INFORME:

IMPACTO DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

ITUC CSI IGB

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Política Sindical y Educación**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Política Económica y Desarrollo Sustentable.**

Contenido y Redacción
Equipo CSA

Corrección de estilo
María Lila Ltaif

Diseño gráfico y diagramación
María Eugenia Salas.

Con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional – CSI

Todos los derechos reservados © 2020,

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
septiembre 2020

INFORME:

IMPACTO DEL COVID-19 EN LOS DERECHOS LABORALES EN LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL SINDICAL

Presentación

La pandemia del covid-19 es sin dudas la mayor crisis sanitaria y de salud pública a nivel internacional de las últimas décadas. A su vez, el impacto económico, social y político de la pandemia se prolonga más allá del virus y de las posibilidades de encontrar la ansiada vacuna debido a que el sistema neoliberal operó en la región y el mundo como el principal destructor de los sistemas de protección públicos, no solo de la salud, sino además de la condición social y de los derechos laborales, que podrían haber dado alguna posibilidad a la población de enfrentar la pandemia además de sus efectos físicos.

La crisis generada por la pandemia fue antecedida por múltiples crisis que ocasionaron una situación de vulnerabilidad para millones de trabajadoras/es afectadas/os por el desempleo, ocupadas/os en condiciones de informalidad y precariedad de múltiples formas. Las tecnologías de la comunicación y la información, el teletrabajo, el trabajo en plataformas y el trabajo de cuidados han sido fundamentales para proveer a las sociedades de servicios sustanciales en medio de la emergencia sanitaria. Sin embargo, las personas que trabajan en estos empleos siempre fueron ignoradas y se les desconocieron sus derechos. Pero la pandemia también ha destruido millones de empleos formales, al afectar la negociación colectiva y debilitar el ya frágil diálogo social en la región. Los estragos del neoliberalismo en nuestros países son tan fuertes como el virus en el cuerpo de las personas.

Desde que se desató la pandemia en la región, a principios de marzo de 2020, la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) adaptó su estructura y funcionamiento para acompañar y dar soporte a las organizaciones sindicales nacionales, la mayoría de ellas sin condiciones para atender una emergencia para la cual ninguna institución pública o privada estaba preparada. De esa actuación en situación de emergencia, que aún continúa y no da señales de ceder, hemos obtenido algunas enseñanzas y construido propuestas. Una de ellas refiere a la necesidad de contar con información directa de nuestros sindicatos para contrastarla con las medidas y políticas adoptadas por los gobiernos y empleadores.

Para conocer y atender esta coyuntura, la CSA tomó la iniciativa de elaborar la encuesta Efectividad de las políticas públicas frente al covid-19, cuyos resultados presentamos en este informe que da cuenta de las tendencias de las medidas adoptadas por los gobiernos y empleadores, la sistematización de las acciones de respuesta y la consiguiente movilización de nuestras organizaciones afiliadas y fraternas, que, junto con la actuación de los sindicatos globales y la Confederación Sindical Internacional, nos han permitido mantener un posicionamiento como organización regional en diferentes escenarios de debate e incidencia política.

Asimismo, el informe da cuenta de una serie de consultas que la CSA promovió entre sus afiliadas acerca del impacto del covid-19 en materia de género, de modo de verificar si la pandemia agudizó los problemas de discriminación y violencia en el trabajo y a nivel familiar, que ya existían y venían creciendo en visualización e importancia.

Esta experiencia también ha llevado a la CSA a diseñar e impulsar el **Observatorio Laboral de las Américas**, con el objetivo de recolectar, sistematizar y analizar información sobre el mundo del trabajo y sus cambios, a fin de mapear tendencias de políticas, así como actualizar y sistematizar información para orientar la acción y elaborar propuestas ante la realidad que enfrenta el sindicalismo de la región. Es la intención de la CSA, a partir de la puesta en funcionamiento del Observatorio —del cual el informe es parte—, mantener sistemáticamente esta forma de recolección y análisis de información a partir de los aportes de las organizaciones nacionales.

Rafael Freire Neto

Secretario general
CSA

Introducción

El presente documento efectúa algunos comentarios a partir de:

▶ los resultados de la encuesta realizada por CSA acerca de la efectividad de las políticas públicas aplicadas en los países de la región frente a los efectos sociales, económicos y laborales de la pandemia del covid-19 durante los meses de mayo y junio de 2020, y
▶ la consulta realizada al conjunto de las organizaciones afiliadas acerca del impacto en la discriminación y violencia de género, a partir de la cual se elaborará un informe especifico.

La iniciativa consistió en un levantamiento y compilación de las principales medidas adoptadas por los países de la región americana tomando como insumo las respuestas dadas por fuentes sindicales, así como informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y las respuestas a las consultas sobre discriminación y violencia de género, datos que posteriormente fueron sistematizados a fin de utilizarlos como base para diversos análisis.

El objetivo de la encuesta y de las consultas se centró en la obtención de información para:
❶ contar con un mapeo de la realidad y las tendencias de la región;
❷ diseñar estrategias de acción integral de la CSA en conjunto con sus afiliadas por país, y
❸ elaborar una hoja de ruta de actuación político-sindical en el marco y a posteriori de la pandemia.

Desde el punto de vista metodológico, la encuesta se estructuró en varios ejes temáticos, denominados tópicos, con preguntas cerradas que pudieran responderse afirmativa o negativamente, adicionando en algunos casos observaciones o comentarios en particular.

En concreto, los tópicos referidos abarcaron los siguientes contenidos: ① derecho del trabajo; ② libertad sindical y negociación colectiva; ③ salarios y seguridad de ingresos; ④ sostenimiento de la producción; ⑤ salud y seguridad en el trabajo; ⑥ protección social, y ⑦ colectivos de trabajadoras y trabajadores de difícil cobertura.

Las consultas a las afiliadas, por su parte, se centraron en la discriminación y violencia por razones de género que pudieran haberse producido durante el período de mayor afectación de la pandemia.

La encuesta tuvo un importante alcance, ya que contó con la participación de 43 organizaciones sindicales de la región, que incluyeron a 34 centrales afiliadas a la CSA de 21 países de la región más una organización fraterna, una federación y ocho sindicatos afiliados a las centrales.

La consulta a las afiliadas sobre discriminación y violencia de género tuvo un alcance menor, en tanto se obtuvieron 14 respuestas de un número representativo de diversas organizaciones sindicales de un conjunto de países de la región.

Para acotar razonablemente la extensión de este informe, se tomarán como material para este análisis aquellos datos surgidos de la encuesta y de las consultas que se entienden más relevantes y resultan funcionales para:

- describir las políticas gubernamentales y juzgarlas críticamente a la luz de las normas de derechos fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, salud y seguridad en el trabajo, no discriminación, protección del salario y el empleo, etc.);
- identificar las estrategias sindicales, y
- ensayar un ejercicio de perspectivas de futuro de las relaciones laborales y los sistemas de protección social en la región a partir de la situación derivada de la pandemia y sus efectos.

En términos de hipótesis de trabajo, no solamente resulta de interés estudiar el impacto de las políticas implementadas como respuesta al covid-19 según los puntos indicados precedentemente, sino que también importa verificar si los problemas que reveló la pandemia en el plano de los derechos laborales y de seguridad social configuraron nuevas afectaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras o si demuestran o agudizan carencias preexistentes de nuestros sistemas, o ambos órdenes de cuestiones a la vez.

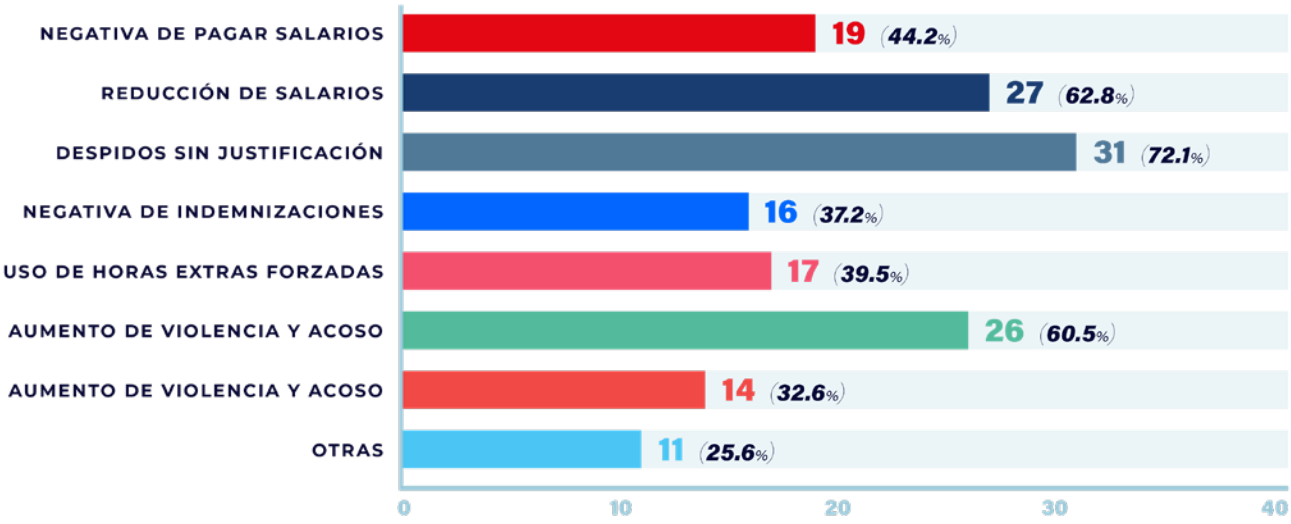
En cuanto a la estructura de esta contribución, se seguirá el orden previsto en los temas de la pesquisa, señalando en cada caso entre paréntesis los ítems que correspondan a la numeración de la encuesta, de forma de posibilitarle al lector que así lo requiera consultar las respuestas de las 43 organizaciones que participaron de la iniciativa de CSA.

Finalmente, se dedica un capítulo a dejar establecidas algunas líneas de reflexión sobre los problemas nuevos y viejos que aparecen en el escenario de las relaciones laborales de la región a partir de la pandemia.

Derecho del trabajo

Ante la pregunta de qué tipo de violaciones a los derechos laborales se han observado a partir del confinamiento y la parálisis económica (1.1 de la encuesta), se verifica que un porcentaje importante de las respuestas muestran que los despidos injustificados (**72**%) son las más ampliamente mencionadas por las organizaciones sindicales.

1.1 ¿Qué tipo de violaciones se han presentado o se intensificaron a partir de las medidas de confinamiento y parálisis de las actividades económicas?



La causalidad del despido está consagrada en códigos y leyes de contrato de trabajo y hasta en la Constitución de algunos países, pero la respuesta dada permite advertir que pese a ello continúa siendo una carencia o un déficit de los sistemas de protección laboral en casi todos los casos relevados.

Esta constatación dispara una serie de reflexiones acerca de viejos y nuevos problemas de los ordenamientos jurídicos nacionales, tales como:

- la falta de información, diálogo y consulta acerca de las formas de poner término a la relación de trabajo;
- la debilidad de los instrumentos de inspección del trabajo y otras formas de control de la aplicación de las normas laborales;
- la distancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que dictan las leyes laborales, una característica del derecho laboral latinoamericano que ha sido señalada desde siempre por los autores clásicos de esta disciplina jurídica;
- el reforzamiento del poder y la arbitrariedad patronal que la situación de confinamiento social y restricción de las acciones colectivas ha determinado.

Quizá podría evaluarse la posibilidad de exigir como demanda sindical que el empleador justifique la decisión de dar por terminada una relación de trabajo, como forma de dotar al vínculo laboral de un mayor nivel de bilateralidad entre las partes.

