
macroeconomía del desarrollo

L a calidad del empleo en América Latina

Jürgen Weller

Claudia Roethlisberger



NACIONES UNIDAS

CEPAL

División de Desarrollo Económico

Santiago de Chile, abril de 2011

Este documento fue preparado por Jürgen Weller, Oficial de Asuntos Económicos y Claudia Roethlisberger, entonces Oficial Asociado de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y El Caribe, CEPAL.

Los autores agradecen la eficiente colaboración de Titti Reenstierna, Ulrike Heyken, Carmen Rosa Marull y Malte Pilger en diferentes fases de la investigación. También agradecen los comentarios de Guillermo Campero y de los participantes de un taller interno de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL a una versión preliminar de este trabajo.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN: 1680-8843

ISBN: 978-92-1-121775-9

E-ISBN: 978-92-1-054798-7

LC/L.3320-P

N° de venta: S.11.II.G.39

Copyright © Naciones Unidas, abril de 2011. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. Aspectos conceptuales y de medición	13
A. Los determinantes de la calidad del empleo	14
B. La conceptualización y medición de la calidad del empleo	18
C. Algunos aspectos del debate sobre el análisis y la medición de la calidad del empleo.....	23
II. Algunos resultados empíricos sobre la calidad de empleo en América Latina	31
III. Tendencias en la calidad de empleo en América Latina	37
A. El contexto general de evolución de los mercados laborales de América Latina	38
B. Situación y cambios recientes en la calidad de empleo en América Latina	44
C. Los factores que influyen en los indicadores de calidad de empleo	59
D. Algunas consideraciones	64
IV. Medidas para fomentar la calidad de empleo	67
A. Políticas de fomento de la calidad del empleo	67
B. Una propuesta de una encuesta para analizar la calidad de empleo	70
V. Conclusiones	73
Bibliografía	77

Anexo	81
Serie macroeconomía del desarrollo: números publicados	83

Índice de cuadros

CUADRO 1	INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA	21
CUADRO 2	INGRESO MEDIO DE LOS OCUPADOS URBANOS, POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, EN MÚLTIPLOS DE LA LÍNEA DE LA POBREZA	42
CUADRO 3	COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO	59
CUADRO A.1	ENCUESTAS UTILIZADAS	82
CUADRO A.2 a	INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS OCUPADOS (HOMBRES Y MUJERES)	83
CUADRO A.2 b	INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS OCUPADOS (HOMBRES)	83
CUADRO A.2 c	INDICADORES DE CALIDAD, TODAS LAS OCUPADAS (MUJERES)	84
CUADRO A.3 a	INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS ASALARIADOS	85
CUADRO A.3 b	INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS ASALARIADOS HOMBRES	86
CUADRO A.3 c	INDICADORES DE CALIDAD, TODAS LAS ASALARIADAS MUJERES	87
CUADRO A.4	NÚMERO DE PARES PARA CORRELACIONES	88

Índice de gráficos

GRÁFICO 1	FACTORES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	16
GRÁFICO 2	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: CRECIMIENTO DEL PIB Y DEL PIB PER CÁPITA, 1991-2010	38
GRÁFICO 3	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO, 1995-2010	38
GRÁFICO 4	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y EL MUNDO: PRODUCTO OCUPADO, 1995 A 2008	40
GRÁFICO 5	AMÉRICA LATINA: CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DINÁMICA EN LA GENERACIÓN DEL EMPLEO	41
GRÁFICO 6	AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A LA LÍNEA DE LA POBREZA, POR SEXO, ZONA Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE	46
GRÁFICO 7	AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES): ASALARIADOS QUE RECIBEN AGUINALDO, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE	48
GRÁFICO 8	AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): ASALARIADOS CON VACACIONES PAGADAS, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE	49
GRÁFICO 9	AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): ASALARIADOS CON CONTRATO, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE	50
GRÁFICO 10	AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): ASALARIADOS SEGÚN ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE	52

GRÁFICO 11	AMÉRICA LATINA (4 PAÍSES, ASALARIADOS: 5 PAÍSES): TRABAJADORES AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE.....	53
GRÁFICO 12	AMÉRICA LATINA (4 PAÍSES, ASALARIADOS: 6 PAÍSES): TRABAJADORES AFILIADOS A UN SEGURO DE SALUD, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE.....	55
GRÁFICO 13	AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): OCUPADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 48 HORAS POR SEMANA, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE.....	57
GRÁFICO 14	AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): TRABAJADORES ASALARIADOS AFILIADOS A UN SINDICATO, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE	57
GRÁFICO 15	AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): TRABAJADORES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE.....	58
GRÁFICO 16	AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE LA POBREZA,E N PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS.....	61
GRÁFICO 17	AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): CRECIMIENTO DEL PIB PER CÁPITA P.A. Y CAMBIO ANUAL DE LA PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE LA POBREZA, 1996-2002 Y 2002-2007.....	62
GRÁFICO 18	AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE TRABAJADORES ASALARIADOS SEGÚN INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO, EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, 1996 A 2007	63

Resumen

Tener un empleo no necesariamente significa que un trabajo específico cumpla con su función para la satisfacción de las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de los seres humanos. Más bien, es un empleo de calidad que permite superar las diferentes formas de exclusión laboral. Además, es un aspecto clave para la retroalimentación entre el desarrollo económico y el bienestar de los trabajadores. En la primera sección del trabajo se analizan aspectos conceptuales y de medición de la calidad de empleo. Se hace énfasis en que el contexto económico-productivo y la institucionalidad laborales son los determinantes principales para la calidad del empleo y se discuten algunos aspectos conceptuales relevantes, como la relación entre indicadores de calidad de empleo e indicadores de contexto y la relación entre indicadores objetivos y subjetivos. En la segunda sección se resumen los resultados de estudios empíricos realizados sobre la calidad de empleo en América Latina. En la tercera sección se pretende avanzar con el análisis de la calidad de empleo en la región con base en los datos disponibles para el período entre mediados de los años noventa y la segunda mitad de la década de 2000. Se destaca que la calidad de empleo evolucionó de manera diferente en dos sub-períodos –un empeoramiento generalizado en una primera fase y mejoras en una segunda– y se examinan los factores que pueden haber contribuido a este desempeño. Específicamente se analiza el papel del contexto macroeconómico y de aspectos de la institucionalidad laboral, resaltándose el papel clave del contrato de trabajo. En la cuarta sección se discuten las implicaciones políticas y de análisis, y en la sección final se presentan las conclusiones.

