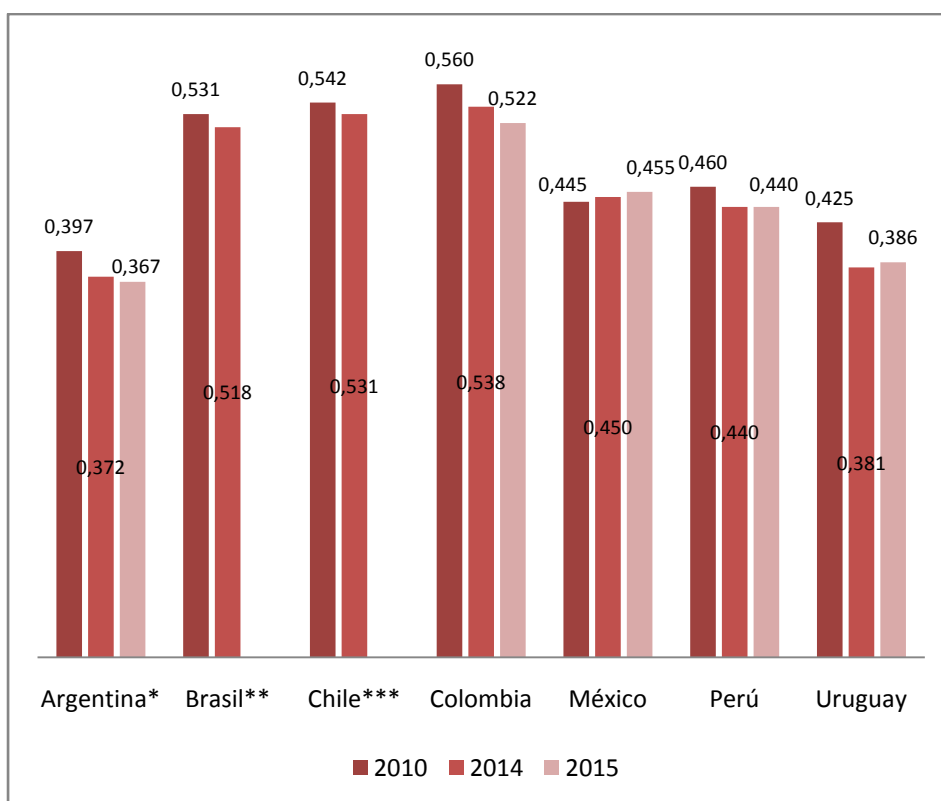
Como se observa en el gráfico, en 2015 prácticamente todos los países de la RedLat registraron avances en materia distributiva excepto México y Uruguay donde el índice de Gini empeoró levemente. Si bien dichas variaciones se encuentran dentro del margen de error del indicador (variaciones del entorno del 1%), hay que tener en cuenta que se trata de un indicador que presenta poca variación en el corto plazo, por lo que su aumento estaría indicando al menos un empeoramiento en cuanto a la desigualdad de ingresos. En el caso de México implica una continuidad de la concentración de ingresos

que ya se venía verificando mientras que para Uruguay se trata de una reversión de la tendencia a la mejora en materia distributiva.

Los mayores avances en el índice de Gini se registraron en Colombia, Chile y Brasil,<sup>6</sup> países donde se registra además la mayor desigualdad de ingresos de la región. En el otro extremo se encuentra Argentina con los mejores datos en términos de distribución de ingresos, seguido por Uruguay.

Las estimaciones preliminares indican que en Brasil el índice de Gini registró un aumento en 2015, después de más de una década de notable descenso. Esto se explicaría por el deterioro de los principales indicadores laborales conjuntamente con un ajuste de corte recesivo en las cuentas fiscales en este país, que condujeron a un mayor empobrecimiento de las clases populares.

Gráfico 2: Índice de Gini en los países de la RedLat en años seleccionados



Notas: \* en 2015, referente al 1º semestre; \*\*datos de 2011 y 2014; \*\*\* datos de 2009 y 2013.

Fuentes: INDEC, IPEA, MDS-CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE.

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% de la población más rica y el del 10% de la población más pobre**. Este indicador en general presenta poca variación en el

6. En el caso de Brasil y Chile, los últimos datos disponibles del índice de Gini corresponden al año 2014 por lo que la comparación es entre 2013 y 2014.



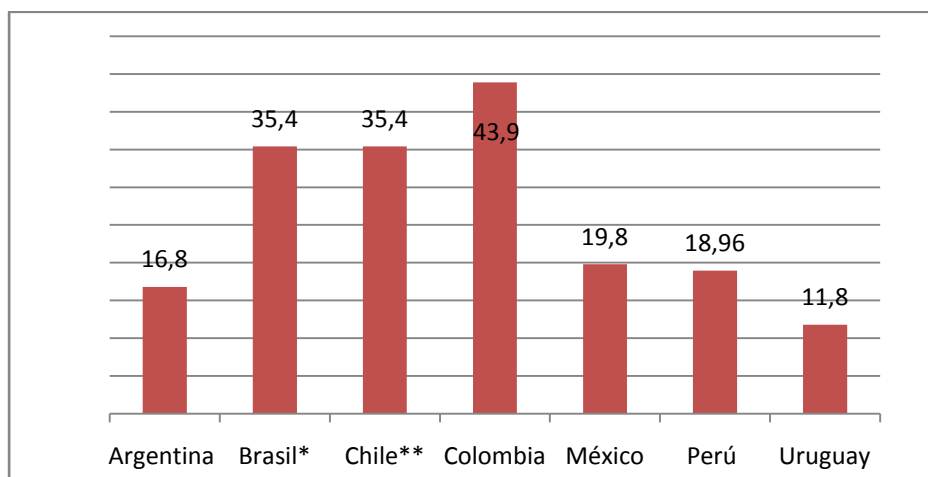
corto plazo y así se observan pocos cambios entre los guarismos alcanzados en 2015 respecto a los de 2014.

Colombia es el país que presenta la peor situación en este plano, donde el 10% de la población más rica del país gana un ingreso medio 43,9 veces superior al que percibe en promedio el 10% más pobre de la población. Coincidentemente es también uno de los países más desiguales a partir del análisis del índice de Gini. Sin embargo, a diferencia de lo que sucede con el índice de Gini, entre 2014 y 2015 el ratio entre el ingreso medio de los más ricos y los más pobres empeoró pasando de aproximadamente 40,7 a 43,9.

Brasil y Chile, dos países con altos niveles de desigualdad de ingresos en función del índice de Gini, también presentan ratios elevados entre el ingreso medio del 10% de la población más rica y el de la población más pobre (35,4 en ambos países). No obstante, cabe destacar que en la década de los 90, en Brasil dicho cociente ascendía a 70 por lo que tuvo un descenso significativo, fundamentalmente de la mano de las mejoras distributivas registradas en la primera década del siglo XXI y hasta 2013.

El resto de los países de la RedLat presentan ratios inferiores a 20 siendo Uruguay el país donde el cociente entre el ingreso medio de los más ricos y los más pobres es el más bajo, ubicándose en 11,8 en 2015.

Gráfico 3 - Diferencia de ingresos entre el 10% de población más rica y el 10% de la población 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.

### iii. Pobreza e indigencia

En la mayoría de los países de la RedLat, con la excepción de México donde la pobreza alcanza aún a prácticamente la mitad de la población, se registraron en la última

década avances significativos en cuanto a reducción de la pobreza y la indigencia o pobreza extrema. Los mejores resultados del mercado laboral que vinieron de la mano con el crecimiento de la economía conjuntamente con políticas sociales que apuntaron justamente a la inserción social de importantes sectores de la población, tradicionalmente postergados.

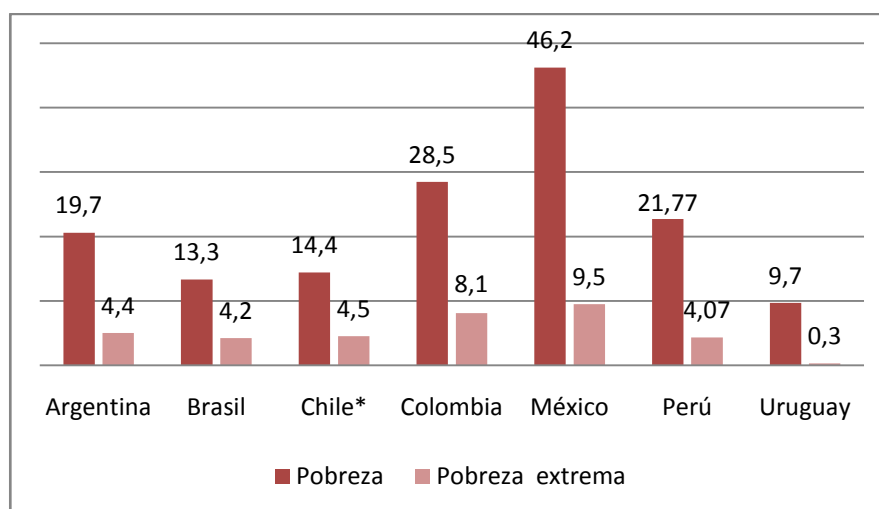
Aunque es razonable que a medida que se alcanzan mejores resultados en relación a estos indicadores, sea cada vez más difícil erradicar el núcleo más duro de la pobreza, es preciso continuar trabajando en este sentido. Particularmente si se tiene en cuenta que la pobreza infantil o entre los menores de edad alcanza niveles muy superiores a los antes mencionados y condiciona por tanto, las posibilidades de desarrollo futuro de estas generaciones así como de los países en su conjunto.

En el **gráfico 4** se muestran los datos de pobreza y pobreza extrema en términos de ingreso, de manera que es considerado indigente o pobre extremo todo aquel que no alcanza un ingreso suficiente como para cubrir una canasta básica de alimentos mientras que es considerado pobre quien supera este umbral pero no alcanza un ingreso suficiente como para cubrir una canasta que además de alimentos cubra otras necesidades básicas.

En 2015, como se mencionó anteriormente, México es el país de la RedLat con peores índices de pobreza e indigencia, los que se encuentran en niveles alarmantes y donde además no se han registrado avances significativos en los últimos años. Le sigue en cuanto a magnitud de la pobreza Colombia, con un 28,5% de la población por debajo del umbral de pobreza y otro 8,1% en situación de pobreza extrema. En el caso de Colombia sin embargo, entre 2010 y 2015 la pobreza se redujo unos 10 puntos porcentuales. En Perú, por su parte, la pobreza se ubicó en 22,7% en 2015 y se concentró fundamentalmente en el medio rural. También en el último quinquenio se verificó una disminución importante de la pobreza en este país que pasó de 33,5% a 22,7%, con una importante reducción, a su vez, de la pobreza extrema.

Los países del Cono Sur presentan índices de pobreza más moderados y, en todos los casos, tanto la pobreza como la indigencia disminuyeron en los últimos años. En Argentina, a partir de una fuerte intervención de políticas públicas, se redujo la pobreza del 24,9% al 19,7% en los últimos cinco años. Brasil hizo lo propio reduciendo la pobreza del 21,4% de las personas en 2009 al 13,3% en 2015. En Chile, el porcentaje de personas pobres pasó del 29,1% en 2006 al 14,4% en 2015. Finalmente, en Uruguay, en 2014 la pobreza se ubicó por primera vez desde que se llevan registros por debajo del 10% y se mantuvo constante en 9,7% en el año 2015. Esto representa una importante reducción de la pobreza, que en 2009 se ubicó en 21% y tras la crisis de 2002 había alcanzado casi el 40% de la población.

Gráfico 4: Índices de Pobreza y Pobreza Extrema en los países de la RedLat. Año 2015 (%)



Notas: \*dato de 2013.

Fuentes: INDEC, IPEA, MDS-CASEN, DANE, INEGI, INEI, INE.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) estima que la pobreza en América Latina aumentó en el año 2015, luego de mantenerse estable en 2014, ubicándose en el 29,2% del total de la población y alcanzando a 175 millones de personas. De éstas, unos 7 millones aproximadamente pasaron a ser pobres en 2015. A su vez, unos 75 millones de personas viven en la pobreza extrema, cifra que aumentó en 5 millones de personas en 2015 respecto a 2014.

Ante la perspectiva de que las tasas de pobreza e indigencia comiencen a revertir la tendencia a la baja que vienen registrando desde hace más de 10 años (en algunos países ya se observa un estancamiento o incluso leve aumento de estos indicadores), la CEPAL reafirma la importancia de desarrollar políticas públicas de empleo y promover el trabajo decente, así como la adopción de 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 económico en que se encuentren las economías.

## 2. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Esta dimensión del trabajo decente releva una serie de indicadores que permiten medir la cantidad de oportunidades de trabajo en cada uno de los países analizados, esto es, la medida en que las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de empleo como punto básico de realización del derecho al trabajo y al trabajo decente.

Así en oportunidades de empleo se da cuenta de la evolución de los principales indicadores que usualmente se utilizan para mostrar el desempeño del mercado laboral general; por ende, da una idea sobre la evolución del empleo, el desempleo, la situación de los jóvenes, la informalidad, los trabajadores por cuenta propia y los asalariados. Se trata de una buena aproximación para empezar a entender lo que significa el trabajo decente y es una dimensión que intenta mostrar en términos generales cómo evoluciona el mercado laboral de un país.

### i. Tasa de Empleo

En 2015 la situación económica de los países latinoamericanos se tornó más compleja y las proyecciones de crecimiento se fueron ajustando sistemáticamente a la baja. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que por cada décima de reducción del crecimiento económico, se dejan de generar alrededor de 100.000 empleos en la región,<sup>7</sup> de manera que el peor contexto económico tendría un impacto directo sobre el comportamiento del mercado laboral y el bienestar de la mayoría de las personas.

La información disponible para los siete países que conforman la RedLat muestra que en cuatro de ellos la **tasa de ocupación**, es decir, el porcentaje de las personas ocupadas entre la población en edad de trabajar, disminuyó en el año 2015. Brasil, Chile, Perú y Uruguay reportaron descensos en el nivel de ocupación, destacándose el caso de Brasil, en donde la reducción fue de 2,6% entre 2014 y 2015, disminución que se concentró fundamentalmente en el sector formal de la economía. En 2015 se destruyeron 1.625.000 puestos de trabajo formales en la economía brasilera, producto de la crisis económica y política que vive el país. Por el contrario, Colombia reportó un leve incremento de la tasa de ocupación (0,6%) y en México permaneció invariable.

Si bien **las mujeres** vienen participando más en el mercado laboral, en 2015 persistió la brecha ocupacional entre hombres y mujeres, siendo la misma de más de 20 puntos en México, Argentina, Chile y Colombia (33%; 23,7%; 22,5% y 21,8%, respectivamente). Por su parte, en Perú y Uruguay la diferencia entre unos y otras

---

7. 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](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf).

fue de 18,1% y 17,9%. Pese a la disminución de la brecha en varios países, la misma permanece en niveles sumamente elevados, reflejando la desigualdad de oportunidades que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral.