Un segundo núcleo de preocupaciones de los sindicatos tiene que ver con la afectación de los ingresos, materializada en ***«Reducción de salarios sin justificación»*** (**62,8**%), ***«Negativa a pagar salarios»*** (**44,2**%) y ***«Negativa a pagar la indemnización por despido»*** (**37,2**%). En este como en otros casos de la encuesta, cabe aclarar desde ya que las organizaciones participantes podían señalar más de una opción en las respuestas, lo que explica los porcentajes que exhibe la sistematización de los datos.

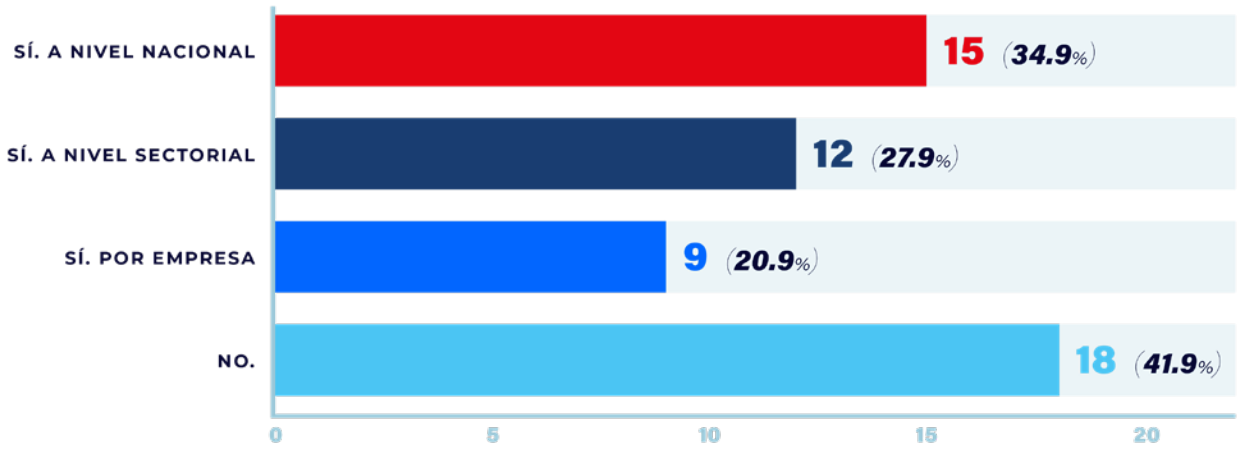
Las formas de acoso y de discriminación se revelan en ***«Aumento de violencia y acoso»*** (**60,5**%) y ***«Acoso por motivos de género o raza»*** (**32,6**%), que nada tendría que ver con la situación de pandemia, ya que son conductas que hacen al respeto a la dignidad de las personas que trabajan.

A medio camino entre la afectación de los ingresos y de la libertad en el trabajo se sitúa ***«Uso de horas extras forzadas»*** (**39,5**%), seguramente incrementado con respecto a la normalidad. Es una de las nuevas formas de trabajo forzoso, según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Estas respuestas pueden indicar el aprovechamiento oportunista de la situación de penosidad en el empleo para reforzar el poder, la arbitrariedad y hasta la violencia en el trabajo por parte de sectores del empresariado.

Libertad sindical y negociación colectiva

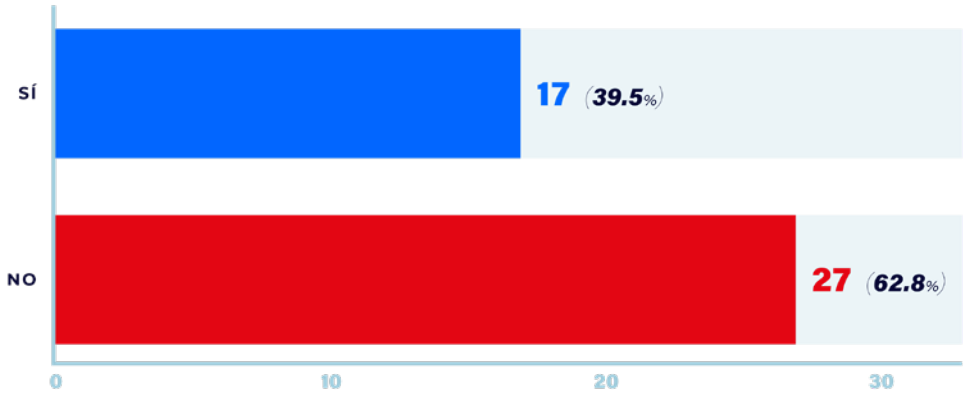
En cuanto a la utilización de mecanismos de diálogo social para la discusión de las políticas públicas surgidas a partir de la determinación de la emergencia sanitaria (2.1 de la encuesta), se informa que es inexistente en el **41,9**% de los casos consultados, y cuando la hay, el nivel nacional o sectorial supera al de empresa (**34,9**%, **27,9**% y **20,9**%, respectivamente).

2.1 ¿Existe alguna instancia de diálogo social adoptada con el fin de discutir las políticas públicas surgidas a partir de la declaración de la pandemia?



Para ***«discutir»*** y ***«elaborar»*** la política gubernamental frente al covid-19, las organizaciones sindicales fueron modestamente convocadas (**39,5**% de las respuestas en el ítem 2.2), lo que puede interpretarse como una debilidad de los mecanismos de negociación y de diálogo social.

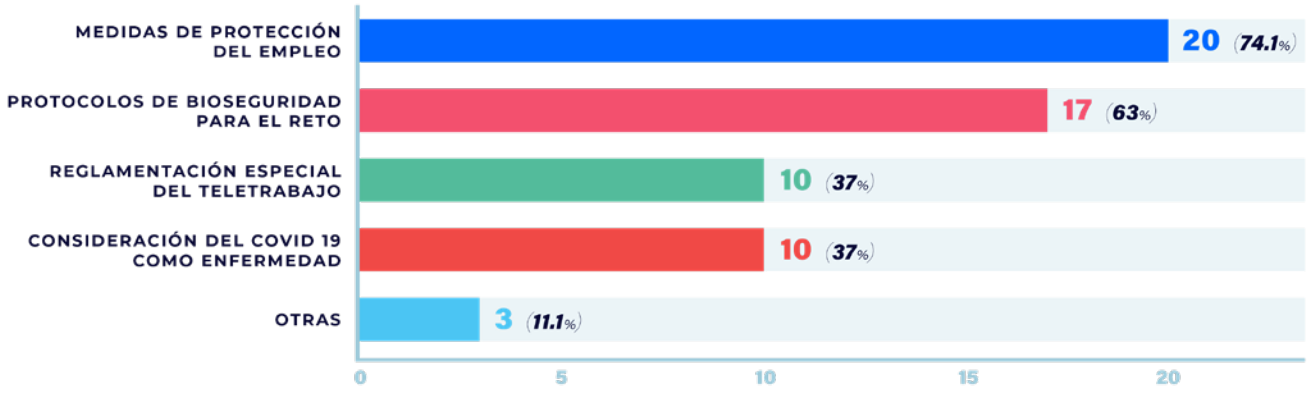
2.2. En caso de haber respondido afirmativamente a la anterior pregunta. ¿Su organización, u otras organizaciones sindicales, fueron convocadas para discutir y elaborar esta política?



Se trata de una pregunta que requiere una mirada con mayor detenimiento a las circunstancias nacionales, ya que seguramente las diferencias entre los casos en que hubo convocatoria y los que no revelan diferencias abismales en las relaciones colectivas de trabajo.

Para los casos en los que se produjo un acuerdo a nivel nacional sobre las políticas gubernamentales (2.3 de la encuesta), la mayor parte tiene que ver con contenidos relativos a la protección del empleo (**74,1**%) y con protocolos de bioseguridad para el reintegro (**63**%). La preocupación en torno al empleo se desplegó en medidas de distinto carácter en los países, que incluyeron en algunos casos la limitación a las formas de terminación de la relación de trabajo, lo que seguramente operó en favor de un mayor control de las decisiones de la dirección empresarial, morigerando la tentación del uso arbitrario del poder.

2.3 Si han alcanzado acuerdos a nivel nacional, las medidas laborales concertadas giran principalmente sobre: (pueden marcar más de una)



Quizá una de las mayores novedades de la pandemia en el plano de las formas de trabajar ha sido el teletrabajo, presente en el **37**% de los acuerdos nacionales.

Ha motivado iniciativas de reglamentación legal por considerarse que la normativa vigente en los países no se ajusta a las características laborales y locativas de esta modalidad.

La regulación del teletrabajo constituye uno de los mayores desafíos de las organizaciones sindicales en el plazo inmediato, puesto que a menudo los proyectos o leyes vigentes sobre esa temática (como ocurre con la reforma legal brasileña de 2017) comportan márgenes muy grandes de des/regulación laboral.

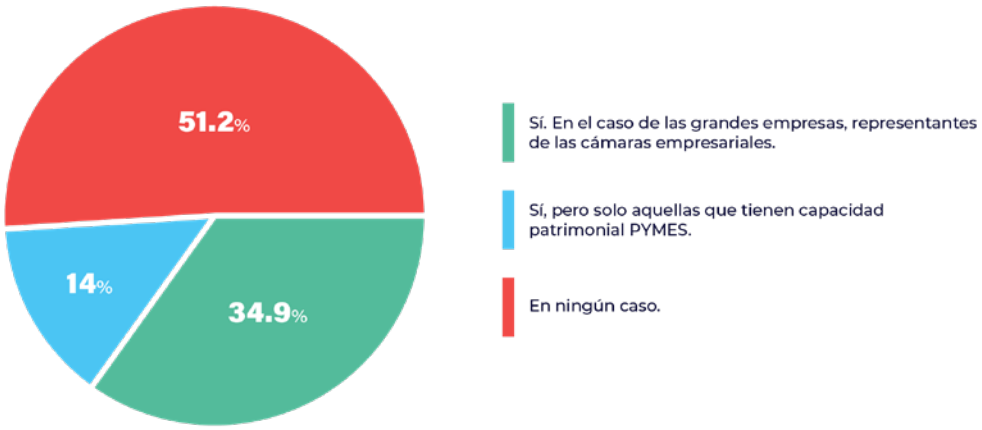
Lo paradójico del asunto es que los impulsos desreguladores se argumentan con base en la necesidad de ***«reglamentar»*** el trabajo a distancia, puesto que, según dicen, se requiere una previsión normativa porque esa modalidad de trabajo no se encuentra incluida en la legislación laboral.

En todo caso, en los hechos, el teletrabajo significó una cierta ***«expulsión»*** del lugar de trabajo durante la emergencia sanitaria en casi todos los países, y si bien sus contornos se encuentran parcialmente indefinidos, en última instancia se asemeja bastante al trabajo a domicilio, previsto en el Convenio Internacional del Trabajo n.º 177, que constituye una buena base de discusión hacia el futuro, junto a otras normas internacionales como el Convenio 156 de la OIT sobre compatibilización de la vida familiar con el trabajo y la necesaria construcción de una economía de los cuidados para reducir la carga del trabajo de cuidados no remunerados que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

En la consulta efectuada a las organizaciones afiliadas sobre el impacto de la pandemia en la discriminación y violencia de género, se informa acerca de la diversa recepción que tiene el teletrabajo según el corte de género. En concreto, en un estudio implementado en Colombia se identificaron 31 sectores de la economía —que representan al **56**% de la ocupación femenina— que no emplean mayormente mujeres en régimen de teletrabajo, dando cabida, en cambio, a un porcentaje significativamente mayor de hombres para la realización de dicha modalidad laboral.

La endeblez del mecanismo de diálogo social en el presente período se revela a su vez en el 2.4 de la encuesta, en tanto surge de las respuestas que los acuerdos alcanzados no se traducen en obligaciones para las empresas en el **51,2**%, lo que les resta efectividad, otro problema tradicional del derecho laboral de la región.