Introducción

El tema de la calidad del empleo ganó relevancia en el debate internacional a partir de la formulación del concepto del “trabajo decente” de parte de la Organización Internacional del Trabajo al final de los años noventa¹, adaptado posteriormente por la Organización de las Naciones Unidas². En consecuencia, en 2008 se modificaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y se incluyó una nueva Meta 1.B (“Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”) como parte del Objetivo 1 (“Erradicar la pobreza y el hambre”). Con esta nueva meta, se reafirma que el hecho de tener un empleo por sí solo no es suficiente para contribuir al citado objetivo superior. En consecuencia, entre los indicadores para medir los avances en el cumplimiento de esta meta se ha incluido algunos indicadores relacionados con el empleo, mientras no se ha incluido la tasa de desempleo, que es el indicador “clásico” de la medición de la evolución de los mercados laborales³.

Si bien recientemente se les ha dado un mayor énfasis a las características del empleo, el debate sobre la calidad del empleo no es nuevo y se enmarca en la discusión más amplia sobre el papel y las características del trabajo. Hay una larga historia de visiones opuestas sobre el papel del trabajo, desde perspectivas instrumentales que ven el

¹ Véanse OIT (1999) y, para su aplicación a América Latina y el Caribe, OIT (2002).

² Véase, por ejemplo, la resolución de la Asamblea General sobre los resultados de la Cumbre Mundial de 2005, con la cual los líderes mundiales se comprometen a hacer del empleo pleno y productivo y del trabajo decente un objetivo central de las políticas nacionales e internacionales (<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/487/60/PDF/N0548760.pdf?OpenElement>).

³ Los indicadores para la meta 1.B son: 1. La tasa de crecimiento del producto interno bruto por persona empleada. 2. La tasa de ocupación ocupada. 3. La proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a un dólar por día según la paridad de poder adquisitivo (posteriormente ajustado a 1,25 dólares). 4. La proporción de la población ocupada total que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar.

trabajo exclusivamente como manera para asegurar la sobrevivencia humana hasta el análisis marxista que lo enfoca de manera diferenciada en el contexto de diferentes modos de producción (Hopenhayn, 2001). A pesar de las importantes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, y los debates sobre las transformaciones de las fuentes de riqueza y de los sistemas de valores sociales que debilitarían el papel societal del trabajo, este, y específicamente el trabajo remunerado, sigue ejerciendo una función central en la vida humana, por su contenido económico, social y valórico. Trabajar significa hacer un aporte al progreso material de la sociedad y permite obtener un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas; en vista del papel central adscrito al trabajo desde la modernidad, con el trabajo se consigue reconocimiento social y satisfacción personal; finalmente, integra a las personas en espacios de interacción social (Sen, 1997). De esta manera el empleo puede generar seguridad económica (ILO, 2004) la cual al mismo tiempo tiende a contribuir a la legitimidad del orden socio-político⁴. En resumen, desde la modernidad, el trabajo funge como “eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado para la participación ciudadana y motor del progreso material” (CEPAL/ OIJ, 2003: 21). En consecuencia, perder el empleo y con ello la posibilidad de realizar este potencial del trabajo, sigue siendo la amenaza central para las personas, sobre todo en el contexto de situaciones de crisis económica que restringe seriamente las opciones para conseguir un empleo nuevo.

Sin embargo, no sólo el desempleo amenaza la realización de este potencial, sino el grado en que esto sea posible difiere ampliamente entre los empleos. Esto ubica el tema de la calidad del empleo en una posición clave respecto al análisis de los beneficios que tiene el desarrollo económico para los trabajadores, y con ello respecto al análisis del carácter del desarrollo social.

Ocasionalmente se argumenta que el énfasis en una buena calidad de empleo puede limitar los niveles absolutos del empleo, erradicando los empleos “en el margen” debido a los costos que implicaría para puestos de baja productividad y, de esta manera, puede perjudicar las perspectivas laborales de los grupos que generalmente enfrentan mayores problemas de inserción laborales (mujeres, jóvenes y otros). En este sentido, el énfasis en la calidad de empleo estaría equivocado ya que debilitaría la generación de empleo, específicamente para aquellos grupos. Sin embargo, por ejemplo, Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière (2008) encuentran que en los países de la Unión Europea existe una correlación positiva entre la calidad de empleo y la tasa de ocupación, lo que indica que no necesariamente existe un *trade-off* entre la calidad y la cantidad del empleo.

Este resultado podría explicarse por el hecho de que la calidad del empleo no solo es relevante para el bienestar de los trabajadores. En diferentes contextos, se ha establecido un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y la productividad, en el sentido que un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la productividad. El principal mecanismo de transmisión a este último respecto sería la mayor satisfacción que siente el trabajador en un entorno laboral percibido de manera positiva, así como su interés en mantener un empleo de calidad por los costos en términos de bienestar relacionados con su pérdida frente al riesgo de no conseguir otro empleo de la misma o una mejor calidad. Ambas lógicas estimularían los esfuerzos de los trabajadores, su compromiso con las tareas, su creatividad, etc.. Esta conexión subraya la relevancia de aspectos subjetivos para el análisis de la calidad del empleo.

Con este documento se pretende contribuir al análisis de los aspectos claves de la calidad de empleo. Se subrayan las debilidades que se registran al respecto en América Latina y los retos de políticas para poder establecer y fortalecer el círculo virtuoso mencionado.

⁴ Si bien la seguridad económica basada en el empleo obviamente no es una condición suficiente para establecer esta legitimidad—recuérdese al respecto la caída de los regímenes del “socialismo real”— sí puede jugar un papel importante al respecto. Por ejemplo, la rebelión popular en Túnez del año 2011, que llevó a la dimisión de su presidente autocrático, según informes de prensa fue liderada en gran parte por jóvenes de un nivel educativo relativamente elevado quienes no encontraron oportunidades de trabajo acordes con sus expectativas.