Tabla 1. Tasa de empleo nacional y por sexo. 2014-2015 (%)

País	Tasa de Empleo					
	2014			2015		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Argentina</b>	62,8*	73,9**	50,2**	****	****	****
<b>Brasil</b>	95,7	96,2	95,0	93,1	93,7	92,4
<b>Chile</b>	56,4	67,7	45,5	56,0	67,4	44,9
<b>Colombia</b>	58,4	69,7	47,6	59,0	70,1	48,3
<b>México***</b>	57,0	74,0	41,0	57,0	74,0	41,0
<b>Perú</b>	69,7	78,7	60,8	69,1	78,2	60,1
<b>Uruguay</b>	60,4	70,5	51,3	59,0	68,4	50,5

Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: IBGE. Dirección de Investigaciones, Coordinación de Trabajo y Rendimiento, Encuesta Mensual de Empleo; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAHO; Uruguay: INE

\*Información a 2013.

\*\* Información a 2014

\*\*\*Información para el I trimestre de cada año.

## ii. Tasa de Desempleo

La desaceleración económica de 2015 profundizó sus efectos negativos en el mercado laboral y llevó a un incremento de la tasa de desempleo, entendida como la relación entre los desocupados y la población económica activa, en Brasil, Uruguay y Perú, con aumentos de 2,6%, 0,9% y 0,7%, respectivamente. La mayor tasa de desempleo la reportó Colombia (8,9%); seguida por Uruguay (7,5%) y Brasil (6,9%). La menor tasa de desempleo, por el contrario, la registró México, con 4,2%.

En Uruguay, si bien el aumento del desempleo fue leve, generan preocupación dos aspectos principales. Por un lado, la rapidez del mercado de trabajo para deteriorarse y destruir puestos de trabajo en un contexto donde la economía continuó creciendo; y, por otro lado, la fragilidad de los mecanismos institucionales de contención desarrollados en los últimos años para enfrentar estas situaciones (cambios en el seguro de desempleo, desarrollo de políticas activas de empleo, políticas sociales, entre otros).

Tabla 2. Tasa de desempleo nacional, por sexo y juvenil. 2014-2015 (%)

País	Tasa de Desempleo							
	2014				2015			
	Total	Hombres	Mujeres	Jóvenes	Total	Hombres	Mujeres	Jóvenes
Argentina	7,3	6,6	8,5	18,8	6,5	*	*	*
Brasil	4,3	3,8	4,9	10,5	6,9	6,3	7,6	16,5
Chile	6,4	6,0	6,9	16,8	6,2	5,8	6,8	17,9
Colombia	9,1	7,0	11,9	15,8	8,9	6,7	11,8	15,2
México**	4,8	4,8	4,9	8,4	4,2	4,3	4,2	7,4
Perú	3,7	3,4	4,0	13,1	4,4	4,2	4,5	11,2
Uruguay	6,6	5,1	8,3	19,4	7,5	6,4	8,9	22,5

Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: PME/IBGE; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAHO; Uruguay: INE

\*No hay información desagregada

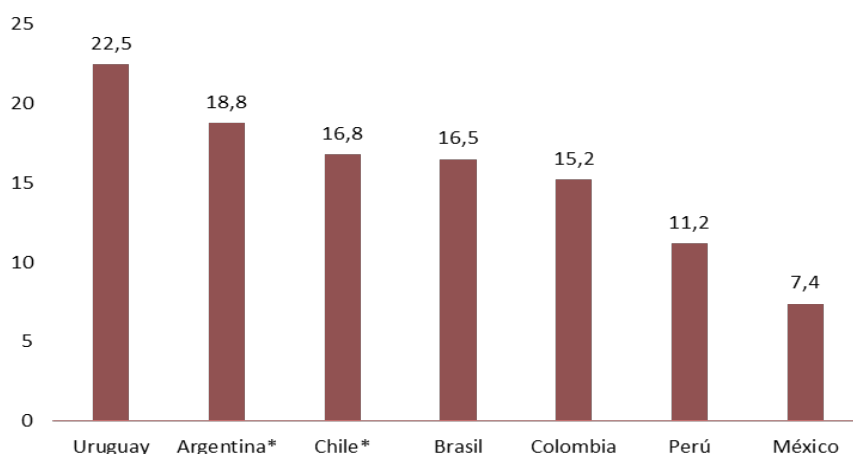
\*\*Información para el I trimestre de cada año.

Al igual que en materia de empleo, persisten brechas importantes en relación al desempleo entre hombres y mujeres, siendo ellas las más afectadas. En todos 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<sup>8</sup> para acceder a los mercados laborales y a condiciones de trabajo decente. Específicamente, los jóvenes en Brasil y Uruguay tuvieron significativos aumentos en sus tasas de desempleo. En el caso de Brasil, el desempleo juvenil pasó de 10,5% a 16,5%, un incremento de 6% en tan solo un año. En Uruguay, donde la tasa de desempleo de los jóvenes ya es unas cuatro veces superior a la de los mayores, en 2015 pasó de 19,4% a 22,5%, aumentando 3,1%. Después de Uruguay se ubicó Argentina con una tasa de desempleo juvenil de 18,8%, Chile con el 16,8% y Brasil y Colombia con el 15,2%.

<sup>8</sup> 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.

Gráfico 5. Tasa de desempleo de los jóvenes 2015 (%)



Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: PME/IBGE; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAHO; Uruguay: INE

\*Información para el 2014.

Si no se logran poner en marcha políticas para impulsar la cantidad y calidad del empleo juvenil, la coyuntura que se vislumbra para los próximos años podría agudizar más el problema del desempleo de esta población. En Uruguay, por ejemplo, una de las herramientas recientemente implementadas para atender esta problemática fue la Ley de Empleo Juvenil, la cual otorga incentivos fiscales a las empresas que contraten trabajadores jóvenes, variando los incentivos en función de una serie de indicadores, entre los que se encuentra el contexto de origen del trabajador contratado. Si bien es temprano para evaluar esta herramienta, algunas voces críticas plantean que los incentivos fiscales que se otorgan son tan pequeños que difícilmente tienen un destacado impacto positivo en el empleo juvenil.

La OIT ha insistido en la importancia de centrarse en los y las jóvenes debido a que el desempleo o las malas condiciones laborales para esta población amenazan las perspectivas laborales futuras de las personas, disminuye el ahorro y la demanda global en las economías y puede aumentar la exclusión y la inseguridad social. Según esta institución, las soluciones pasan por establecer políticas de empleo para jóvenes; otorgar créditos blandos, becas y otros incentivos para evitar o impedir la deserción escolar, que obstaculicen su entrada al mercado laboral; conectar mejor la educación con el empleo; estimular el espíritu emprendedor de los jóvenes y brindar incentivos y ayudas a madres jóvenes para que permanezcan en el estudio o en el mundo laboral.

### iii. Ocupados por categoría ocupacional

En 2015, en cinco de los siete países analizados la mayor parte de los ocupados eran asalariados, es decir, trabajadores remunerados en relación de dependencia. Sin

embargo, en Colombia y Perú, dicha categoría ocupacional no abarcaba ni a la mitad del total de ocupados (48,8% y 49,5% respectivamente). Como contracara, en Argentina y Uruguay los asalariados representaban a más del 70% del total de ocupados (76,8% en Argentina y 72,4% en Uruguay) en 2015.

Dentro del empleo asalariado se destaca la participación de los asalariados públicos en Argentina (23,1%), Uruguay (14,7%) y Chile (11,8%), situación muy diferente a la de Colombia, por ejemplo, donde la participación de los asalariados públicos fue de tan solo 3,9% en 2015.

La presencia del empleo por cuenta propia es una característica de los siete países de la región, pero sobresalen los casos de Colombia y Perú, en donde 42,4 y 35 ocupados respectivamente de cada 100 estaban en esta condición. La alta participación de la categoría cuenta propia en el empleo total es preocupante, ya que esta categoría ocupacional se caracteriza por la precarización de la mano de obra, la no garantía de los derechos mínimos laborales y la informalidad. Asimismo, es de especial atención la participación que tienen las categorías de trabajadores sin remuneración en algunos países, ya que alcanzaron a representar el 11,2% del total de ocupados en Perú; el 5% en México y el 4,6% en Colombia.

Tabla 3. Ocupados por categoría ocupacional total nacional (%)

País	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	México	Perú	Uruguay
Año	2015	2014	2014	2015	2015	2015	2015
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariados/Empleados <sup>1</sup>	76,8	61,3	69,7	48,8	68,1	49,5	72,4
Públicos <sup>2</sup>	23,1	7,3	11,8	3,9	/	8,8	14,7
Privados	/	/	57,9	38,4	/	38,2	57,7
Registrados	45,1	39,6	/	/	/	/	/
No registrados	22,5	14,4	/	/	/	/	/
Con percepciones no salariales	/	/	/	/	4,1	/	/
Trabajadores domésticos	9,3	6,5	4,3	3,3	/	2,5	/
Con libreta de trabajo firmada	/	2,1	/	/	/	/	/
Sin libreta de trabajo firmada	/	4,4	/	/	/	/	/
Puertas afuera	/	/	3,7	/	/	/	/



Puertas adentro	/	/	0,6	/	/	/	/
Jornalero o Peón	/	/	/	3,2	/	/	/
Cuenta propia	18,7	21,4	20,5	42,4	22,6	35,0	22,3
<i>Con local propio o inversión</i>	/	/	/	/	/	/	19,8
<i>Sin local propio ni inversión</i>	/	/	/	/	/	/	2,5
Empleadores	3,9	3,8	4,2	4,1	4,3	4,2	/
No remunerados	0,6	7,0*	1,4	4,6	5,0	11,2	/
Trabajador familiar sin remuneración	0,6	2,6	1,4	4,1	4,8	11,2	/
Trabajador sin remuneración en otras empresas	/	/	/	0,5	0,2	/	/
Trabajadores en la producción para su propio consumo y en la construcción para su propio uso	/	4,4	/	/	/	/	/
Otros	/	/	/	0,1	/	/	5,3

\*Este número es resultado de la suma de no remunerados propiamente (2,6%) y trabajo en la producción y construcción para propio consumo y uso (4,4%).

Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: PNAD/IBGE; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAHO; Uruguay: INE.

#### iv. Ocupados por actividad económica

En la última década la composición del empleo se ha modificado 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 manufacturera. De los siete países analizados, Perú sobresale por la participación que tuvo Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca en el empleo total, con el 25,6%; en el lado opuesto se encontró Argentina, donde la participación de este sector fue marginal, 1% en el empleo total.

La Industria manufacturera participó destacadamente en el empleo total en Brasil, con el 25,4% del total de ocupados; México con el 16% y Argentina con el 14,7%. Por su parte, Comercio, hoteles y restaurantes fue la rama de actividad económica que mayor

participación tuvo en el empleo total de Colombia, México y Chile, con participaciones de 27,4%, 26,4% y 23,9%, respectivamente.

Tabla 4. Participación de los ocupados por rama de actividad económica total nacional (%)

País	Argentina*	Brasil	Chile	Colombia	México**	Perú	Uruguay
	2015	2014	2014	2015	2015	2015	2015
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agrícola		14,2	8,03	16,1	13,1 <sup>2</sup>	25,6	
Pesca	1,0	/	0,6				
Explotación de minas y canteras		/	2,9	0,9	0,4	1,3	9,0
Industria		13,1					
Industrias de transformación	14,7	12,3	11,1	11,8	16,0 <sup>3</sup>	9,4	12,2
Suministro de electricidad, gas y agua	/	/	0,84	0,5	0,4	/	/
Construcción	9,1	9,2	7,5	6,2	7,8	6,6	8,1
Comercio y reparación		18,2	20,4		19,3		
Alojamiento y alimentación	21,3	4,7	3,5	27,4	7,1	18,2	21,9
Transporte, almacenamiento y comunicación	7,0	5,5	7,3	8,2	4,9	/	7,3
Intermediación financiera		/	2,3	1,4		/	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de arrendamiento	10,6	/	6,2	7,6	7,1	/	9,8
Administración pública	8,9	5,2	5,9	/	/		
Educación, salud y servicios sociales					8,0		
Servicios no personales	13,4	10,3	13,9		10,7	27,6	25,0
Otros servicios colectivos, sociales y personales	6,0	4,2	3,2	19,8	/	8,9	/
Organizaciones y órganos extraterritoriales	/	/	0,03	/	4,6	/	/
Servicios domésticos	7,3	6,5	6,4	/	/	2,5	6,8
Otras actividades	/	8,7	/	/	/	/	/
Actividades no especificadas	/	0,1	/	/	0,6	/	/

Fuente: Argentina: EPH (INDEC); Brasil: PNAD/IBGE; Chile: INE; Colombia: DANE; México: ENOE-INEGI; Perú: INEI-ENAHO; Uruguay: INE.

\* Datos correspondientes al segundo trimestre de 2016.

\*\*Datos correspondientes al I semestre de 2015.

## v. Informalidad Laboral

Anteriormente, el principal desafío laboral de los países de América Latina y El Caribe era la reducción de sus elevadas tasas de desempleo. En la actualidad, el gran reto es la disminución de la informalidad, entendida como la falta de protección social a partir del trabajo. Éste ha sido un problema persistente del mercado laboral latinoamericano y un gran obstáculo en el camino hacia la inclusión y el progreso social y económico de los países. La informalidad laboral es una situación con múltiples causas, de gran magnitud y, al mismo tiempo, altamente heterogénea, caracterizándose por un agudo déficit de trabajo decente. De acuerdo con la OIT, en la región hay alrededor de 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, lo que representa al 47,7% de los trabajadores de la región.<sup>9</sup>

Asimismo, se sabe que el 84% de los trabajadores por cuenta propia son informales; el 79% de las trabajadoras domésticas están en esta condición; el 60% de los trabajadores en microempresas son informales; 6 de cada 10 jóvenes con empleo están en la informalidad y los sectores donde más ocupados informales se encuentran son la Construcción y el Comercio, hoteles y restaurantes (69% y 56% respectivamente).

Si bien un empleo informal tiene que ver con una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de protección social y carece de prestaciones relacionadas con el empleo, en este texto se analiza la informalidad en los siete países con relación a la no cobertura de la protección social.

En **Argentina** el “empleo no registrado”, definido como una forma de contratación laboral en la cual el empleador evade las contribuciones a la seguridad social (o, dicho de otra manera, se trata de trabajadores en relación de dependencia a los que no se les efectúa el descuento jubilatorio y, por lo tanto, tampoco realizan aportes por este concepto), es un indicador muy adecuado para medir el grado de desprotección laboral que afecta a los trabajadores. En el país, el empleo no registrado resulta la principal variable de ajuste para reducir los planteles en momentos de crisis o desaceleración del crecimiento económico pero también una alternativa para las empresas para incorporar empleo “flexible” en un contexto de crecimiento económico más incierto.