2.4 En caso afirmativo a la pregunta 2.3 ¿Los acuerdos alcanzados se traducen en cumplimiento por parte de las empresas?



El discurso del ***«diálogo social»*** tiene justamente esa limitación, puesto que, si no se transforma en ***«negociación»***, no compromete suficientemente a los actores participantes de la deliberación.

Como contracara del diálogo social, las violaciones a la libertad sindical se intensificaron por la pandemia y el confinamiento de manera frecuente (**39,5**%) o muy frecuentemente (**27,9**%). Ante la posibilidad que da la encuesta de ampliar la respuesta de las organizaciones sindicales, se efectúa una enumeración de actividades en las que ocurrieron dichas violaciones que abarca sectores del comercio, la industria y los servicios.

En el resultado obtenido aparece nuevamente la sombra del aprovechamiento de la situación excepcional que efectúan algunos sectores del empresariado del continente.

La negociación colectiva ha sido suspendida, de manera unilateral, en el **48,8**% de los casos consultados (2.8 de la encuesta), aunque es necesario consignar que se mantuvo en el **39,5**% de las situaciones relevadas por las respuestas.

De las observaciones a este ítem, surge que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo o de la Salud, ha incidido en la suspensión de las negociaciones.

2.8 ¿Se han visto suspendidas unilateralmente las negociaciones colectivas?

En otros casos, dado que es en el Ministerio de Trabajo donde se presentan los ***«pliegos de peticiones»***, la suspensión de actividades de esos organismos determinó la paralización de la negociación colectiva.

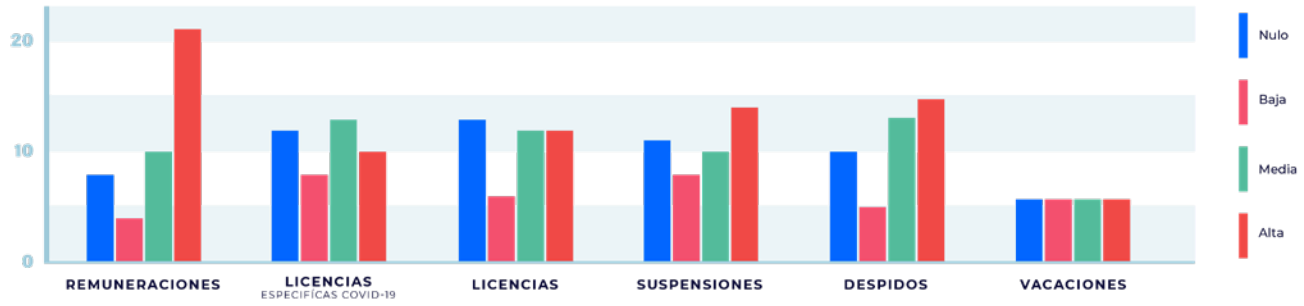
Este dato es especialmente significativo, ya que permite apreciar con nitidez la intervención excesiva del Estado en la negociación colectiva, dado que su suspensión fue provocada, simplemente, por la restricción de la actividad administrativa de estos organismos. La autonomía sectorial revela su dependencia de la heteronomía estatal. Un problema de los más reconocidos en casi todos los países latinoamericanos y del Caribe.

Naturalmente, en estas hipótesis la negociación colectiva en la Administración Pública se ve más reducida todavía.

En algunos casos, se observa una negociación a la baja con suspensión de trabajadores y rebaja de ingresos.

En el estudio por nivel de dificultad que presenta cada contenido negocial (2.9 de la encuesta), se observa que es significativamente alta para el caso de las retribuciones y media o alta para el caso de los despidos.

2.9 Indique qué nivel de dificultad se presenta en los siguientes institutos de negociación colectiva (marque la opción correspondiente)



En el primer caso parece previsible la existencia de obstáculos a la negociación salarial, dado que el escenario no es propicio para ese tipo de discusión.

Sin embargo, en atención a la intensificación de los despidos, se entiende que habría sido adecuado que la negociación colectiva se hubiera constituido en un medio idóneo para transitar ese período ciertamente excepcional de la economía y el empleo.

Las licencias específicas o licencias ordinarias presentan un rango similar de dificultad para fungir como objeto de negociación, un poco por debajo de otros contenidos.

La negociación de las suspensiones de trabajadoras/es como efecto de la emergencia sanitaria demostró ser aún más dificultosa, y sería del caso dar seguimiento a estas

La negociación de las suspensiones de trabajadoras/es como efecto de la emergencia sanitaria demostró ser aún más dificultosa, y sería del caso dar seguimiento a estas hipótesis para verificar si allí donde se produjo existían mecanismos de cobertura como el pago de subsidios por desempleo temporal.

En la apertura de las respuestas, las organizaciones sindicales indican que las empresas tomaron todas las acciones que se señalan en el cuadro de la pregunta sin mediar negociación.

En los comentarios de los sindicatos es posible encontrar fuertes críticas a los gobiernos que han tomado medidas flexibilizadoras en un momento especialmente complejo desde el punto de vista del empleo y de las posibilidades de movilización sindical.

La apertura de la pregunta también permite apreciar que muchos sindicatos consideran que el cierre de los ministerios de Trabajo contribuyó a agravar la desprotección en razón de que no se pueden realizar denuncias ni convocatorias a negociar, lo que ha llevado a agudizar, según dicen, el absoluto desbalance de poder en favor de los empleadores. La imposibilidad de negociar licencias o suspensiones ha derivado, se expresa, en dotar a los empleadores de la facultad de actuar unilateralmente, y en ocasiones, de manera arbitraria o discriminatoria.

Se anota como dato positivo que hay un atisbo de «buenas prácticas» en situaciones en que por decisión gubernamental se suspendieron los despidos y se convocó a instancias tripartitas a fin de fijar pautas mínimas para la negociación colectiva, aunque se plantean dudas sobre la sustentabilidad de esas políticas. En otros casos, por el contrario, se denuncian apoyos de la administración del trabajo a las arbitrariedades cometidas por los empleadores.

En este punto aparece otra vez el peso de las ***«tradiciones»*** de los modelos sindicales nacionales, ya que la extrema fragmentación producto de la organización por empresa lleva a que se informe que en un país existen más de 40.000 sindicatos, lo que hace extremadamente compleja la recolección de datos para la confección de la encuesta.

En síntesis, de las respuestas en detalle se desprende con claridad que los problemas tradicionales de los sistemas exhaustivamente regulados o controlados por el Estado agudizan sus aspectos más limitadores del ejercicio de los derechos fundamentales a la organización, la negociación, la libertad sindical y la no discriminación.

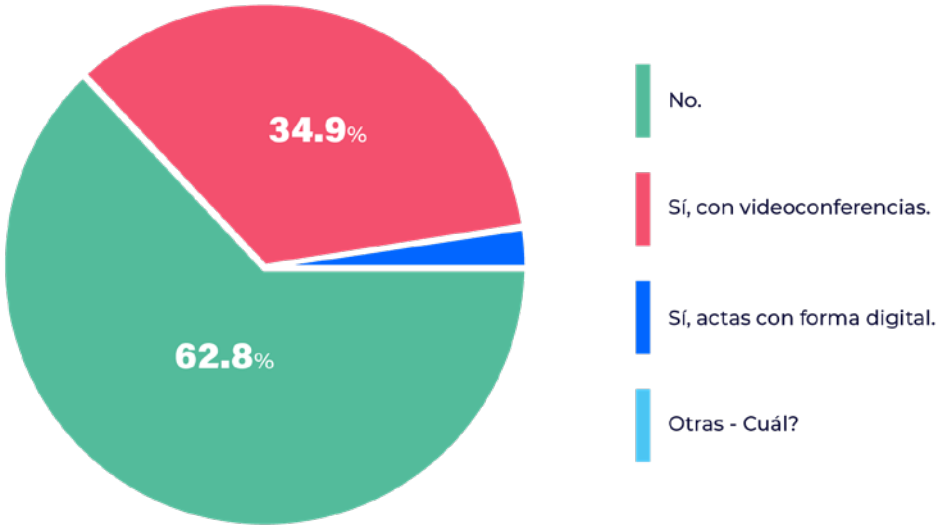
La proliferación de medios telemáticos de comunicación no se utilizó para mejorar las condiciones del diálogo social ni la negociación colectiva.

Así, en el **62,8**% de las respuestas se da cuenta de que, pese a que en casi todos los países hubo una explosión del trabajo a distancia y del empleo de plataformas y medios informáticos, no se emplearon herramientas digitales para facilitar la negociación colectiva, lo que indica un direccionamiento muy peculiar de los instrumentos telemáticos: sirven para mantener o incrementar el trabajo y la producción, pero no para sostener el diálogo social y la negociación (2.10 de la encuesta).

La proliferación de medios telemáticos de comunicación no se utilizó para mejorar las condiciones del diálogo social ni la negociación colectiva.

Así, en el **62,8**% de las respuestas se da cuenta de que, pese a que en casi todos los países hubo una explosión del trabajo a distancia y del empleo de plataformas y medios informáticos, no se emplearon herramientas digitales para facilitar la negociación colectiva, lo que indica un direccionamiento muy peculiar de los instrumentos telemáticos: sirven para mantener o incrementar el trabajo y la producción, pero no para sostener el diálogo social y la negociación (2.10 de la encuesta).

2.10 ¿Se adaptaron herramientas digitales para poder implementar audiencias en el contenido de las negociaciones colectivas?



En cuanto a la dinámica de la negociación en tiempos de covid-19 (2.11 de la encuesta), encontramos una diversidad de puntos de vista.

2.11 ¿Cuál/es de las siguientes opciones cree que describe mejor la dinámica actual de las negociaciones colectivas?

Hay una levísima preeminencia de la suspensión de la negociación por la pandemia (**23,3**%), seguida por la negativa a negociar de los empleadores (**20,9**%), que en algunas situaciones se mantiene, merced al empleo de medios digitales (**18,6**%), o incluso llegó a incrementarse (**16,3**%).

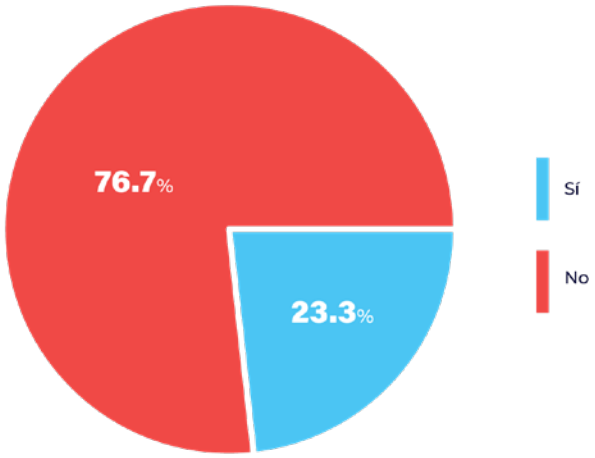
Es ilustrativo que se informe que en ciertos casos los delegados o representantes sindicales han visto sus poderes formales de representación vencidos o sus credenciales o personería jurídica no prorrogadas por imposibilidad de renovarlos en el Ministerio de Trabajo, lo que es indicativo una vez más de la dependencia de la negociación colectiva con respecto a los controles administrativos.

La apertura de la encuesta muestra que las suspensiones de la dinámica de la negociación se han debido a planteos de los empleadores y decisiones de los ministerios de Trabajo, y que allí donde se registra algún sesgo de negociación, sus contenidos refieren a la regulación de las consecuencias de la emergencia sanitaria.

En las respuestas también se deja nota de que algunos sindicatos emprendieron acciones de capacitación en tecnologías digitales para sus activistas tendientes a facilitar el intercambio y la negociación a través de plataformas informáticas.

