

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

¿Qué anhelan los trabajadores en América, en el mundo laboral?*

Ydangely TROPIANO**
Atilio NOGUERA***

RESUMEN: A nivel mundial en los últimos años, los trabajadores han estado en una encrucijada en cuanto a sus condiciones laborales, ante los cambios políticos, sociales, económicos y tecnológicos, aumentando la migración laboral en búsqueda de mejores alternativas de vida y de beneficios laborales. Desde el 2016, la OIT ha indicado que más de 200 millones de personas migran y en 2021 había 5,9 millones de trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe, señalando la Organización Panamericana de la Salud que hay una dinámica de la migración en las Américas, especialmente hacia Norteamérica, aumentando considerablemente en el 2023. Por tal motivo, el presente artículo tiene por objeto analizar qué anhelan realmente los trabajadores de América, aplicando una metodología cualitativa con fuentes documentales y estadísticas emitidas por consultoras y por los propios autores, para su posterior razonamiento y análisis, concluyendo que los trabajadores de América desean un salario digno, una mejor calidad de vida y seguridad social, elementos socio-laborales que no están alejados de las necesidades individuales, pero que lamentablemente en el transcurso del tiempo han sufrido una inestabilidad producto de las diversas políticas sociales y económicas que han influido en las regiones. Es necesario tomar medidas en pro al bienestar de la población trabajadora, de lo contrario aumentará el desplazamiento de los trabajadores, la pobreza y la crisis en el sistema social.

Palabras clave: Condiciones laborales, seguridad social, calidad de vida, liderazgo sindical, migración laboral, trabajadores en América.

* Artículo relacionado a la presentación en el XIV Congreso internacional ADAPT, *¿Qué quieren los trabajadores, hoy? Una reflexión interdisciplinaria sobre representación, relaciones industriales y derecho laboral*, Bérnago, 4-6 diciembre 2024.

** Abogada; Especialista en Derecho Laboral; Doctor en Ciencias Jurídicas; Operador Sociosanitario (Italia); Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Profesora de Derecho del Trabajo, Salud Ocupacional y Regímenes Especiales, Universidad Santa María (Venezuela) e Instituto Universitario de Mercadotecnia (Venezuela).

*** Abogado; Especialista en Derecho Laboral; Doctor en Innovaciones Educativas; Miembro de Aprendizaje Jurídico (Venezuela); Profesor de Derecho del Trabajo, Salud Ocupacional, Medios Alternos de Solución de Conflictos, Universidad Central de Venezuela (Venezuela), Universidad Santa María (Venezuela) e Instituto Universitario de Mercadotecnia (Venezuela).



SUMARIO: 1. Preámbulo. 2. Derecho laboral. 3. Sindicato laboral. 4. Condiciones laborales y trabajo en Latinoamérica. 4.1. Condiciones laborales en Latinoamérica. 4.1.1. El trabajo en Latinoamérica. 5. Análisis de la encuesta por Aprendizaje Jurídico. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

What Do Workers Long for in America, in the World of Work?

ABSTRACT: In recent years, workers around the world have been at a crossroads in terms of their working conditions, given the political, social, economic and technological changes, increasing labour migration in search of better life alternatives and labour benefits. Since 2016, the ILO has indicated that more than 200 million people migrate and in 2021 there were 5.9 million migrant workers in Latin America and the Caribbean, pointing out the Pan American Health Organization that there is a dynamic of migration in the Americas, especially to North America, increasing considerably in 2023. For this reason, the present article aims to analyse what workers in America really want, applying a qualitative methodology with documentary and statistical sources issued by consulting firms and by the authors themselves, for subsequent reasoning and analysis, concluding that workers in America want a decent wage, a better quality of life and social security, socio-labour elements that are not far from individual needs, but that unfortunately over time have suffered instability as a result of the various social and economic policies that have influenced the regions. It's necessary to take measures in favour of the well-being of the working population, otherwise the displacement of workers, poverty and the crisis in the social system will increase.

Key Words: Working conditions, social security, quality of life, union leadership, labour migration, workers in America.

1. Preámbulo

La OIT emitió informe en el 2016, indicando que según estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes se estima en ese período la existencia de alrededor de 232 millones de migrantes en el mundo, de los cuales 150 millones son trabajadores equivalentes a un 65% del total, donde la OIT consideró intensificar sus acciones respecto a las migraciones laborales, incluyéndose entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030.

En el 2019, se estimaba 169 millones de trabajadores migrantes en el mundo y constituían el 4,9% de la fuerza de trabajo global en los países de destino constituyendo aproximadamente el 69% de la población mundial en edad de trabajar. En 2021 había 5,9 millones de trabajadores migrantes en América Latina y el Caribe, de los cuales el 40% eran mujeres. La Organización Panamericana de la Salud señala que hay una dinámica de la migración en las Américas, especialmente hacia Norteamérica, aumentándose considerablemente en el 2023, desde países de Centroamérica y el Caribe, pero también diversificando a Europa.

De las referidas estadísticas a medida que pasan los años las cifras van en incremento, pero a su vez igualmente se está presenciando en cada país que los trabajadores dejan su trabajo actual por uno nuevo, en búsqueda de un cargo que ofrezca un mejor salario y un equilibrio entre el empleo y la vida. En tal sentido, conforme a los datos de la *Encuesta Global de Actitudes de Beneficios 2022* sobre América Latina, la consultora WTW¹ indica que casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su puesto de trabajo, es decir, un 56% de los empleados latinoamericanos consultados planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si pudiera, frente a un 45% que está abierto a nuevas propuestas o planea marcharse.

Ante esta situación nos preguntamos: ¿qué está sucediendo realmente en América? ¿No existen políticas sociales y económicas atrayentes a los trabajadores? ¿El derecho del trabajo y la seguridad social se está desvaneciendo? ¿Los sindicatos han perdido la fuerza de credibilidad de representación hacia los trabajadores? Será que los trabajadores en vez de querer charlas motivacionales desean reconocimiento, oportunidades de crecimiento, ambiente laboral positivo, buenos líderes, mejores incentivos económicos y sociales, equidad, carga de trabajo razonable, formación. Por tal motivo, el presente artículo tiene por objeto analizar qué anhelan realmente los trabajadores de América.

¹ WTW, *Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador*, en www.wtwco.com, 21 julio 2022.

2. Derecho Laboral

Balbín² indica que el derecho del trabajo es una rama jurídica que se encarga de estudiar el ámbito social del trabajo, y la relación entre trabajador y empleador que son los protagonistas de una relación individual del trabajo, sin obviar la relación colectiva con el sindicato.

Como precisa la OIT³, el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos puntualiza los derechos y principios internacionales en la materia:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Raso Delgue⁴, indica que la evolución del derecho del trabajo estará ligada a los cambios de los contextos sociales, económicos y políticos de los diversos países, no existiendo un derecho de trabajo inmutable, en que la historia del trabajo y sus reglas jurídicas sigue un complejo proceso de retroalimentación, en que la realidad y la norma se confrontan sin pausas. Asimismo, señala que en el siglo XX se vio irrumpir con la fuerza de una violenta explosión el trabajo subordinado. El trabajador de fábrica fue la típica y principal de la actividad laboral del hombre durante las primeras tres cuartas partes del siglo XX. Citando a Javillier, expresó que «conceptos como el de empleador, empresa, subordinación están afectados por las mutaciones económicas y tecnológicas»⁵.

En tal sentido, el derecho laboral es una rama jurídica que regula los

² A.N. BALBÍN, *El concepto de derecho del trabajo*, en *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 2015, n. 45.

³ OIT, *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*, 2009, p. 6.

⁴ J. RASO DELGUE, *El Derecho del Trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, n. 13, p. 22.

⁵ *Idem*.

derechos, deberes, características, elementos y aspectos económicos y sociales ante una relación individual entre trabajador y empleador, e incluyendo la colectiva con el sindicato, donde en cada país experimentará transformaciones a medida que surjan cambios en lo político, económico e lo tecnológico; constituyendo además un derecho humano universal internacional.

Por otra parte, la OIT impulsa el trabajo decente, es decir, la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad incluyendo la familia, que cuenten con protección social como acceso a seguros de salud y a las pensiones dignas al momento de la jubilación o en el caso de que adquieran discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo⁶.

A tal efecto, la seguridad social comprende el conjunto de medidas tomadas por el Estado y la sociedad para proteger a los trabajadores y a sus familias, aliviando su necesidad económica ante una contingencia o riesgo social⁷.

En el portal web del Gobierno de México⁸, se indica que la terminología de la seguridad social se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad, que la OIT define 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 e hijas. La seguridad social se encuentra encaminada a la protección y mejoramiento de los niveles de bienestar de las personas trabajadoras y sus familias.

Para la OIT la seguridad social es un derecho humano definido como un conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida⁹. Comprenden la asistencia médica y las prestaciones en caso de enfermedad, desempleo,

⁶ OIT, *op. cit.*, p. 6.

⁷ SUSESO, *¿Qué es la seguridad social?*, en www.suseso.cl, 14 abril 2017.

⁸ PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, *La seguridad social y sus beneficios*, en www.gob.mx, 13 junio 2018.

⁹ F. DURÁN-VALVERDE, J.F. ORTIZ VINDAS, *Módulo 8. Derecho al trabajo y seguridad económica. Marco normativo y tendencias de la protección social de las personas mayores*, Curso taller *Promoción, protección y ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores en América Latina*, CEPAL, OIT, 2021, p. 4.

vejez, accidentes de trabajo, responsabilidades familiares, maternidad, discapacidad y prestaciones de sobrevivientes¹⁰.

Asimismo, Ramírez Villela y Cuchcatla Méndez indican que la seguridad social según la OIT es un derecho humano reconocido jurídica e internacionalmente cuyas funciones esenciales están orientadas a proteger el ingreso monetario de las personas y familias, subsidiar su ingreso – *especialmente cuando enfrentan situaciones de pobreza*– y proveerles asistencia médica en caso de necesitarla¹¹.

En tal sentido, la seguridad social es un derecho humano internacional que tiene por finalidad garantizar a la población protección a la salud, a la vejez, al desempleo, invalidez, accidente de trabajo, maternidad, así como las prestaciones sociales; amparada además por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, entre otras.

Ahora bien, Callau Dalmau¹² indica, de las estimaciones de la OIT publicadas en su último informe a finales de 2017, que «sólo el 29 por ciento de la población mundial está protegida por un sistema de seguridad social integral que abarca toda la gama de prestaciones, desde beneficios familiares hasta pensiones de vejez, y que la amplia mayoría de la población mundial –el 71 por ciento, o 5.200 millones de personas– tiene solo una cobertura parcial o ninguna», destacando que este déficit de cobertura guarda una relación directa con la falta de inversión en protección social, en especial África, Asia y los Estados Árabes.