El documento se estructura de la siguiente manera. En la sección que sigue a esta introducción se analizan aspectos conceptuales y de medición de la calidad de empleo. Se hace énfasis en que el contexto económico-productivo y la institucionalidad laborales son los determinantes principales para la calidad del empleo y se discuten algunos aspectos conceptuales relevantes, como la relación entre indicadores de calidad de empleo e indicadores de contexto, y la relación entre indicadores objetivos y subjetivos. En la segunda sección se resumen los resultados de estudios empíricos realizados sobre la calidad de empleo en América Latina. En la tercera sección se pretende avanzar con el análisis de la calidad de empleo en la región con base en los datos disponibles para el período entre mediados de los años noventa y la segunda mitad de la década de 2000. Se destaca que la calidad de empleo evolucionó de manera diferente en dos sub-períodos –un empeoramiento generalizado en una primera fase y mejoras en una segunda– y se examinan los factores que pueden haber contribuido a este desempeño. En la cuarta sección se discuten las implicaciones políticas y de análisis, y en la sección final se presentan las conclusiones.

I. Aspectos conceptuales y de medición

Existe un consenso tanto en la literatura económica como en la práctica, que el concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con múltiples variables. Ninguna variable por sí sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad (Dewan y Peek, 2007). Como se ha mencionado anteriormente, el trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico, éste también proporciona identidad, es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingreso y la base de subsistencia. Por ende, un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo (Anker et al., 2002). Estos aspectos son inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios. Aunque algunos podrían ser más importantes que otros en situaciones específicas, todos deben ser cubiertos simultáneamente (posiblemente en diferentes grados). El no promover uno de ellos llevaría a un resultado subóptimo puesto que las sinergias no serían explotadas completamente.

Para tener acceso a un empleo de buena calidad, se requiere evitar una serie de exclusiones que son características del mercado laboral latinoamericano (Weller, 2001)⁵.

- La exclusión del empleo: Las personas que buscan empleo y no lo encuentran están excluidos de cualquier ingreso laboral. Esta situación de exclusión se expresa en la tasa de desempleo, el tradicional principal indicador de la situación del mercado de trabajo.
- La exclusión del empleo productivo: Las personas que no consiguen un empleo en los sectores de alta o mediana productividad (debido a una baja demanda, la falta de las calificaciones correspondientes u otras causas) pero de todas maneras necesitan trabajar para percibir los ingresos requeridos para la satisfacción de sus necesidades, suelen insertarse en empleos en sectores de baja productividad, los cuales generalmente generan empleos de baja calidad. En este caso enfrentamos el problema de un contexto económico y productivo adverso a la generación de empleo de calidad.
- La exclusión de empleos de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad: Los trabajadores que se desempeñan en estos sectores, pero que no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos, debido a condiciones contractuales adversas. En este caso enfrentamos principalmente el problema de una institucionalidad laboral que no fomenta el empleo de buena calidad.

Los aspectos mencionados en los últimos dos párrafos juegan un papel clave para la generación de empleo de calidad, por lo que en la primera sección de este capítulo se revisa la relación entre la evolución del contexto económico-productivo y la institucionalidad laboral por un lado y la calidad del empleo por el otro. En la segunda sección se resumen los avances del debate global y regional para conceptualizar y medir la calidad del empleo. En la tercera sección se discuten algunos aspectos específicos de análisis y medición.

A. Los determinantes de la calidad del empleo

Los principales determinantes de la calidad de empleo son el contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral. Antes de analizar la relevancia de ambos determinantes, conviene resaltar que existe una diferencia entre ésta y la calidad del puesto de trabajo⁶. La calidad del puesto de trabajo está relacionada con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción a la cual inciden las normas –legales o negociadas– que inciden en esta combinación y en la manera en que se la utiliza en este mismo proceso productivo (por ejemplo, el sistema de turnos o de pausas). Por otra parte, la calidad del empleo se basa en la calidad del puesto de trabajo, y se define por aspectos adicionales de la institucionalidad laboral las cuales inciden en las relaciones colectivas e individuales del trabajo y que influyen en aspectos como los ingresos, la jornada laboral, la situación contractual y la dinámica de la participación⁷.

El contexto económico-productivo se expresa, sobre todo, en la productividad laboral media de una economía, la que influye en la capacidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo y de los empleos, dado que es un factor determinante respecto al margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores. Esta relación se observa en una economía específica en el conocido vínculo entre la productividad media de una rama de actividad y los salarios medios que se pagan en ella. Esto es

⁵ Habría que añadir una exclusión laboral “previa” que se refiere a la exclusión del mercado de trabajo. Se refiere a las personas (sobre todo, mujeres) que tienen interés en insertarse al mercado de trabajo, pero que por factores ajenos a su voluntad, especialmente obligaciones familiares, no forman parte de la población económicamente activa.

⁶ Véase, por ejemplo, Infante y Vega-Centeno (1999: 14s) y Paes de Barros y Pinto de Mendonça (1999: 119).

⁷ Un ejemplo puede servir para aclarar la diferencia entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo: La organización del proceso productivo en el tiempo (organización de turnos, pausas, facilidades de interrumpir el trabajo para necesidades higiénicas, etc.) corresponde al análisis de la calidad del puesto de trabajo. Por otra parte, las condiciones de trabajo que afectan a los trabajadores (número de turnos, horas extra, pago compensatorio de horas extra y trabajo nocturno, etc.) influyen en la calidad del empleo.

así debido a que hay componentes de la calidad de empleo que generan costos, y la capacidad de las economías y de las sociedades de cubrir estos costos depende de los recursos disponibles. Por lo tanto es de suponer que existe una correlación positiva entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajo.

Sin embargo, la relación entre la productividad y la calidad de los puestos de trabajo y del empleo no es unilateral. La conceptualización más conocida sobre un impacto positivo de la calidad de empleo en la productividad es la noción de salarios de eficiencia. Según este concepto, salarios por encima del equilibrio estimulan –por diferentes motivos, según el enfoque teórico– el esfuerzo y compromiso en el trabajo y la permanencia en un puesto de trabajo dado, lo que contribuye a la generación de capital humano específico, con la incidencia correspondiente en una mayor productividad⁸.