Uno de los déficits de protección más preocupantes figura en el dato que arroja la encuesta referido a que el **76,7**% expresa que no está garantizado el acceso a la justicia para la defensa de la libertad sindical (2.12).

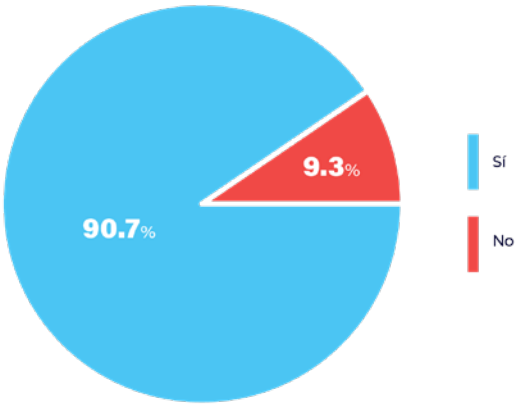
2.12 ¿Se encuentra garantizado el acceso a la justicia frente a las violaciones a la libertad sindical?



El punto requeriría mayor atención para su desglose o seguimiento, dado que no es posible saber, mediante la apertura que tuvo la encuesta, si se trata de una carencia tradicional o producto de la limitación de la actividad de las oficinas judiciales como consecuencia de la pandemia.

En el **97,7**% se realizaron denuncias sobre el impacto del covid-19 (2.16 de la encuesta) y la apertura de las respuestas muestra que se han derivado a multiplicidad de organismos de la administración del trabajo y de la justicia laboral tan diversos como Presidencia de la República, Ministerio de Trabajo, Inspección del Trabajo, acciones de amparo, pronunciamientos judiciales, redes sociales, Departamento de Normas de la OIT, Parlamentos Nacionales, Corte Constitucional, etcétera.

2.15 ¿Su organización ha realizado alguna denuncia frente al impacto del COVID 19 para la clase trabajadora?



Los motivos de tales acciones han estado vinculados a despidos y violaciones a los derechos laborales (suspensión de contratos de trabajo, licencias forzosas), falta de protección personal al reintegro, insuficiencia de insumos en hospitales, situación de migrantes y de domésticos, informales, etcétera, así como a la imputación de doble moral a ciertas empresas que por una parte realizaron donaciones y por otra no han pagado el salario a los trabajadores.

El impacto de la pandemia en la organización sindical ha sido fuerte (2.17 de la encuesta) en tanto se produjeron una parálisis de las actividades y una situación financiera crítica en el **30,2**% de las respuestas, lo que ha llevado a los sindicatos a aplazar procesos internos de elecciones, asambleas, reuniones anuales en el **18,6**% y a un incremento de las reuniones y asambleas virtuales respecto de las presenciales, así como a una dispersión del colectivo que dificulta la acción sindical.

2.17 ¿Qué impacto ha tenido en el desempeño habitual de su organización la Pandemia, en particular el aislamiento social/cuarentena?

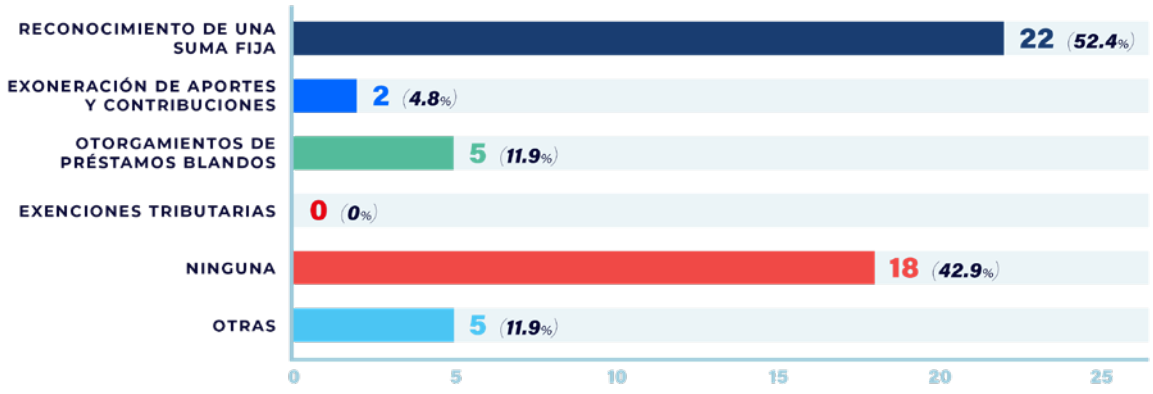
Salarios y seguridad de ingresos

Las medidas de carácter general adoptadas por los gobiernos (3.1 de la encuesta) se repartieron entre la suspensión de las labores hasta por 90 días (**32,6**%) y el otorgamiento de préstamos blandos a los empleadores (**16,3**%), aunque hubo países que no adoptaron directiva alguna (también el **16,3**%). En un porcentaje menor se sitúa la suspensión de los despidos por ley (**9,3**%).

3.1 En el caso de trabajadoras/es en relación de dependencia, ¿Cuál de las siguientes medidas fueron adoptadas?

En el apoyo a los trabajadores autónomos (3.2 de la encuesta) destaca el pago de un subsidio extraordinario (**53,4**%) o ayudas económicas en bonos o váuchers, o ingresos básicos garantizados por 90 días, pero en buena medida no se implementó ayuda alguna (**42,9**%).

3.2. En el caso de trabajadoras/es en condiciones de informalidad, autónomos/monotributistas, ¿cuáles fueron las medidas orientadas para la sostenibilidad de ingresos?



La problemática y las respuestas parciales y puntuales de los Estados dejan al descubierto una vez más las graves limitaciones que tiene la protección social en el continente, cuyos índices de informalidad han vuelto a subir luego de un período en que llegaron a estar por debajo del **50**%.

En el informe producto de la consulta a las organizaciones afiliadas se anota que la informalidad y la pobreza afectan en mayor medida a las mujeres y que el desempleo, la pérdida de ingresos y la angustia económica de las familias contribuyen al aumento de la violencia doméstica y de género, lo que se refleja en el incremento de las denuncias ante organismos de protección como secretarías de la mujer, etcétera, que en algunos países llega al **90**%.

Según el quinto informe de la CEPAL sobre el impacto del covid-19 en las economías, la pobreza crecerá en unos 45,4 millones de personas este año, y con este aumento, el total de las personas en esta situación pasará de 185,5 millones en 2019 a 230,9 millones en 2020. Ese número equivale a más de la tercera parte (**37,3**%) de la población de América Latina y el Caribe. A su vez, el desempleo se ubicará en promedio cerca de **13,5**% al finalizar el año, **5,4**% más que en 2019. Esto equivale a decir que habrá 44,1 millones de personas sin trabajo, 18 millones más que el año pasado.

Al tiempo que se desnuda esta situación, cobra vigor la propuesta, que asumen muchos sindicatos en sus respuestas a la encuesta, de adoptar alguna forma de ingreso o renta básica garantizada, ya sea de manera general, en el planteo más avanzado, ya sea de manera focalizada en los sectores más vulnerables desde el punto de vista de su ingreso. La discusión del plazo de dichos apoyos ha estado también presente, ha suscitado el debate entre quienes entienden que una renta básica universal debe instalarse definitivamente en el plexo de las políticas sociales y quienes prefieren que se trate de una política circunstancial y limitada a las necesidades generadas por la pandemia.

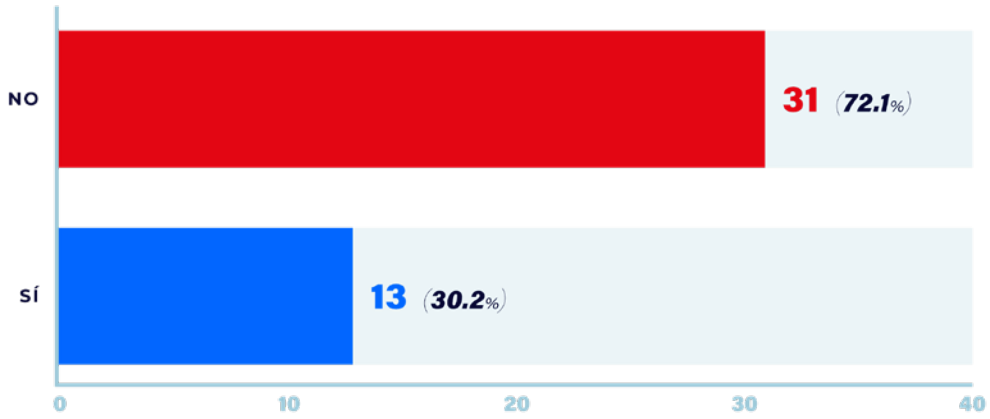
La tasa de informalidad, que tiene un promedio alto en el continente, se ha visto incrementada por el desempleo producto de la pandemia y se critica que los países hayan adoptado una actitud prescindente a la hora de tomar medidas al respecto.

En el informe de CEPAL citado se señala que ***«[e]n la dinámica de los mercados laborales, es importante recordar que debido a la elevada tasa de informalidad laboral de la región estos/as trabajadores/as se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad a los efectos de la pandemia. De igual forma, el aumento de las tasas de desocupación, en particular en el comercio y el turismo, golpea significativamente a la fuerza de trabajo femenina, que estructuralmente presenta mayores tasas de desocupación»***.

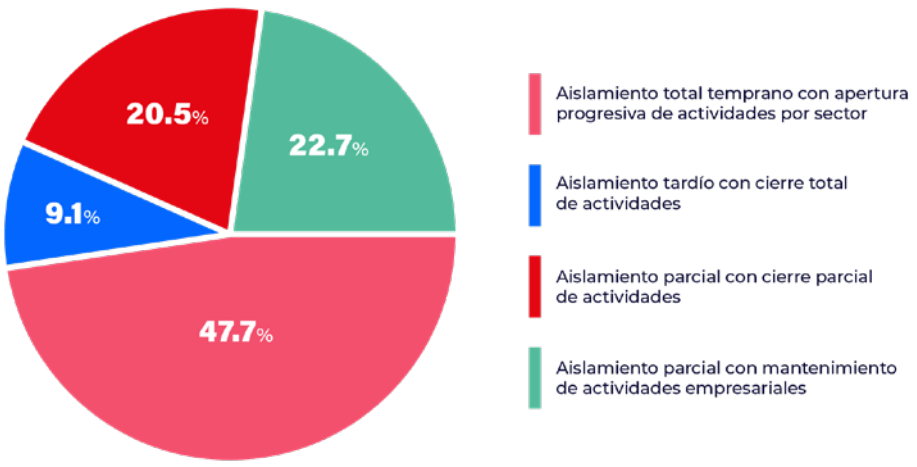
Sostenimiento de la producción

El **72,1**% de las respuestas a la pregunta de si las políticas adoptadas con respecto a las empresas han sido acertadas fueron afirmativas, y en el **47,7**% de los casos se informa que dichas políticas consistieron en inducir al aislamiento total temprano, con una progresiva apertura y retorno a las tareas, mientras que en el **22,7**% de los casos el aislamiento fue parcial, lo que permitió el funcionamiento de la economía aunque a un ritmo más lento, y en el **22,5**% el aislamiento fue con cierre a su vez parcial de las actividades.

4.1. En virtud de la situación del Covid-19, ¿Considera que las medidas implementadas para el acompañamiento de empresas y productores por parte del Estado son acertadas?



4.2 Las medidas adoptadas en su país para mantener la producción se caracterizan principalmente por ser:



Las medidas de suspensión del trabajo o rebaja salarial conspiraron contra las pequeñas o medianas empresas que trabajan en el mercado local. A nivel sectorial, se ha estimado que es esencial el mantenimiento de sectores como la construcción.