Ramírez Villela y Cuchcatla Méndez, en el estudio presentado sobre el análisis de la seguridad social en América, han determinado que hay una mayor extensión en las prestaciones por vejez y asistencia médica, mientras que es menor en la provisión de prestaciones para niñas y niños, y en el aseguramiento contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, el índice de gasto mostró una alta heterogeneidad en los niveles de gasto en seguridad social de los países americanos, en las variables de gasto público per cápita, en salud y en protección social, y presentan diferencias más notables entre los países que han analizados, mostrándose grandes divergencias entre Canadá y EEUU, y el resto de los países.

Otro punto que los citados autores destacan, es que antes de la pandemia de Covid-19, sólo ocho países de la región latinoamericana y

¹⁰ Convenio OIT n. 102, *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)*, 1952.

¹¹ M.Á. RAMÍREZ VILLELA, C. CUCHCATLA MÉNDEZ, *Análisis comparado de los sistemas de seguridad social del continente americano: El índice de Universalización de la seguridad social*, Documento de Trabajo CISS, 2024, n. 10, pp.18-19

¹² P. CALLAU DALMAU, *La Seguridad Social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919*, en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39, p. 33.

caribeña (Argentina, Bahamas, Barbados, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela y Uruguay) y dos países norteamericanos (Canadá y EEUU) contaban con seguros ante esta contingencia, por lo que la protección del ingreso de las personas en edad activa tenía un bajo nivel de cobertura en el continente, y que a pesar que durante la pandemia se crearon algunos programas para proteger contra la pérdida de ingresos monetarios por trabajo, la mayoría fueron temporales y no ha mejorado sustancialmente el aseguramiento en este ámbito¹³.

Asimismo, se estimó conforme el Informe Empleo Mundial y Perspectivas Sociales: Tendencias para 2024 de la OIT, que aproximadamente 435 millones de trabajadores estarían buscando empleo. Indicándose que a pesar de la reducción del desempleo después de la pandemia de Covid-19, los salarios han disminuido en la mayoría de los países del Grupo de los Veinte (G20)¹⁴, por motivo de la inflación.

Entre los países del G20, China, Rusia y México registraron un crecimiento salarial real en 2023, mientras que, en los demás países, los trabajadores experimentaron una disminución en el valor de la remuneración real, siendo más acentuada en Brasil (6,9%), en Italia (5%) y en Indonesia (3,5%)¹⁵.

Al respecto, en el año 2001 la OIT¹⁶ emitió estadísticas en cuanto al porcentaje individual y total del gasto en la seguridad social de algunos países de Latinoamérica para el período 1996-1997, entre los cuales están¹⁷: Argentina 41,2%; Brasil 36,7%; Chile 45,6%; Costa Rica 42,6%; México 22,6%; Panamá 41,3%; Uruguay 67,8%; adicionalmente EEUU 48,8% y Canadá 40,1%.

Se observa en los años 90, que había un impacto económico de la seguridad social en América, que en ese entonces no cubría todos los regímenes prestacionales, y el mayor gasto estuvo agravado al servicio de salud y las pensiones. En el transcurrir del tiempo en el período 2000, antes de la pandemia la seguridad social en América Latina y el Caribe avanzó en relación a la ampliación de la cobertura contributiva y no contributiva de

¹³ M.Á. RAMÍREZ VILLELA, C. CUCHCATLA MÉNDEZ, *op. cit.*, pp. 67 y 73-74.

¹⁴ Es el foro de cooperación en las áreas más relevantes de la agenda económica y financiera internacional.

¹⁵ MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, *OIT: El crecimiento del desempleo y de las desigualdades son desafíos para el G20 en 2024*, en g20.gov.br, 6 marzo 2024.

¹⁶ OIT, *Informe VI. Seguridad social: temas, retos y perspectivas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2001, 89ª reunión, p. 94.

¹⁷ Porcentajes de gastos totales, que comprenden los gastos de las pensiones, de la asistencia médica, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades, y de las prestaciones familiares y en concepto de vivienda y de asistencia social en metálico y en especie, incluidos los gastos administrativos.

protección social, pero con una situación heterogénea en función del punto de partida de los países, sus particularidades en el mercado de trabajo, el ámbito de aplicación de la legislación y los avances para el afianzamiento de sistemas integrales de protección social¹⁸.

La OIT indica, además, que entre los años 2005 al 2017, la región de América Latina y el Caribe mostró importantes avances en términos de cobertura contributiva por la población ocupada, pasando del 36,6 al 47,5% respectivamente, en el 2017 bajó al 46,9% y se estabilizó en 46,6% entre el 2018-2019. En el 2020, la pandemia causó un brusco impacto en la cobertura contributiva de manera heterogénea entre los distintos países y subregiones¹⁹.

En este sentido, con el Covid-19, los avances se retuvieron con una caída del PIB del 7% en 2020 a escala regional, los efectos productivos, laborales, de protección social y macro-fiscales se hicieron presentes con gran velocidad y magnitud. En el 2021, se experimentó un mejor desempeño donde las proyecciones de recuperación apuntaron a que la región recuperó parte de la capacidad productiva afectada, no obstante, la caída bianual del producto interno siguió al 1,6%²⁰.

Otro aspecto a destacar en el informe de la OIT, es que el gasto en protección social es más elevado en los países con un mayor nivel de desarrollo y maduración del sistema de protección social como Brasil, Argentina y Uruguay. En cambio, en otros países, el gasto público social no alcanza niveles más elevados ya que tienen otras formas de provisión, como gestores privados y/o no gubernamentales, como el caso de Chile, en que introdujeron las cuentas de capitalización individual para reemplazar a los sistemas públicos y también de los países con seguros de salud de provisión no estatal para algunos colectivos²¹, por ejemplo Venezuela.

A continuación, las estadísticas del gasto social en seguridad social en América Latina y el Caribe, en el período 2020-2021.

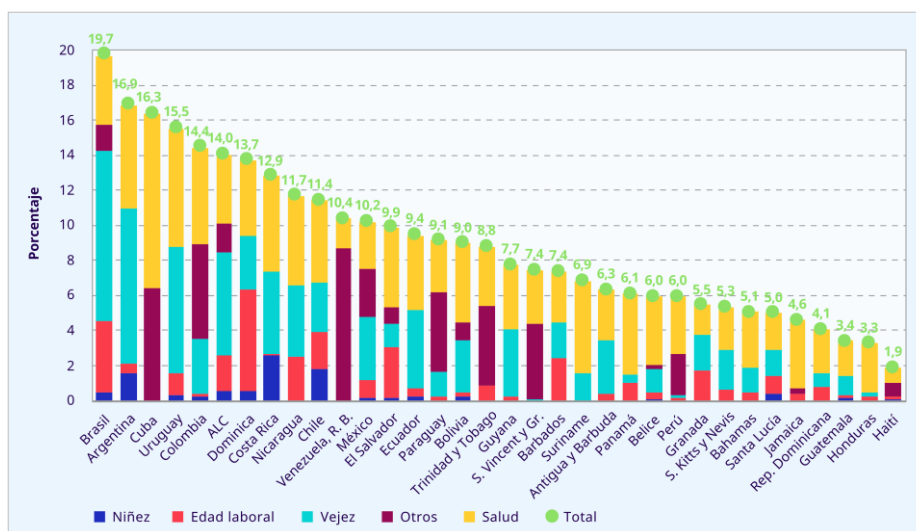
¹⁸ OIT, *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe. Avances y retrocesos ante la pandemia*, 2021, p. 3.

¹⁹ *Ibidem*, p. 30.

²⁰ *Ibidem*, p. 3.

²¹ *Ibidem*, p. 32.

Gráfico 1 – Gasto social en protección social según garantías de los pisos de protección social (en % del PIB, último año disponible)



Nota: el gasto público en protección social incluye el gasto en servicios y transferencias prestados a personas y hogares, y el gasto en servicios prestados de forma colectiva. En el gasto en atención de salud, las fuentes públicas incluyen los ingresos en forma de transferencias y subvenciones, las transferencias, las subvenciones a los beneficiarios del seguro de enfermedad voluntario, los planes de financiación de las instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares o de las empresas, así como las cotizaciones obligatorias de prepago y del seguro social de enfermedad. Todas estas transferencias y subvenciones representan fuentes públicas para la sanidad e indican la parte global de la financiación gubernamental de salud.

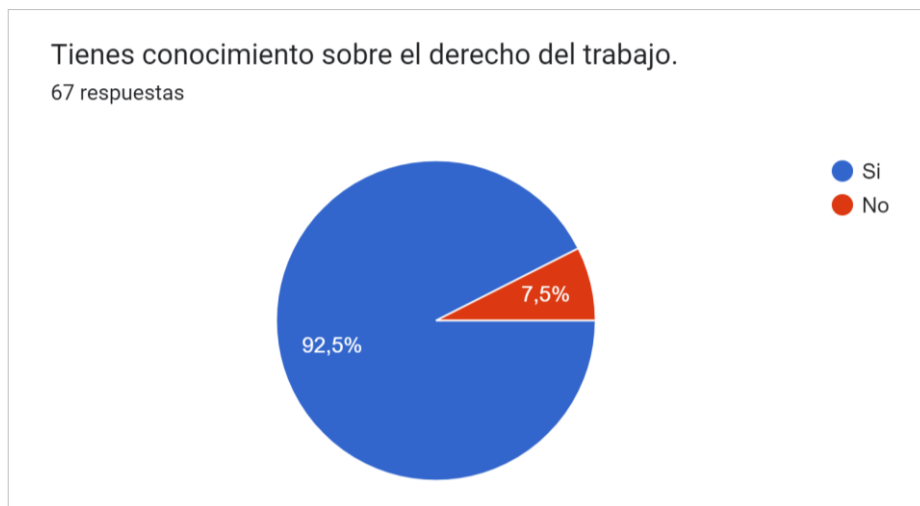
Fuente: OIT, *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia*, 2021, p. 32, gráfico 3.2

Conforme lo transcrito, la seguridad social es un sistema destinado a garantizar protección a la población ante las contingencias de enfermedad, desempleo, pensiones, accidente de trabajo, entre otros, que en el transcurso del tiempo ha presentado variaciones en su desarrollo en Latinoamérica, teniendo un impacto significativo durante la pandemia del Covid-19, el cual no contribuyó a su desarrollo, al contrario tuvo una disminución en el aporte contributivo producto a su vez de la crisis laboral, sanitaria y económica, que a pesar de su mejoría en el 2021, igualmente no se estabilizó con la producción económica de acuerdo con el valor del PIB. Sin embargo, el escenario de antes y después del Covid-19 no ha constituido el único factor detonante de afectación a la clase trabajadora, sino también, el modelo que han seguido diferentes países en la puesta en práctica de la

seguridad social, con resultados positivos en algunos países pero negativos en otros, donde a su vez el aumento de la economía informal, la corrupción, la crisis económica y política, el desempleo han colaborado a su desestabilización, como también la migración trabajadora, cuyo punto se desarrollará más adelante.

