

Precarización del trabajo
y empleo en
América Latina

Gustavo García

PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO Y EMPLEO EN AMÉRICA LÁTINA

AUTOR: Gustavo García

FECHA DE RECEPCION: Noviembre 11 de 2008

RESUMEN: El artículo describe la situación laboral de Latinoamérica y sus legislaciones, y un análisis comparado de la realidad Europea explicado por maestros de España e Italia.

PALABRAS CLAVE: Legislación laboral, Latinoamérica, Europa, inequidad, cobertura de negociación colectiva, sindicatos.

ABSTRACT: The article describes the labour situation of Latin America and his(her,your) legislations, and a compared analysis of the European reality explained by teachers of Spain and Italy .

KEY WORDS: labour Legislation, Latin America, Europe, inequity, coverage of collective bargaining, unions.

Precarización del trabajo y empleo en América Latina

Gustavo García

Dentro del marco del curso para expertos Latinoamericanos en relaciones laborales realizado en la UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA y con la colaboración de la UNIVERSIDAD DE BOLONIA, en Toledo (España), tuve la oportunidad de compartir con colegas de todo el continente, criterios sobre la práctica del Derecho del Trabajo en los diferentes países, teniendo constantes en cada legislación y siendo en particular la colombiana, una de las más ricas y extensas, y no solo en leyes al respecto, sino en interpretación conceptual por parte de nuestras cortes, siendo realmente avanzados al lado de nuestros pares.

Así las cosas, éste trabajo pretende dar a conocer esa serie de constantes en nuestras legislaciones y presentar una radiografía estadística de la situación laboral de Latinoamérica, y de la visión que se tuvo en nuestro estudio, partiendo de un análisis comparado de la realidad Europea explicado por maestros de España e Italia.

La apertura de las fronteras con el fin de lograr entre los diferentes países un sistema económico común, en los cuales la producción y el mercado dejan de ser realidades nacionales para ajustarse a un funcionamiento mundial de la economía ha traído como consecuencia transformaciones en los mercados de trabajo, tanto a nivel nacional, regional como mundial, esto es, se han producido traslados de capitales y mano de obra, con la instalación de empresas multinacionales creadoras de grandes consorcios, como por ejemplo las entidades bancarias o agencias de telecomunicaciones, que reestructuran su fuerza laboral, alterándose las relaciones de poder entre empresarios y trabajadores, en beneficio de los primeros, teniendo una respuesta tolerante de los gobiernos nacionales consistente en “dejar hacer” (*laissez faire*).

*Docente facultad de Derecho. Integrantes del equipo de trabajo: Ag. Hector Mercado (México). Director. Dr. Sidnei Machado (Brasil). Dra. Nathalia Colotuzzo (Uruguay). Dra. Carolina Feola (Uruguay). Dr. Gonzalo Duran (Chile) Dra. Maite Soto Yanez (Venezuela) Dr. Gustavo Garcia (Colombia)

Ello trae como consecuencia principalmente el desempleo, no solo en los sectores bajos, sino tan bien en los medios y altos, pues se incorporan nuevos sistemas tecnológicos que permiten la disminución de los costos operativos con menos personal, lo cual generaliza una distribución inequitativa de la riqueza, profundización de la pobreza y por ende una desigualdad social que conlleva su carga de marginación y violencia social.

En el escenario latinoamericano en la actualidad se presenta a nivel nacional (hablamos de cada país) una situación contrastante, por un lado, Estados en donde el modelo neoliberal ha sido desplazado como forma predominante de organización económica, como serían por citar algunos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Nicaragua y Venezuela, en donde existen gobiernos de centro izquierda, trayendo como consecuencia, que en su entorno local la toma de medidas y decisiones político económicas han pretendido aminorar los efectos de la desigualdad social y la repartición de la riqueza, con resultados que no son perfectamente visibles, sin que la corrupción que el nuevo modelo ha traído consigo, como en el caso Venezuela, en donde se plantean reformas de tipo estructural en materia colectiva del trabajo, con el fin de incentivar el derecho de sindicación en sectores adeptos al gobierno de turno y por el contrario, haciendo gravosa la situación de quienes están asociados libremente y no simpatizan con políticas dictatoriales que en últimas pretenden, hacer que el Estado intervenga en las relaciones de trabajo tan directamente, como en los modelos fascista y nazista.