Otra variable para la cual se reconoce dinámicas de retroalimentación con la productividad es la jornada de trabajo. En efecto, históricamente reducciones de las horas trabajadas, impuestas por mandato legal, han incentivado aumentos de la productividad, mientras niveles más altos de productividad han facilitado reducciones del tiempo de trabajo.

Algo similar se puede argumentar respecto a la correlación positiva entre un proceso productivo de alta productividad y un ambiente físico de buena calidad y de bajo nivel de accidentalidad. A ello contribuyen los siguientes aspectos:

- procesos de producción de alta productividad suelen emplear personal de alto nivel de calificación quienes, por su parte, tienen ciertas exigencias respecto al ambiente físico de su puesto de trabajo y cierto poder de negociación;
- una interrupción del proceso productivo causado por un accidente tiende a generar costos más elevados en la producción de alta productividad, entre otros, por lo elevados costos fijos;
- el buen funcionamiento de maquinaria con la alta tecnología incorporada suele depender de un ambiente físico no contaminado.

Empíricamente, Casanueva y Rodríguez (2009) encuentran para la industria manufacturera mexicana que una alta calidad de empleo incide positivamente en la productividad. Farné y Vergara (2007) destacan cómo la insatisfacción en el empleo conlleva una elevada rotación, lo que tendría efectos negativos para la productividad. En el libro coordinado por Lora (2008) se constata que la percepción de inseguridad laboral afecta negativamente a la salud de los trabajadores –lo que obviamente tiene efectos negativos para la productividad.

De esta manera, una alta productividad tiende a favorecer de manera directa la existencia de puestos de trabajo de buena calidad, mientras una baja productividad suele conllevar procesos de exclusión del empleo productivo⁹.

Sin embargo, en contextos productivos altamente heterogéneos no es suficiente identificar la productividad media como variable que refleja la importancia del contexto productivo para la calidad del puesto de trabajo y del empleo. En efecto, las grandes brechas de productividad que se observan en la región entre diferentes segmentos productivos influyen enormemente en las diferencias de calidad en el empleo¹⁰.

⁸ Véase, por ejemplo, Akerlof y Yellen (1986).

⁹ Cabe señalar que esta correlación positiva entre productividad y calidad de empleo no debe ser vista de manera ahistórica; la gran industria del siglo XIX que representó la productividad más alta de su época se caracterizó, más bien, por una mala calidad de los puestos de trabajo. Basado en Acemoglu (2000) esto se explicaría por el hecho que en esa época la mano de obra no calificada era el factor de producción abundante el cual permitía los márgenes de ganancias más elevadas. Por la elevada oferta de esta mano de obra no calificada, desde el punto de vista del capital no surgieron mayores urgencias hacia una mayor calidad de los puestos de trabajo y del empleo. Inicialmente fueron, sobre todo, iniciativas externas, basadas en motivos éticos, religiosos, políticos y hasta militares, que trataron de mejorar las condiciones de trabajo. La organización de los trabajadores empezó a ejercer creciente presión después de que haya surgido la figura del obrero manufacturero calificado que empezó a jugar un papel cada vez mayor, tanto en el proceso productivo como en la organización sindical.

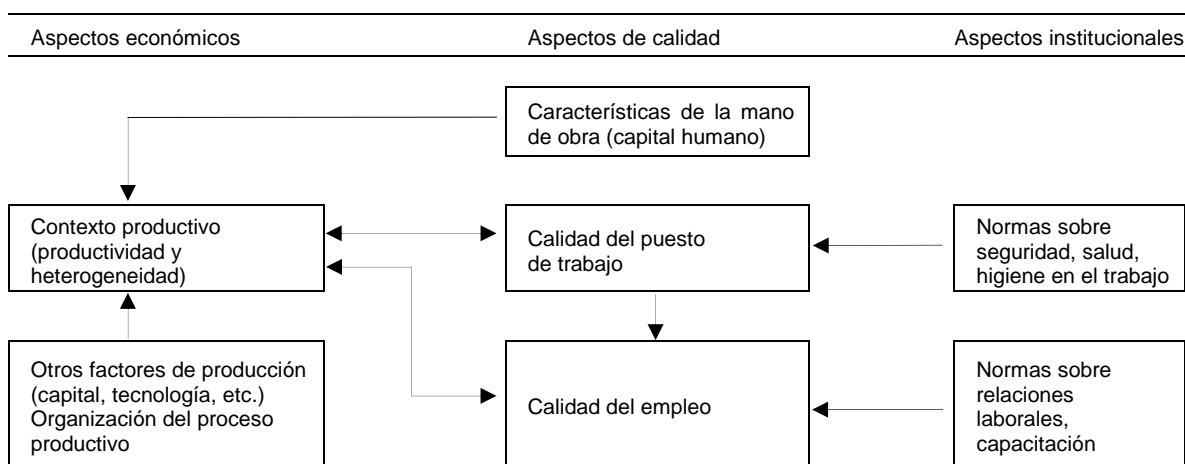
¹⁰ Véanse al respecto las referencias en la literatura resumida en el capítulo 2.

Además, no debe caerse en un determinismo tecnológico, y la correlación entre la productividad y la calidad del puesto de trabajo no se da automáticamente. En muchos casos es la regulación –basada en la legislación laboral o en la negociación colectiva– que influye marcadamente respecto a la calidad de los puestos de trabajo, por ejemplo por medio de las normas en la higiene y seguridad en el trabajo, y la organización del trabajo (ritmo, pausas, etc.). Lo mismo es cierto respecto a la calidad del empleo ya que una buena calidad del puesto de trabajo puede considerarse como condición necesaria, pero no suficiente para una buena calidad del empleo¹¹. Específicamente, la legislación socio-laboral y la negociación colectiva influyen en la calidad del empleo, dado que afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros¹². Por otra parte, la capacidad de cumplimiento de las empresas, la cobertura y eficiencia de la inspección del trabajo y de la justicia laboral, así como la capacidad de control y presión de los trabajadores determinan, hasta qué grado los aspectos de calidad determinados por la legislación y la negociación se hacen realidad y hasta donde –en casos de un bajo nivel de cumplimiento o de características de la institucionalidad que debilitan el vínculo entre productividad y calidad de empleo– surgen procesos de exclusión a causa de una institucionalidad inadecuada (Bensusán, 2008).