Ahora bien, se presentan dos gráficos de la encuesta realizada por Aprendizaje Jurídico²² que especifica que un gran porcentaje de los participantes tienen conocimiento referente a la materia dilucidada, permitiendo cotejar y contrastar la claridad, confiabilidad y validez del resto de los datos recolectados del cuestionario, que serán analizadas.

Gráficos 2 y 3 – Conocimiento sobre el derecho laboral y la seguridad social



²² Encuesta a nivel internacional destinada a la población de América, para evaluar las perspectivas, conocimientos y criterios en relación a los anhelos que tienen un grupo de participantes en el trabajo y los motivos que los encaminan a emigrar, obteniendo 67 respuestas, que se mostrarán y se analizarán en el presente artículo. Se utilizó como método el sistema de formulario de Google.



3. Sindicato laboral

El sindicato es la organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos²³.

En este sentido, es aquella figura que una vez constituida posee una serie de derechos que le permite garantizar su funcionamiento. El Convenio OIT n. 87 establece la libertad sindical y el derecho de sindicación, regulando la protección de la organización sindical como el derecho de obtener la personería jurídica, garantizar la autonomía en acciones como la redacción de los estatutos, organizar su administración y formular su programa de acción. Entre sus atribuciones comprende el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. En cada país, el sindicato actúa de acuerdo con las disposiciones establecidas en sus estatutos, las leyes o códigos de trabajo en procura de la protección, sus respectivos intereses económicos y sociales.

El art. 3 del Convenio OIT n. 135, sobre los representantes de los trabajadores, define las personas reconocidas tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, entre las cuales a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o b) representantes electos, es decir, aquellos libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, conforme la legislación nacional o de los contratos colectivos.

²³ CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE, *Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación*, 2011, p. 1.

En el ejercicio de sus derechos busca el bienestar de las condiciones laborales de sus afiliados (trabajadores), sea por medio del convenio, contrato colectivo u otra figura estipulada en la respectiva norma, a través de diversas negociaciones con el empleador sea público o privado.

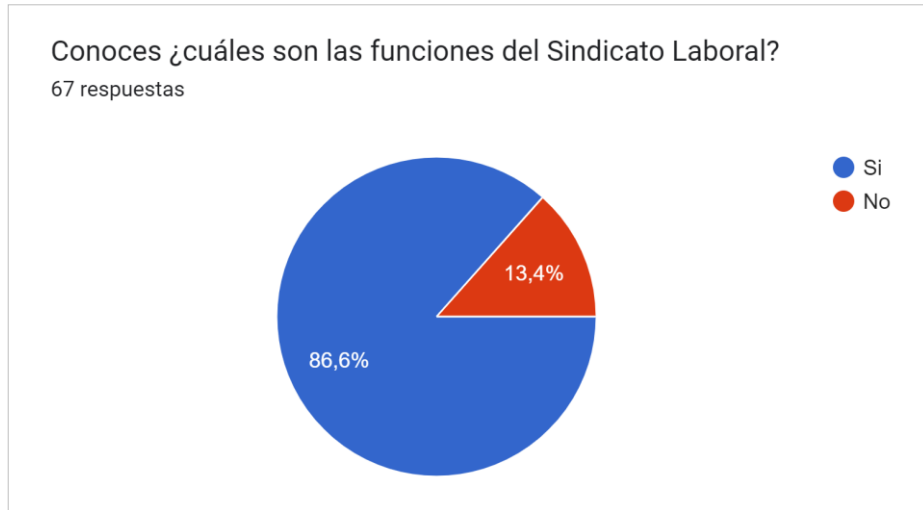
Para alcanzar una mejoría de las condiciones laborales de sus afiliados y afiliadas, el sindicato debe ser una organización fuerte y consolidada, donde los trabajadores se afilian y deciden participar en las actividades del sindicato, ya que permite conseguir un saldo más favorable o más provechoso de aquello que conseguirían actuando de manera individual, sea por el cumplimiento de los derechos que le están reconocidos, la ampliación de éstos o la creación de nuevos derechos²⁴.

A continuación, se presenta el resultado de la encuesta realizada en relación a la temática, a los fines de indagar las percepciones de los participantes sobre el sindicato laboral, su credibilidad de representación actual y su importancia en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Gráficos 4 y 5 – Conocimiento sobre el sindicato laboral y sus funciones

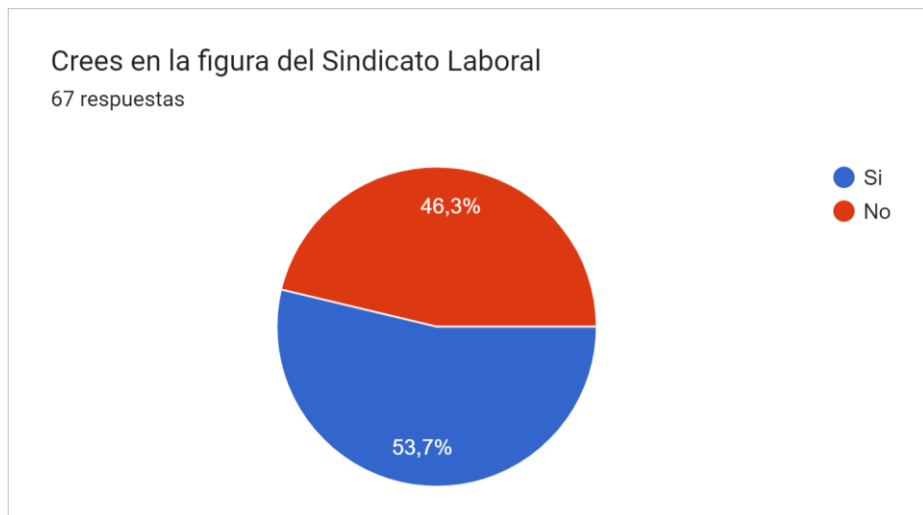


²⁴ *Ibidem*, p. 4.

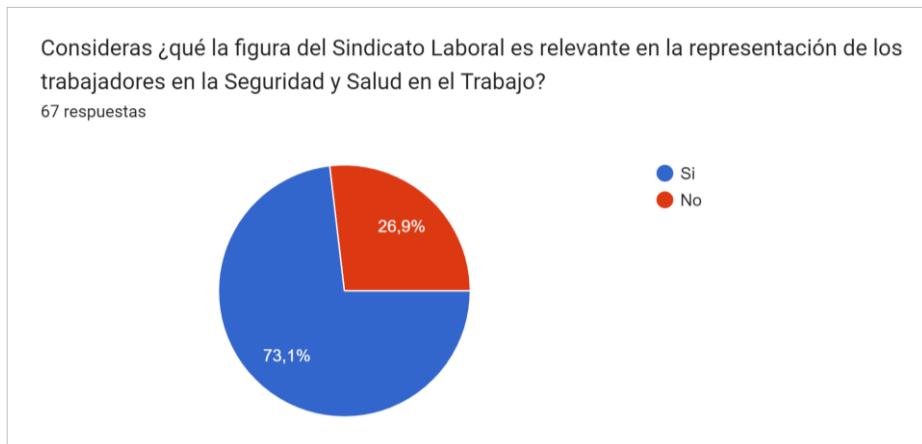
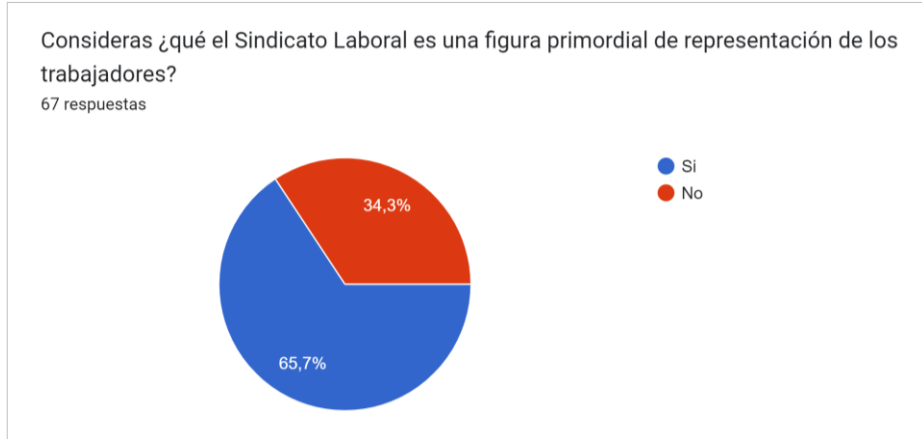


En los gráficos se indica que los encuestados tienen conocimiento del sindicato laboral y sus funciones, cuyo resultado permite convalidar el resto de las preguntas relacionadas con el tema evaluar.

Gráfico 6 – Credibilidad del sindicato laboral

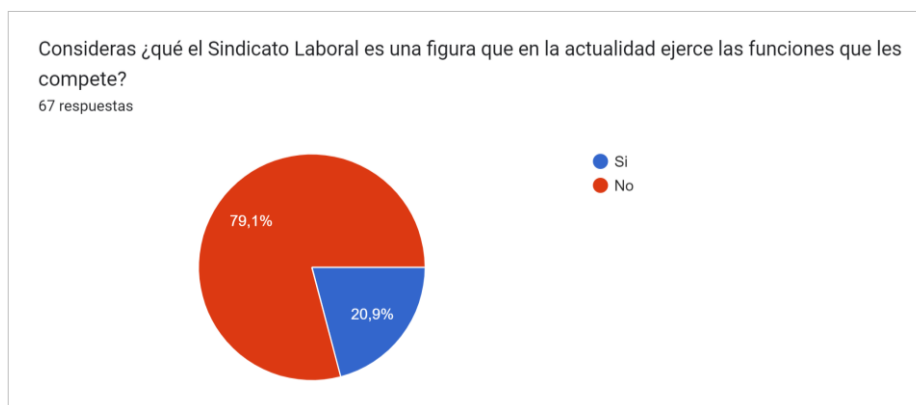


Gráficos 7 y 8 – Representación de los trabajadores por parte del sindicato



En el gráfico 6 se detalla, que un 53,7% de los encuestados aún creen y confían en este medio de representación, sin embargo, hay una brecha mínima de casi 7% de quienes respondieron negativamente 46,3%.

Resultando un grupo de personas que nunca han sido creyentes o simplemente en el transcurso del tiempo han perdido la fidelidad, por considerar que el sindicato ha usado su figura como un medio para conseguir beneficios propios y no para la colectividad (véase el gráfico 8), no obstante, se visualiza que aún existe la esperanza que el sindicato constituya una figura primordial de representación de los trabajadores, tal como se indica en los gráficos 7 y 8.

Gráfico 9 – Funciones del sindicato laboral

Observamos que la mayoría consideran que en la actualidad el sindicato no ejerce las funciones que le compete, expresando los siguientes motivos.