Por otro lado, existen un conjunto de países en donde el modelo neoliberal está en pleno proceso de desarrollo, y por ende las concesiones de la lucha contra la pobreza no pasan por medidas de carácter social o de representación colectiva, sino que se estima que esas manifestaciones pueden ser mitigadas por el equilibrio que el mercado económico debe tener en su funcionamiento, y que en el corto plazo seguramente se irán a ver más afectados en su mercado laboral producto de la peor crisis económica, luego de la gran depresión del '29. Dentro de estos países se encuentran Colombia, México y Perú.

En ambos casos, el fenómeno sindical y la negociación colectiva están neutralizados, en el primero de ellos, son los gobiernos quienes se encargan de impulsar esas políticas, y en el segundo se deja a la expresión natural del mercado económico su gestación. Para el primero de los casos, las políticas son realmente represivas en contra de organizaciones sindicales y patronales contrarias al gobierno y en el segundo, la desincentivación para pertenecer a un sindicato, es la piedra en el zapato.

Paralelamente se intensificó el proceso y las practicas de fragmentación de la relación laboral, resultando en una creciente individualización de la contratación del trabajo, tanto en países de izquierda como en los de predominancia del mercado. Los instrumentos más utilizados son los contratos atípicos, especialmente las prácticas de subcontratación y promoción del trabajo autónomo (como en el caso concreto de Colombia con las Empresas de Servicios Temporales y en el peor de los casos a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, en donde al trabajador se le desconocen los más elementales derechos laborales, garantías constitucionales y que en ultimas han derivado en verdaderos ceses de actividades de éstos, como en el caso del paro de los corteros de caña de azúcar en el Valle del Cauca o de los cultivadores de palma africana en Santander).

En América Latina esos procesos profundizan la distorsión del mercado de trabajo y precarizan las relaciones que se dan en este, expulsando la fuerza de trabajo hacia la informalidad y promoviendo contratos de naturaleza civil o comercial. Disminuyen además, la posibilidad de acceder al pago de las prestaciones sociales y el acceso al Sistema General de Seguridad Social e impiden el desarrollo de Derechos como el de Asociación y el de la representación colectiva de los intereses de los trabajadores, ahondando así la desigualdad entre los dueños del capital y quienes tienen solo su fuerza y capacidad de trabajo como medio de subsistencia.

Los 20 países con peor Distribución en el Ingreso en el mundo

Nº	País	Coefficiente de Gini*
1	Namibia	74,3
2	Lesotho	63,2
3	Sierra Leona	62,9
4	República Centroafricana	61,3
5	Botswana	60,5
6	Bolivia	60,1
7	Haití	59,2
8	Colombia	58,6
9	Paraguay	58,4
10	Sudáfrica	57,8
11	Brasil	57
12	Panamá	56,1
13	Guatemala	55,1
14	Chile	54,9
15	Honduras	53,8
16	Ecuador	53,6
17	El Salvador	52,4
18	Perú	52
19	República Dominicana	51,6
20	Argentina	51,3

Algunas estadísticas económico-laborales, de interés para América Latina
Cuadro 1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos entregados en el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 2007.

*El coeficiente de Gini se utiliza para medir los niveles de desigualdad en un país. Toma el valor 0 si hay perfecta igualdad y el valor 100 si existe perfecta desigualdad entre los ingresos obtenidos por las personas