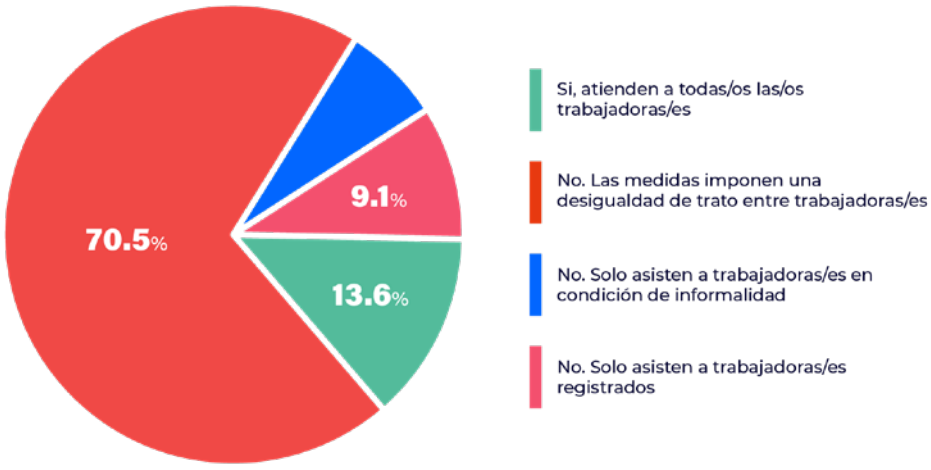
Un sesgo particularmente interesante lo constituyen las respuestas a la apertura de la pregunta 4.2, en tanto varias organizaciones sindicales denuncian que las ayudas estatales a las empresas no han evitado que estas rebajen los salarios o procedan a desvincular a las/los trabajadores.

Esta indicación pone de manifiesto que los beneficios incondicionados para las empresas no tienen un efecto social directo, sino que perfectamente ese aporte de la sociedad puede no llegar capilarmente a salvar el empleo ni a mantener el nivel de ingresos del/la trabajador/a y su familia.

La falta de efecto en las poblaciones objetivo de esas políticas de sostenimiento de la producción se debe, en el **40,9**% de los casos, a que no alcanzan de manera concreta a esos núcleos o a corregir simples dificultades en el proceso de implementación (**34,1**%).

La mirada es mucho más crítica cuando las organizaciones sindicales contestan sobre si las medidas gubernamentales han sido acertadas con respecto a las/los trabajadoras/es (4.5 de la encuesta): en el **70,5**% de los casos se estima que imponen una desigualdad de trato entre los trabajadores.

4.5. En cuánto a las/os trabajadoras/es, ¿Considera que las medidas implementadas son acertadas?

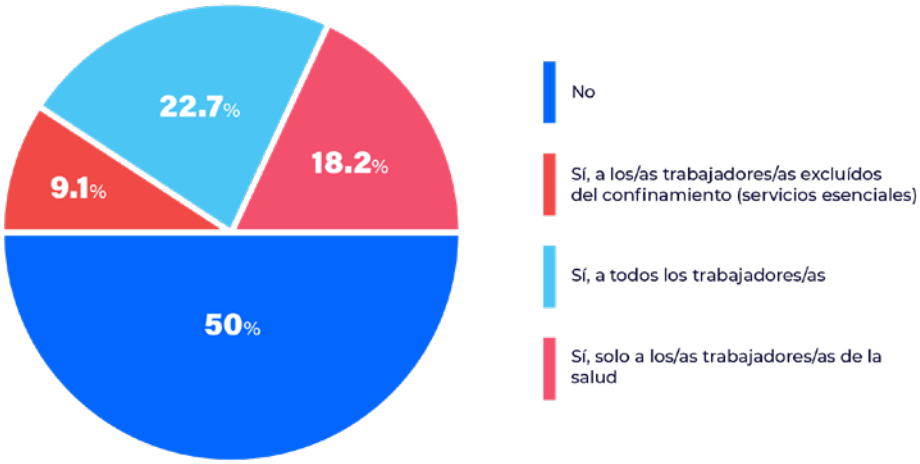


En este punto, la apertura a las respuestas analíticas da cuenta de las opiniones desagregadas, que hacen ver que las políticas no han atendido a trabajadoras/es autónomas/os o en condiciones de informalidad, o han sido insuficientes para trabajadoras/es cooperativistas, domésticas/os, o que ha habido problemas de corrupción, de falta de implementación de los apoyos, de subsidios bajos y de escasa información y apoyo para casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como de ausencia de controles del trabajo realizado fuera del local de la empresa a través del teletrabajo.

Salud y seguridad en el trabajo

Pese a la severidad de la emergencia social en casi todo el mundo, en el **50**% de los casos el covid-19 no ha sido reconocido como enfermedad profesional (5.1 de la encuesta) y solo en el **22,7**% se reconoció como tal para todas/os las/los trabajadoras/es y en el **18,2**% solo para los trabajadores/as de la salud, quienes obviamente se encuentran más expuestos, y según la CEPAL el **72,8**% del total de personas en el sector son mujeres.

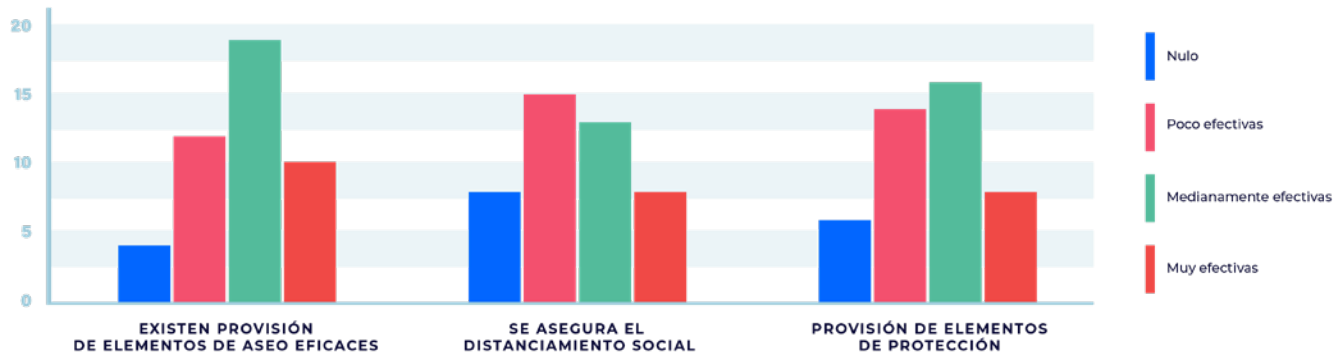
5.1. Dentro de las medidas adoptadas, ¿El COVID 19 fue incorporado al listado de enfermedades profesionales o, simplemente es reconocido como tal?



El confinamiento total o parcial o etario pareció ser por tanto la herramienta fundamental de los gobiernos para el control de la pandemia, y no así el encuadramiento como enfermedad profesional en aquellos casos que así lo ameritaran, soslayando la política de seguridad social como instrumento de protección ante el riesgo del covid-19.

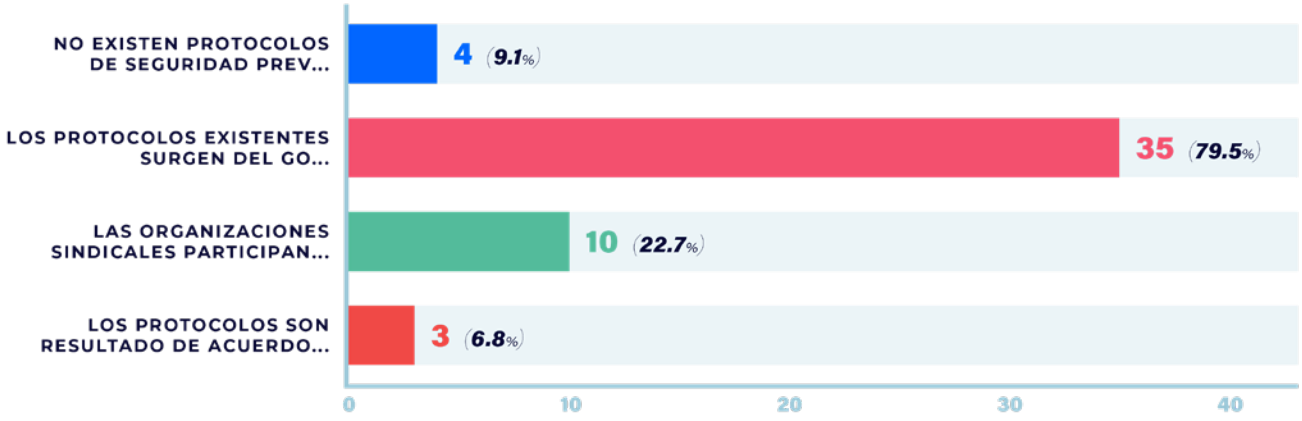
Los medios de protección en los lugares de trabajo (5.2 de la encuesta) consistieron básicamente en la provisión de materiales de higiene, lo que fue considerado ***«medianamente efectivo»***, junto a la ***«provisión de elementos de protección»***, mientras que fueron poco efectivas las medidas de distanciamiento social.

5.2. ¿Los lugares de trabajo en actividad cuentan con medidas de seguridad laboral? (En rango valorativo 1 equivale a Nulo, 5 a Muy efectivas)



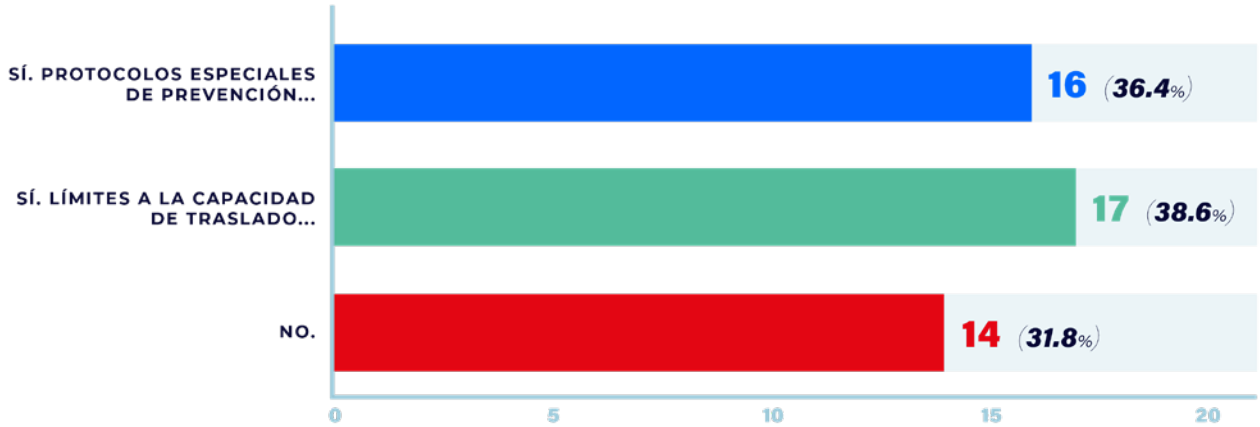
Los protocolos sanitarios empleados para el reinicio de las actividades han sido los elaborados por el gobierno o los empleadores según el **79,2**% de las respuestas (5.3 de la encuesta), mientras que la participación sindical fue mencionada en el **22,7**% y los acuerdos tripartitos solo en el **6,8**%.

5.3 ¿Cómo se establecen los protocolos de seguridad para aplicar en los lugares de trabajo al momento de reapertura de actividades?



Los datos referidos a la existencia de protocolos de salud y seguridad en el transporte de las personas trabajadoras para evitar riesgos in itinere (5.4 de la encuesta) muestran resultados compartidos entre la existencia de protocolos de prevención y límites en la capacidad de traslado de las unidades (**36,4**% y **38,6**%, respectivamente).