En caso de que la respuesta anterior es negativa, indique el motivo

51 respuestas

Han perdido la neutralidad y defiende sus intereses

Cuestiones políticas

Algunos sindicatos están a favor del patrón sobre todo el de las empresas públicas, por lo menos en el caso de Venezuela

El sindicato de trabajadores es una corrupción

No cuentan con los entes gubernamentales para brindar el apoyo requerido

Muchos sindicatos usan la figura para intereses personales y no colectivos

Los sindicatos apoyan muy poco a los trabajadores, buscan beneficiarse ellos más que a los empleados

Desvirtúan el bien común y buscan el beneficio propio

Ahora bien, Barajas Montes de Oca²⁵ indica que, en el 1973, surgió el cierre de muchas empresas debido a la crisis del petróleo, donde los gobiernos de los países productores impusieron un embargo a las naciones industrializadas de Europa, que trajo como consecuencia que los trabajadores quedaran sin empleo, otros fueron reajustados con la promesa

²⁵ S. BARAJAS MONTES DE OCA, *El sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral*, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado – Nueva Serie*, 1999, n. 96, pp. 723-725.

de volver a emplearlos en cuanto mejoras en las condiciones, desconcertando el bienestar sindical, y a pesar de la búsqueda de nuevas fuentes de energía no fue posible cumplir con las exigencias sindicales, y ante el peligro de desaparecer convinieron con los empleadores soluciones temporales que infortunadamente no satisficieron a los trabajadores.

Asimismo, ante dicha crisis, se originó cambios en las condiciones de trabajo, en el salario, tiempo de la jornada, contrato de trabajo; en Europa y EEUU. Además, arreglos obrero-patronales sobre la productividad y el crecimiento de las empresas, así como la suspensión temporal de algunas cláusulas de las convenciones colectivas o la modificación de otras, obligaron a los sindicatos a establecer compromisos que no fueron definitivos pero provocaron el descontento de sus agremiados, acarreado la desconfianza hacia sus dirigentes y la desaprobación.

Igualmente, otro factor que el trascurso de tiempo ha afectado en el sindicalismo, es el problema económico mundial. A tal efecto, Barajas Montes de Oca expresa que en el ámbito internacional, el desarrollo tecnológico y el volumen de productividad han contribuido a su agravamiento, tanto por el hecho de la reducción de empleos como por los cambios sufridos en el campo de la negociación colectiva, donde el sindicato se ha visto en la necesidad de adoptar cambios estructurales en su organización interna.

Las acciones tomadas en algunos países, en crear o adquirir negocios propios para no dejar la clase trabajadora sin empleo o activar la fuente de empleo, se estima que este movimiento económico a veces no agrada a los sindicatos, por el peligro de que tales atribuciones que se adjudica el Estado impidan la satisfacción plena de las exigencias gremiales, por coartar su acción representativa y los somete a fuertes restricciones de orden material; otra, debido a los enfrentamientos suscitados cuando se pretende el ejercicio de las acciones legales o contractuales procedentes o el uso de la fuerza sindical admitida por la propia legislación, haciendo perder la libertad sindical, considerando también como inconstitucional y contraria a las garantías de reunión, asociación y defensa de la persona²⁶.

Por otra parte, en una encuesta realizada en 18 países de América Latina dentro del período 1996-2015, referente al grado de confianza en los sindicatos, se obtuvo el siguiente resultado.

²⁶ *Ibidem*, p. 726.

Cuadro 1 – Grado de confianza en los sindicatos en América Latina (1996-2015)

Confianza>	Poca	Ninguna	Total (poca o ninguna)	Mucha
1996	40,3	29,6	69,9	6,8
2005	32,5	40,1	72,6	7,8
2010	36,6	31,1	67,7	6,1
2015	34,7	34,1	68,8	6,5

Nota: incluye 18 países, excepto 1996 (17); se excluyen los casos sin respuesta e ignorados.

Fuente: A. MARSHALL, *Percepciones sociales acerca de los sindicatos en América Latina*, en *Revista Temas Sociológico*, 2021, n. 29, p. 363, cuadro 1

De la encuesta mostrada se presenta que en el período 1996-2015 los países latinoamericanos atravesaron importantes cambios económicos y políticos, y entre los 18 países analizados (cada uno con similar representación en la muestra total) se mantuvo relativamente invariable a lo largo del período donde se observan de las personas entrevistadas que declaran no confiar en los sindicatos o tener en ellos poca confianza. Más de dos tercios de los entrevistados visualizan a los sindicatos como una institución poco o no confiable.

También de la encuesta comentada se obtuvo que una proporción de personas en América Latina declararon tener mucha confianza en los sindicatos. Ante ello se consideró:

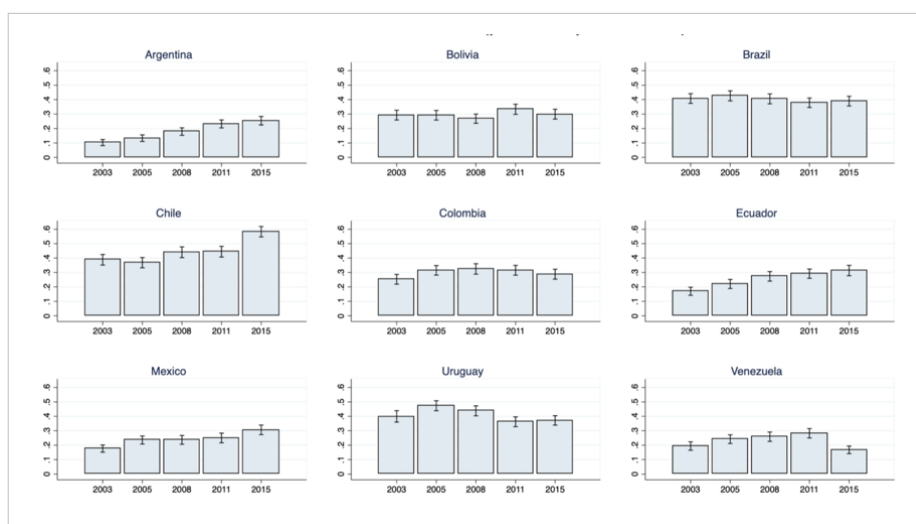
Falta de confianza [...] no implica necesariamente una actitud negativa respecto de la existencia y función intrínseca de los sindicatos, sino que puede ser interpretada como una opinión crítica acerca de los sindicatos específicos que operan en cada país, porque no cumplen con las expectativas individuales del papel que deberían desempeñar: no se confía en que protejan a aquellos cuyos intereses deberían representar²⁷.

La opinión citada de Adriana Marshall tiene analogía ya que el nivel de confiabilidad de los sindicatos proyectada en el transcurso de tiempo ha dependido de las condiciones económicas, sociales y políticas que ha experimentado cada país, teniendo una vinculación y afectación negativa y positiva en las relaciones entre patrono, sindicato, los trabajadores y el Estado.

²⁷ A. MARSHALL, *Percepciones sociales acerca de los sindicatos en América Latina*, en *Revista Temas Sociológicos*, 2021, n. 29, pp. 363-364.

En este sentido, entre 2003 al 2015 –como se muestra en el siguiente gráfico– Chile presentó un aumento de confianza con el sindicato en especial en la movilización social, la legitimidad entre actores políticos e institucionales como el empresariado, gobierno y parlamento y las organizaciones de trabajadores. Situación diversa se experimentó en Uruguay y Venezuela que han manifestado un altibajo brusco y otros países como Colombia, Brasil, que han cursado desniveles graduales, siendo una característica a considerar que dichas variaciones han repercutido en años específicos en base a las condiciones del país.

Gráfico 10 – Probabilidad de confiar en sindicatos en 9 países de América Latina (2003-2015)



Fuente: P. PÉREZ AHUMADA, *Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad*, en www.ciperchile.cl, 1 mayo 2020, figura 3

Por una parte, se comprende que la falta de confianza de los sindicatos deriva de un problema económico y social *vs* la crisis del país, como la inflación, constituyendo un tonante que coadyuva a los trabajadores a considerar a los sindicatos de estar involucrados en actos de corrupción, donde a su vez dudan de las funciones de la capacidad y catalogan como débiles y fragmentados, o son despreciados por el partido político al que pertenecen el cual no haya afinidad o confianza, y por otra parte está relacionado a la falta de protección de los intereses de los trabajadores, que en el transcurso del tiempo hemos observado que han perdido neutralidad en la defensa de los derechos laborales y sociales, inclinándose a la actividad política o defendiendo las políticas públicas del gobierno que no simpatizan

o violan los derechos laborales.

Estas situaciones han derivado desaparición de los sindicatos o una desviación de la naturaleza por el cual fueron creados, perdiendo su legitimidad y credibilidad.

4. Condiciones laborales y trabajo en Latinoamérica

4.1. Condiciones laborales en Latinoamérica

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID)²⁸ indica que el 55% de los trabajadores de América latina y el Caribe tiene un empleo informal sin contrato ni cobertura de seguridad social y 3 de cada 100 no alcanza a tener los ingresos necesarios.

La edición del *Índice de mejores trabajos 2024* del BID indica que el umbral de la pobreza que cada 2 años mide la calidad y cantidad del empleo en América latina presenta que el 70% de las personas en edad productiva trabaja, pero la calidad del empleo es apenas un 41,2 sobre 100 según los últimos datos disponibles para 17 países de la región²⁹; otro dato a destacar es que el 55% de los trabajadores está empleado de manera formal y el 61% está cubierto por la seguridad social.

También, el referido índice refleja importantes brechas en los mercados laborales de la región, donde las mujeres de América Latina tienen empleos de peor calidad que los hombres con una brecha de 16 puntos, en cambio los jóvenes de la región tienen empleos de peor calidad que los adultos con una brecha de 15 puntos en esa dimensión. Igualmente existen países con puntajes elevados en el índice global que presenta las mayores brechas en esos grupos vulnerables, por ejemplo Costa Rica ocupa el número 3 en el *ranking* de la última edición del índice de mejores trabajos, que representa una de las mayores brechas de género y la menor brecha entre adultos y jóvenes en la región; Uruguay lidera en el índice de mejores trabajos en la región pero presenta la brecha más grande de calidad y cantidad entre los adultos y jóvenes; Chile también representó uno de los países con mejores puntuación en la calidad del empleo³⁰.

Entre los puntos que indica el BID para mejorar la cantidad y calidad del empleo en especial en América Latina y el Caribe son: equiparar el

²⁸ BID, *Índice de mejores trabajos 2024. Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan*, 2024.

²⁹ *Ibidem*, p. 4.