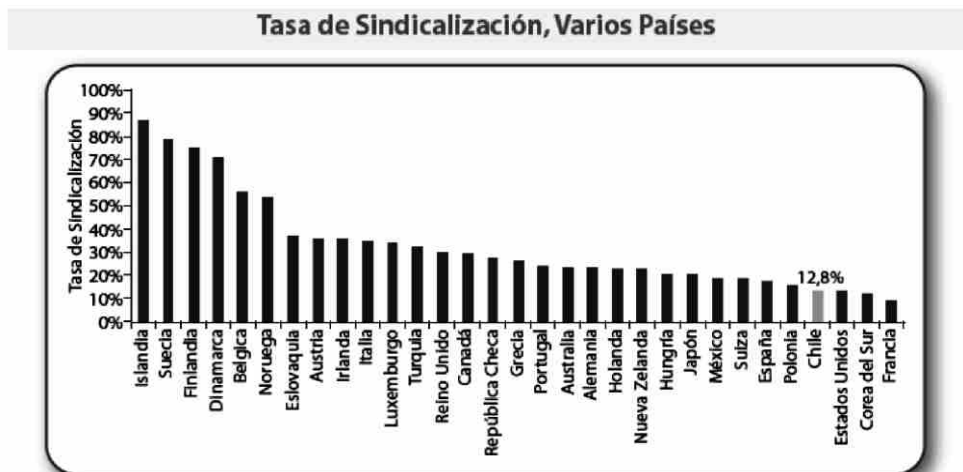
La desigualdad en términos de distribución de ingresos y riqueza, es un hecho indiscutible en América Latina. En cantidad de naciones, se trata de la zona mayor desigualdad en el mundo. Según información del PNUD, para el año 2007 catorce de los veinte países más desiguales del mundo provenían de esta parte.

En parte, el desequilibrio en las relaciones laborales ha jugado un rol clave en explicar esta triste realidad. En efecto, los distintos sistemas sindicales presentes en América Latina han sido incapaces de resolver ésta asimetría.

La región transita por la ruta de políticas económica liberales donde los pisos mínimos de garantías sociales (educación, salud, vivienda, trabajo) están subsumidos al equilibrio de los mercados cada vez más privatizados.

A diferencia de Europa, la mayoría de los países latinoamericanos, presentan bajas tasas de cobertura en el desarrollo al Derecho a la Negociación Colectiva (excepto Chile, Brasil y Argentina). Esta situación es sin lugar a dudas una de las fuentes de inequidad social.

Grafico 1



Fuente: Departamento de Estudios Ministerio del Trabajo - CHILE, con datos OCDE, OIT, INE, Dirección del Trabajo y Visser.

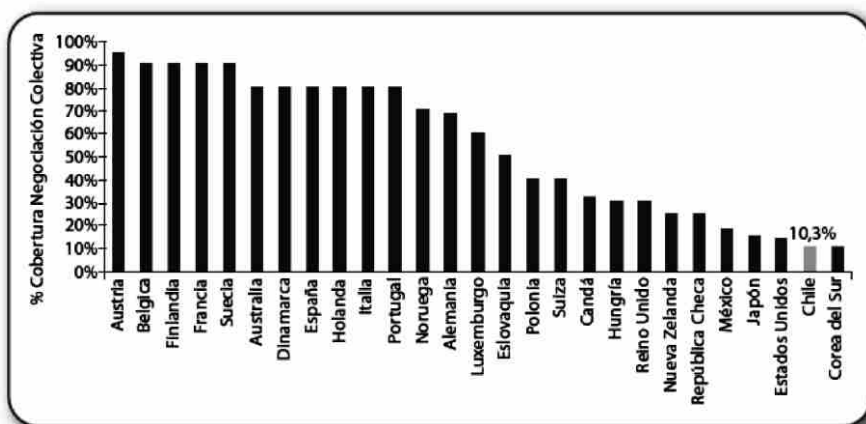
América Latina se caracteriza por tener bajas tasas de sindicalización: la más alta se encuentra en Argentina con un 37%, le sigue Brasil con un 18%, Chile con cerca de 13%. Perú, Bolivia, El Salvador, Costa Rica y Colombia presentan tasas por debajo del 5%.