Nuevamente hay que subrayar la importancia de una elevada productividad laboral, pues adicionalmente a favorecer una buena calidad del puesto de trabajo ofrece un mayor margen material para una buena calidad del empleo, por ejemplo facilitando el (sobre)cumplimiento y la ampliación de normas legales y dando espacios para la negociación que permite distribuir los resultados económicos, por ejemplo por medio de salarios más altos.

El gráfico 1 resume, cómo factores económicos e institucionales influyen en la calidad del puesto de trabajo y del empleo, destacando el papel que juegan al respecto la estructura económica-productiva y las normas que influyen en ambas calidades.

GRÁFICO 1
FACTORES DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO



Fuente: Elaboración propia.

¹¹ Véase al respecto Infante y Vega-Centeno (1997: 15s) y Reinecke y Valenzuela (2000: 31).

¹² Por ejemplo, Mora Salas y de Oliveira (2009) encuentran importantes diferencias respecto a la calidad del empleo asalariado en Costa Rica y México, las cuales explican con factores institucionales: la vocación distributiva de políticas sociales costarricense, el respeto de derechos laborales individuales, la mayor cobertura de la regulación laboral.

Aparte de la diferenciación entre calidad del puesto de trabajo y calidad de empleo, en varios estudios sobre el tema se hace referencia a las características de la fuerza de trabajo que habría que diferenciar al respecto. A veces los niveles educativos en una actividad específica se entienden como una variable más para la calidad del empleo (Basaldi y Graziano da Silva, 2008). También se han mencionado indicadores de niveles de capacitación, de habilidades personales y de destreza manual como parte de un juego de indicadores de calidad de empleo (Gittleman y Howell, 1995, cit. en Farné, 2003).

En otra línea de pensamiento, se argumenta que la calidad del empleo no puede ser medida con la misma vara para personas de diferentes niveles de calificación, dado que su productividad difiere, lo que incidiría en los componentes de la calidad del empleo, por ejemplo en los ingresos (Paes de Barros y Pinto de Mendonça, 1999: 120). Al respecto se puede destacar algunos vínculos específicos:

- El acceso a empleos de buena calidad generalmente es condicionado por las características requeridas por el puesto de trabajo; por ejemplo, existe una correlación positiva entre el nivel educativo y la calidad del empleo predominantes en ramas de actividad específicas (Weller, 2001), dado que un alto nivel educativo incide en mejores niveles de productividad. Sin embargo, un elevado nivel educativo de una persona no garantiza el acceso a empleos de calidad, y el hecho de que un puesto de trabajo específico esté ocupado por una persona calificada no implica directamente que este puesto de trabajo y este empleo son de buena calidad por lo que el nivel educativo a lo sumo puede entenderse como indicador indirecto al respecto.
- Por otra parte, como se indica en el gráfico 1, las características individuales de los trabajadores sí pueden tener un impacto en la mayoría de los indicadores de la calidad del empleo, si bien lo hacen sólo indirectamente, en el grado en que influyen en su productividad y en el grado en que la productividad influye, como discutido previamente, en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo¹³.
- Trabajadores más calificados suelen tener una mayor capacidad de negociación, con lo cual se refuerza el vínculo entre la productividad y la calidad del puestos de trabajo y del empleo, y se promueve la implementación de las normas correspondientes.

De todas maneras, es legítimo medir el cumplimiento de cierto nivel mínimo de calidad de empleo, independiente de las características de las personas. Existen criterios de calidad básicos –en su función similar a las normas fundamentales del trabajo de la OIT– que establecen un piso que debería alcanzarse independiente de las características individuales de los trabajadores. Por ejemplo, se considera que un empleo que – aún ajustando por el número de perceptores de ingresos laborales en el hogar – no genera los ingresos suficientes para sacar a este hogar de la pobreza, sería un empleo de mala calidad, aunque la persona que lo ejerce tenga un bajo nivel de educación, lo que –en un contexto dado– “explica” en buena parte sus bajos ingresos.

De todas maneras, el nivel educativo de los ocupados no debe ser visto como indicador de la calidad de empleo. Sin embargo, sí es relevante aislar el impacto de estas características individuales en la calidad del empleo para:

- identificar instrumentos de política para mejorar la calidad: si, por ejemplo debido a un muy bajo nivel de educación y, en consecuencia, a un bajo nivel de productividad, no existe mucho margen para mejorar los ingresos, fuertes aumentos salariales mandados pueden incidir en incumplimiento y despidos, si el nivel salarial previo reflejaba aproximadamente la productividad de los trabajadores en cuestión.
- identificar si diferencias en los indicadores para diferentes sub-grupos de trabajadores, por ejemplo, mujeres y hombres, se deben a características específicas de estos subgrupos y hasta dónde estas diferencias se deben a prácticas discriminatorias (Reinecke y Valenzuela 2000: 39).

¹³ En este sentido, Bourguignon (2005) argumenta que la falta de mano de obra capacitada puede obstaculizar el crecimiento y, de esta manera, la creación de empleo de buena calidad.

En resumen, es importante diferenciar factores que influyen en la calidad de empleo, pero que no la representan, de las variables que sí se expresan esta calidad. En términos de indicadores habría que diferenciar los que reflejan los factores que influyen (como “**insumo**”) en la calidad del empleo de aquellos que representan la calidad del empleo como **resultado**. En esta sección se ha resaltado la gran incidencia de la estructura económica y productiva y de la institucionalidad laboral en la calidad de los puestos de trabajo y del empleo. Sin embargo, no representan directamente a estas calidades. Algo similar se puede decir sobre las características de la fuerza laboral.

Por otra parte, hemos hecho énfasis en la importancia analítica de diferenciar entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad del empleo. Lamentablemente, muchos de los posibles indicadores para la calidad del puesto de trabajo requieren estudios a nivel de la unidad de producción, mientras que para este análisis por lo general se dispone exclusivamente de encuestas a nivel del hogar. Por lo tanto, a pesar de la diferenciación conceptual entre la calidad del puesto de trabajo y la calidad de empleo, y a la importancia que también tiene la calidad del puesto de trabajo, en la parte empírica de este trabajo nos limitamos a analizar variables que representan aspectos de la calidad del empleo. En la propuesta para mejorar la medición (sección 4.2) se retomará esta diferenciación.