5.4. ¿Se reglamentaron medidas específicas en el transporte público a fin de minimizar el riesgo de exposición de los/as trabajadores/as “in Itinere”?



Protección social

La seguridad de los ingresos (6.1 de la encuesta) aplica básicamente para los trabajadores en situación de dependencia (**45,7**% de las respuestas), aunque en cifra cercana se sitúan quienes informan que se extiende a ***«todas las personas trabajadoras»***.

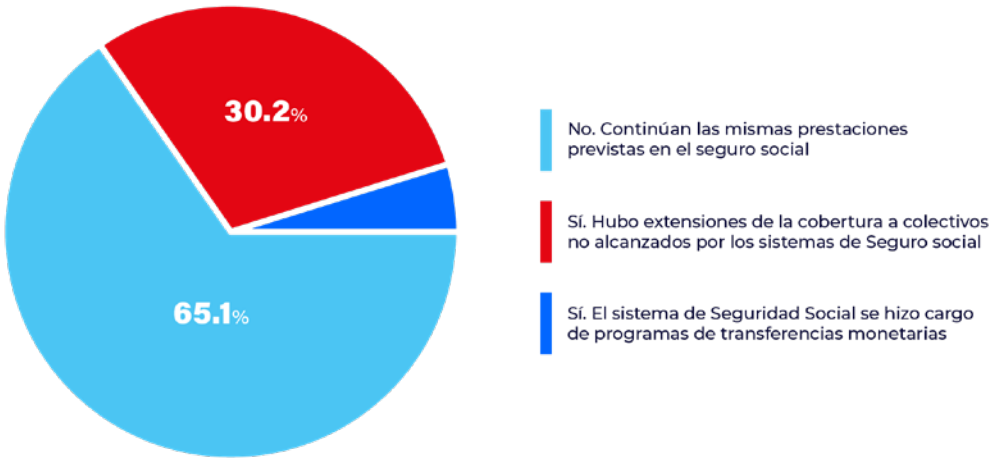
6.1. ¿Existe algún programa de seguridad de ingresos para las/os trabajadoras/es de su país?

En este punto resultaba necesario acudir a las respuestas analíticas, ya que el alcance de ***«todas/os las/los trabajadoras/es»*** y de la ***«seguridad de ingresos»*** requiere alguna explicación si lo contrastamos con respuestas anteriores que indicaban debilidades en el plano de la protección de los trabajadores autónomos.

Está claro que el mecanismo clásico de aseguramiento de cierto nivel de ingresos para los desempleados es el subsidio por desempleo, uno de los contenidos de la norma mínima sobre seguridad social (Convenio n.º 102 de la OIT), aserto que se ve confirmado en muchas respuestas. Se observa, sin embargo, que los altos índices de informalidad dejan fuera del sistema a contingentes muy importante de trabajadores, y que en muchos países, además, resulta insuficiente la prestación monetaria que se sirve como subsidio.

Aun en los casos en que existen beneficios reconocidos por el sistema de seguridad social, las condiciones de desarrollo de la pandemia pueden haber alterado las condiciones de acceso a las prestaciones. De esta cuestión se ocupa el 6.2 de la encuesta.

6.2. A consecuencia de la pandemia, ¿Se han visto alteradas las condiciones de acceso a las prestaciones de la Seguridad Social?



En el **65,1**% de las respuestas se afirmó que la pandemia no generó obstáculos para el goce de los beneficios del sistema de seguridad social, algo que en cambio ocurrió en el **30,2**%, ya que en esas situaciones los subsidios acordados para ciertos colectivos no se llegaron a implementar.

Otra forma de ver la insuficiencia de las políticas de seguridad social son las respuestas al 6.3 de la encuesta, que indaga sobre si se crearon programas especiales de cobertura del desempleo.

En el **56,8**% de las respuestas se dice que no se tomaron medidas de ese tipo y que, lo que es más preocupante, «tampoco existía un seguro de desempleo previamente». También es posible observar países donde se mantuvo el seguro clásico en las condiciones previstas en la legislación común.

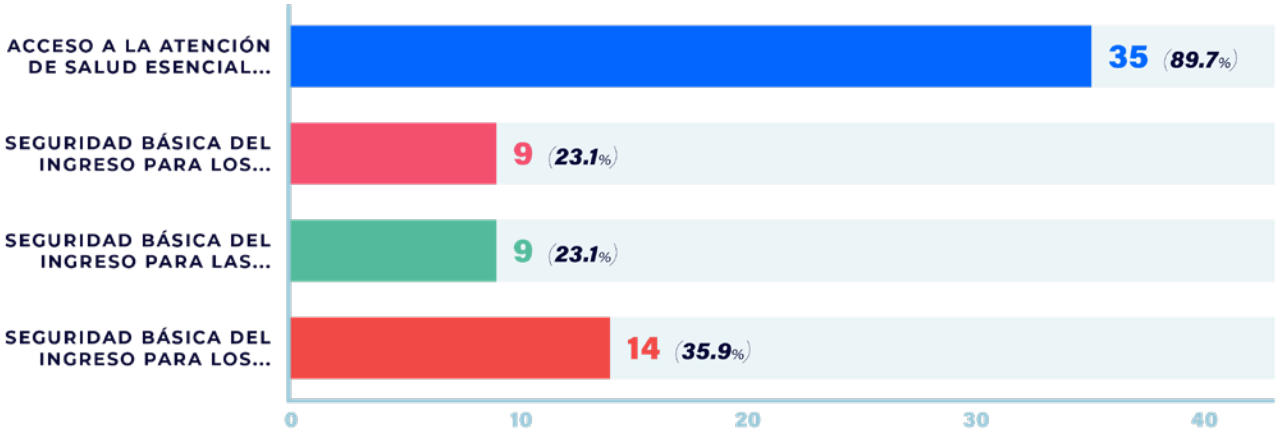
Como demuestra la experiencia de muchos países, el seguro de desempleo requería ajustes para dar una solución pertinente en el período de pandemia, ya que tal como está diseñado para las situaciones de normalidad puede resultar inefectivo para dar protección a la clase trabajadora perjudicada por los efectos laborales de la crisis sanitaria, que bien puede no contar con la antigüedad necesaria para acceder al subsidio o no cumplir con otros requisitos.

En las respuestas analíticas a la encuesta se señalan ciertas medidas adoptadas por los gobiernos como el adelanto parcial de fondos privados de cesantía o el otorgamiento de prestaciones no contributivas. Otros puntos de vista confirman la insuficiencia de las prestaciones creadas, su falta de implementación pese al anuncio realizado por el gobierno o aun la constatación de inequidades en la adjudicación de modestísimas prestaciones en especie, como bolsas de arroz.

La afectación del empleo de las mujeres más la insuficiencia o aun ausencia de mecanismos de subsidio agravan considerablemente la situación de discriminación de que son pasibles en el mundo del trabajo.

El marco de la Recomendación 202 de la OIT, sobre Pisos de Protección Social, sirve para marcar cuáles de las coberturas previstas en ese instrumento cuentan con una legislación de sostén en los países de la región (6.4 de la encuesta).

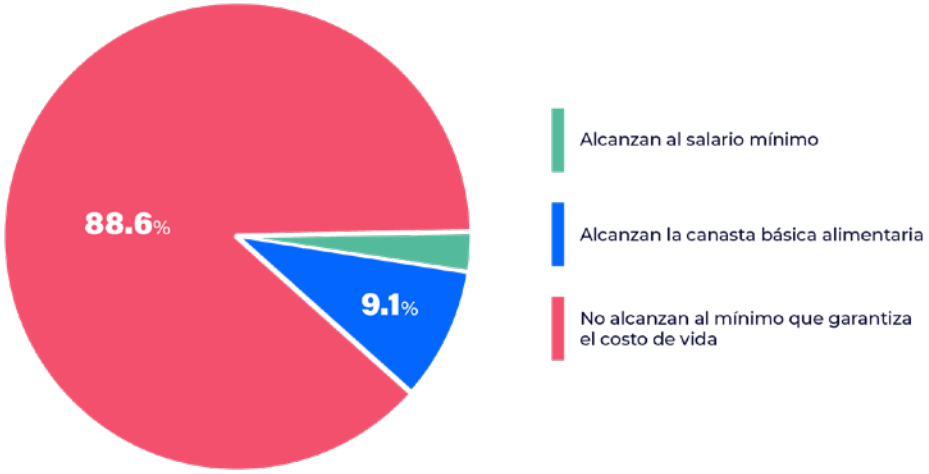
6.4. De acuerdo a lo previsto en la Recomendación 202 de la OIT respecto a los pisos de protección social, ¿Cuáles de las siguientes garantías de seguridad social se encuentran previstas?



El acceso a la ***«salud esencial»*** (término empleado en la encuesta) es el mayormente recogido en los sistemas nacionales, dado que alcanza el porcentaje del **89,7**% de las respuestas, y le sigue, lejos, el aseguramiento de ingresos para adultos mayores (**35,9**%). Finalmente, la seguridad básica para los menores de edad y para adultos que no cuentan con ingresos suficientes tiene similar reconocimiento en opinión de los sindicatos participantes en la pesquisa.

Los programas de garantía disponibles no resultan suficientes si se tiene en consideración el costo de vida, según lo denuncian el **88,6**% de las organizaciones encuestadas (pregunta 6.5); las respuestas se desagregan en casos que no alcanzan el ingreso de la canasta mínima o se sitúan por debajo de la línea de pobreza.

6.5. De acuerdo al estado de emergencia de la pandemia, ¿Qué grado estimado de suficiencia presentan los programas de garantías disponibles?



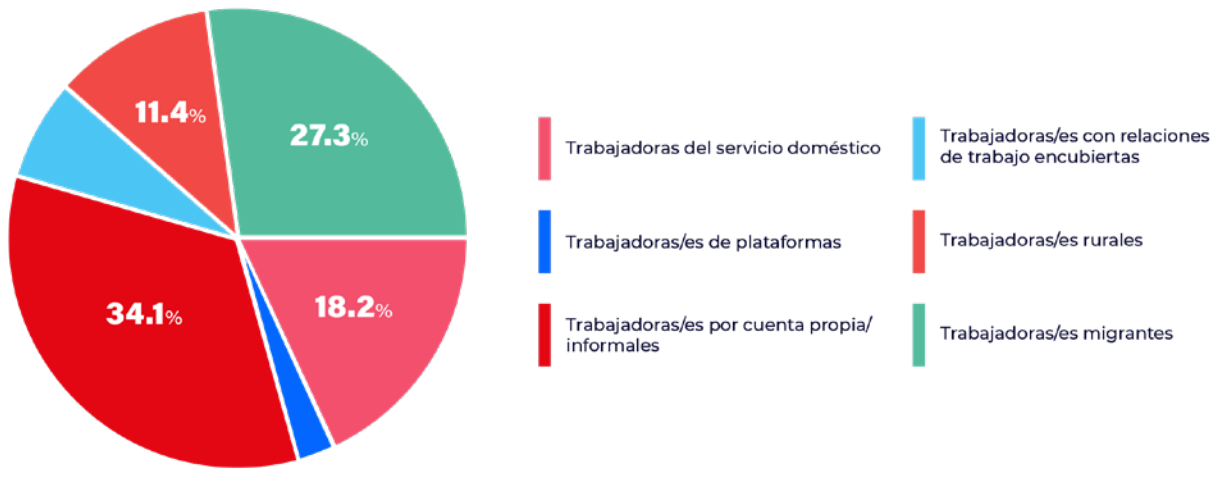
Los programas de protección, cuando existen, se encuentran muy diversificados en distintas áreas a cargo de varios organismos. En las respuestas a esta parte analítica de la encuesta, se reiteran las observaciones acerca de la exclusión de colectivos de personas vulnerables ya identificados, como las/los informales, domésticas/os, autónomas/os, mientras que se releva alguna política dirigida a los migrantes (en un solo caso).