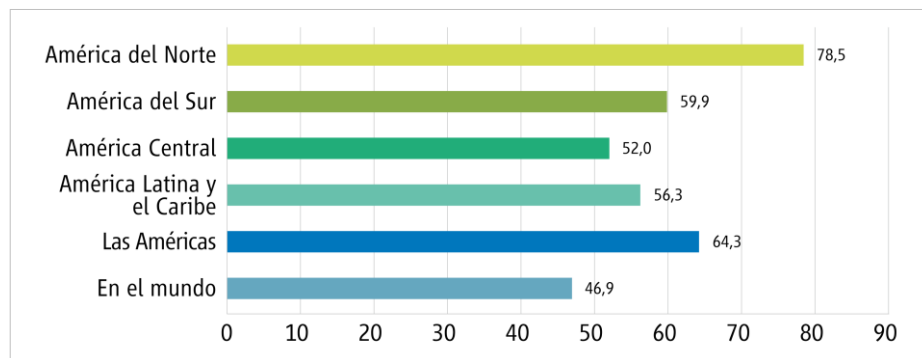
³⁰ *Ibidem*, p. 6.

capital humano con habilidades alineadas a las necesidades de talento de los sectores productivos de cada país, promover el empleo formal con menores costos haciendo universal la seguridad social, impulsar el acceso a empleos fortaleciendo los servicios públicos.

Por otra parte, en el año 2021, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)³¹ indicó –de acuerdo con la OIT– que el 64,3% de la población de las Américas tiene acceso al menos a una forma de prestación social, el 57,4% de los niños reciben prestaciones para cuidados y el 51,9% de las madres reciben prestaciones por maternidad. Las personas de edad avanzada reciben pensiones en un porcentaje más alto, el 88,1%, y el 71,8% de las personas con una discapacidad grave tienen acceso a prestaciones sociales. Si bien los programas de asistencia social cubren el 36,7% de las personas vulnerables, solo el 16,4% de los desempleados reciben prestaciones sociales.

A continuación, se muestran cuatro gráficos que detallan una clasificación en América del porcentaje de la población cubierta por la seguridad social, de acuerdo con lo descrito anteriormente.

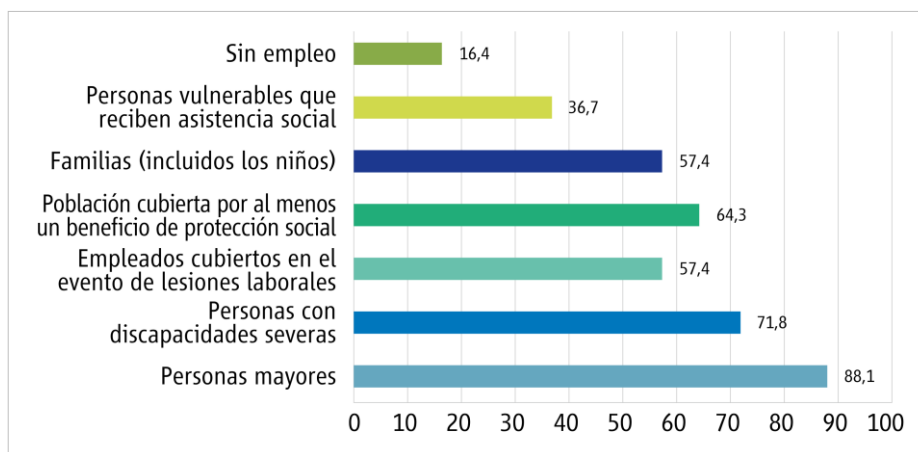
Gráfico 11 – Proporción de la población cubierta por al menos una prestación de seguridad social



Fuente: AISS, [Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones](#), 2021, p. 22, gráfico 1

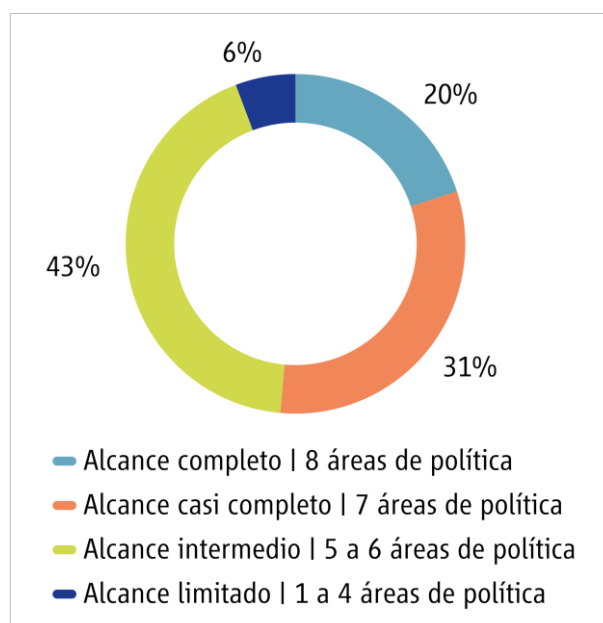
³¹ AISS, [Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones](#), 2021, p. 21.

Gráfico 12 – Cobertura por grupo de población



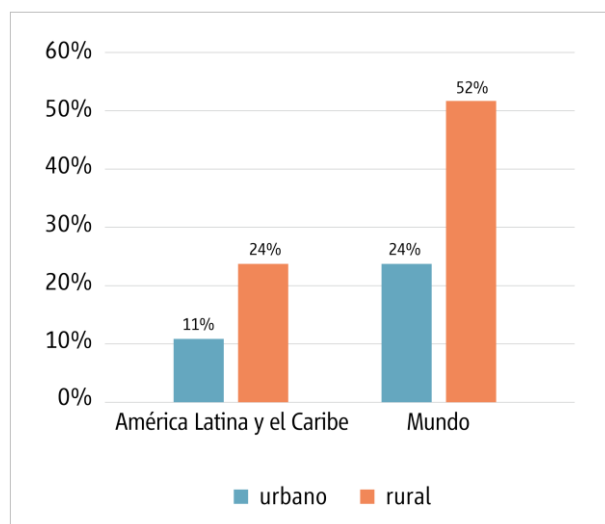
Fuente: AISS, [Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones](#), 2021, p. 22, gráfico 2

Gráfico 13 – Porcentaje de países por nivel de cobertura, por rama de la seguridad social



Fuente: AISS, [Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones](#), 2021, p. 22, gráfico 3

Gráfico 14 – Porcentaje de población sin acceso a los servicios de salud debido a la escasez de mano de obra



Fuente: AISS, [Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones](#), 2021, p. 22, gráfico 4

Asimismo, señala que, conforme a lo indicado por la OIT, la mayor parte de los países de la región establece en su legislación prestaciones en al menos 7 de las 8 ramas principales de la seguridad social como la vejez, invalidez, maternidad enfermedad, desempleo, accidentes de trabajo y prestaciones familiares; y a nivel mundial el 30,6% de la población está cubierta por un sistema de seguridad social integral, siendo que el 69,4% no está protegido o tiene una protección parcial³².

Hace referencia que Canadá, Guyana y Bolivia han logrado una cobertura de protección social para las personas de edad avanzada, en cambio Brasil, Chile y los EEUU han conseguido la cobertura universal para personas que tienen una discapacidad grave. En América hay 418 organizaciones activas de seguridad social que proporciona una amplia cobertura en toda la región incluyendo las pensiones no contributivas y la atención de salud esencial para personas de edad avanzada.

Asimismo, menciona que países como el Salvador, Honduras y Paraguay tienen el potencial de lograr y establecer pisos de protección social financiados con cargo a los recursos nacionales, pero deben mejorar la prestación de servicios y de acceso a los centros de salud, ampliación de la cobertura de la protección social y extensión de la cobertura del Seguro

³² *Ibidem*, p. 24.

Social a los trabajadores informales por cuenta propia y domésticos³³.

Conforme a lo descrito, en el 2020 se estimó que la seguridad social en América estaba en una inclinación a favorecer los servicios de asistencia social, pero con deficiencias en el sistema de coberturas de los diferentes regímenes, siendo que más de la mitad de los trabajadores y sus familias estaban cubiertos por algún tipo de protección social, no obstante, continuaba la desprotección en los trabajadores informales, domésticos, entre otros, situación que no ha cambiado mucho cuando la OIT indica que 3.800 millones de personas siguen estando totalmente desprotegidas³⁴.

Significando que el proceso de estabilización de la seguridad social va caminando lentamente, y ante ello la OIT señala que se necesitará 49 años, para cerrar las brechas de protección, derivado que el mundo sigue dos trayectorias diferentes y divergentes de protección social, los países de ingreso alto (85,9%) están cada vez más cerca de disfrutar de una cobertura universal; los países de ingreso mediano alto (71,2%) y mediano bajo (32,4%) están dando grandes pasos para cerrar las brechas de protección; y las tasas de cobertura de los países de ingreso bajo (9,7%) apenas han aumentado desde 2015, situándose en niveles bajos³⁵. Ante ello nos preguntamos: ¿será posible de acuerdo con las Naciones Unidas terminar con la pobreza y garantizar la protección social a nivel mundial para el 2030?

Con este panorama resulta dudoso que en cinco años disminuya la pobreza y aumente la garantías sociales cuando persiste el problema del alto nivel del empleo informal, la desestabilización económica y la era de la digitalización que están contribuyendo a impedir la extensión, el mantenimiento y la sostenibilidad de la seguridad social en el mundo, en especial en América, sin obviar las disyuntivas de las políticas públicas que aplican algunos países que no han tenido resultados satisfactorios a la población.

4.1.1. El trabajo en Latinoamérica

Statista, una consultora de encuesta, indicó que según datos de la consultora WTW entre fines de 2021 y principios de 2022³⁶, el 56% de los empleados latinoamericanos planea quedarse en su empleo actual y no cambiaría de trabajo si pudiera, frente al 45% que está abierto a nuevas

³³ *Idem*.

³⁴ ILO, *World Social Protection Report 2024-26. Universal social protection for climate action and a just transition*, 2024, p. iii.

³⁵ *Ibidem*, p. xix.

³⁶ WTW, *op. cit.*

propuestas o planea marcharse; los principales motivos del segundo grupo para buscar nuevos trabajos son el salario (59%), avanzar en la carrera (40%) y obtener seguridad en el empleo (38%).

En el siguiente gráfico observamos, que el gran porcentaje de encuestados que planea renunciar o cambiar de trabajo manifiesta un alto índice de ansiedad o depresión, que es un elemento de manifestación de no sentirse satisfechos de su trabajo, lo cual conlleva, como indica María Florencia Melo³⁷, a «La renuncia silenciosa o “quiet quitting” [que] es una actitud laboral que es tendencia en redes sociales e implica hacer lo justo e indispensable en el trabajo y el mínimo esfuerzo para no ser despedido», siendo una estrategia para no renunciar hasta tanto no encuentre otra alternativa, y de ese modo buscan afrontar el estrés, sin compromiso e interés con el trabajo, manifestando agotamiento continuo.

³⁷ M.F. MELO, *¿Están conformes los latinoamericanos con su trabajo?*, en es.statista.com, 21 septiembre 2022.

Gráfico 15 – Conformidad de los latinoamericanos con su trabajo

Nota: encuesta a 5.028 empleados de grandes y medianas empresas privadas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México realizada en diciembre de 2021 y enero de 2022. Los porcentajes pueden no sumar 100% debido a redondeos.