Mientras que, en 2005, en Argentina, el 70% de asalariados privados se dividían entre un 38,5% registrado y 30,8% no registrado, hacia 2010 esos niveles fueron de 44,5% y 24,5% respectivamente, manteniéndose prácticamente sin cambios hasta 2014. De modo complementario, puede observarse que, considerando como universo el total de

---

9.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>

asalariados, la tasa de no registro presentaba un nivel de 43% en 2005, descendiendo a 34,7% en 2010 y 33,1% para el tercer trimestre de 2015. La tasa del segundo trimestre de 2016, último dato existente, es de 33,4%.

El leve descenso de la tasa de no registro en los últimos años puede explicarse por el éxito parcial de la nueva ley de servicio doméstico lanzada por el gobierno a comienzos de 2014. Aun así, vale consignar que la tasa de no registro se encuentra virtualmente estancada y parecería haber encontrado un piso al descenso en 2010, pese a que se siguieron dando avances en otros aspectos del mercado laboral.

En **Brasil**, por su parte, en 2014 la tasa de informalidad alcanzó al 42,3% del total de ocupados, concentrándose particularmente entre los ocupados no registrados, no remunerados y sin cobertura de la seguridad social. Un aspecto a destacar de la dinámica del mercado laboral brasileño es la marcada diferencia en la informalidad entre la población negra o afrodescendiente y la población que se auto-reconoce como blanca. Mientras que en 2005 la tasa de informalidad de los afrodescendientes alcanzaba el 61,7% de los ocupados, la de la población blanca se ubicaba en 47%. Nueve años después, si bien la brecha se redujo, la diferencia persiste: la tasa de informalidad de los negros fue de 48,4% en 2014, mientras que la de los blancos fue de 35,5%. Lo anterior es una muestra de la discriminación por raza que persiste en el mercado laboral y en la sociedad brasileña en general.

En **Chile** a Marzo de 2016 un 35,2% de los trabajadores se desempeñan en el empleo informal lo que equivale a 2.848.556 del total de trabajadores en el país. La precariedad laboral de este grupo se expresa en una participación intermitente e inestable de los trabajadores en la actividad laboral, esta situación esta determinada por la ausencia de contrato que garanticen su permanencia y dependencia continua, es decir, contratos por un tiempo determinado bajo modalidades diversas (por obra y faena, tiempos parciales, subcontratos, contratos a honorarios, entre otros)

Si observamos los sectores económicos que concentran una mayor proporción de trabajadores que desarrollan trabajos en condiciones de informalidad encontramos los siguientes sectores: hogares privados con servicio doméstico 40,3%; Hoteles y restaurantes 28,7%; agricultura, caza, ganadería y silvicultura 27%; y, pesca 25,3%. (INE, Marzo 2016).

La informalidad anula cualquier tipo de protección jurídica del trabajador, lo que trae como consecuencia la pérdida de derechos, tales como: indemnización por despido ni previo aviso, inseguridad y desprotección social, restricciones a organizarse sindicalmente, entre otras. Todo ello avalado por “una legislación que ha favorecido una legislación laboral

flexibilizada o desregulada que debilita el lazo que une al trabajador con el empleo y refuerza la precariedad” (Dirección del Trabajo, 2015)

En el caso de **Colombia**, una de las maneras de medir la informalidad laboral es la que emplea el Ministerio de Trabajo, a partir de los ocupados que no contribuyen al sistema de pensiones, salud y riesgos laborales. En 2015, el 68,1% del total de ocupados estaba en condición de informalidad, tasa marginalmente inferior a la presentada en 2014, cuando fue de 68,7%. Por zonas del país, se encontró que en la zona urbana (cabecera) la tasa de informalidad fue de 62,3%, mientras que en la zona rural (resto) fue de 89,3%.<sup>10</sup> En el caso de la informalidad, la diferencia por sexo no es tan marcada, sin embargo, la tasa de informalidad de las mujeres fue algo superior a la de los hombres: 68,4% frente al 68% de los hombres.

Por ramas de actividad económica, las que detentaron las más altas tasas de informalidad laboral fueron: Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura (91,6%); Comercio, hoteles y restaurantes (80,4%); Construcción (75,0%) y Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (67,0%).

En **México** hay dos formas de medir la informalidad y una de ellas corresponde a los ocupados no registrados en la seguridad social, los cuales representaron el 57,6% del total de ocupados en el primer trimestre de 2015, disminuyendo en solo 0,6% con respecto al mismo período en 2014. Por sexo, el 58,1% de las mujeres ocupadas no están registradas en la seguridad, mientras que, en el caso de los hombres, la informalidad alcanza al 57,3% de los ocupados.

El crecimiento del trabajo registrado a la seguridad social en 2015 fue superior al año previo y 756 mil trabajadores más fueron registrados a la seguridad social. Vale la pena aclarar que no se trata de puestos nuevos de trabajo, ya que el total de nuevos puestos fue de 725 mil, sino que en algunos casos se trata de la regularización en cuanto al registro en la seguridad social de puestos de trabajo ya existentes. Desafortunadamente el 23% de los nuevos trabajadores registrados en la seguridad social son eventuales, lo que se corresponde con 175 mil trabajadores.

La informalidad laboral en **Perú** incluye a los patrones y trabajadores por cuenta propia cuyas unidades productivas pertenecen al sector informal; a los asalariados sin cobertura de la seguridad social financiada por su empleador; y a los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de la naturaleza formal o informal de la unidad productiva donde laboren. En 2015 la tasa de informalidad fue del 73,2% del total de ocupados, mostrando un leve incremento con respecto a 2014, cuando era de 72,8%.

---

10. Fuente de Información Laboral de Colombia- FILCO-. Ministerio del Trabajo con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Disponible en: <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/detalleIndicador.xhtml?idIndicador=302>

Las políticas y estrategias de formalización que se han implementado desde diversos sectores han demostrado ser no solo insuficientes sino inútiles para reducir la informalidad laboral en el país.

Este fenómeno golpea más fuertemente a los sectores de la población con mayor desventaja en su inserción laboral como son las mujeres, los jóvenes y los adultos. Las mujeres tuvieron una tasa de informalidad de 75,9% frente al 71% reportado por los hombres; los jóvenes de entre 14 y 24 años registraron una tasa de 87,1%, de manera que casi 9 de cada 10 jóvenes ocupados laboran en condiciones de informalidad; y los adultos de 45 años y más reportaron una tasa de informalidad de 71,9%.

Por sector económico, se encontró que la informalidad laboral tuvo mayor incidencia en la Agricultura, pesca y minería, en donde el 94,3% de la fuerza laboral se encontraba en esta condición en 2015; Transporte y comunicaciones con el 80,5%; Construcción con el 77,1% y Comercio con el 73,6%.

Finalmente, en **Uruguay** el no registro a la seguridad social es el principal problema del mercado laboral de este país, no solo por la calidad del empleo sino por las consecuencias en materia de derechos laborales que esto acarrea. En 2015 aproximadamente 1 de cada 5 ocupados no estaba registrado a la seguridad social, es decir, el 19,9% del total de ocupados se encontraba en esta situación. El no registro a la seguridad tiene un mayor peso entre los ocupados por cuenta propia que entre los asalariados, alcanzando a un 12% del total de asalariados privados.

Lo anterior es importante en la medida en que la mayor parte de las prestaciones y derechos laborales se ejercen a partir de los aportes que realizan los trabajadores y los empleadores por los puestos de trabajo. Cuando estos aportes no existen, ya que el trabajador no está registrado como tal, no puede ejercer derechos básicos, como el seguro por enfermedad para él y su familia, seguro por accidentes y derecho a las jubilaciones una vez finalizada su vida laboral activa, entre otros.

Entre 2006 y 2015 la reducción del no registro se hizo muy lenta y en este período solo disminuyó en 6%. Dada la rigidez a la baja que ha exhibido este indicador, existe consenso en Uruguay de que es necesario llevar adelante políticas más agresivas para disminuir el no registro a la seguridad social, en particular en aquellos sectores en que este tiene un mayor peso, como es el caso del Servicio doméstico y la Construcción.

Como se mostró antes, a partir de los indicadores de informalidad de los siete países de la RedLat, el no registro a la seguridad social es uno de los principales problemas de los mercados laborales de la región. El aumento del empleo y la disminución de la tasa de desempleo registrado desde mediados de 2000 estaría indicando que el acceso a un puesto de trabajo ha dejado de ser hoy el principal problema del mercado de trabajo, a pesar de las persistentes diferencias que perjudican a ciertos grupos de la

población (mujeres, jóvenes, afrodescendientes, entre otros) y a ciertas regiones de nuestros países. Sin embargo, los elevados porcentajes de no registro a la seguridad social muestran un déficit de acceso a puestos de trabajo de calidad y son por tanto un obstáculo para el trabajo decente.

Junto con los avances registrados en los mercados laborales de los países de la región en los últimos años, también se verificaron mejoras en relación al no registro. No obstante, dichas mejoras no fueron suficientes y aun en períodos de fuerte crecimiento de la economía, los índices de no registro permanecieron en niveles muy altos, lo que refuerza la necesidad de implementar políticas activas para erradicar estas situaciones ya que el auge económico por si solo no las soluciona.

En momentos en que el ciclo de fuerte crecimiento de la economía parece haberse frenado en varios países y revertido en otros, este desafío es aún más importante, ya que el ajuste en términos de empleo se realiza tanto a partir de la destrucción de puestos de trabajo como de un fuerte deterioro en la calidad de los existentes.

El no registro a la seguridad social constituye un fuerte déficit en materia de trabajo decente en la medida en que deja a los trabajadores desprotegidos en su vida laboral activa, sin el goce de los derechos inherentes tradicionalmente al trabajo, y sin ingresos una vez que finalizan su actividad laboral. Es también un problema a nivel social y económico en la medida en que incrementa los costos que acarrearán los países, se perpetúa la pobreza, se profundizan las desigualdades y se entorpece el crecimiento económico. Es necesario por tanto, reducir la informalidad laboral de manera que se puedan mejorar las condiciones de vida de millones de personas y los países de la región puedan caminar en una senda de desarrollo económico y social.

## Consideraciones finales

Ante esta coyuntura de desaceleración económica, de altas de desempleo nacional y juveniles, altos niveles de informalidad, persistencia de las brechas entre hombres y mujeres y de deterioro del empleo en cantidad y calidad, a finales de 2015 las Naciones Unidas adoptan la Agenda 2030 como el programa mundial que permitirá a las naciones avanzar hacia un mundo más justo, equitativo y sostenible.

De 17 objetivos que componen el programa, el número 8 es clave e involucra directamente a la OIT: *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*.

Así las cosas, según la OIT los desafíos a los que se enfrentan los países de América Latina y el Caribe para avanzar hacia este objetivo son evidentes. La región deberá aprovechar el bono demográfico que, se espera, durará hasta 2025, y avanzar en políticas

de desarrollo productivo, incluyendo la promoción industrial, para generar más y mejores empleos, con énfasis en la juventud. El cambio estructural deberá estar acompañado por políticas del mercado de trabajo necesarias para asegurar una formación adecuada y la superación de las brechas de capacidades.



### 3. REMUNERACIONES

Las remuneraciones y el ingreso percibido por el trabajo no suelen encontrarse entre las dimensiones relevadas en nuestros países como indicadores de la calidad del empleo. Cuántos trabajadores ganan menos de un salario mínimo o se encuentran por debajo de un determinado umbral de ingresos, son datos que usualmente no están disponibles en los institutos de estadística que relevan la información del mercado de trabajo. Sin embargo, es indudable que las remuneraciones son un componente central de la calidad del trabajo y un importante indicador del nivel de vida al que pueden acceder los trabajadores.

Asimismo, en la medida en que en nuestros países los ingresos por el trabajo constituyen la principal fuente de ingreso de los hogares, las remuneraciones al trabajo 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 cuanto a la política para erradicar la pobreza.

#### i. Salario mínimo nacional

Los siete países de la RedLat establecen un salario mínimo legal. Según la OIT, por salario mínimo se entiende a la suma mínima que debe pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países. De esta manera, el salario mínimo establece un piso de remuneraciones para todos los trabajadores dependientes registrados en cada país y constituye una referencia ineludible para los trabajadores no registrados, aunque no necesariamente se cumpla.

Por lo tanto, más allá de la arbitrariedad en su determinación y de que el mismo represente o no las necesidades de vida de los trabajadores en función de la realidad y costo de vida nacional, e independientemente de que se realicen inspecciones para constatar su incumplimiento tal como recomienda OIT, el salario mínimo nacional es una referencia ineludible en materia salarial y de ahí la pertinencia de su comparación.

En el **gráfico 1** aparece el salario mínimo de cada uno de los países que conforman la RedLat, medido en dólares corrientes para su comparación, en algunos años señalados. Si bien el pasaje a dólares permite la comparación entre países, cabe aclarar que esto genera distorsiones al analizar la evolución del salario mínimo en el tiempo, en la medida

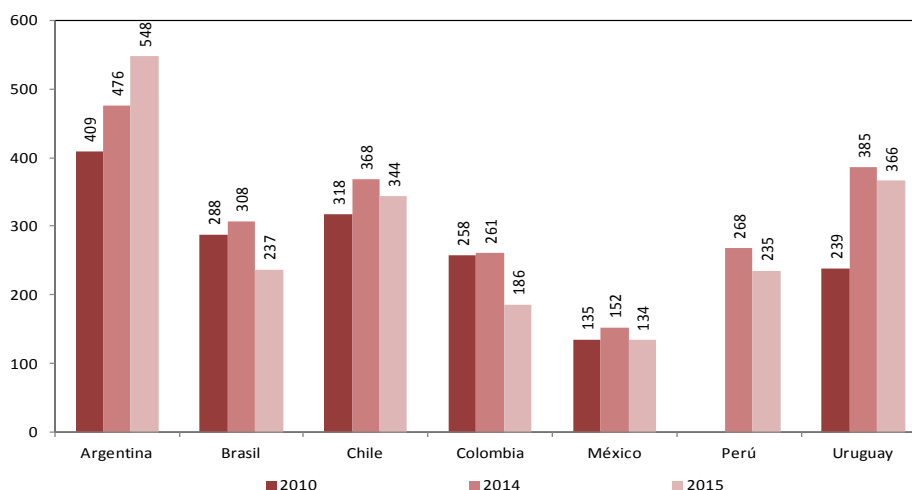
en que las mismas van a estar afectadas tanto por variaciones en el salario como por las que se registren en el tipo de cambio. Así, una devaluación de la moneda doméstica puede generar una caída del salario medido en dólares, más allá de que el poder de compra del salario mínimo pueda haber aumentado en el país en cuestión. Esta aclaración no inhibe la comparación, pero es pertinente para ser cauteloso al analizar evoluciones.