Colectivos de trabajadores y trabajadoras de difícil cobertura

En este punto interesa no solamente tratar la insuficiencia de la cobertura en cada una de las hipótesis, sino la enumeración de cuáles son efectivamente los colectivos vulnerables.

La pregunta 7.1 tenía que ver con identificar categorías de trabajadoras/es a quienes no se había otorgado cobertura o auxilio de seguridad adoptados durante la pandemia, lo que suponía ajustar todavía un poco más el foco para describir mejor las vulnerabilidades que en el actual contexto padecen contingentes de personas necesitadas de protección.

7.1. ¿Cuáles de las siguientes categorías de trabajadores NO se encuentran cubiertos por auxilios o seguridad en el ingreso adoptadas durante la pandemia?



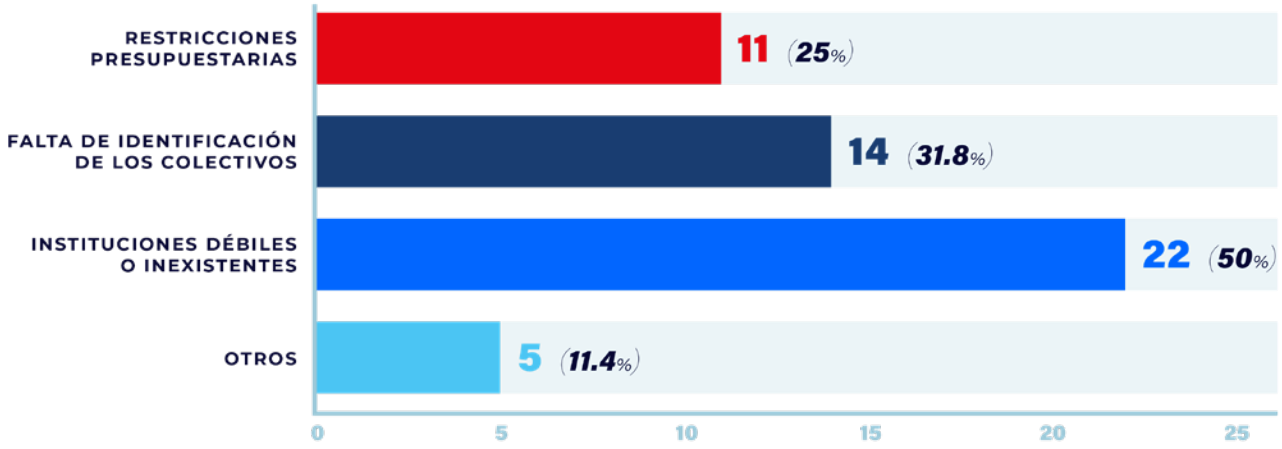
El **34,1**% de las respuestas señalaron a las/os autónomas/os, el **27,3**% a las/os migrantes, el **18,2**% a las/os domésticas/os, el **11,4**% a las/os rurales, etcétera.

Vale resaltar que en las respuestas analíticas se incluye asimismo a los trabajadores que laboran para plataformas informáticas, una categoría que se asimila a los colectivos más desfavorecidos, a la cual habrá que hacer un seguimiento en el futuro.

Más en general, se indica que el **60**% de las personas trabajadoras no tienen cobertura de seguridad social (subsidios por desempleo, enfermedad, etc.), producto sin dudas de los altísimos índices de informalidad existentes.

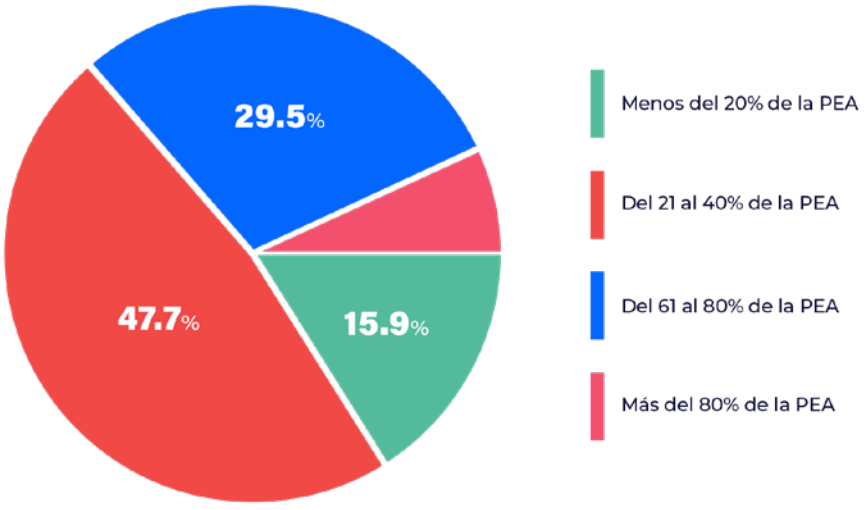
La falta de cobertura observada tiene diversas explicaciones según revela el 7.3 de la encuesta: para el **50**% de las opiniones, la razón radica en la debilidad institucional, junto a una falta de identificación de los colectivos vulnerados (**31,8**%), seguida de restricciones presupuestarias (**25**%).

7.3. En el caso de falta de cobertura, ¿Por qué considera que no se han tomados medidas relacionadas con este colectivo de trabajadoras/es?



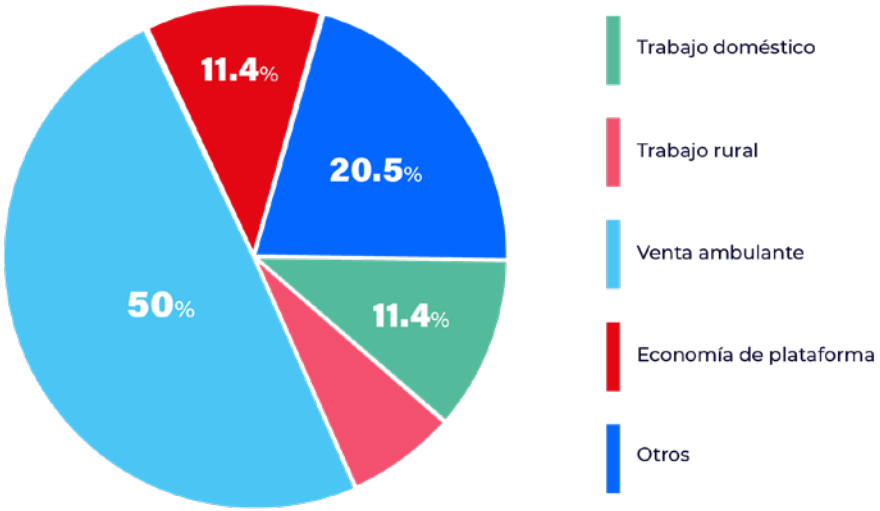
En cuanto a los aspectos cuantitativos (7.4 de la encuesta), el **47,7**% de las respuestas consideran que entre el **21** y el **40**% de la población económicamente activa no se encuentra comprendida por las medidas adoptadas por el gobierno, y el **29,5**% entiende que los no contemplados se sitúan entre el **61** y el **80**%.

7.4. ¿Qué porcentaje de trabajadoras/es estima que NO se encuentran comprendidas/es en ninguna de las medidas implementadas por el gobierno? (% de la Población Económicamente Activa -PEA)



La categoría de los vendedores ambulantes (7.5 de la encuesta) es la que mayormente está fuera de la cobertura, en el **50**% de las respuestas, seguida por una categoría residual de ***«otros»***, cuya identificación puede observarse en la parte analítica de la encuesta.

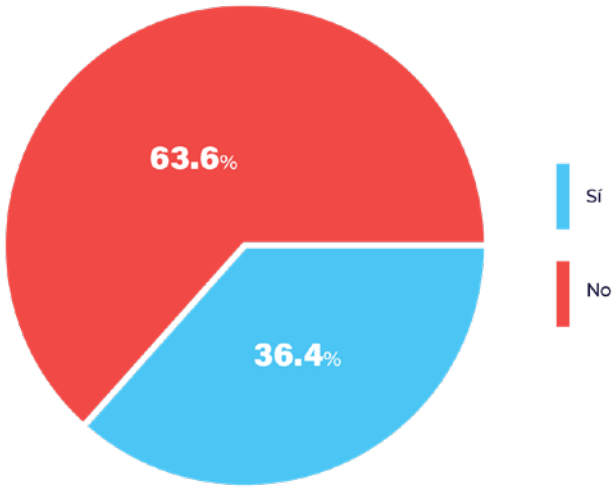
7.5. ¿Puede señalar las principales actividades en las que se desempeñan esas/os trabajadoras/es? (en referencia a la pregunta 7.4)



En cuanto a la información que surge de la apertura de la encuesta, se mencionan no solamente trabajadores/as domésticos/as e informales —categorías ***«tradicionalmente»*** vulneradas—, sino también dependientes del comercio (tiendas, restaurantes), el turismo, el transporte, la cultura, artistas, etcétera, lo que hace ver el carácter generalizado de la desprotección y que la mayoría son mujeres.

Resulta interesante verificar lo relacionado con el 7.6 de la encuesta, o sea, si como consecuencia del covid-19 se regularon actividades que antes no estaban regladas.

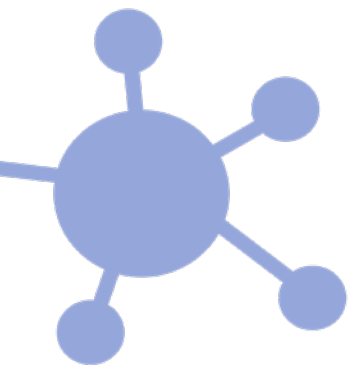
7.6. ¿Cómo consecuencia de la situación del Covid-19 se regularon actividades específicas que con anterioridad no se encontraban con marco regulatorio? Por ejemplo, economía de plataformas – teletrabajo



El **63,6**% de las respuestas fueron negativas, aunque puede aventurarse que en el futuro algunos fenómenos que se evidenciaron durante la emergencia sanitaria requerirán algún tipo de regulación, como por ejemplo el teletrabajo, el listado de enfermedades profesionales, la cobertura del trabajo por cuenta propia, etcétera.

En la consulta a las afiliadas sobre el impacto de la pandemia, se alerta acerca de la suma de discriminaciones por género y por origen nacional, como en el caso de las trabajadoras venezolanas en Colombia, lo que acentúa la vulnerabilidad de estos colectivos de personas.

El informe referido agrega otras debilidades en materia de protección, ya que, según la CEPAL, la carga de cuidados de salud se ha traspasado durante la pandemia a los hogares, lo que aumenta considerablemente el volumen de trabajos no remunerados estructuralmente/sistémicamente asignados a las mujeres, junto a las consecuencias del cierre de las escuelas, el aislamiento social y el aumento de la cantidad de personas enfermas.



Discriminación y violencia de género durante la pandemia

La crisis del covid-19 ha puesto en evidencia las otras crisis que la CSA ya venía denunciando, como las desigualdades estructurales en todos los ámbitos con un dramático incremento de la violencia intrafamiliar.
Las medidas de confinamiento adoptadas por los gobiernos en América Latina para evitar la propagación de covid-19 han evidenciado que la violencia en contra de la mujer ha empeorado en toda la región. Algunos datos:

ARGENTINA

Según **la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las denuncias por violencia de género han aumentado 39 %**, y solamente en la ciudad de Buenos Aires se registraron, desde el inicio de la cuarentena, un total de 19.722 llamados al servicio de asistencia a víctimas de violencia, 48 % más que en el mismo período del año pasado. Según **el Observatorio Mumalá**, los feminicidios estaban en el promedio anual de 2019 en 1 cada 31 horas, mientras que desde el comienzo de la cuarentena, el día 12 de marzo, hasta el 4 de abril aumentaron a 1 cada 29 horas.