Fuente: M.F. MELO, [¿Están conformes los latinoamericanos con su trabajo?](#), en [es.statista.com](#), 21 septiembre 2022

Marina Pasquali³⁸ especifica que, según la OIT, Bolivia y Colombia son países con el mayor porcentaje de trabajadores independientes sobre el total de la población empleada. En México la proporción asciende a menos de tres de cada diez trabajadores (27,5%), en Chile registra un menor porcentaje de la región (25,9%) de autónomos sobre el total de las personas

³⁸ M. PASQUALI, [¿Qué tan común es trabajar por cuenta propia en Latinoamérica?](#), en [es.statista.com](#), 25 abril 2023.

empleadas. En América Latina y el Caribe se ubica en el 34% de independientes sobre la población que trabaja, conforme lo indica el gráfico siguiente.

Gráfico 16 – El trabajo por cuenta propia en Latinoamérica (2021)



Nota: Estimaciones de noviembre de 2022; excluye trabajadores familiares que contribuyen al emprendimiento.

Fuente: M. PASQUALI, [¿Qué tan común es trabajar por cuenta propia en Latinoamérica?](#), en [es.statista.com](#), 25 abril 2023

Otro aspecto que destaca la reseña de Marina Pasquali, es que el negocio unipersonal ha constituido la forma común en América Latina de ejercer el trabajo por cuenta propia, en que la mayoría no tienen empleados directos o simplemente usan colaboradores o se involucran la familia; que conforme a la OIT las legislaciones nacionales sobre seguridad social cubren a los trabajadores dependientes y por consiguiente los autónomos quedan en desventaja en materia de seguridad social.

De acuerdo con la OIT, la fuerza laboral informal representa la mitad del total de personas empleadas en América Latina, en este sentido a mediados de 2023 la tasa de informalidad regional (promedio de 11 países) fue del 48%, siendo que la tasa de informalidad regional entre las personas jóvenes (10 países), estuvo en el 58%, superior al 45% registrado entre los adultos³⁹.

En 2023, Bolivia registró el mayor índice de informalidad de la región

³⁹ OIT, [Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe](#), 2023, pp. 16-17.

(80,8%). Perú y Ecuador enfrentaron una alta informalidad laboral, con más de dos tercios de su población ocupada en empleos informales. México y Brasil, presentaron un porcentaje menor pero que a su vez asciende al 53% y al 37%, respectivamente. En Argentina la tasa de informalidad fue del 47,4%. En cambio, Chile, Costa Rica y Uruguay muestran una menor tasa de trabajo informal por encima del 25% y no por debajo del 36%⁴⁰.

En consecuencia, la OIT destaca que luego de la pandemia Covid-19 la reducción de la tasa de desocupación fue del 7,4 al 6,5%, acompañada de un incremento de la tasa de ocupación del 57,9 al 58,2%, la tasa de participación pasó del 62,5 al 62,3%; no obstante, el panorama regional continúa siendo muy complejo, con elevada incidencia de la informalidad registrándose rezagos en la recuperación del empleo.

Otro aspecto a dilucidar y que se vincula con el tema es referente a la pérdida adquisitiva de los salarios, y al respecto la OIT indicó que «El panorama en materia de evolución de los ingresos reales del trabajo ha ido crecientemente complejizándose debido a la aceleración inflacionaria y a su impacto negativo sobre el poder adquisitivo de los salarios»⁴¹.

Resaltando la OIT que los salarios horarios reales promedio son inferiores a los registrados antes del comienzo de la pandemia, y en algunos la caída en el poder adquisitivo asciende al 10%, siendo algunas causas de esta situación la recuperación incompleta del empleo, el aumento en la informalidad (con ingresos más bajos que el promedio), y la pérdida de valor real de los ingresos laborales individuales⁴². Asimismo, menciona que, en virtud de la importancia de los ingresos laborales en el total de los ingresos familiares, su dinámica determina la evolución de la pobreza y de la indigencia; según la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), en el 2022 su incidencia a nivel regional (18 países) se redujo al 3,6 (pobreza) y 1,8 (indigencia) puntos porcentuales, respectivamente, respecto de 2021⁴³.

Por consiguiente, la OIT detalla que la pobreza regional se contrajo en el 2021 al 32,6% y en el 2022 al 29%, comprendiendo el 13% y el 11,2%, respectivamente, en el caso de la pobreza extrema; ubicando a la incidencia regional de la pobreza por debajo del registro de 2018 (29,7%); pero la indigencia continuó superior a aquel año (10,5%). Que el panorama se vuelve más complejo cuando la CEPAL no proyectó una nueva reducción ni de la pobreza ni de la indigencia para el 2023, resultando que el primer

⁴⁰ *Ibidem*, pp. 57-58.

⁴¹ *Ibidem*, p. 73.

⁴² *Ibidem*, p. 78.

⁴³ *Idem*.

indicador en 2023 sería el 29,1% mientras que el segundo sería el 11,4%⁴⁴.

Adicional a lo anterior, en el informe presentado se expresa que la recuperación del empleo femenino se ha intensificado con respecto al empleo masculino, pero manteniéndose en Latinoamérica las brechas de género, con desigualdades entre hombres y mujeres. Situación tampoco alentadora con el empleo juvenil presentando una tasa de desocupación desde el 14,4 al 30%.

5. Análisis de la encuesta por Aprendizaje Jurídico

A continuación se presenta el resto de los resultados de las respuestas del cuestionario realizado a un grupo de participantes ubicados en diversos países de Latinoamérica a los fines de indagar las perspectivas laborales que quieren actualmente los trabajadores, en virtud de las transformaciones que han surgido en el derecho laboral.

Gráfico 17 – Expectativas que quieren los trabajadores



Entro otras opciones, también indicaron otros beneficios:

⁴⁴ *Idem.*

Indicar otros beneficios económicos y sociales no indicados anteriormente

20 respuestas

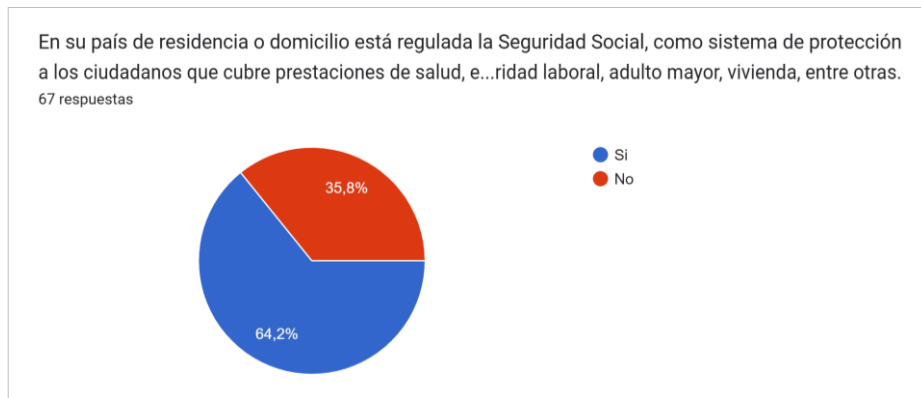
Promoción o méritos para el trabajador
 Buen ambiente laboral
 Planes de formación y de carrera
 Respeto al trabajo
 Educación, formación, capacitación
 Mejores condiciones de trabajo, no solo físicas sino psicológicas
 Adicionales a los que la ley exige
 Que se cumplan los bonos de productividad
 Un plan de turismo laboral. Mejoras para el transporte para dirigirse al trabajo. Mejoras en la formación y educación del trabajador. Planes culturales y recreativos
 Pensión de vejez
 Se cumplan con las contrataciones colectivas
 Cesta ticket
 Respeto a la meritocracia
 Están descritas en las opciones
 Pensiones para los mayores de 59 años que salen de las presas privadas
 Conocer el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo que dejen que exista la figura de trabajador de base no sindicalizado que se acabe el outsourcing de verdad
 Estabilidad laboral
 Plan integral preventivo de salud
 Programas de ocupación digna para la tercera edad, sin menos a o de sus capacidades
 Bonos acordes a la producción y venta en caso de ser industria privada

Observamos que la mayoría de los participantes eligieron por una remuneración digna que no hace referencia al salario mínimo; al contrario, es una perspectiva más ansiosa, que comprende aquel salario que proporciona a los trabajadores y sus familias un nivel de vida decente, incluyendo la cobertura a las necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la atención médica, la educación, el transporte y la ropa⁴⁵. En

⁴⁵ Cfr. V. MASTERSON, *¿Qué es el salario digno y en qué se diferencia del salario mínimo? Aquí te lo explicamos*, en es.weforum.org, 10 mayo 2024; OIT, *La OIT alcanza un acuerdo sobre la cuestión de los salarios vitales*, en www.ilo.org, 15 marzo 2024.

segundo puesto una mejor calidad de vida y en tercero mejores incentivos económicos, no obstante, integra una serie de beneficios de carácter social y gerencial que en su conjunto comprende elementos de protección a un ambiente laboral toxico, desigualdad, y la pobreza coadyuvando a una justicia social, valorización del trabajador y una condición de vida adecuada.

Gráfico 18 – Regulación de la seguridad social



El 64,2% de los participantes indica que en su país está regulado el sistema de seguridad social, en cambio el 35,8% señala lo contrario, que en realidad no significa que haya ausencia de reglamentación, sino están creadas las normas pero con deficiencia en su aplicación o simplemente no se cumplen, conforme los motivos descritos por los participantes.