En el caso de Colombia, propiamente se puede apreciar que su tasa actual de sindicalización no alcanza el 5%, lo cual se debe a factores que pueden provenir de cualquiera de los lados de la relación laboral y del especial clima de violencia e intolerancia por el que pasa nuestra historia reciente. Así, la violencia contra los líderes sindicales alcanza su punto más alto en éste país y eso dificulta el ejercicio del Derecho de Asociación y sus conexos como medidas de protección a la clase trabajadora. De otro lado, la organización misma del sindicato los han convertido en organizaciones antidemocráticas y en donde la perpetuidad de sus dirigentes las han hecho instituciones estáticas, en donde los ya mencionados son en términos generales personas poco preparadas o en donde individualizan sus intereses priorizándolos sobre los del colectivo de miembros del sindicato, en abierta contravía de los fines mismos de la organización.

En cuanto la cobertura de la negociación colectiva, la región está lejos de alcanzar los niveles europeos, haciendo de este Derecho, un verdadero e inoperante instrumento, en donde el Estado, como en el caso de Colombia, no pone en práctica principios conexos como el de concertación, para regularizar las relaciones laborales. En este plano, existen diversos estudios que demuestran la correlación existente entre mayor cobertura y menor desigualdad en términos del Índice de Gini.

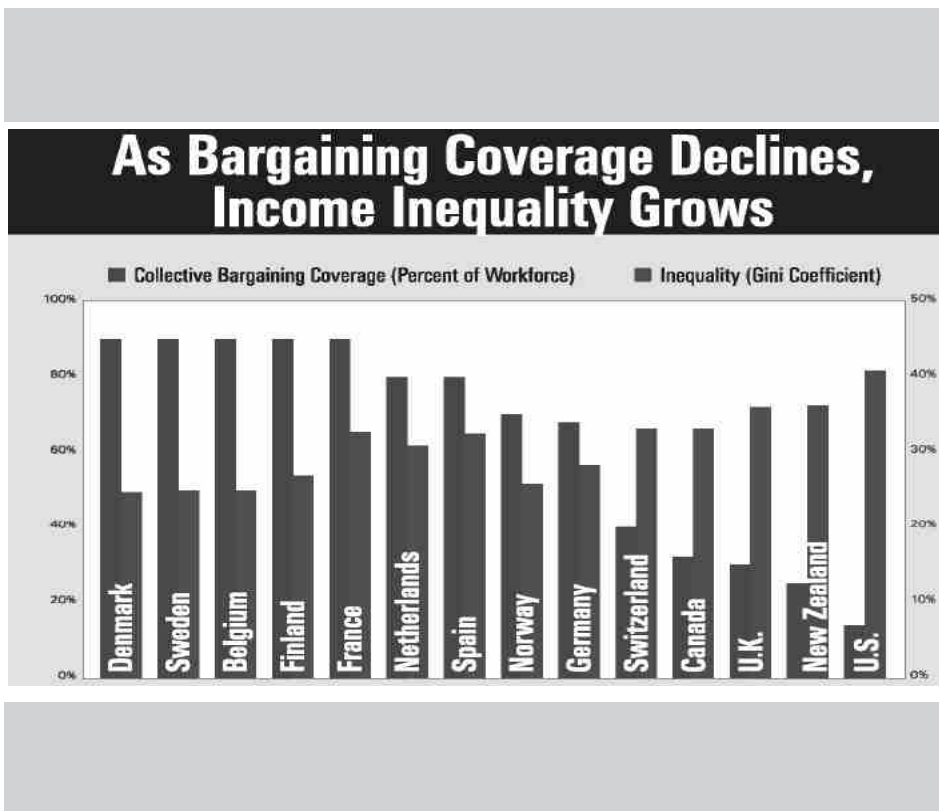
Gráfico 2

Cobertura Negociación Colectiva, Varios Países



Fuente: Departamento de Estudios Ministerio del Trabajo - CHILE, con datos OCDE, OIT, INE, Dirección del Trabajo y Visser.