B. La conceptualización y medición de la calidad del empleo

El debate internacional

Varias instituciones han intentado desarrollar un marco conceptual para la calidad del empleo si bien los enfoques varían. La OIT empezó a construir el concepto de ‘trabajo decente’ en 1999, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”¹⁴. La Unión Europea (UE) determinó principios para buenos trabajos y ‘calidad de trabajo’, basados en una serie de indicadores aprobados en Laeken en 2001¹⁵. El Banco Mundial integra el concepto de trabajo decente en la segunda generación de sus documentos de estrategia de lucha contra la pobreza. Adicionalmente, se ha levantado el tema de la calidad del empleo, con énfasis en la necesidad de políticas que fomentan la demanda laboral, mejoran la calificación de los trabajadores y la protección social, sobre todo de los trabajadores informales, por medio de esquemas no contributivos, con lo cual al mismo tiempo se reducirían los costos de contratación (Bourguignon, 2005).

En 2006 el “High-Level Segment” del ECOSOC se abocó al tema de ‘Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible’¹⁶. Posteriormente se incorporó el trabajo decente como mecanismo para erradicar la pobreza extrema en el primer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM). Aunque los cuatro indicadores que miden el desempeño captan unas dimensiones del marco conceptual, no pueden satisfacer las necesidades de información del concepto completo¹⁷.

En el cuarto seminario sobre medidas de calidad del trabajo en 2007, la OIT, la UE y la Fundación Europea compararon las dimensiones de sus marcos conceptuales, proponiendo un enfoque para uso internacional titulado ‘calidad del empleo’¹⁸. Este marco conceptual es muy similar a lo

¹⁴ Más concretamente el concepto consiste en cuatro objetivos estratégicos (la promoción de estándares y principios fundamentales y derechos en el trabajo; la promoción del empleo; la protección social contra situaciones de vulnerabilidad; y el fomento del diálogo social) con sus elementos sustantivos y variables que reflejan el contexto socioeconómico del trabajo decente (OIT, 1999).

¹⁵ Véase al respecto Comisión de las Comunidades Europeas (2001).

¹⁶ Esto como parte del seguimiento al párrafo 47 de la resolución A/RES/60/1 (2005) el cuál destaca la importancia del empleo productivo y trabajo decente.

¹⁷ Los cuatro indicadores citados previamente y que se refieren a la meta 1.B se complementan con otro indicador ODM vinculado al empleo: ‘Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola’ (indicador 3.2); véase Naciones Unidas (2010).

¹⁸ Consiste en 11 dimensiones: i) acceso al empleo; ii) trabajo infantil y forzoso; iii) ingreso laboral; iv) desarrollo de capacidades y formación continua; v) cantidad y manejo de horas de trabajo; vi) flexibilidad; vii) conciliación entre la vida laboral y no-laboral;

propuesto por Anker et al. (2002) que constituyó la base para la agenda del trabajo decente de la OIT¹⁹. Sin embargo, la OIT clarifica que se trata de dos marcos conceptuales distintos, enfatizando que el establecimiento de mediciones de la calidad del empleo abarca solo algunas dimensiones del trabajo decente²⁰. Luego, se creó un grupo de trabajo sobre calidad del empleo y su medición en el cual colaboran la OIT, la ECE, la Comisión Europea y Eurostat.

Los citados enfoques varían ya que la importancia de unas dimensiones depende del nivel y/o periodo de desarrollo de los países, por ejemplo, en el caso de los derechos en el lugar del trabajo, la protección social o la conciliación entre la vida laboral y no-laboral (Davoine, Erhel y Guergoat-Larivière, 2008). En general, se puede decir que el concepto del trabajo decente se aplica tanto a países desarrollados como a los en desarrollo, haciendo énfasis en dimensiones que son una preocupación central en estos últimos países, mientras que el enfoque de la calidad de trabajo, específicamente desde la perspectiva aplicada en la UE, destaca más las dimensiones relevantes en países desarrolladas^{21 22}.

Aunque ha habido avances importantes en términos del desarrollo conceptual, la medición de la calidad de empleo o del trabajo decente todavía es un gran desafío. Definir indicadores –cuantitativos y cualitativos– que capturan las diversas dimensiones ha sido una tarea compleja y progresiva. Los estadísticos han intentado proponer un marco coherente que se pueda adaptar a las necesidades nacionales. La idea no es producir una plantilla rígida para todos los casos (‘one fits all’), sino proponer una selección de indicadores de la cual los países pueden escoger. En la reunión tripartita de la OIT de expertos sobre la medición del trabajo decente, se concluyó que el objetivo es identificar los indicadores más relevantes bajo de cada una de las dimensiones del trabajo decente y después establecer una plantilla de importancia internacional que se podría adaptar a cada país para reflejar las circunstancias nacionales (OIT, 2008a: párrafo 199). De esta manera, se ha enfatizado que más allá de la idea básica común, el concepto de la calidad del empleo no puede significar lo mismo en diferentes periodos de desarrollo de un país, ni para dos países con diferentes características de desarrollo socio-económico.

Además, el informe de la 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo indicó que “...se necesitan abordar todos los aspectos relativos al trabajo decente y que todos los trabajadores deben ser cubiertos; que los datos sean objetivos y verificables; y que el marco de medición permita a los

viii) tratamiento justo en el empleo; ix) trabajo seguro; x) protección social; y xi) diálogo social. Véase <http://www.unece.org/stats/documents/2007.04.labour.htm>.

¹⁹ La única diferencia es el indicador iv) que sustituye al área xi) de Anker et al. (2002) “Contexto económico y social del trabajo decente”. Véase también OIT (2008b).

²⁰ Véase OIT (2008a: párrafo 191, sección (vii)). Cabe señalar que el trabajo decente se refiere no solamente a trabajo para la generación de productos e ingresos para la subsistencia (trabajo realizado por la “población económicamente activa”), sino también a trabajo reproductivo, realizado en gran parte por la “población no económicamente activa”.