Una primera lectura de los datos permite advertir la elevada disparidad entre salarios mínimos en los países de la Red, con una diferencia máxima de algo más de cuatro veces entre el salario mínimo de Argentina (548 dólares mensuales) y el de México (134 dólares mensuales) en 2015, ubicándose el salario medio de los siete países en un promedio de unos 300 dólares mensuales.

En relación a la evolución de los salarios mínimos, con la excepción de Argentina, entre 2014 y 2015 se registraron caídas del salario mínimo medido en dólares en todos los países de la región. Sin embargo, cabe consignar que esto se debió a dos dinámicas distintas. Por un lado, en un grupo de países (Chile, México y Uruguay) pese a que aumentó el poder de compra del salario mínimo en la moneda doméstica, la devaluación de sus monedas llevó a la reducción antes señalada. Por otro lado, en otro conjunto (Brasil y Colombia) se registraron caídas en dólares del salario mínimo que se correspondieron con descensos del poder de compra en la moneda doméstica, de modo que el salario mínimo perdió terreno frente a la inflación y el poder adquisitivo de quienes perciben estos salarios disminuyó.

Otro elemento a señalar es que, en una mirada de mediano plazo, solo tres países tuvieron aumentos en dólares del salario mínimo entre 2010 y 2015, mientras que los demás lo mantuvieron estancado o tuvieron reducciones del mínimo. Así, en Argentina, Chile y Uruguay, aumentó el salario mínimo en dólares 34% (al pasar de 409 a 548 dólares mensuales), 8% (al incrementarse de 318 a 344 dólares mensuales) y 53% (al ascender de 239 a 366 dólares mensuales), respectivamente. Por el contrario, los demás países registraron caídas del salario mínimo en dólares (Brasil 18% y Colombia 28%) o estancamiento (México). Sin embargo, como se mencionó antes, hay que ser cauteloso al analizar esta evolución, ya que se conjugan dos efectos y la evolución del tipo de cambio local puede conducir a conclusiones erróneas en torno a la evolución del poder de compra del salario mínimo. Por ejemplo, en el caso de Brasil, pese a la caída antes mencionada, el poder de compra del salario mínimo en moneda local creció 17%, una constante que se advierte desde 2002.

Gráfico 6. Evolución del Salario Mínimo nacional mensual, 2010, 2014 y 2015 ( %)



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

## ii. Salario medio de la economía

El análisis del salario medio y por rama de actividad presenta similitudes respecto del salario mínimo pero también algunas diferencias que resulta relevante mencionar. Nuevamente Argentina y Uruguay son los países que presentan los mayores valores salariales en dólares, ya sea en términos medios como desagregados en las principales ramas de actividad. En este sentido, el salario promedio más elevado en dólares en 2015 fue el de Uruguay (891 dólares mensuales). Esto representa más del doble del salario medio de Perú, el cual es además el más reducido (403 dólares mensuales) y casi 50% por encima del salario medio promedio de los siete países de la Red (634 dólares mensuales)<sup>11</sup>.

No es casual que Argentina y Uruguay sean los países de mayor salario medio, en la medida en que fueron dos economías con elevado crecimiento en la última década que, además, registraron importantes mejoras en el mercado de trabajo y que lograron a través de la reinstalación de la negociación colectiva que la expansión económica se redistribuyera en parte entre los trabajadores. Este último aspecto no es menor y demuestra la importancia de la negociación colectiva no solo como instancia para fijar salarios mínimos y ajustes salariales para los distintos sectores de actividad, sino como institución distributiva y de reparto del crecimiento económico.

11. Si bien resulta paradójico que México, siendo el país con menor salario mínimo y con un 55% a 60% de los trabajadores cobrando menos de ese valor, tenga un salario promedio que se ubique en el tercer lugar de los países analizados; esto se debe a que el dato presentado corresponde solamente a los trabajadores registrados, que usualmente es mayor que el del conjunto del resto de asalariados y ocupados.

Por otra parte, es relevante señalar que, en 2015, el salario mínimo legal era equivalente al 40% del salario medio de la economía en Brasil, Colombia y Uruguay, mientras que, en México, el mínimo equivalía apenas al 20% del promedio; muy por debajo de Argentina y Perú, donde el mínimo alcanzaba al 70% y 60% respectivamente del salario medio.

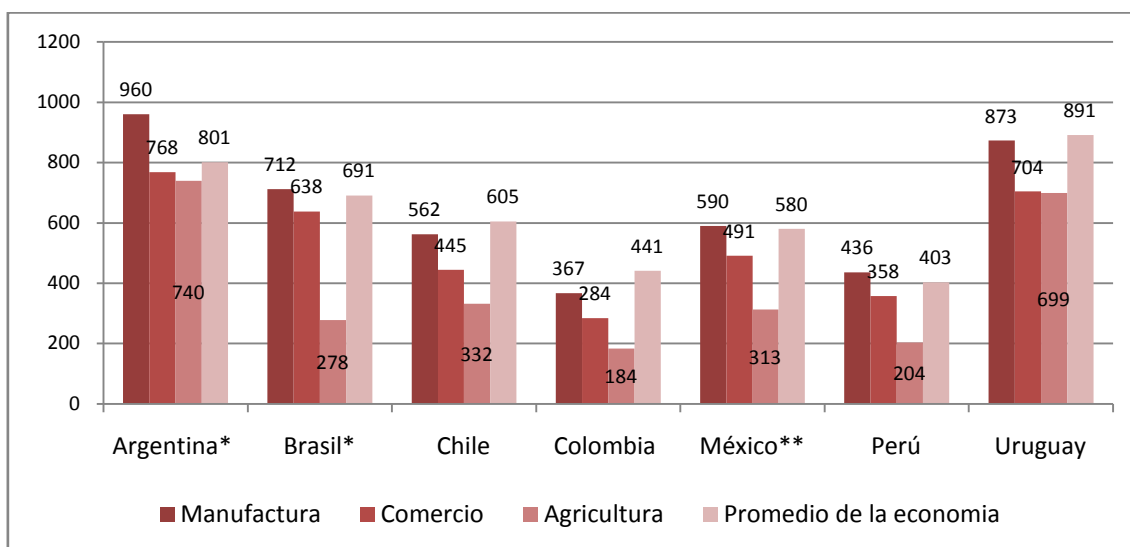
### iii. Salario medio por rama de actividad

Al desagregar la información por rama de actividad económica, se observa, en primer lugar, que en la mayoría de los países de la región, el sector de la manufactura es el que presenta mayores salarios en promedio entre los relevados. Esto se cumple para todos los países de la región, no obstante, en el caso de Colombia y Uruguay, el hecho de que el salario medio de la manufactura se ubique por debajo del promedio estaría indicando que el sector de servicios (que no aparece en el cuadro) es donde se encuentran los mayores ingresos salariales medios, ubicándose estos por encima de la media.

Al igual que con el salario mínimo, existe una elevada disparidad salarial entre los distintos países en las mismas ramas de actividad. Colombia y Perú, los países con los menores salarios medios, son también quienes, en consonancia, presentan los menores salarios medios por rama de actividad. Ejemplo de la disparidad salarial es el salario medio industrial, que se ubica en Argentina 2,6 veces por encima que en Colombia (960 y 367 dólares mensuales, respectivamente). En el mismo sentido, el salario medio de la agricultura va de 768 dólares mensuales en Argentina a 284 en Colombia y en el caso del comercio, el mayor salario medio también se encuentra en Argentina (801 dólares mensuales) mientras que el más bajo nuevamente es el de Colombia (184 dólares mensuales).

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

Gráfico 7. Evolución del salario mensual promedio nacional y por rama, 2015 ( %)



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

\*\* Se trata de los trabajadores registrados

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

#### iv. Porcentaje de ocupados que ganan por debajo del salario mínimo

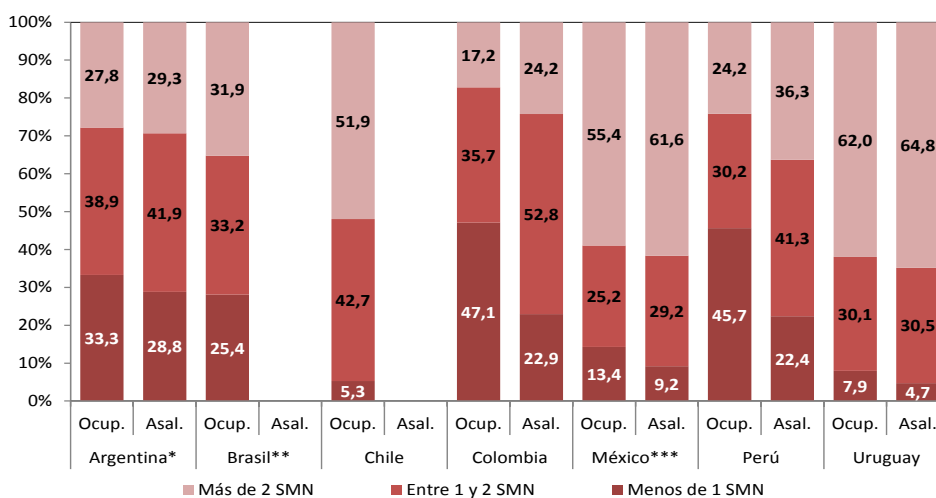
Otro elemento importante a considerar en torno al panorama salarial en la región es el porcentaje de trabajadores cuyos ingresos se ubican por debajo del salario mínimo legal, sean estos asalariados propiamente u ocupados en otra categoría ocupacional. Al respecto, se puede realizar una clara separación en dos conjuntos de países: por un lado, aquellos en los que menos del 15% de los trabajadores (ocupados y asalariados) reciben menos de 1 salario mínimo, caso de Uruguay, Chile y México; y 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, caso de Argentina, Brasil, Colombia y Perú.

Obviamente el análisis anterior debe ser complementado con el realizado previamente, de la magnitud del salario mínimo en cada uno de los países analizados. Esto es, aunque tanto México como Uruguay tienen menos del 15% de los trabajadores con ingresos salariales por debajo del mínimo nacional, se trata de situaciones bien distintas, en la medida en que existe una marcada diferencia entre el salario mínimo de Uruguay y México (el del primero es casi el triple del segundo) y por tanto las conclusiones acerca del nivel de vida de los trabajadores en ambos países no son directas...<sup>12</sup>

12.La pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo en México es consecuencia directa del ingreso de dicho país al acuerdo comercial NAFTA.

La misma aclaración es pertinente entre el grupo de países donde entre un tercio y la mitad de los trabajadores perciben menos de un salario mínimo al mes. Argentina, Brasil, Colombia y Perú coinciden en este aspecto, pero, como se vio antes, presentan también importantes disparidades en cuanto a salario mínimo. Así, si bien uno de cada tres trabajadores en Argentina recibe el salario mínimo, este salario es algo más del doble que el de Brasil y Perú y casi tres veces superior al de Colombia, algo que también se expresa en el salario promedio de la economía, aunque en menor cuantía.

Gráfico 8. Distribución de los ocupados y asalariados según reciban menos de 1 salario mínimo nacional, entre 1 y 2 y más de 2, 2015 (%)



\*Los datos corresponden a 2014.

\*\* Datos correspondientes a 2014. A su vez, la primera clasificación incluye ingresos "hasta" 1 SMN y la segunda es "más" de 1 y hasta 2 SMN. La suma no alcanza el 100% porque se excluyó a los que no tienen ingresos.

\*\*\* Los valores de ocupados de México no dan 100% porque se excluyó a los que no tenían ingresos.

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

## v. Brecha salarial entre hombres y mujeres

Cuando se desagregan los salarios entre hombres y mujeres para analizar la brecha salarial que existe entre ambos sexos, se advierte que todavía se está muy lejos de la igualdad salarial y esta brecha expresa una más de las distintas heterogeneidades que se dan en el mercado laboral entre hombres y mujeres, en desventaja de las mujeres.

En relación a la brecha salarial entre hombres y mujeres, es posible realizar dos análisis complementarios: por nivel y por tendencia. En el análisis por nivel se pueden agrupar a los países en relación al nivel o magnitud de la brecha salarial. Así, se encuentra un grupo de países donde la brecha o diferencia salarial entre hombres y mujeres no

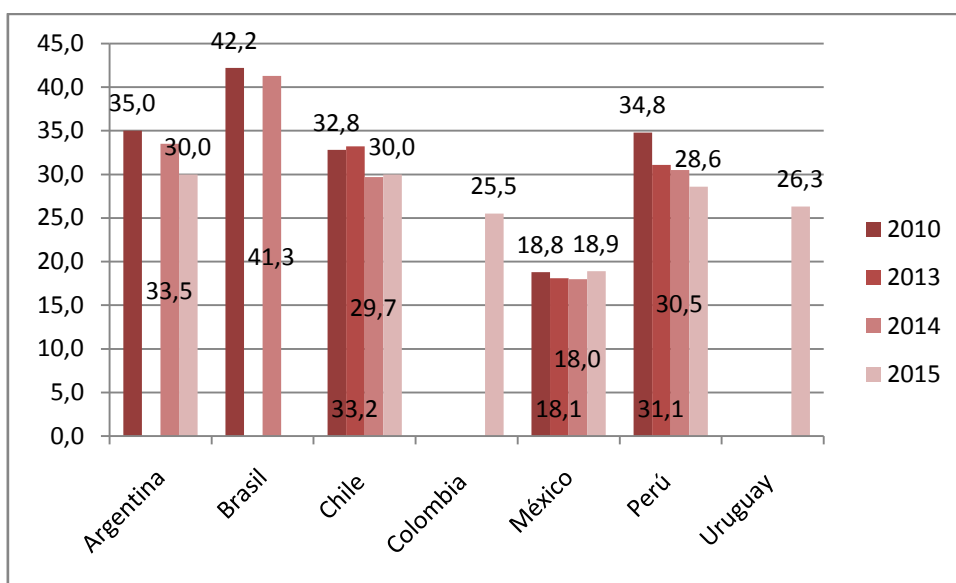
supera el 30%, caso de Argentina (30%), Chile (30%), Colombia (25%), México (19%) y Perú (29%) y otros con brechas mucho más elevadas, caso de Brasil por ejemplo (42%).

El segundo análisis focaliza en la tendencia que vienen registrando las brechas salariales entre hombres y mujeres desde 2010. En este caso, Perú y Argentina son las únicas economías donde los niveles de desigualdad se han reducido, mientras que en Brasil y México las brechas se encuentran estancadas prácticamente en el mismo nivel, al igual que en Colombia,

donde tampoco existe evidencia que permitan afirmar que las brechas se estén estrechando. En este sentido, si bien México registra la menor diferencia, lo cierto es que está estancada desde 2010, mientras que Perú es el país que, en los años mencionados, pudo alcanzar una mayor reducción.