Si la respuesta anterior es negativa, puedes indicar los motivos

24 respuestas

Esta regulada, pero parcialmente se aplica

Aunque existe no cubre las expectativas o no cumple con lo establecido

Incumplen con la seguridad social

Funciona parcialmente el seguro social, la presentación de seguridad y salud laboral está escrita pero no se cotiza porque el Estado no tiene habilitado el método

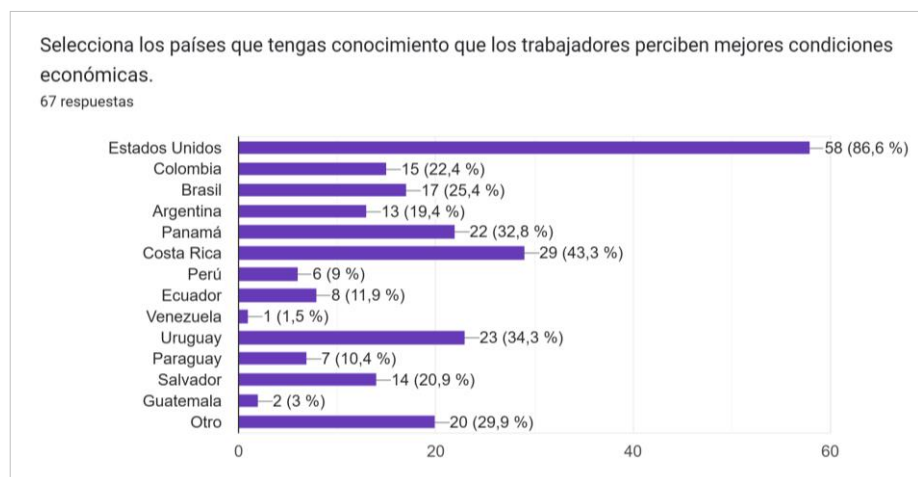
Existe, pero no se aplica

En Venezuela la seguridad social no funciona en ninguno de sus subsistemas, es inexistente

Anteriormente estaba, pero han ido eliminándolo

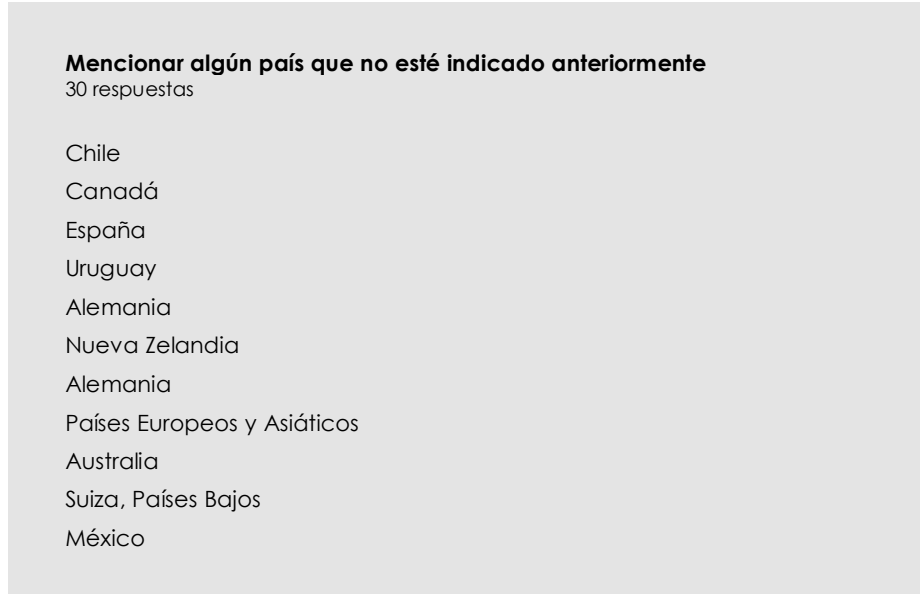
No es eficiente
 No sirve
 La vivienda no se incluye en la seguridad social
 No cubre todo lo que dice
 En Venezuela de hecho no tenemos seguridad social
 Está regulada más no se practica
 Existe, pero no se cumple a cabalidad
 Temas políticos
 No son favorecidos pagan muy poco
 No se considera
 La pensión es insuficiente
 No funciona para nada
 No se cumple lo establecido en la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo
 No está domiciliada, no funcionan los hospitales
 Aunque existen leyes y regulaciones, nada de eso se cumple
 Los beneficios otorgados por la seguridad social es lo equivalente a un salario mínimo, que en este caso son unos USD 3

Gráfico 19 – Países en que los trabajadores perciben mejores condiciones económicas



En primer lugar, lo encabeza los EEUU (86,6%), en el segundo Costa Rica (43,3%) y en el tercero Uruguay (34,3%), posteriormente incluyeron

otros países de América como Canadá, Chile y México, adicionando a los europeos y asiáticos, como se observa a continuación.



Nota: se indican los países que no fueron reiterados.

Gráfico 20 – Países en que los trabajadores perciben mejores condiciones sociales



Canadá abarca el primer puesto (62,7%), continúan EEUU (61,2%), Costa Rica (35,8%) y Uruguay (29,9%). Adicional a estos, consideran a

Chile (27,3%) y España (22,7%)⁴⁶, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico 21 – Otros países en que los trabajadores perciben mejores condiciones sociales

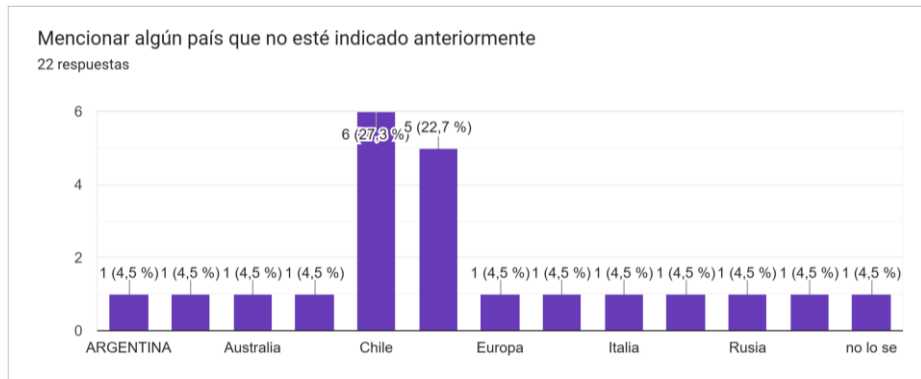
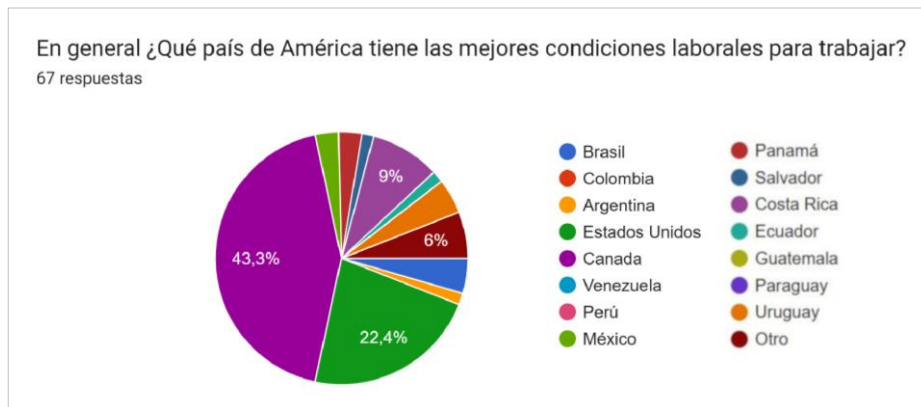


Gráfico 22 – Países en que los trabajadores perciben mejores condiciones laborales



Se reitera que en Canadá, EEUU y Costa Rica las condiciones laborales son mejores que en otros países de América, no obstante, hay un reglón donde los participantes mencionaron otros países como Chile y Guatemala, y adicionalmente indicaron España e Inglaterra.

⁴⁶ El cuadro no lo muestra, sin embargo, previa revisión del *google form* por los Autores se verificó que el cuadro con el 22,7% corresponde a España.

En la pregunta precedente seleccionaste la opción "Otro"; indicar a continuación el país

Inglaterra
Chile
España
EEUU
Guatemala

En el gráfico antecedente se observa que el gran porcentaje de los participantes consideran que en EEUU y en Canadá los trabajadores perciben mejores condiciones económicas y sociales, y dentro del ámbito de latinoamericano se ubica Costa Rica, Chile y Uruguay.

Gráfico 23 – Países atrayentes para emigrar por las condiciones laborales



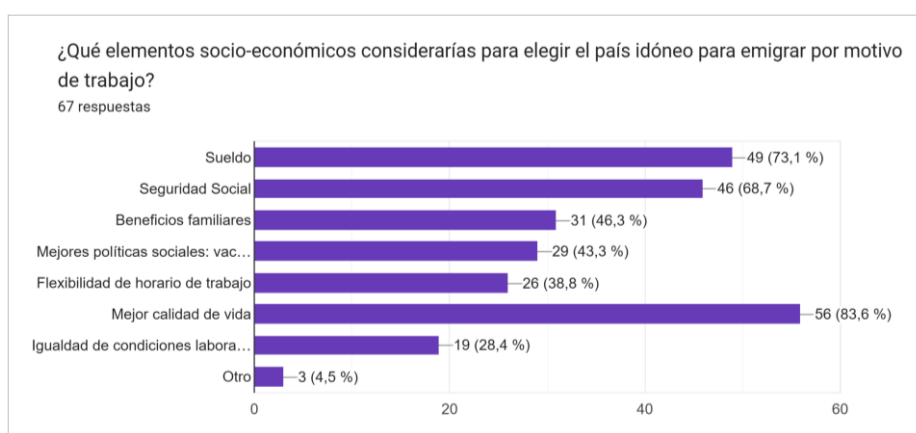
Del gráfico se precisa, que los países con mayor captación para emigrar por sus condiciones laborales se encuentran: España (23,9%), Canadá (26,8%), EEUU (14,9%), Alemania (13,4%); el resto de los países obtuvieron una puntuación por debajo a lo esperado entre el 1,5 y el 5%. Igualmente, describieron entre otros países tentativos para emigrar Ecuador y las Bahamas.

En la pregunta anterior seleccionaste la opción "Otro"; indicar a continuación el país

3 respuestas

España
Ecuador
Bahamas

Gráfico 24 – Elementos socio-económicos atrayentes para emigrar por motivo de trabajo



En la pregunta anterior seleccionaste la opción "Otro"; indicar los motivos
5 respuestas

Idioma
Mayor oportunidad de desarrollo
Vivienda

Una mejor calidad de vida, el sueldo y la seguridad social continúan a constituir los factores socio económicos que buscan los trabajadores para emigrar a otro país; la pregunta es: ¿sí algún país de Latinoamérica reúne estos elementos para ser considerado atractivo para trabajar y paralelamente establecer una nueva vida?

Conforme al BID, uno de los fenómenos que está cambiando las situaciones en los países de América Latina es la migración. Según datos de la Organización Internacional de Migraciones (OIM), entre 2015 y 2020 la cantidad de personas migrantes en la región aumentó del 50%, pasando de

9,44 millones a 14,8 millones, comprendiendo los 7,7 millones de migrantes venezolanos.

Sin embargo, de acuerdo con el informe, el principal país de origen de migrantes de América Latina y el Caribe es México, de segundo es Venezuela y el tercero Colombia, siendo que los EEUU son el país que ha recibido más emigrantes sin apartar Argentina, Perú, Brasil, entre otros; siendo los motivos principales del desplazamiento la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo o ingresos económicos, los factores políticos y climáticos⁴⁷.

Asimismo, de acuerdo con el informe emitido por el BID en el 2021⁴⁸, la mayoría de las personas han emigrado hacia Europa o los EEUU, donde, además, hay una población grande y creciente de haitianos que han migrado hacia Sudamérica, y otros se están moviendo desde el norte de Centroamérica a México y hacia los EEUU, y desde Nicaragua a Costa Rica.

En detalle a lo descrito y en base a las encuestas, las causas por la cuales las personas emigran desde América Latina es la falta de oportunidades de trabajo y de crecimiento profesional, las dificultades económicas como salarios y beneficios bajos, el alto índice de desempleo o viceversa el aumento del empleo informal, y las condiciones mínimas de la seguridad social.