²¹ Por esta orientación se ha argumentado que el concepto del trabajo decente no es suficientemente ambicioso para países como los latinoamericanos ya que ciertos empleos podrían cumplir con los criterios del trabajo decente aunque se caractericen por una calidad relativamente baja (Mocelin, 2008).

²² Cabe señalar que con la “seguridad económica” (ILO, 2004) existe un concepto interesante que –en sus diferentes componentes– abarca las diferentes áreas de análisis discutidas en esta sección. Sus siete componentes son:

- la seguridad de ingresos, que se refiere al nivel y los mecanismos de pago de los ingresos laborales y a los apoyos financieros que se percibe al perder un empleo;
- la seguridad del mercado de trabajo, que se refiere a los niveles de ocupación que deberían aspirar a alcanzar el pleno empleo;
- la seguridad de empleo, que se refiere a empleos permanentes, protegidos, y a tiempo completo;
- la seguridad de trabajo, que se refiere a los estándares de salud y protección en el puesto de trabajo, evitando enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo;
- la seguridad de las capacidades, que se refiere a la posibilidad de desarrollar conocimientos y habilidades y poder aplicarlos en el trabajo;
- la seguridad del puesto de trabajo, que se refiere a la opción de desarrollar trayectoria laborales ascendentes y la satisfacción que esto genera;
- la seguridad de representación (“voice”), que se refiere a los niveles de organización y negociación colectiva.

El concepto parte del interés de los trabajadores en diferentes aspectos de seguridad que son complementarios. La OIT (ILO, 2004) destaca que la seguridad económica está correlacionada con la felicidad y, de esta manera con aspectos subjetivos sobre la inserción laboral. Entre los diferentes componentes, la seguridad de ingresos y la seguridad de representación son los prioritarios.

países dar seguimiento a los avances logrados con el tiempo, pero que también facilite el análisis comparativo” (OIT, 2009: párrafo 56).

Los expertos coinciden que los criterios que se aplicarán a los indicadores son comparabilidad, fiabilidad y consistencia. Los indicadores deben también ser seleccionados tales que sus tendencias señalarían inequívoca y correctamente un movimiento hacia la meta de reducir déficits del trabajo decente o de calidad o alejándose de ella. También argumentan que se necesitan series de largo plazo más que cambios interanuales para analizar tendencias y es necesario construir indicadores cualitativos del trabajo decente, particularmente con respecto a estándares de trabajo.

Además, como ya se mencionó, la calidad de empleo no puede reducirse en un solo indicador sino abarca una variedad de componentes sobre los cuales pueden existir discrepancias, las cuales pueden ser conceptuales o simplemente determinadas por la disponibilidad de información que permite una medición.

En este contexto la OIT preparó una propuesta que luego fue discutida en la reunión tripartita de dichos expertos del 2008. Con los insumos de la reunión, se elaboró una planilla que consiste en indicadores principales, adicionales y potenciales para cada elemento sustantivo del concepto del trabajo decente (OIT, 2008b). Para cada indicador se determinó una metodología y una serie de temas legales que hay que consultar e incorporar en la medición y evaluación de estos indicadores. Además, la matriz destaca las áreas para cuales información todavía hace falta o donde no hay un consenso (por ejemplo como medir ‘combinar vida profesional y personal’).

Cabe señalar finalmente, que la calidad del empleo es el resultado de un proceso al cual, como se ha discutido previamente, influyen diferentes factores. Por lo tanto debe diferenciarse este concepto de otros que más bien plantean la necesidad de un **entorno** favorable para la generación de empleo, como se hace, por ejemplo, con el concepto del “trabajo decente” que se centra en objetivos estratégicos políticos que deberían llevar a mejorar la calidad del empleo pero que no lo representan como tal como, por ejemplo, la promoción de los estándares y principios fundamentales y el diálogo social.

En conclusión, del debate internacional se puede rescatar los siguientes criterios relevantes para el análisis de la calidad del empleo: es un concepto dinámico, pues no puede significar lo mismo en cualquier contexto (tiempo, espacio), es un concepto multifacético y no puede ser reducido a una sola variable y su medición requiere comparabilidad, fiabilidad y consistencia. Las variables de análisis deben reflejar de manera inequívoca la dirección de cambios (mejoras o empeoramientos) en la calidad del empleo como resultado de procesos al cual influyen varios determinantes, y se basan en consideraciones conceptuales, pero tomando en cuenta también la disponibilidad de información.

La operacionalización a nivel regional

A fines de los años noventa, el trabajo realizado en la OIT sobre el tema de la calidad del empleo dejó sus huellas también en las actividades del organismo internacional en América Latina y el Caribe. En varios estudios se ofrecieron un debate conceptual y esfuerzos de medición²³. Si bien no todos estos trabajos abarcaron exactamente el mismo juego de indicadores, en general partieron de los avances del debate europeo introducido al trabajo regional de la OIT por Rodgers²⁴ e introdujeron algunas modificaciones. Se puede agrupar los indicadores propuestos en este contexto de manera como lo indica el cuadro 1²⁵.

²³ Véase, sobre todo, los trabajos en Infante (1999) y Valenzuela y Reinecke (2000).

²⁴ Véase, por ejemplo Rodgers y Reinecke (1998).

²⁵ Cabe señalar que en el cuadro 1 no se diferencia entre la calidad del empleo y la calidad del puesto de trabajo. Específicamente bajo la “organización del trabajo” se agrupan varios indicadores que reflejan aspecto de esta última.

CUADRO 1
INDICADORES PARA LA MEDICIÓN DE LA CALIDAD DE EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Agrupaciones	Ingresos	Estabilidad de trabajo e ingresos	Protección socio-laboral	Organización del trabajo	Integración social	Desarrollo personal
Indicadores	Salarios	Tipo de contrato	Salud	Número y organización de horas de trabajo	Participación en decisiones	Capacitación
	Beneficios no salariales	Tipo de pago	Maternidad	Intensidad del trabajo	Organización de intereses laborales	Perspectiva de trayectoria ascendente
			Jubilación	Riesgos ocupacionales (salud, accidentes)	Ambiente social del trabajo (con interacciones, trato digno, libre de acoso)	
			Discapacidad	Ambiente físico (contaminación, calor, ruido)		
			Desempleo	Interés del trabajo (monotonía)		
			Igual pago para igual trabajo			
			Cumplimiento de legislación			

Fuente: Elaboración propia basada en la literatura citada.