Estos elementos permiten afirmar que se debe avanzar con mayor ahínco en políticas que posibiliten, por un lado, el acceso de las mujeres a cargos o puestos de trabajo a los que se les dificulta acceder por su condición de género y, por el otro, lograr que reciban, por iguales tareas, la misma remuneración que los hombres.

Gráfico 9. Brecha de ingresos entre hombres y mujeres, 2010, 2013, 2014 y 2015 (%)



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



## 4. SEGURIDAD SOCIAL

El acceso a la protección social constituye un derecho fundamental y es, por lo tanto, un pilar central del trabajo decente. La falta de acceso a la protección social, por el contrario, es un fuerte obstáculo para el desarrollo económico y social de un país y una cobertura insuficiente o la ausencia de esta se asocia a niveles elevados y persistentes de pobreza, inseguridad y desigualdad social, entre otros infortunios. En el mundo, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras no cuenta con cobertura de seguridad social, por lo que enfrentan el peligro y la inseguridad de manera cotidiana en sus lugares de trabajo, cuentan con nulas o bajas pensiones y seguros de salud inadecuados.

Actualmente existe consenso respecto a que la seguridad social es un derecho humano inalienable. Este reconocimiento es fruto de la persistente lucha de los trabajadores y del trabajo de organismos internacionales como la OIT; la Organización de las Naciones Unidas (ONU); e instituciones supranacionales tales como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS); la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

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 no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”*.<sup>13</sup>

A partir de esta definición, entenderemos que la seguridad social tiene por finalidad *“velar porque las personas que están en la imposibilidad -sea temporal o permanente- de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados bienes o servicios”*.<sup>14</sup>

En 1944,<sup>15</sup> surge la Declaración de Filadelfia, producto de los temas discutidos en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la que se incluyó por primera vez la seguridad social entre los problemas por los que debía velar la OIT. De esta forma el mandato internacional sobre seguridad social se refiere a extender su cobertura, fomentar la cooperación entre las instituciones que promuevan la seguridad social, el intercambio de

---

13. OIT, 2001, página 6.

14. Ídem.

15. En el contexto histórico se trata de la época en que estaba por culminar la Segunda Guerra Mundial, había países completos sumidos en crisis económicas con sus brutales consecuencias sociales y más as de personas pobres. La emergencia de la seguridad social era, por lo tanto, una necesidad imperiosa.

información y el estudio de los problemas comunes relacionados a la administración de la seguridad social.

En la misma línea, en 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala en el artículo 22, que *“toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y a los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo su personalidad”*.<sup>16</sup>

De esta forma, el reconocimiento de la seguridad social como derecho humano obliga a los Estados a velar por la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales del conjunto de los miembros de la sociedad. Para llevar a cabo el mandato de la seguridad social en las Conferencias Internacionales de la OIT, se han aprobado una serie de acuerdos, convenios y recomendaciones. Entre estos instrumentos, uno de los más relevantes es el Convenio 102, aprobado en 1952,<sup>17</sup> que, considerando las recomendaciones de la Declaración de Filadelfia, establece la “norma mínima” de seguridad social: *“(…) desde entonces, todos los Estados modernos debían garantizar lo establecido en dichas normas como piso mínimo de seguridad social, este comprendí a las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones<sup>18</sup> de sobrevivientes.”*<sup>19</sup>

Por su parte, la Recomendación 202, aprobada en el año 2012, establece pisos de protección social, lo que constituye una herramienta útil para medir los avances en el conjunto de temas de seguridad social y proponer alternativas para el desarrollo de los países. *“Este instrumento proporciona orientaciones para establecer y mantener pisos de seguridad social y para poner en marcha pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social a niveles más elevados para el mayor número de personas posibles, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social”*.<sup>20</sup>

---

16. Naciones Unidas, 1948.

17 Si bien el Convenio 102 abarca todas estas ramas, los Estados miembros solamente necesitan ratificar tres de ellas, lo que permite una extensión progresiva de la cobertura de la seguridad social en los países que lo ratifican.

<sup>18</sup> De acuerdo con el Convenio 102 “el término **prestaciones** significa sea prestaciones directas en forma de asistencia o prestaciones indirectas consistentes en un reembolso de los gastos hechos por la persona interesada”.

19. OIT, 2016

20. Ídem.

En 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) señaló en su artículo 9 que *“los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”*.<sup>21</sup>

Tal como lo hemos señalado, trabajadores y organismos internacionales a lo largo de la historia han subrayado la necesidad de contar con políticas de protección social universales, que representan una de las condiciones para alcanzar los requerimientos establecidos para lograr el trabajo decente, que *“(...) sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*.<sup>22</sup>

A continuación se presenta un análisis comparativo del estado de la seguridad social en 2015 para los siete países componentes de la RedLat, considerando como ejes de análisis las siguientes categorías: sistema de pensiones (cobertura a la vejez contributiva); cobertura de salud; seguro de desempleo; cobertura por accidente de trabajo; licencia maternal y organización de inspección del trabajo en el país.

i. Sistema de pensiones: cobertura a la vejez contributiva.

El **cuadro 1** expone las particularidades del sistema de pensiones presente en cada uno de los países que conforman la RedLat, caracterizándolos a partir de la normativa, cobertura y requisitos exigidos a los trabajadores para su ingreso.

---

21. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

22. OIT.

**Cuadro 1. Sistemas de pensiones en los países de la RedLat**

País	Normativa	Cobertura/Requisitos
<b>Argentina</b>	El sistema de pensiones tiene dos componentes: uno básico y otro adicional de seguridad social. En 2008 el sistema previsional regresó a manos del Estado.	La edad de retiro para calificar a una pensión de vejez (pensión básica) es 65 años para los hombres y 60 para las mujeres, siempre que hayan acumulado al menos 30 años de servicio. Lo mismo para la pensión adicional. A junio de 2012, había 10.553.566 trabajadores aportantes al sistema.
<b>Brasil</b>	Existen tres regímenes de previsión social: el Régimen General de Previsión Social (RGPS), que cubre la fuerza laboral del sector privado y es un sistema obligatorio, de reparto, financiado por un pilar único, operado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS); el régimen propio de servidores públicos (RPPS) y el plan de seguridad complementaria (RPC), que es 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.  Desde junio de 2015 existe también la modalidad 85/95, que es la suma de la edad y tiempo de contribución: 85 para mujeres y 95 para hombres. De acuerdo con la esperanza de vida de la población, esta modalidad cambiará a lo largo del tiempo: 2015 a 2018: 85/95; 2019 a 2020: 86/96; 2021 a 2022: 87/97; 2023 a 2024: 88/98; 2025 a 2028: 89/99 y a partir de 2017: 90/100. En 2013 el 72,5% de la población ocupada estaba afiliada a la seguridad social, 69.455.000 ocupados afiliados.  En 2014, el 61,7% de las personas ocupadas contribuyeron a la seguridad social.
<b>Chile</b>	El sistema de pensiones tiene tres componentes: un primer pilar distributivo, un segundo pilar de cuentas individuales obligatorias y un tercer pilar voluntario. En 2008, una reforma de pensiones extendió significativamente el pilar redistributivo.	Por norma, la edad de retiro para los hombres es de 65 años y de 60 para las mujeres. A mayo de 2015, 5.103.778 de ocupados cotizaron al sistema, lo que corresponde al 68,8% del total.

<b>Colombia</b>	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. En 2015, cotizaron 8.360.423 ocupados al sistema pensional, el 38,0% del total de ocupados en el país..
<b>México</b>	Existe un sistema de pensiones contributivo, el cual se divide en dos: para trabajadores del sector privado (bajo el Instituto Mexicano del Seguro Social - IMSS) y para trabajadores del sector público (bajo el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado - ISSSTE).	Por norma, la edad de jubilación para los trabajadores del sector privado es de 65 años para hombres y mujeres, todos sujetos a tener 1.250 semanas (alrededor de 24 años) de contribuciones. Para el caso de los trabajadores del sector público existen dos modelos, antes de la reforma de 2007 y posterior con la ley ISSSTE. Los trabajadores que no sufrieron cambios pueden optar a la jubilación con 30 años de cotización para los hombres y 28 años para las mujeres. La edad mínima de jubilación para hombres es de 52 años y para las mujeres 21 años. Los trabajadores que se encuentran bajo la Ley ISSSTE de 2007 pueden optar a la jubilación si tienen más de 65 años y 25 años de cotización. Para el primer trimestre de 2015, de un total de 49.806.064 trabajadores ocupados, un 31.277.688 no posee acceso a seguridad social, lo que significa un 62,8%.
<b>Perú</b>	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. En 2015, 5.377.000 ocupados cotizaba a un sistema de pensiones, es decir, el 33.8% del total de ocupados.

<b>Uruguay</b>	El sistema de pensiones se basa en un esquema 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).	La edad de retiro general es de 60 años para hombres y mujeres que hayan contribuido durante 30 años. A las mujeres se les reconoce un año de aportación por cada hijo nacido vivo con un tope de 5. También se puede acceder a una 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. Adicionalmente, existe una pensión a la vejez para las personas pobres que no cuentan con otro ingreso.  En 2015 aproximadamente el 75% de los ocupados y 88% de los asalariados contribuía a la seguridad social.
----------------	--	---

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

La información del cuadro anterior permite realizar una primera comparación entre aquellos países donde el sistema de pensiones responde a un modelo público de reparto con aquellos países donde el sistema de pensiones se estructura bajo la lógica de la capitalización individual y la administración privada. En Chile las consecuencias socioeconómicas de la implementación del sistema privado de pensiones se ha transformado en una bandera de lucha de los movimientos sociales que exigen el fin de las entidades privadas que administran los fondos de pensiones, conocidas como AFP, que condenan a la pobreza e indigencia a la mayoría de las personas que se jubilan.

Los resultados anteriores también muestran que mientras que, en algunos países de la RedLat, más del 70% de los ocupados cotiza en un sistema de pensiones, como sucede en Brasil, Argentina y Uruguay (68,8% en el caso de Chile), en otros países impera la exclusión de buena parte de los ocupados de los sistemas de pensiones contributivos, con más del 60% de los ocupados por fuera de estos. Tal es el caso de Colombia, México y Perú, donde, en promedio, de cada 100 ocupados solo 35 cotizan en el sistema de pensiones.

Sin lugar a dudas, esta situación tiene importantes consecuencias en la forma como los y trabajadoras viven los últimos años de su vida, en la mayoría de los casos en condiciones de miseria aún después de haber trabajado la mayor parte de su vida. Al mismo tiempo, la situación de los países latinoamericanos nos permite reflexionar en torno

a la calidad de los trabajos y la remuneración que los trabajadores reciben, lo que sin duda tiene efectos importantes en cómo viven la vejez.

## ii. Cobertura de la salud

En el **cuadro 2** se presenta el modelo de sistema de salud imperante en cada uno de los países de la RedLat y la cobertura que el mismo tiene sobre el total de población.

Cuadro 2. Cobertura de la salud en los países de la RedLat

País	Parte Normativa: Modelo	Cobertura
Argentina	El sistema de salud se caracteriza por la convivencia de tres subsectores: 1) el público es universal y gratuito, brindado de manera descentralizada por las 24 jurisdicciones. Se caracteriza por poseer una red de salas de atención primaria y de hospitales de distinta complejidad ala que puede acceder cualquier persona que habite en el territorio nacional; 2) el de la seguridad social: comprende las Obras Sociales Provinciales (OSP), las Obras Sociales Nacionales (OSN) y el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP). El financiamiento del OSP depende de cada jurisdicción, pero en términos generales sus recursos provienen del aporte de los afiliados (3 a 5% del salario bruto) y las contribuciones del Estado Provincial correspondiente (4 a 6%). El del OSN proviene de una contribución patronal de 6% y un aporte personal de 3% sobre la remuneración de los trabajadores en relación de dependencia. Adicionalmente, perciben otros recursos, correspondientes a ingresos de otros regímenes especiales. El INSSJyP brinda cobertura única social, universal y obligatoria a los adultos mayores jubilados y pensionados; 3) el privado está conformado por más de 600 Entidades de Medicina Prepaga (EMP), que atiende tanto a afiliados directos como a beneficiarios provenientes de la seguridad social. El financiamiento de este subsector proviene de las cuotas de los beneficiarios directos que contratan planes de salud y, en el caso de los afiliados que provienen de la seguridad social, de los aportes y contribuciones que son transferidos desde las Obras Sociales.	El 100% de la población tiene cobertura de salud en la medida en que cualquier persona puede acceder a los hospitales y centros de salud públicos. En base al Censo 2010, el 5,1% utiliza el sistema privado de salud, el 56,9% el sistema de seguridad social mientras que los hospitales públicos atienden el 37,9% restante.

	Cabe mencionar que este último punto generó un desfinanciamiento del subsector de las OSN, producto de la desregulación. La cobertura del plan depende del monto de la cuota abonada.	
Brasil	La salud pública se rige por el Sistema Único de Salud (SUS). Desde la implementación del mismo, todo acceso a la salud en Brasil es gratis y no contributivo ya que cualquier persona puede acceder a los servicios públicos de salud. El SUS se basa en los principios de universalidad, equidad y atención integral a la salud. También hay un extenso sistema de salud privado (salud suplementaria).	En 2014, el 71% de la población brasileña buscó el SUS para cuidados de la salud. El resto está cubierto con seguros de salud privados. La tasa de cobertura de los planes privados es 24,9% de la población (Septiembre 2016).
Chile	Rige un sistema de salud mixto: por un lado, el Sistema Público con el Fondo Nacional de Salud – FONASA y, por otro, el Sistema Privado con las Instituciones de Salud Previsional – ISAPRE. Todo trabajador dependiente debe cotizar obligatoriamente al sistema de salud de su elección. El trabajador independiente se afilia voluntariamente a cualquiera de los dos sistemas.	El 80% de la población se encuentra afiliado al Sistema Público a través de FONASA. El resto de la población lo hace a través de una ISAPRE (existen varias) o simplemente accediendo particularmente a un centro de salud. Los sectores de la población más precarios acceden al sistema público aunque no coticen en él.
Colombia	El sistema de salud se divide en el régimen contributivo y en el régimen subsidiado. Al primero se deben afiliar las personas que tienen una vinculación laboral, es decir, con capacidad de pago. Al segundo se afilia la población pobre y vulnerable garantizándosele el derecho fundamental de la salud	En 2015, de un total de 22.017.000 de ocupados, solo 9.982.000 se encontraban afiliados al sistema de salud(40,8%).
México	El ISSTE ofrece, en régimen obligatorio: a) salud: atención médica y maternidad; b) de riesgo de trabajo; c) de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y d) de invalidez y vida.	Para el primer trimestre de 2015, había 18.296.094 ocupados con acceso a instituciones de salud, el 36,7% del total de ocupados.
Perú	Existen diversos sistemas de salud para dar cobertura a los trabajadores y trabajadoras. El sistema contributivo público –Seguro Social (Essalud) –, el sistema subsidiado y semicontributivo público –Seguro Integral de Salud (SIS) – y las entidades prestadoras de salud privadas asociadas y seguros de salud privados.	En 2015 11.095.001 ocupados contaban con un seguro de salud, 69,7% del total.
Uruguay	La atención de la salud se brinda a partir del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS),	El SNIS tiene una cobertura del 100% de la población, la cual puede



<p>creado por ley en 2007. El SNIS está conformado por instituciones privadas (Instituciones de Atención Médica Contributivas - IAMC) y públicas de salud (Administración de Servicios de Salud del Estado). Los trabajadores registrados, así como los jubilados y pensionistas, contribuyen obligatoriamente al SNIS con un porcentaje de sus ingresos y con esto tienen cobertura de salud, tanto ellos como sus familias, pudiendo elegir si se afilian a instituciones públicas o privadas de salud. Ambas instituciones se financian a partir del pago de cápitas que reciben del Fondo Nacional de Salud (FONASA) en función del número de afiliados. Los ocupados no registrados y resto de la población no contribuyente, que no aportan al FONASA, deben atenderse en el sistema público, previo registro, siendo el Estado quien transfiere el pago de sus cápitas a ASSE. También existen seguros privados de salud por fuera del SNIS, pero abarcan a un porcentaje muy pequeño de la población.</p>	<p>atenderse en las instituciones privadas (IAMC) o en las públicas (ASSE).</p>
---	---

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

Como se planteó antes, la seguridad social es un instrumento de justicia social que entre sus ámbitos contempla la salud de la población. Sin duda el acceso que las personas tengan a servicios de salud es un elemento central de los derechos económicos y sociales. A medida que los países de América Latina y el Caribe puedan garantizar a sus ciudadanos una atención oportuna y de calidad ante los problemas de salud, se avanza en la materialización de estos derechos.