EEUU y Canadá encabezan los países de América atrayentes para emigrar, por su fortaleza en el sistema económico, a pesar que entre los dos países, Canadá tiene un potencial mayor en el nivel de vida tanto el servicio de salud pública como diversas oportunidades laborales, una política migratoria accesible y además es un país con mayor seguridad para los habitantes a diferencia de los EEUU que es parcial, ya que algunos de sus sistemas son de financiamiento privado y no público por el Estado, como por ejemplo el servicio de salud.

En cambio en América Latina los países como Chile, Costa Rica y Uruguay son considerados receptores por su alto índice de estabilidad y prosperidad en la región, su economía está en constante crecimiento, con una buena calidad de vida, un índice bajo de corrupción, y en continuo desarrollo de la tecnología, tanto es así, que sobre todo Chile e Uruguay en este año 2024, fueron clasificados nuevamente entre los países pioneros de la inteligencia artificial en conjunto con Brasil y, a pesar que Costa Rica quedó en el grupo de los países en proceso de adaptación, en el informe fue

⁴⁷ BID, *Migración Internacional: Países Emisores, Receptores y sus impactos*, en blogs.iadb.org/migracion, 20 agosto 2024.

⁴⁸ BID, OCDE, *Flujos migratorios en América Latina y el Caribe. Estadísticas de permisos para los migrantes*, 2021.

catalogado como el país con mayor recepción de talento humano para la investigación e innovación de la inteligencia artificial⁴⁹.

6. Conclusión

Los trabajadores de América desean un salario digno, una mejor calidad de vida y seguridad social, elementos socio laborales que no están alejados de las necesidades individuales, pero que lamentablemente en el transcurso del tiempo han sufrido una inestabilidad producto de las diversas políticas sociales y económicas que han influido en las regiones, que han contribuido al aumento del trabajo informal, una brecha laboral entre mujeres y hombres, adultos y jóvenes, así como la reducción del salario producto de la inflación.

La seguridad social es la pirámide que garantiza la estabilidad de vida de una población, forma parte del ciclo de la vida, y es vital en el acompañamiento de las personas, no ser cauteloso en su consolidación puede causar una fisura produciendo un sistema insostenible que conlleva a la pobreza de la sociedad afectando a los trabajadores y las familias.

Es necesario crear políticas que contribuyan a la creación del empleo formal y de calidad con beneficios sociales y económicos atractivos, en caso contrario se intensificará la migración laboral, golpeando la seguridad social y la economía del país y trasladándose el gasto público a otros países. Como indica la OIT, en el panorama del 2023-2024 «persistencia de brechas de género, desocupación, juvenil, informalidad y pérdida del poder adquisitivo de los salarios» son factores que juegan un papel importante a la estabilidad laboral y social⁵⁰.

La falta de representación sindical o su desconfianza también ha revertido un punto prometedor en la seguridad de las políticas laborales que en el tiempo ha entorpecido y disuadido la defensa, conservación y mejoramiento de los derechos y beneficios, desvaneciendo dicha figura y quedando desprotegidos los trabajadores.

Las transformaciones tecnológicas están teniendo una acción evolucionaria en el ámbito laboral, originando cambios en los puestos de trabajo, convirtiéndose en una herramienta de prevención en seguridad y salud laboral así como en el desarrollo y complemento de las tareas, pero a su vez se está observando un incremento del desempleo o simplemente un aumento en la migración de trabajo autónomo digital ante las prerrogativas

⁴⁹ CENIA, *IIJA. Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial*, 2024, pp. 11-12 y 59-60.

⁵⁰ OIT, *OIT: A pesar de presentar una menor tasa de desocupación en 2023, recuperación de mercados laborales en América Latina y el Caribe aún es insuficiente*, en www.ilo.org, 19 diciembre 2023.

de la flexibilización y el equilibrio entre vida privada con el trabajo, resultando esencial aumentar la formación y habilidades profesionales, y crear sistemas que contribuyan a consolidar la seguridad social ante la futura reducción contributiva que podría generar en un futuro un declive del sistema con repercusión a la sociedad.

Se ha presentado una evolución lenta de la calidad del empleo desde el 2010, prediciendo la OIT que faltaría aproximadamente 49 años para su estabilidad, pero las Naciones Unidas pronostican la reducción de la pobreza en el 2030, declaraciones que no coincide en la realidad y resulta dudoso su materialización, cada día aumenta el trabajo informal en América y la migración laboral en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo y de calidad de vida, desplazándose principalmente a los EEUU, no obstante de las encuestas se extrae que no solo dicho país es atrayente y considerado económicamente productivo, también Canadá, Costa Rica, Chile y Uruguay que han sido calificados como países con un alto índice de recepción por motivo de la cantidad de empleo y mejores condiciones económicas y sociales que ofrecen a los ciudadanos, sin obviar a España y otros países de Europa.

En fin, el mundo está en una transformación laboral y social, es necesario tomar medidas en pro al bienestar de la población trabajadora, en caso contrario aumentará el desplazamiento de los trabajadores, la pobreza, la crisis en el sistema social; los jóvenes menos estudiarán al considerar más oportuno otras alternativas de ingreso que les permita en corto plazo obtener ganancias para costear sus gastos, la era digital cambiará los principios y los paradigmas en el ámbito laboral, y a su vez una de las opciones principales en el mercado estudiantil y de exigencia de flexibilidad de trabajo-tiempo libre vs horario de trabajo, por ende será necesario activar el dialogo social entre los actores (*trabajadores, sindicatos, Estado*), y entablar negociaciones productivas que generen una estabilidad económica, social y laboral en base a la nueva era, en caso contrario se fortalecerá la indignancia que aportará al envejecimiento prematuro, aumento de las enfermedades ocupacionales, el estrés, el agotamiento físico y psíquico y el colapso social.

7. Bibliografía

AISS (2021), [*Américas 2021. Prioridades para la seguridad social. Tendencias, desafíos y soluciones*](#)

APRENDIZAJE JURÍDICO (2024), *¿Qué anhelan los trabajadores en América, en el mundo laboral?*

- BALBÍN A.N. (2015), [*El concepto de derecho del trabajo*](#), en [*Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*](#), n. 45, pp. 359-375
- BARAJAS MONTES DE OCA S. (1999), [*El sindicato ante la problemática de una nueva relación laboral*](#), en [*Boletín Mexicano de Derecho Comparado – Nueva Serie*](#), n. 96, pp. 717-741
- BID (2024), [*Índice de mejores trabajos 2024. Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan*](#)
- BID (2024), [*Migración Internacional: Países Emisores, Receptores y sus impactos*](#), en [*blogs.iadb.org/migracion*](#), 20 agosto
- BID, OCDE (2021), [*Flujos migratorios en América Latina y el Caribe. Estadísticas de permisos para los migrantes*](#)
- CALLAU DALMAU P. (2018), [*La Seguridad Social: un elemento fundamental del mandato de la OIT desde su creación en 1919*](#), en [*Lan Harremanak*](#), n. 39, pp. 26-50
- CENIA (2024), [*IIJA. Índice Latinoamericano de Inteligencia Artificial*](#)
- CEPAL, OIT (2017), [*La inmigración laboral en América Latina*](#), Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, n. 16
- CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE (2011), [*Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación*](#)
- DURÁN-VALVERDE F., ORTIZ VINDAS J.F. (2021), [*Módulo 8. Derecho al trabajo y seguridad económica. Marco normativo y tendencias de la protección social de las personas mayores*](#), Curso taller Promoción, protección y ejercicio de los derechos humanos de las personas mayores en América Latina, CEPAL, OIT
- ILO (2024), [*World Social Protection Report 2024-26. Universal social protection for climate action and a just transition*](#)
- MARSHALL A. (2021), [*Percepciones sociales acerca de los sindicatos en América Latina*](#), en [*Revista Temas Sociológico*](#), n. 29, pp. 355-386
- MASTERSON V. (2024), [*¿Qué es el salario digno y en qué se diferencia del salario mínimo? Aquí te lo explicamos*](#), en [*es.veforum.org*](#), 10 mayo
- MELO M.F. (2022), [*¿Están conformes los latinoamericanos con su trabajo?*](#), en [*es.statista.com*](#), 21 septiembre
- MIGRATION DATA PORTAL (2024), [*Labour Migration*](#), en [*www.migrationdataportal.org*](#), 24 diciembre
- MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES (2024), [*OIT: El crecimiento del desempleo y de las desigualdades son desafíos para el G20 en 2024*](#), en [*g20.gov.br*](#), 6 marzo
- OIM, ONU MIGRACIÓN (2023), [*Tendencias migratorias en las Américas. Febrero 2023*](#)

- OIT (2001), [*Informe VI. Seguridad social: temas, retos y perspectivas*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión
- OIT (2009), [*Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*](#)
- OIT (2016), [*Estadísticas de migración laboral: Mapeo y análisis en 5 países de América Latina y el Caribe*](#)
- OIT (2016), [*La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región*](#), Informe Técnico OIT Américas, n. 2
- OIT (2021), [*Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe. Avances y retrocesos ante la pandemia*](#)
- OIT (2023), [*OIT: A pesar de presentar una menor tasa de desocupación en 2023, recuperación de mercados laborales en América Latina y el Caribe aún es insuficiente*](#), en www.ilo.org, 19 diciembre
- OIT (2023), [*Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe*](#)
- OIT (2024), [*América Latina y el Caribe diseña su estrategia regional de migración laboral*](#), en www.uat.ilo.org, 15 mayo
- OIT (2024), [*La OIT alcanza un acuerdo sobre la cuestión de los salarios vitales*](#), en www.ilo.org, 15 marzo 2024
- OPS (2023), [*Aumento de la migración en las Américas en 2023: retos para garantizar la salud de las personas migrantes y respuesta de la Organización Panamericana de la Salud*](#), en www.paho.org, 18 diciembre
- PASQUALI M. (2023), [*¿Qué tan común es trabajar por cuenta propia en Latinoamérica?*](#), en es.statista.com, 25 abril
- PÉREZ AHUMADA P. (2020), [*Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad*](#), en www.ciperchile.cl, 1 mayo
- PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO (2018), [*La seguridad social y sus beneficios*](#), en www.gob.mx, 13 junio
- RAMÍREZ VILLELA M.Á., CUCHCATLA MÉNDEZ C. (2024), [*Análisis comparado de los sistemas de seguridad social del continente americano: El índice de Universalización de la seguridad social*](#), Documento de Trabajo CISS, n. 10
- RASO DELGUE J. (2016), [*El Derecho del Trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras*](#), en [*Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*](#), n. 13, pp. 13-52
- SUSESO (2017), [*¿Qué es la seguridad social?*](#), en www.suseso.cl, 14 abril
- WTW (2022), [*Casi la mitad de los empleados están dispuestos a dejar su empleador*](#), en www.wtwco.com, 21 julio

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