BRASIL

Según datos del Foro Brasileño de Seguridad Pública (FBSP), el crecimiento del número de femicidios registrados en los 12 estados analizados fue de 22,2 %, pasando de 117 víctimas en marzo-abril de 2019 a 143 víctimas en marzo-abril de 2020. En todos los estados de los cuales la FBSP obtuvo datos, hubo una reducción del registro de lesiones corporales intencionales debidas a violencia doméstica en el período de marzo a abril de 2020. Dicha reducción es de 25,5 % en comparación con el mismo período de 2019, pero se destaca que a las mujeres les resultaba más difícil trasladarse a la comisaría para hacer denuncias. El Ligue 180, para denunciar violencia doméstica, creció 36 % en el mismo período.

CANADÁ

Una encuesta de Statistics Canadá en abril encontró que **1 de cada 10 mujeres en Canadá está «muy o extremadamente preocupada por la posibilidad de violencia en el hogar».** Otra encuesta en mayo de la Asociación de Mujeres Nativas de Canadá encontró que 1 de cada 5 mujeres indígenas ha sufrido violencia doméstica desde que comenzó la pandemia. Otra consulta con organizaciones de servicios liderada por el Ministerio de Mujeres e Igualdad de Género de Canadá encontró que en algunas regiones **las llamadas a estos servicios aumentaron entre un 20 y un 30 %, y algunos refugios informaron aumentos de las llamadas de hasta un 400 %**, y que muchos albergues en los principales centros urbanos estaban llegando al límite de su capacidad, por lo que se veían obligados a derivar mujeres a otros lugares.

COLOMBIA

Según datos de la Secretaría de la Mujer del Distrito, durante la pandemia ha habido un aumento de 230 % de las llamadas a la «línea púrpura» y, como lo menciona **el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales en el Informe sobre Violencia en el tiempo de Pandemia**, alrededor de 14.400 mujeres durante este período de aislamiento han tenido que convivir 24 horas con su verdugo. Según Ana Güezmes, representante de ONU-Mujeres en Colombia, en entrevista para El País de España (7 de abril de 2020), entre el 20 de marzo y el 4 de abril fueron asesinadas 12 mujeres, lo que corresponde al 32 % de los feminicidios ocurridos en el país durante este año.

CHILE

De la información suministrada por nuestra afiliada se desprende que hubo un aumento de la violencia intrafamiliar y de género, que pasó de un 7,7 % antes de la pandemia a un 11,5 %.

PERÚ

Según informe de la Defensoría del Pueblo, de enero a agosto se produjeron 78 feminicidios, 143 tentativas, 39 muertes violentas de mujeres y 50.000 llamadas de emergencia al Centro de Emergencia Mujer por denuncias de violencia doméstica. En lo que va del año, cada dos horas es reportada como desaparecida una mujer adulta, adolescente o niña.

MÉXICO

Según los datos del **mapa de feminicidios de México**, se contabilizaron 405 casos de feminicidio en el país entre el 16 de marzo y el 30 de abril. Según datos confiables, cada día son asesinadas en promedio 10 mujeres, y el 99 % de los casos quedan impunes, por lo que es uno de los países de la región más violentos para las mujeres.

REPÚBLICA DOMINICANA

Según informe del Ministerio de la Mujer, durante los primeros 40 días de aislamiento social se registraron 988 denuncias, de las cuales el 69 % fueron motivadas por agresiones físicas, 27,6 % por violencia psicológica y 3,4 % fueron de tipo verbal. Si tomamos el período de confinamiento del 17 de marzo al 7 de junio, las llamadas de denuncias recibidas ascendieron a 1.876, de las cuales 743 fueron para denunciar violencia física, 284 violencia psicológica y 41 violencia verbal. El resto de las llamadas se encaminaron a solicitar orientación.

con organizaciones de servicios liderada por el Ministerio de Mujeres e Igualdad de Género de Canadá encontró que en algunas regiones las llamadas a estos servicios aumentaron entre un 20 y un 30 %, y algunos refugios informaron aumentos de las llamadas de hasta un 400 %, y que muchos albergues en los principales centros urbanos estaban llegando al límite de su capacidad, por lo que se veían obligados a derivar mujeres a otros lugares.

Algunas reflexiones finales

Para la CSA es muy importante poder obtener, procesar y analizar la información a partir de la visión de las organizaciones sindicales nacionales, las cuales vienen a nutrir los aportes de múltiples entidades e instituciones que se dedican al análisis de los procesos sociales y económicos vinculados al mundo del trabajo.

Poder colocar la visión de las propias organizaciones de las/os trabajadoras/es nos da una mayor pertenencia e identidad con los análisis y perspectivas que como clase podemos aportar frente a la complejidad del escenario que viven la región y el mundo.

La sistematización de los datos que surgen de la encuesta y de la consulta de CSA permite trazar algunas conclusiones que pueden ser de utilidad para encarar estrategias de superación de problemas tradicionales y nuevos sobre protección laboral y social:

▶***Necesidad de promover y proteger la libertad sindical y la negociación colectiva***

La pandemia del covid-19 demostró la **persistencia (y agudización) de problemas tradicionales** en la normativa laboral y de seguridad social en la región, tales como:

▶La distancia y el divorcio existente entre: ❶ lo que prescriben las normas ***«escritas»*** en las leyes y códigos laborales, que suelen ser protectoras del sujeto trabajador, y ❷ la realidad de su insuficiente aplicación cotidiana en las relaciones laborales.

▶Las limitaciones del ***«diálogo social»*** siempre que no puede traducirse o desencadenar un proceso de ***«negociación»*** genuino. El discurso del ***«diálogo social»*** debe conducir a la ***«negociación»*** colectiva y no quedar como una mera instancia de información y consulta en el mejor de los casos.

▶Los mecanismos de protección a la libertad sindical se revelaron insuficientes en muchos países, a tal punto que en alguna respuesta se dice que no se alcanza el acceso a la justicia para la garantía de la actividad gremial, lo que requeriría un seguimiento particular de los casos referidos por la extrema gravedad que invisten.

▶La profusa reglamentación de los convenios o convenciones colectivas en algunos países establece excesivos procedimientos en el proceso, lo que obstaculiza la negociación misma y deviene en una forma burocrática de negar el ejercicio del derecho. Este problema tradicional se vio reflejado en la dificultad que enfrentó la negociación colectiva por el mero hecho de que las oficinas de los ministerios de Trabajo estaban con reducción horaria, con la consiguiente imposibilidad para los sindicatos de renovar los poderes de actuación de sus dirigentes o de presentar pliegos de peticiones, etcétera.

▶La prevalente organización sindical por empresa, que incluso hizo dificultosa la respuesta misma de la encuesta por la diversidad y fragmentación de la representación sindical.

▶*Agudización de las carencias tradicionales en la protección social de la región*

▶Según las respuestas de la encuesta y los relevamientos de organismos internacionales como la cepal, se han incrementado los niveles secularmente altos de informalidad laboral.

▶Ante la obligatoriedad preventiva del ***«quédate en casa»***, se evidenció que los hogares siguen siendo los lugares de mayor inseguridad para las mujeres víctimas de violencia basada en género. Las cifras de violencia de género aumentaron de forma drástica durante la cuarentena en la región. Las mujeres víctimas de violencia se ven sometidas a una convivencia forzosa con el agresor, por lo que en muchos casos quedan aisladas y con menos recursos.

▶Concomitantemente, se percibe una falta de protección suficiente para el trabajo de colectivos vulnerados, como trabajadores por cuenta propia, domésticos, mujeres y migrantes.

▶La insuficiencia de los sistemas de seguridad social ha quedado una vez más en evidencia, en especial en cuanto a la cobertura del desempleo, y en menor medida, a la contingencia de la enfermedad. Aun en países que cuentan con instituciones que reconocen esas prestaciones, el período de pandemia y el que sobrevendrá requieren ajustes para facilitar el acceso de las personas afectadas en su empleo o salud.

▶*Falta o debilidad de controles en la aplicación de las normas*

A su vez, y también en la línea de desnudar las carencias de nuestros sistemas, se señalaron **insuficiencias e ineficiencias de los instrumentos de contralor de la aplicación de la legislación laboral**, en tanto, ya sea por urgencia, ya sea por oportunismo, ciertos sectores del empresariado desconocieron derechos básicos de los trabajadores (jornada, salario, descanso, etc.), discriminaron por razones sindicales o de género y no protegieron desde el punto de vista de la salud y la seguridad.

Ante el incremento en la región de los casos de violencia de género en el marco de la cuarentena y la ausencia de respuestas efectivas para garantizar la protección de la vida de mujeres y niñas/os, la csa insta a los gobiernos a implementar medidas efectivas e integrales, con la participación de las organizaciones sociales y sindicales, a fin de evitar que proliferen los hechos de violencia de género durante la pandemia.

▶*Regulación del teletrabajo y los vínculos laborales de dependencia con empresas que se configuran como plataformas digitales*

Las respuestas dadas permitirán no solamente un mayor conocimiento para reforzar la acción de los sindicatos nacionales y de csa, tendiente a superar los problemas más corrientes de nuestros sistemas de protección laboral y previsional, sino también **dar seguimiento a aquellos temas que puntualmente aparecen como desafíos novedosos**, de los cuales señalamos dos como los más notorios y urgentes:

▶La **regulación del teletrabajo**. En este caso, habrá de estarse especialmente atentos, en tanto la regulación de esta modalidad de trabajo en la reforma laboral brasileña (2017) fue sumamente flexibilizadora. Lo que se requiere, en definitiva, es una normativa que se ajuste a las características del trabajo fuera del local de la empresa reglando aspectos singulares de ese tipo de labor (compatibilización de la vida privada y el trabajo, derecho a la desconexión, reembolso de los costos asociados al trabajo, etc.).

▶En ciertas respuestas dadas en la apertura de las preguntas de la encuesta, algunas organizaciones hicieron ver que uno de los ***«colectivos de trabajadores y trabajadoras de difícil cobertura»*** (tal como estaba presentada esa parte de la encuesta) fueron los que laboran en servicios prestados a través de **plataformas digitales** (transporte de personas, distribución de alimentos preparados y otros servicios, etc.).

En este punto es clave actualizar los criterios de determinación de la relación de trabajo, ya que el solo índice de la subordinación suele ser insuficiente para comprender algunas de las nuevas modalidades laborales que muestran: ❶ mayores niveles de autonomía, pero ❷ revelan, también, una dependencia económica absoluta, similar a la más tradicional de las relaciones de trabajo, o ❸ emplean novedosas formas de control remoto del trabajo, que deja de ser dirigido de manera directa por un jerarca para ser vigilado mediante mecanismos informáticos mucho más precisos.

▶Renta o ingreso básico o mínimo garantizado (la nominación empleada es diversa)

▶La consagración de algún nivel de **ingreso o renta mínima garantizada**, ya sea de manera focalizada en ciertos colectivos de personas y servida por un período o concebida con un alcance más general y permanente, ha sido uno de los instrumentos más decididamente invocados por los movimientos sociales (las respuestas a la encuesta lo confirman) y por organismos internacionales como medida tendiente a paliar la falta de ingresos de los trabajadores autónomos. Los perfiles de un proyecto de estas características no están exentos de controversia, tanto con relación al debate contemporáneo sobre protección social como por sus implicancias en el futuro del trabajo, pero todo indica que la pandemia dejará este asunto en la agenda de temas a tratar en adelante.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL SINDICAL