Si bien la cobertura de la salud en la región presenta porcentajes más auspiciosos que en otros planos, es necesario seguir avanzando en la instalación de mecanismos solidarios que permitan el acceso universal a los servicios de salud sin discriminaciones de ningún tipo, a la vez de avanzar en la calidad de la atención de estos servicios, lo que implica más inversión pública en estos sectores.

La salud es un problema social multidimensional que precisa, para mejorar, de la participación de todos los actores, con el objetivo de avanzar en la construcción de estrategias de diagnóstico e implementación de políticas sociales que den solución a las necesidades reales de la población e integren la mirada multidisciplinaria de los profesionales.

### iii. Seguro de Desempleo

La OIT señala que una de las brechas más significativas en materia de protección social en América Latina y el Caribe tiene relación con el diseño e implementación de políticas y programas que permitan una mayor protección de los ingresos para las personas en edad de trabajar. En la región, debido a la importante presencia de trabajadores en el sector informal de la economía y al importante peso del trabajo por cuenta propia, menos del 5% de los ocupados tiene derecho al pago de un seguro de desempleo ante la eventualidad de la pérdida del puesto de trabajo. Lo anterior evidencia, por un lado, la insuficiente cobertura del seguro de desempleo y, por otro, las precarias e inseguras condiciones de trabajo.

América Latina y el Caribe enfrentan grandes desafíos en esta materia, uno de ellos es la extensión de la cobertura del seguro de desempleo a todos los trabajadores, contemplando a los asalariados del sector informal o no registrados y a los trabajadores por cuenta propia. El otro gran desafío implica superar la actual situación de inseguridad social brindando a los trabajadores protección social real y condiciones de trabajo estables, dignas y seguras.

En el **cuadro 3** se presenta la situación de los seguros de desempleo en los países de la región. Como se puede 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. Si bien en los últimos años estos planes han estado acompañados, en algunos países, por seguros de desempleo, estos últimos resultan ser excluyentes e insuficientes, ya que no cobijan a los asalariados más vulnerables, como los trabajadores rurales, domésticos, jóvenes, entre otros.

Cuadro 3. Seguro de desempleo en los países de la RedLat

País	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 cobraban el 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, 7.668 millones de personas tuvieron acceso al seguro de desempleo, que pagó un beneficio equivalente a 1,3 salarios mínimos, en promedio.
Chile	Sí	Las personas desempleadas pueden optar por el seguro de cesantía (ley 19.728 del año 2002) que tiene como objetivo proporcionar beneficios monetarios,	En 2013 el número de afiliados al Seguro de Cesantía fue de 8.014.792 de personas, pero los cotizantes permanentes son poco más de 5

		provenientes de cuentas individuales y/o fondo solidario. La cobertura del seguro es hasta por 6 meses, en los cuales el monto del seguro va descendiendo.	millones. A mayo de 2016, el monto promedio del beneficio era para el inicio del pago del seguro de 414.562 pesos chilenos para contratos a término indefinido y 201.723 para contratos a corto plazo, por obra, trabajo o servicio determinado.
Colombia	Sí	Creado en 2002. No tiene cobertura universal para el total de desempleados; quienes lo reciben solo lo pueden cobrar una vez en la vida y es un subsidio que apenas equivale al 78% del valor de la línea de pobreza. En 2013, se reforma y se expide la Ley 1636 o Ley del Cesante.	En 2015 solo el 2,6% del total de desocupados cesantes recibió seguro al desempleo.
México	No	En 2014 se llevó a cabo una reforma para que los trabajadores puedan, en caso de desempleo, tener un pago que se financia con sus cuentas de retiro.	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 cotizaciones, correspondiente al 60% para el primer pago y 50% en el segundo pago. Para los cuatro pagos siguientes, el monto mensual será equivalente al 40% del salario promedio antes descrito.
Perú	No	Existe una bonificación denominada Compensación por Tiempo de Servicios que alcanza a los asalariados formales pero que se aplica de forma diferenciada dependiendo del régimen laboral en que esté contratado el trabajador.	Esta compensación equivale a una remuneración mensual o a media remuneración por año –dependiendo del régimen laboral-, que se deposita al trabajador y que se entrega al finalizar el vínculo laboral.
Uruguay	Sí	En 2009 se realizó una reforma del seguro de desempleo de manera de incluir a nuevos sectores y modificar el régimen de pago. El régimen general establece tres causas para acceder al beneficio: despido involuntario, suspensión de actividades por mermas coyunturales o estacionales de la actividad y por reducción de actividades.	La cobertura del seguro es por 4 meses en el caso de suspensión temporaria (o su equivalente de 48 jornales) mientras que para el causal despido el período de cobertura es de seis meses (o 72 jornales). El cobro de la prestación es descendiente en el correr del tiempo, comenzando en un 70% de los ingresos percibidos (es mayor en caso de hijos a cargo). Asimismo, los trabajadores que utilizan el seguro por desempleo no

			pueden volver a cobrarlo hasta que tengan en medio un año de actividad laboral continua. Este requisito es el principal obstáculo al ingreso de sectores con alta informalidad como es el caso de los trabajadores del agro.
--	--	--	--

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

La situación en relación a la cobertura por seguro de desempleo en la región es mucho más dispar que la que se verifica en otros planos de la seguridad social. Por un lado, en dos países de los siete analizados, a saber, México y Perú, no existe seguro de desempleo. En los cinco restantes, si bien existe, en general suele tener muy baja cobertura, como es el caso de Argentina y Colombia. Esta baja cobertura se presenta no solo por la dinámica de los mercados laborales, donde prima la informalidad y la precariedad de las remuneraciones, sino por las restricciones que presenta la regulación de estos seguros al ingreso y cobro de las prestaciones, como por ejemplo el contar con un número mínimo de cotizaciones para ingresar o poder cobrarlo una sola vez en la vida. Adicionalmente, en aquellos países donde existe seguro de desempleo, en general, los montos pagos son muy bajos y no están asociados a programas de reconversión y reinserción laboral.

Esto muestra que América Latina tiene un enorme desafío en el diseño de programas de seguro de desempleo que logren brindar una mayor cobertura efectiva para los y las trabajadoras, de manera de prevenirlos y asegurarlos ante la eventualidad de la pérdida del puesto de trabajo. Se trata de un aspecto fundamental de protección social, ya que los seguros de desempleo deberían desempeñar un papel clave en el otorgamiento de seguridad de ingresos a los trabajadores y sus familias, en caso de desempleo temporal, de manera de contribuir a prevenir la pobreza y la indigencia, apoyar los cambios estructurales en la economía, establecer salvaguardas contra la informalidad y, en caso de crisis, estabilizar la demanda agregada y contribuir a que la economía se recupere con mayor rapidez.<sup>23</sup>

#### iv. Cobertura por accidente de trabajo

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 cifras de la OIT, “cada día mueren 6.300

<sup>23</sup>OIT, 2015.

personas a causa de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, al año más de 2,3 millones de muertes. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo<sup>24</sup>. Sin duda muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de políticas orientadas a la prevención, información y protección efectiva de los y las trabajadoras.

Desde este punto de vista, nos cabe la convicción de que la protección social, específicamente la seguridad y salud en el trabajo, es un componente vital del trabajo decente que protege a los trabajadores y sus familias. En el **cuadro 4** se presenta la cobertura por accidente de trabajo existente en los siete países que componen la RedLat.

Cuadro 4. Cobertura por accidente de trabajo en los siete países de la RedLat

País	Particularidades
Argentina	Todo trabajador asalariado registrado está cubierto contra accidentes.
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 Acidente de Trabalho (CAT).
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 para 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.
Colombia	El Sistema de Riesgos Laborales incluye los accidentes del trabajo, las enfermedades laborales y las muertes en el trabajo. En 2015 la nueva Ley de Riesgos Laborales incluye aquellos eventos que les sucedan a los trabajadores en ejercicio de la función sindical. En ese año el número de trabajadores afiliados al sistema de riesgos laborales fue de 9.656.830, 43,9% del total de ocupados.
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. La tasa de aporte del empleador depende del nivel de riesgo de la actividad.
Uruguay	Todos los trabajadores (privados y públicos) que se registren al Banco de Seguros del Estado están cubiertos por accidentes de trabajo. El registro es independiente del resto de la cobertura social de manera de que puedan ingresar también aquellos trabajadores no registrados en la cobertura general, de manera que los seguros por accidente,

24. Para más antecedentes ver estudios e investigaciones realizadas por OIT, disponibles en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

incapacidad e invalidez tienen una amplia cobertura en el país.
---

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

Si bien en países como Argentina, Brasil, Chile y Uruguay la mayoría de los ocupados están afiliados a un seguro por accidente de trabajo, en otros como Colombia y Perú la afiliación es muy baja. La baja cobertura de la indemnización de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en muchos países de ingresos bajos y medios, apunta a una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales respecto a la seguridad y a salud en el trabajo, así como de mejorar la cobertura de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales para todos los trabajadores, incluidos los de la economía informal.<sup>25</sup>

El gran reto de los países de América Latina es proteger a los y las trabajadoras de los riesgos y peligros relacionados con el trabajo. Para lograrlo, no solo debe existir cobertura universal, sino que debe haber inspección, vigilancia y control de indicadores relacionados con la problemática, de manera de también poder prevenir estas situaciones.

#### v. Licencia maternidad

Un eje fundamental del trabajo decente –aunque no siempre igualmente promovido– es el relacionado con la conciliación entre la vida laboral, la familiar y la personal. Su relevancia ha inspirado principios y derechos que han sido considerados como fundamentales para el trabajo y la protección social. Así es como la OIT ha promulgado convenios como el 183 sobre la protección a la maternidad en el año 2000, considerando que el embarazo y maternidad representan para las trabajadoras y sus familias momentos de especial vulnerabilidad y, por lo tanto, requieren especial protección.

La protección que debe asegurarse a las trabajadoras, trabajadores y sus familias debe considerar el período de embarazo, lactancia y recuperación. Al mismo tiempo, debe garantizar que no van a perder sus empleos ni van a dejar de percibir ingresos que son vitales para el bienestar de toda la familia. A lo anterior se suman regulaciones orientadas contra la discriminación en el trabajo, que aseguren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres que aporten a la constitución de familias, en condiciones de protección, seguridad, equidad y sanidad.

Las licencias de maternidad y paternidad son medidas que apuntan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; contribuir a la igualdad de género en el mundo del trabajo; e introducir cambios positivos en las relaciones y en la percepción de los roles de los progenitores, así como en los estereotipos predominantes.

---

25.OIT, 2015.

En el cuadro 5 se presenta la reglamentación en cuanto a licencia por maternidad y paternidad en los siete países que son parte de RedLat.

Cuadro 5. Licencia por maternidad en los países de la RedLat

País	Licencia por maternidad	Licencia por paternidad
Argentina	45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior 30 días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.	La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 establece una licencia por nacimiento de un hijo de 2 días corridos para el padre, pero hay convenios colectivos de trabajo que suelen extender esta licencia. Por lo tanto, los días de licencia de que disponga el padre oscilan entre un mínimo de 2 y la cantidad que disponga el convenio bajo el que trabaje.
Brasil	120 días de acuerdo a la Consolidación de las Leyes del Trabajo o 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	La licencia maternal es de 6 meses de prenatal y hasta 18 semanas de posnatal. Esto está establecido en los artículos 195 y 197 del Código del Trabajo.	Al producirse el parto el padre tiene derecho a 5 días de licencia. En el posnatal el padre tiene derecho opcional, a partir de la semana 7, de hacer uso, parcial o totalmente, de las 12 semanas que restan de posnatal. Cuando el padre hace uso de ese posnatal, la mujer lo pierde, parcial o totalmente, según sea el caso.
Colombia	La licencia de maternidad tiene una duración de 14 semanas remuneradas con el salario que devengue la mujer al entrar a disfrutar del descanso, siendo de 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.	Se reconoce por un tiempo de ocho días hábiles y genera el derecho a recibir un subsidio en dinero equivalente al 100% del salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso.
México	Para acceder a la licencia de maternidad la asegurada debe tener 30 semanas cotizadas en los 12 meses anteriores a la fecha en que inicia la incapacidad. Cuando la asegurada no	Con la reforma de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en 2012, los padres sea por nacimiento o adopción, tiene 5 días laborales con goce de sueldo.

	cumpla con este requisito , quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro. En el resto de los casos, se trata del 100% del salario registrado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, al inicio de la licencia (42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo).	
Perú	Las trabajadoras tienen derecho a un máximo de 98 días de licencia de maternidad se puede ampliar a un total de 120 días en el caso de nacimientos múltiples.	Es de 4 días hábiles.
Uruguay	La trabajadora tiene derecho a 14 semanas de licencia por maternidad, 6 previo al nacimiento y las restantes 8 para gozarse luego del nacimiento, siendo potestad de la trabajadora (con autorización de su médico) modificar estos plazos, trasladando parte de la licencia preparto para después del nacimiento hasta un mínimo de 2 semanas preparto. Durante este período la trabajadora percibe el 100% de sus ingresos. Posteriormente la trabajadora tiene derecho a solicitar licencia sin goce de sueldo por un plazo máximo de 6 meses posteriores al nacimiento.  Asimismo, durante el período de lactancia todas las trabajadoras tienen derecho a reducir su jornada laboral en 1 hora por amamantamiento, siendo ésta remunerada y considerada parte de su jornada laboral.	A partir de 2016, la licencia paternal es de 10 días corridos (en 2015 era de 7 días). Además, luego del nacimiento, el padre tiene derecho a solicitar licencia remunerada por un plazo máximo de 8 o 12 semanas, en cuyo caso la madre pierde el derecho a licencia remunerada.