Gráfico 3

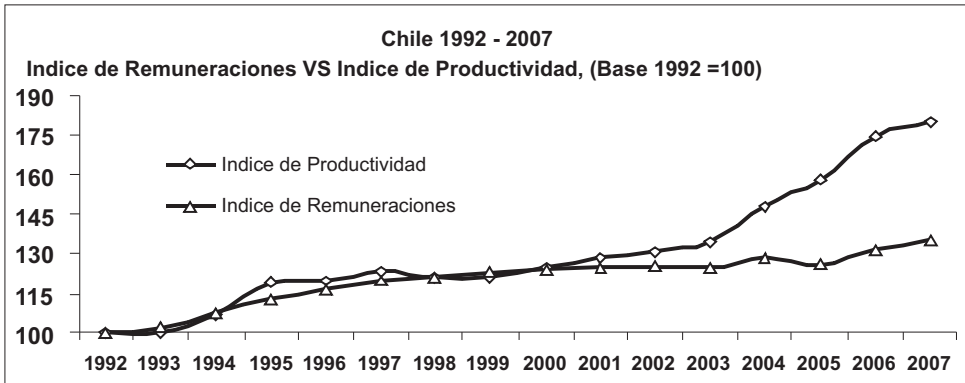


Fuente: Ron Blackwell, AFL-CIO, Ponencia efectuada en seminario "Consejo Trabajo y Equidad", Chile 2008

De otro lado, el desequilibrio de poder entre los trabajadores y la empresa es difícil de solucionar en escenarios estructuralmente desiguales. El gráfico 3, indica que a mayor cobertura menor es la desigualdad.

Un mecanismo de transmisión de esto, se genera por la vía de remunerar al trabajador según sea el aporte que realiza. Esquemas latinoamericanos muestran una disociación entre productividad y remuneración. Lo anterior emerge como uno de los factores claves para la desigual distribución de los ingresos en asocio con el mercado laboral latinoamericano.

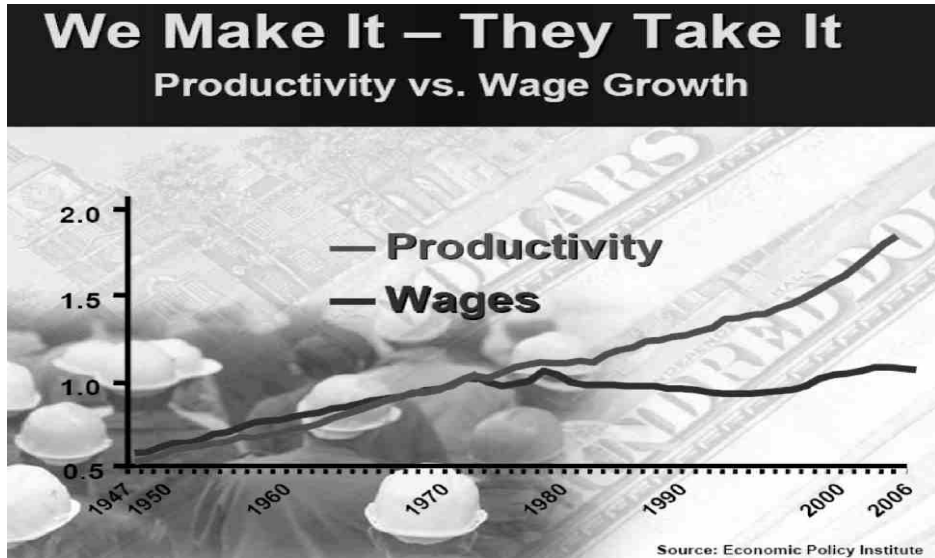
Gráfico 4
Chile: Remuneraciones y Productividad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de INE y Banco Central de Chile

El gráfico 4 y 5 confirma que las ganancias en productividad no son traspasadas a remuneraciones como pago al factor. Lo anterior sólo genera inequidad abultando la ganancia empresarial.

