UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

El imperativo del trabajo decente para la nueva normalidad

Luis F. Linares López

23 de marzo de 2021

Trabajo decente

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Memoria del Director General de la OIT, 1999.

Objetivo

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Contribuir a que el objetivo de trabajo decente esté presente en el proceso de recuperación económica pospandemia y, en general, en las políticas y acciones públicas orientadas a superar los grandes desafíos que enfrenta Guatemala en materia de desigualdad, pobreza y bajo nivel de desarrollo humano.

Planteamientos se inspiran en el principio de justicia social.

Evidencia de que el nivel de vida mejora en países que más invirtieron en empleos de calidad, y que aquellos que redujeron el empleo vulnerable registraron un notable crecimiento económico.

Precariedad laboral e incremento de la pobreza

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

- Índice de mejores trabajos (BID) 2018 - mide aspectos cuantitativos y cualitativos - Guatemala el ultimo lugar entre 20 países de América Latina.

- Penúltimo lugar con 27.27 en 2018 (30.07 en 2015), superando únicamente a Honduras, en la dimensión salario suficiente.

- Mujeres trabajadoras el último lugar con 28.57 puntos. Hombres 61.05 y jóvenes 38.37

Las dimensiones del trabajo decente

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

1.1. Cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1.1.1 Normativa nacional e internacional

- La libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- La abolición efectiva del trabajo infantil
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

1.1.2 El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva: suficientes garantías legales, pero se mantienen “acciones que atentan contra el derecho a la libertad sindical” – Informe PDH, 2019.

1.1.3. La Hoja de Ruta – compromisos del Gobierno ante el Grupo de Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT, para esclarecer asesinatos de dirigentes sindicales y garantizar la libertad sindical.

1.1.4. La posición del sector empleador: compromiso de promover el respeto de la Declaración de los Derechos Humanos y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

1.1.5. Bajos niveles de afiliación sindical y de negociación colectiva en el sector privado: 2 % de ocupados y 3.4 % de asalariados afiliados a un sindicato (68% empleados públicos) – ENEI 2019.

Entre 2011 y 2019 fueron homologados 69 pactos colectivos en el sector privado. 27 pactos vigentes en 2019.

Guatemala entre los 10 países peores del mundo para las trabajadores – Índice de Global de los Derechos (CSI).

1.1.6. La gobernanza de las relaciones laborales. Reforma al Código de Trabajo de 2017. Modestos avances en la práctica.

Agosto/2020: 12 inspectores en la ciudad de Guatemala y 64 en todo el país.

2. Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingreso dignos.

2.1. Insuficiente desempeño económico: bajo crecimiento económico, crédito reducido, bajas tasas de ahorro interno, inversión interna e inversión extranjera directa.

2.2. El freno de la desigualdad: carácter multidimensional – vida y salud, seguridad personal y jurídica, educación y aprendizaje, seguridad financiera y trabajo digno, condiciones de vida seguras y confortables, participación, influencia y voz, vida personal, familiar y social.

Gran empresa: 3 % de las empresas constituidas en sociedad obtiene el 65 % del excedente generado.

Mercado laboral: el mecanismo más eficiente para asegurar un marco ideal de redistribución.

2.3. La debilidad fiscal: 12.5 % en 2019. En 2018 el tercero más bajo entre 192 países. África subsahariana 22 % - promedio mundial 32 %.

2.4. La corrupción: índice de percepción de la corrupción de TI 2019. Lugar 126. En CA solamente arriba de Nicaragua.

2.5. Falta de certeza jurídica y de legislación de competencia.

2.6. Informalidad laboral: diversidad de niveles, relación entre pobreza e informalidad, jóvenes los más expuestos.

Informalidad en el empleo total 2018: 78 %.

2.7. La rigidez de la legislación laboral: mayor o menor flexibilidad no garantiza por sí sola la creación de empleos y menos aún, un ingreso decente.

3. Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.

- Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Lenta evolución de la cobertura: 908,122 en 2000 / 1,350,821 en 2019, sobre 4.7 millones de asalariados - ALC: 44 % en 2015.
- 24,360 empleadores activos en 2019.
- Desafíos que enfrenta el régimen de seguridad social.
- Seguridad social para los trabajadores de la economía informal (2015).

4. Fortalecer el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno.

- Confianza mutua
- Sólidas capacidades de negociación
- Voluntad de alcanzar e implementar acuerdos
- Creación de consensos - tomar y ceder

Escasos avances - estancamiento de las instancias de diálogo.

Conclusiones y recomendaciones

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

f

- La desigualdad: el principal obstáculo para el desarrollo económico y reducir la pobreza. Se le debe poner en el centro del debate.
- Fortalecimiento institucional del MINTRAB.
- Implementación de la PNED y articulación con otras políticas vinculadas con el empleo.
- Trazar y llevar a la práctica una política de defensa y desarrollo del sindicalismo.

- Cumplimiento de los compromisos de la Hoja de Ruta.

- Demanda por certeza jurídica debe incluir a la relación de trabajo.
- La formalidad laboral es una vía para el trabajo decente, no un fin en sí mismo.
- Adoptar una política de salario mínimo que proteja el ingreso real de los trabajadores.
- Respeto a la autonomía del IGSS.
- Promover y fortalecer el diálogo social.

Recuperación post COVID 19 debe tener como finalidad última la superación de las carencias que afectan a la población trabajadora, en particular a las mujeres, indígenas y jóvenes, para que sea posible avanzar en el logro del trabajo decente para todos.

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

UNIÓN EUROPEA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales

Descarga los estudios y publicaciones en

www.asies.org.gt