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

Si bien en los siete países analizados existe el derecho a licencia por maternidad, ésta presenta diferencias en cuanto a su temporalidad. En Chile, la licencia maternal (parental) alcanza las 24 semanas mientras que en Colombia y Uruguay oscila entre las 14 y 16 semanas, siendo inferior en el resto de países. En Brasil, la licencia por maternidades de 120 días (16 semanas), extendida en 60 días más para algunas trabajadoras.



En el caso de la licencia de paternidad, está claro que se trata de un período muy breve de tiempo que se le concede al padre inmediatamente después del nacimiento. En Argentina es de tan solo 2 días, aunque puede ser ampliada por medio de convenios colectivos (al igual que en Uruguay, donde la ampliación es la norma en los convenios); en Perú es de solo 4 días; en Brasil, México y Chile, de 5; en Colombia, de 8 días; y en Uruguay, en 2015, se amplió a 7 días, extendiéndose a 10 en 2016.

Cabe resaltar que, tanto en el caso de Chile como en el de Uruguay, el padre tiene la posibilidad de hacer uso de parte de la licencia maternal en reemplazo de la madre, lo que es un avance importante en relación al reparto de los cuidados, que tradicionalmente recaen sobre las mujeres.

Sin duda es necesario seguir avanzando en estos temas, a partir de la generación de políticas públicas y sociales que permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres, asegurando la protección y el respeto a sus derechos fundamentales porque “la lucha por la igualdad guarda estrecha relación con la lucha por la justicia social en el mundo del trabajo”.<sup>26</sup>

## Consideraciones finales

Si bien, en los últimos años, en América Latina se han logrado avances en seguridad social, aún son insuficientes porque persisten diferencias importantes entre regiones y países, que hacen que un alto número de personas todavía no cuenten con acceso a un sistema integral de protección social.

Las diferencias en los niveles de cobertura a la seguridad social integral son significativas: mientras en algunos casos la cobertura supera el 60% del total de ocupados, en otros no supera el 35% del total de ocupados. Algunas explicaciones para este fenómeno radican en que en varios de los países analizados existen trabajadores que se desempeñan en empleos vulnerables, trabajando por cuenta propia en contextos de informalidad en los que los ingresos son bajos y ofrecen poca o nula protección y seguridad social.

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, sentirse más seguros frente a problemas como la necesidad de tomarse 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.

---

26. Guy Ryder, OIT, 2014.

De los siete países analizados, México y Perú no tienen seguro de desempleo. En los demás, el seguro existe, pero con cobertura muy baja. Esa deficiencia se debe no solo 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, Uruguay, Brasil y Chile, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras están asegurados contra accidentes de trabajo. Sin embargo una amplia cobertura no siempre va de la mano de una alta calidad de los seguros. En Colombia y Perú, esa garantía es otorgada a menos de la mitad de los trabajadores, lo que es una situación preocupante, que vulnera los derechos de los y las trabajadoras.

La diferencia de cobertura de la seguridad social en los países analizados es significativa. A la vez que llega al 60% de los trabajadores y trabajadoras en algunos países, en otros no alcanza al 35% del total de los ocupados. En este panorama, entre los desafíos que necesitan del compromiso del movimiento sindical están 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 laboral y a la seguridad social en todos los aspectos.

## 5. LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Esta dimensión del trabajo decente tiene como objeto conocer las características de la sindicalización y la negociación colectiva en los siete países de la RedLat; y además revisar las denuncias de violaciones a la libertad sindical realizadas en estos países en el seno de la OIT. Para esto, primero se da cuenta de la normativa a partir de la ratificación de convenios de la OIT en los países en cuestión y se repasan las denuncias realizadas por parte de los sindicatos y centrales sindicales ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Finalmente, se describe el tipo de negociación colectiva vigente en cada uno de los países y los distintos modelos socio-sindicales, relacionando el grado de sindicalización y de influencia de los actores sindicales en la estructura socioeconómica de los países.

### i. Convenios de la OIT ratificados por país

A través del análisis de la ratificación de convenios de la OIT en cada uno de los países se apunta a analizar el grado de aceptación de las normas internacionales del trabajo por parte de cada uno de los países.

Si bien la simple ratificación de los convenios no garantiza la aplicación de los mismos, la ratificación de las normas internacionales del trabajo es una señal clara de compromiso de los Estados, y sus gobiernos, con los principios y normas del trabajo en materia internacional cuyos objetivos son la protección de los trabajadores. Así, la adopción de esos criterios debería reflejarse en las agendas nacionales sobre trabajo, ya que la ratificación de los convenios es un compromiso patente de los gobiernos con los trabajadores y sus organizaciones de representantes, al propiciar el diálogo social y la protección social, en un primer momento en las leyes y posteriormente en los hechos, al ser una herramienta de denuncia y de reivindicación de derechos.

Entre los 187 países registrados en la OIT, hay 35 países latinoamericanos, y existen en la OIT actualmente 189 convenios sobre el trabajo.<sup>27</sup> Para su análisis, dividimos los convenios en dos secciones. La primera da cuenta de los convenios fundamentales del trabajo:<sup>28</sup> “estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.<sup>29</sup> La segunda sección

---

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

28 Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

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

hace referencia a los convenios de gobernanza:<sup>30</sup>“el Consejo de Administración de la OIT también ha designado 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 calificados de Convenios de gobernanza, ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa como las normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza.”<sup>31</sup>

Además añadimos al estudio el convenio 189, “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, el cual refleja la protección de *jure* a las trabajadoras domésticas, el cual hasta setiembre de 2016 solo había sido ratificado por 22 países, entre ellos cuatro de los siete países en estudio.<sup>32</sup>

El país con más ratificaciones de los convenios de la OIT a nivel mundial es España, con 133 convenios ratificados, seguido por Francia con 127, Italia con 113, Noruega con 109 y, en quinto lugar, **Uruguay** con 109. No es sorpresa que Uruguay sea el quinto país en cuanto a ratificaciones de convenios de la OIT ya que históricamente ha tenido un fuerte compromiso con la protección social de los trabajadores, y a través de su única central sindical PIT-CNT<sup>33</sup> ha logrado incorporar a la agenda nacional un fuerte compromiso del gobierno con los trabajadores. Uruguay ha ratificado el 57,7% del total de convenios de la OIT, entre los que se encuentran los ocho convenios fundamentales (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) y los cuatro de gobernanza (81, 122, 129, 144). Además fue el primer país en ratificar el convenio 189 sobre trabajo doméstico en 2012. Sin embargo, 27 de los convenios ratificados han sido denunciados, por lo que solamente están en vigor 81 (42,9% del total de los convenios).

De los países de la Red, el segundo en cuanto a ratificaciones es **Brasil**, que ocupa el decimoprimer lugar a nivel internacional, al haber ratificado 96 convenios (50,8%). De los ocho convenios fundamentales ha ratificado siete, no ha ratificado el convenio 87 “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” y de los cuatro de gobernanza ha ratificado tres, no habiendo ratificado el convenio 129 “sobre la inspección del trabajo (agricultura)”. Además, tampoco ha ratificado el convenio 189 sobre trabajo doméstico. Por último, en Brasil están vigentes 80 convenios, al haber denunciado 14, con lo cual solo están activos 43,4% de los convenios.

---

30 Disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm)

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

32 Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

33 Disponible en: <http://www.pitcnt.uy>

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

Cuadro 6. Total de convenios de la OIT ratificados por país, (2016)

<i>Convenio</i>	<i>Argentina</i>	<i>Brasil</i>	<i>Chile</i>	<i>Colombia</i>	<i>México</i>	<i>Perú</i>	<i>Uruguay</i>
<b>Convenios en vigor</b>	<b>61</b>	<b>80</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>81</b>
<b>% de Convenios en vigor sobre el total (189)</b>	<b>32.3</b>	<b>42.3</b>	<b>27.5</b>	<b>29.1</b>	<b>36.0</b>	<b>34.9</b>	<b>42.9</b>
Convenio denunciados	18	14	10	6	8	7	27
Convenios ratificados pero sin vigencia	1	2	0	0	3	2	1
<b>Total de Convenios ratificados</b>	<b>80</b>	<b>96</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>79</b>	<b>75</b>	<b>109</b>
% de Convenios ratificados (189)	42.3	50.8	32.8	32.3	41.8	39.7	57.7
<b>Convenios no ratificados</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>30</b>
Posición por las ratificaciones (187 países)	20º	11º	39º	44º	21º	26º	5º
<i>Fundamentales</i>							
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	X	X	X	X	X	X	X
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	X	○	X	X	X	X	X
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	X	X	X	X	○	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 forzoso, 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
<i>Gobernanza</i>							
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	X	X	○	X	○	X	X

C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	○	X	X	○	○	X	X	
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	X	○	○	X	○	○	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	○	X	X	○	○	X	

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

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

El quinto país es **Perú**, que ha ratificado 75 convenios (39,7%). Ocupa el vigesimosexto lugar a nivel internacional. Perú ratificó los ocho convenios fundamentales y tres de los cuatro convenios de gobernanza, faltando ratificar el convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura. Además, Perú no ha ratificado el convenio 189 sobre trabajo doméstico. En el caso peruano solo están vigentes 66 convenios (34,9%), al haber denunciado 7 convenios.

El sexto país es **Chile**, el que ha ratificado 62 convenios (32,8%), por lo cual ocupa el trigésimo noveno lugar a nivel internacional. Ha ratificado los ocho convenios fundamentales y solo dos de los cuatro de gobernanza (aún no ratifica el convenio 181 y el 129). Chile ratificó en 2012 el convenio 189 sobre trabajo doméstico. De los convenios ratificados están vigentes 52 (27,5%), ya que han sido denunciados 10.

El séptimo país en orden de ratificaciones es **Colombia**, el cual únicamente ha ratificado 61 convenios, por lo que ocupa la posición cuadragésima cuarta a nivel internacional entre los 187 países que conforman la OIT. Ratificó los ocho convenios fundamentales y tres de los cuatro de gobernanza (aún no ratifica el convenio 122 sobre

política de empleo en el país) y en 2014 ratificó el convenio 189 para protección del trabajo doméstico. De los 61 convenios ratificados están vigentes 55 (29,1% del total), al haber denunciado los otros 6 convenios.

Como puede observarse claramente en el **cuadro 1**, tanto en relación a las ratificaciones como a partir de los convenios vigentes, Uruguay es el país que brinda mayor protección a los trabajadores en materia de derecho. Ha ratificado tanto los ocho convenios fundamentales como los cuatro de gobernanza. México y Brasil por el contrario, son los peores países en esta materia, ya que, si bien tienen mayor número de convenios ratificados que otros países de la Red, no han ratificado los ocho convenios fundamentales. En el caso brasileño falta ratificar el convenio 87 y en el mexicano el convenio 98, ambos sobre la libertad sindical. Además, tanto Brasil como México se han negado a firmar el convenio 189 sobre trabajo doméstico, al igual que Perú. En el caso mexicano además, no se han ratificado 3 de los 4 convenios de gobernanza, lo cual lo ubica al país en el último lugar en la región en cuanto a la ratificación de derechos internacionales del trabajo.

## ii. Casos sobre Libertad Sindical en el Comité de Libertad Sindical de la OIT

En este apartado se revisa el uso que hacen los países sobre la normatividad internacional y sobre los instrumentos de la OIT para denunciar las violaciones a la libertad sindical. Esto no refleja las violaciones propiamente dichas a la libertad sindical sino el uso que hacen los sindicatos y sus centrales sindicales de los protocolos de denuncia de las violaciones. El país con más casos vigentes (sin resolver) es Colombia con 39 casos, 19 activos y 20 en seguimiento. De los 19 casos activos, 7 casos se presentaron en 2015.<sup>34</sup> El siguiente país es Perú con 32 casos, de los cuales 14 son activos y 18 están en seguimiento. De los 14 activos, 10 fueron presentados en 2015.<sup>35</sup> En tercer lugar se ubica Argentina, que tiene 18 casos vigentes, 8 activos y 10 en seguimiento. De los 8 casos activos 5 fueron presentados en 2015.<sup>36</sup> El cuarto país es Chile con 6 casos presentados

---

34 Disponible en:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102595,1495810](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102595,1495810)

35 Disponible en:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102805,1495810](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102805,1495810)

36 Disponible en:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102536,1495810](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102536,1495810)



(4 casos activos y 2 en seguimiento); de los cuatro casos activos 2 fueron presentados en 2015.<sup>37</sup>

Cuadro 7. Denuncias por país en el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2015)

<i>Estatus</i>	<i>Argentina</i>	<i>Brasi</i>	<i>Chile</i>	<i>Colombia</i>	<i>México</i>	<i>Perú</i>	<i>Uruguay</i>
	<i>I</i>						
<i>Activos</i>	8 casos (3192, 3165, 3141, 3120, 3115, 3078, 2997, 2817)	0 casos	4 casos (3198, 3191, 3116, 3108)	19 casos (3157, 3150, 3149, 3144, 3137, 3133, 3131, 3112, 3103, 3097, 3092, 3091, 3090, 3074, 3061, 3027, 2958, 2830, 2761)	2 casos (3163, 3156)	14 casos (3200, 3199, 3197, 3195, 3193, 3190, 3174, 3173, 3170, 3168, 3160, 3132, 3069, 2982)	1 casos (3175)
<i>En seguimiento</i>	10 casos (3083, 3075, 3046, 2987, 2997, 2837, 2788, 2743, 2725, 2603)	1 caso (2656 )	2 casos (3102, 3017)	20 casos (3114, 3087, 3063, 3020, 2995, 2960, 2954, 2946, 2924, 2895, 2852, 2793, 2719, 2710, 2595, 2583, 2434, 2362, 1962, 1787)	2 casos (2973, 2667)	18 casos (3096, 3043, 3033, 3026, 2999, 2998, 2996, 2934, 2915, 2900, 2883, 2856, 2854, 2883, 2816, 2667, 2533, 2400,)	1 caso (2699)
<i>Total de casos</i>	18	1	6	39	4	32	2
<i>Casos cerrados</i>	167	63	97	155	55	150	53

Fuente: OIT. Casos sobre Libertad Sindical

El quinto país en cuanto a número de casos presentados es México, donde hay 4 casos (2 activos y 2 en seguimiento). De los casos activos, los 2 fueron presentados en 2015. El sexto país es Uruguay con dos casos presentados (1 activo y 1 en seguimiento).