Gráfico 5
EE.UU: Remuneraciones y Productividad



Vemos no obstante que una mayor cobertura de la negociación colectiva, NO necesariamente es sinónimo exacto de mejoras efectivas en materia sindical-laboral, así como tampoco en la lucha por la desigualdad. El contenido del acuerdo mide gran parte de la eficacia del Diálogo Social; En efecto, Argentina goza de más del 80% en la cobertura mientras que en Brasil el 100% está cubierto, sin embargo como se observa en el cuadro 1, ambos países están dentro de los 20 más desiguales del mundo. En estas dos excepciones, existe todavía un gran camino por recorrer en materia de logros colectivos de trabajo. En Brasil, la rigidez implantada en los instrumentos colectivos se comporta como un freno en este sentido.

Existe una manifiesta preferencia por los trabajadores altamente calificados, pues surgen nuevas oportunidades de empleo que los trabajadores cuyos puestos de trabajo han sido suprimidos, no son competentes para ocupar por carecer de las necesarias calidades para ello, ocasionando, entonces, altos niveles de desempleo e informalidad, por lo que se debe procurar vigilar por una mejor preparación e instrucción del trabajador, esto es, el trabajador debe ser capaz de evolucionar al unísono de los progresos tecnológicos, es ello una necesidad impuesta por la economía moderna.

Todo esto trae como consecuencia que se abran las posibilidades a una serie de acuerdos colectivos que regulen esas relaciones de trabajo, y el surgimiento de nuevos actores en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Conclusiones

En Europa, se lleva trabajando en la formación de un mercado económicamente común desde hace más de 50 años, con modelos políticos democráticos, lo que se refleja en lo laboral en aspectos como la negociación colectiva y como consecuencia de ello los sindicatos como verdaderas instituciones democráticas. No obstante, la incorporación de nuevos países a la comunidad ha hecho que se disminuya la influencia de los sindicatos en la búsqueda de la cobertura de las garantías sociales, lo que pone en peligro la vigencia de los estados bienestar.

Por su parte, Latinoamérica se constituye un mosaico de países con mercados atomizados, sin directrices comunes, excepto cuando se hacen negociaciones de TRATADOS DE LIBRE COMERCIO en bloque, como el Mercosur y las que se han efectuado entre PERU, COLOMBIA y LOS ESTADOS UNIDOS, entre otros.

De otro lado, la tercerización como fraude al derecho del trabajo, se presenta en todos los países de Latinoamérica, al igual que en los comunitarios como una preocupante creciente tendencia, con el fin de evitar la contratación directa con la empresa, lo que genera a su vez protestas de carácter colectivo. En éste aspecto, es común que los jueces deben cumplir con la tarea de evitar el fraude a la Ley Laboral y así nivelar las cargas entre el deber ser y el abuso del derecho, en concordancia del principio de coordinación económica y equilibrio social.

En América Latina, existe una ausencia total de diálogo social en la práctica, aunque si en la normatividad interna de cada país, a diferencia de los países comunitarios en donde el diálogo social es una constante practica, en el camino de la regulación de las relaciones entre los dueños del capital y la fuerza de trabajo, teniendo como base, lideres sindicales preparados y dispuestos al crecimiento económico de las empresas y los Estados.

En cuanto a la discriminación de género, es claro que en Europa se ha avanzado sobre un cubrimiento total de los aspectos que pueden cubrir las expectativas de la mujer del siglo XXI, y la generación de espacios que le permitan armonizar su papel tan importante en la sociedad como madres y trabajadoras al mismo tiempo. Sin embargo, en los países de Latinoamérica, aunque si bien es cierto, se han constitucionalizado algunos de sus derechos, tan bien lo es que la discriminación se esconde tras abusos que no se denuncian o quedan impunes detrás de jurisdicciones laborales ineficaces, e inspecciones del trabajo poco proactivas hacia la protección de los derechos laborales de la mujer. Así mismo, la igualdad por razón de género, debe ser una constante en la contratación de hombres y mujeres, con el objetivo común de no generar diferencias en cualquiera de las circunstancias y elementos de las relaciones de trabajo.

El sindicato de hoy, debe ser una institución democrática y no burocrática que constituya la verdadera forma de proteger los derechos e intereses de quienes las constituyen, y no ser un simple espectador de negociaciones individuales en donde se abuse del trabajador como la parte débil de la relación laboral.