37

Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102588,1495810](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102588,1495810)

El caso activo es de 2015 y fue presentado por el Sindicato Autónomo Tabacalero (SAT). Por último, en séptimo lugar está Brasil con 1 único caso presentado y en seguimiento.<sup>38</sup> Se trata del caso presentado por el Sindicato de Trabajadores en las Industrias Petroquímicas del Estado de Paraná (SINDIQUIMICA-PR), apoyado por la Central Única de Trabajadores (CUT) y presentado en 2008.<sup>39</sup>

Es relevante que países como Brasil y México tengan muy pocos casos de denuncia presentados ante el Comité de Libertad Sindical (1 y 4, respectivamente) ya que ambos países no han ratificado la totalidad de los convenios fundamentales. Brasil y México se sitúan así, junto con Uruguay, como países con pocas denuncias ante la OIT. Esto lleva a preguntarse por qué las organizaciones sindicales en Brasil y México utilizan tan poco los mecanismos de resolución de conflictos internacionales. Más aún, teniendo en cuenta que si se observa la totalidad de los casos presentados (incluidos los cerrados), no se trata de una cuestión coyuntural ya que, en general, como puede verse en el cuadro 2, históricamente han presentado pocos casos.

En una mirada de mediano plazo como la que aparece en el **cuadro 2**, se observa que el total de casos cerrados por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT para Uruguayes de 53, para México de 55 y de 63 para Brasil. Estas cifras se encuentran muy lejos de los 150 casos de Colombia y los 155 de Perú, países que parece claro que utilizan las instancias de OIT para denunciar las violaciones a la Libertad Sindical con 39 y 32 casos presentados que están en seguimiento o activos.

### iii. Modelos socio-sindicales

Este apartado apunta a relacionar la forma en que la organización de trabajadores (sindicatos y centrales sindicales) incide, a través del mecanismo de negociación colectiva y un alto poder de negociación dado por su afiliación sindical, en la política y gobernanza de los países. Es decir, se apunta a establecer cómo la construcción de una base sindical sólida y la negociación fuerte por rama de actividad, que proteja al conjunto de los trabajadores, permite a los mismos un mayor grado de negociación y equilibrio entre los beneficios del capital y del trabajo.

Además, se apunta a analizar si una alta presencia social del actor sindical posibilita alcanzar el *trabajo decente* para una buena parte de los trabajadores, entendiendo a este como aquel que brinda acceso a la seguridad social, mayores prestaciones laborales, vacaciones, compensaciones, sobresueldos y menores jornadas

---

38 Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102876,1495810](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102876,1495810)

39 Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060\\_COUNTRY\\_ID,P20060\\_CO MPLAINT\\_STATU\\_ID:102571,1495811](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_CO MPLAINT_STATU_ID:102571,1495811)

laborales, entre otros. Y además, en qué medida estas condiciones permiten a los trabajadores discutir temas que van más allá de lo laboral e incidir en debates sobre lo público (desarrollo social, agendas nacionales, políticas públicas). No existe trabajo decente sin fuerza sindical. Lo anterior, como veremos, se refleja directamente en el grado de protección y de ingresos que los trabajadores obtienen.

Claramente en los siete países investigados hay dos modelos socio-sindicales bien diferenciados, entendiendo por modelo socio-sindical a la estructura de las centrales sindicales y el grado de injerencia en la conformación de la economía, estructura productiva, reparto del ingreso, negociación de las leyes laborales, entre otras.

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 el 23%<sup>40</sup>) y negociación colectiva por rama de actividad. En este grupo entran **Uruguay**, con una tasa de afiliación del 34% y en **Argentina** (37%); y en ambos países el grueso de los trabajadores asalariados están amparados por contratos o convenios colectivos de rama. Lo anterior conlleva a que la fuerza de negociación de las centrales sindicales de Argentina (a pesar de su división) y de la única central de Uruguay sea más amplia: se discuten en este ámbito los niveles e incrementos salariales, salario mínimo nacional, derechos de los trabajadores y otros aspectos vinculados a la organización del trabajo y la capacitación.

En ambos países la negociación colectiva ampara a la totalidad de los trabajadores de las distintas ramas de actividad, lo que posibilita que las condiciones laborales en ambos países sean mejores que en aquellos donde la negociación es por empresa.

Además, la participación en la discusión de lo público por parte de las centrales sindicales es alta en Argentina (a pesar del novel gobierno de corte neoliberal de Macri, 2015) y en Uruguay. No es casual entonces, que ambos países tengan bajas tasas de informalidad y no registro para el contexto latinoamericano y en ambos países la pobreza e indigencia es muy baja (la pobreza en Argentina está en torno del 20%). Además, ambos países tienen un grado alto de apropiación del producto por parte de los trabajadores.

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 sucede en Colombia (9,4%) y Perú (5%).

Dentro de estos países, **Colombia**, **México** y **Perú** destacan por su alta informalidad, baja sindicalización, negociación por empresa y escaso acceso al reparto del producto. En estos países la mitad de los trabajadores se ubican en el sector informal

---

40 Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ParticipacionSindical.pdf>

(56% en Colombia, 42% en México y 57% en Perú). Lo anterior repercute directamente en altas tasas de pobreza y exclusión: 31% en Colombia, 32% en México y 24% en Perú.

**Cuadro 8. Tasa de afiliación sindical, tipo de negociación colectiva, e indicadores sobre salario y pobreza para los siete países de la RED LAT (2015)**

<b>Indicador</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brasil</b>	<b>Chile</b>	<b>Colombia</b>	<b>México</b>	<b>Perú</b>	<b>Uruguay</b>
<i>Tasa de sindicalización (%)</i>	37	17	14	9	13	5	34
<i>Negociación por rama o por empresa</i>	Rama	Rama (mayoría) y por empresa	Empresa	Empresa	Empresa	Empresa	Rama
<i>Número de grandes centrales sindicales</i>	Cuatro: 2 CGT, 2 CTA*****	Cinco: CUT, Força Sindical, UGT, NCST, CTB	Tres: CUT, CAT, UNT	Tres: CUT, CGT, CTC	Siete: CTM, CROC, CTC, CROM, UNT, Nueva Central, FNSI	Cuatro: CGTP, CUT, CATP, CTP	Una: PIT-CNT
<i>Salario mínimo mensual en USD (2015)<sup>a</sup></i>	548	237	344	186	135	235	366
<i>Masa Salarial como % del PIB (2010)<sup>c</sup></i>	38.8* (2015)	51.4	45.4	33.1**** (2014)	27.2** (2014)	24.0	45.8
<i>Personas en situación de pobreza e indigencia nacional (%)<sup>d</sup></i>	19,7	18.0 (2013)	7.8 (2013)	30.7 (2013)	37.1 (2012)	23.9 (2013)	5.6 (2013)
<i>Ocupados urbanos en el sector informal (2014)<sup>e</sup></i>	33,5	37.9	29.2	56.3	42.3	57.2	36.8

<sup>a</sup> Cifras de la sección Remuneraciones de este informe.

<sup>b</sup> Abeles, Amarante y Vega. (2014). Participación del ingreso laboral en el ingreso total en América Latina, 1990-2010.

<sup>c</sup> Cepal. (2014). CEPALSTAT. Base de datos. Ocupados urbanos en sectores de baja productividad (Sector informal) del mercado de trabajo

<sup>d</sup> Cepal. (2015). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Estadísticas Sociales.

\*Estimada por el CIFRA-Argentina, 2015

\*\* INEGI. México, 2014.

\*\*\* DANE. Colombia, 2014.

\*\*\*\* En 2016 las dos CGT se están unificando a partir de la confirmación de un triunvirato

Fuente: RED LAT con información de los estudios nacionales 2015.

A su vez, el porcentaje que se apropian los trabajadores del producto (conocido como masa salarial) de Colombia, México y Perú es bajo, apenas se apropian del 33, 27 y 24 por ciento respectivamente. Esto reafirmaría la idea de que la poca fuerza sindical y de negociación impide una mayor apropiación por parte de los trabajadores de la riqueza nacional. Y tanto en México, Colombia y Perú el poder real de las centrales sindicales en la negociación del público es muy limitada: en estos últimos países el neoliberalismo ha arrollado a los trabajadores. La particularidad de México es que además es el país donde la fragmentación sindical es más alta (siete grandes centrales sindicales), el salario es el más bajo y es el único país donde aumentó la pobreza en la última década.

El **caso brasileño** es particular, pues si bien la tasa de sindicalización es baja y tiene un híbrido entre negociación por rama y por empresa, la central sindical más grande del país, la CUT, brazo sindical del partido político que gobernó Brasil durante la última década, logró discutir el modelo de desarrollo de Brasil y el gobierno del PT obtuvo importantes logros en materia social, como la reducción de la pobreza (pasó del 36% al 18% en una década).<sup>41</sup> y la reducción de la informalidad en el trabajo (llegó al 38%), pero la tasa de afiliación sindical sigue siendo baja, a pesar de los recursos públicos que fluyen a las centrales sindicales brasileñas. Por otra parte, la apropiación del PIB por parte de los trabajadores es alta (alrededor del 52%), lo cual habla claramente de las políticas de redistribución del ingreso.

Un caso complejo es el **chileno**, donde si bien la tasa de sindicalización existente es baja, la tasa de informalidad (29%) también lo es, al igual que la pobreza, y los trabajadores se apropian de un porcentaje importante del PIB.

Por último, como se observa en el **cuadro 3**, el salario mínimo no es necesariamente un factor que incida en el reparto de la riqueza o el grado de desarrollo nacional.

## Consideraciones finales

En primer lugar, es necesario impulsar la ratificación de los convenios fundamentales del trabajo que no han sido ratificados en los distintos países, en particular

---

<sup>41</sup>[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37626/S1420729\\_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37626/S1420729_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

los atinentes a la Libertad Sindical (convenios que faltan ratificar en Brasil y en México), al igual que el convenio 189 sobre trabajo doméstico, dada la importancia del mismo en la región. El movimiento sindical debe impulsar la ratificación de estos convenios, al ser una fuente de derecho para los trabajadores. En el fondo, la no ratificación de un convenio fundamental, tanto en Brasil como en México, pone en entredicho un consenso básico mundial: el reconocer a la libertad sindical como un derecho humano fundamental.

Se hace patente la necesidad de que tanto Brasil como México impulsen dentro del movimiento sindical los mecanismos de denuncia dentro del Comité de Libertad Sindical así como los protocolos e instrumentos de la OIT en el tema de derechos colectivos (libertad sindical y negociación colectiva) para que tanto sindicatos como centrales sindicales de dichos países puedan auxiliarse en el derecho internacional para la denuncia de violaciones a la sindicalización y la negociación colectiva. El derecho internacional tiene que ser la pauta para la protección de los trabajadores: no es una casualidad que Brasil y México tengan una baja participación en las denuncias en el Comité de Libertad Sindical y que los gobiernos de dichos países se nieguen a ratificar la totalidad de los convenios fundamentales.

En segundo lugar, existe una relación estrecha entre el tipo de negociación que lleva cada uno de los países, las tasas de sindicalización y las de informalidad, pobreza y apropiación del ingreso nacional por parte de los trabajadores. Claramente el actor social sindical tiene un peso fundamental para la protección de los trabajadores y la construcción de una economía no informal. A mayor tasa de sindicalización, mayor y mejor negociación colectiva, lo que se traduce en mejores ingresos, mayor estabilidad y fundamentalmente, participación en el diálogo social sobre los grandes temas nacionales por parte de los trabajadores.

La evidencia muestra que la negociación por rama de actividad es el mejor instrumento y para ello es necesario que haya una estrategia de coordinación de las centrales sindicales, ya que a mayor dispersión menor poder de negociación. El promedio de centrales sindicales en los países de la región es de cuatro centrales por país. La diversidad, que es una virtud por su componente, no debe impedir el consenso en temas prioritarios como la negociación por rama y otros aspectos centrales que hacen a la calidad de vida de los trabajadores.

## REFERENCIAS

### *Organismos multilaterais*

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015. Disponible en: [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS\\_435169/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm)

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Panorama Laboral da América Latina e do Caribe 2014. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_325664.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_325664.pdf)

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

### *Organismos governamentais (federal, estadual e municipal)*

Fonte de Informação Laboral da Colômbia - FILCO. Ministério do Trabalho com informação da Grande Pesquisa Integrada de Lares. Disponível em: <http://filco.mintrabajo.gov.co/pages/detalleIndicador.xhtml?idIndicador=302>

Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia - IBGE (2016). Disponible en: <http://www.ibge.gov.br/home/>

Instituto de Estadística y Geografía Chile - INE (2015), disponible en: <http://www.ine.cl>

Instituto de Estadística y Geografía Uruguay - INE (2016). Disponible en: <http://www.ine.gub.uy/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC (2016). Disponible en: <http://www.indec.gov.ar/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos - DANE (2016). Disponible en: <http://www.dane.gov.co/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía - INEGI (2016). Disponible en: <http://www.inegi.org.mx>

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2016). Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/>.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (2016). Disponible en: <http://www.ipea.gov.br>

Ministerio de Desarrollo Social Chile- MDS (2013). Disponible en: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/>

#### *Institutos de pesquisa não governamentais*

Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo - CENDA (Agosto 2016), *Medición de indicadores de trabajo decente: informe Chile 2016*. Santiago del Chile. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net).

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina/ Centro de Estudios y Formación Sindical - CIFRA/CEFS (Septiembre 2016), *Medición de indicadores de trabajo decente: informe Argentina 2015*. Buenos Aires. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net)

Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical - CILAS (2015), *El trabajo decente en México: medición de sus déficits y brechas*. Ciudad del México. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net).

Instituto Cuesta Duarte – ICD, PIT-CNT (2016), *Medición de indicadores de trabajo decente*. Informe Uruguay 2016. Montevideo (versión borrador)

Programa Latinoamericano de Desarrollo - PLADES (2016), *La situación del trabajo decente en al Perú 2015*. Lima. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net).

Sousa, (2016) *Brasil do Aveso: os Descaminhos de um Povo Batalhador e o Golpe de Estado em 2016 – as velhas elites oligárquicas contra-atacam: II Informe Nacional RedLat – 2016. A Construção do Trabalho Decente no Brasil*. Instituto Observatório Social (IOS). São Paulo. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net).

Escuela Nacional Sindical – ENS (2016), *El trabajo decente para la construcción de la paz en Colombia-medición de indicadores*. Medellín. Disponible en: [www.redlat.net](http://www.redlat.net).