Como se ha planteado previamente, los indicadores para la medición de la calidad del empleo deben orientarse a medir los resultados de los procesos determinantes al respecto. Sin embargo, no en todos los casos esto se cumple plenamente. Por ejemplo, cabe destacar dos indicadores que son, al mismo tiempo, indicadores de instituciones y políticas como factores determinantes y de la calidad de empleo como resultados: La organización sindical es un instrumento para mejorar las condiciones laborales (insumo), pero al mismo tiempo refleja la calidad del empleo ya que genera sentido de pertenencia y empoderamiento que son valores en sí mismo (resultado). La capacitación tiene como objetivo contribuir a mejorar la productividad y las condiciones laborales de los trabajadores (insumo), pero al mismo tiempo perfeccionar conocimientos y habilidades es un beneficio en sí (resultado).

Algunas otras variables utilizadas en la literatura sobre la calidad del empleo en América Latina son²⁶:

- la tasa del subempleo que tiene, por ejemplo en la perspectiva del DANE de Colombia, tres componentes, a saber: el empleo con insuficiencias de horas o de ingresos y el empleo inadecuado por competencias (Pineda, 2006);
- la permanencia en empleo (Sehnbruch, 2004; López, 2006);
- la categoría de ocupación (Sehnbruch, 2004);
- el número de empleos en que se desempeña un ocupado (Messier y Floro, 2008; Marull Maita, 2010);
- la ubicación del puesto de trabajo (Messier y Floro, 2008; Marull Maita, 2010).

Aparte del trabajo sobre la calidad del empleo, la OIT también ha aplicado en la región el concepto y la medición del “trabajo decente” (OIT, 2006)²⁷. Partiendo de este concepto, OIT y

²⁶ Con cierta frecuencia, en la región se ha utilizado además la productividad, la informalidad y el nivel educativo como indicadores para el análisis de la calidad del empleo. Sin embargo, como se explica en el apartado siguiente, se trata más bien de indicadores de contexto.

²⁷ La Secretaría Ejecutiva de la CEPAL ha sugerido trabajar con el concepto de “empleo con derechos”, que incluye aspectos como acceso a la capacitación, voz, representación y oportunidad de negociación de los trabajadores, salario mínimo, formalización del

ChileCalidad (2009) desarrollaron 19 indicadores para operacionalizar seis componentes del trabajo decente que definen a partir de los once componentes propuestos por Anker et al. (2002), y excluyendo algunos de ellos. Los seis componentes son: estabilidad en el trabajo, ingreso adecuado y trabajo productivo, condiciones de trabajo y empleo, protección social, balance entre trabajo y familia y diálogo social y relaciones laborales. Lo interesante de esta propuesta es que la información procedente de las fuentes accesibles (encuestas de hogares, registros administrativos, etc.) se complementa con una encuesta especial de empresas²⁸.

Cabe señalar que no todos los indicadores mencionados en este apartado cumplen con los criterios mencionados previamente, a saber comparabilidad, fiabilidad, consistencia y que expresen inequívocamente movimientos de mejoras o empeoramientos. Por ejemplo, si bien la literatura indica una clara correlación entre la categoría de ocupación e indicadores de calidad, en el sentido que ciertas categorías muestran persistentemente mejores resultados que otras, la categoría como tal no puede interpretarse como indicador de calidad. Por ejemplo, si bien los asalariados en su conjunto suelen registrar mejores indicadores de calidad que, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia, esta comparación lleva a resultados diferentes si se diferencian ambas categorías: muchos trabajadores asalariados de microempresas tienen una peor calidad de empleo que muchos trabajadores por cuenta propia, sobre todo –pero no exclusivamente– si son profesionales o técnicos²⁹.

Una larga permanencia en el empleo puede reflejar una anhelada estabilidad, pero también puede reflejar la ausencia de una trayectoria ascendente que permitiría enriquecer la vida laboral y mejorar los ingresos. Tener más de un empleo puede reflejar una mala calidad (sobre todo en términos de ingreso) del primer empleo, pero también puede reflejar intereses o necesidades específicos³⁰.

En algunos de estos casos, aclarar si la persona está en esta situación de manera voluntaria o involuntaria ayudaría a identificar si se puede interpretarla o no como reflejo de una mala calidad de empleo. Esto tradicionalmente ya se hace en el caso del subempleo por horas, que sólo está presente, si una persona no solo trabaja menos horas que un límite preestablecido sino también si está dispuesta y disponible para trabajar más horas. Con ello tocamos el tema de los aspectos subjetivos de la calidad de empleo, al cual se volverá posteriormente.

En este trabajo, la medición y el análisis de la calidad del empleo siguen a las propuestas resumidas en el cuadro 1. Sin embargo, como se verá en el capítulo 3, la región padece severas restricciones respecto a la disponibilidad de datos, lo que limita la plena utilización de la medición propuesta.

trabajo, entre otros (Bárcena, 2011). Cabe señalar que este enfoque es complementario al de la calidad del empleo, pues se trata, principalmente, de instrumentos para mejorar las condiciones laborales mientras, como se ha destacado previamente, en la calidad de empleo se reflejarían los resultados de estas medidas y otros factores.

²⁸ Cabe señalar que aún así no fue posible conseguir la información cuantitativa para todos los indicadores propuestos en el esquema conceptual; sobre todo no se pudo generar la información para los indicadores del componente “balance entre trabajo y familia” (existencia sala cuna/ jardín infantil, permiso paternal, permiso lactancia).

²⁹ Esto sería una debilidad de uno de los indicadores seleccionados para medir los avances en la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Algo similar se puede decir sobre otro indicador definido en este contexto, pues una mayor tasa de ocupación no necesariamente es algo positivo, por ejemplo si se debe a una inserción laboral temprana de los y las jóvenes.

³⁰ Por ejemplo, alguien puede verse obligado a asumir un segundo trabajo, no porque los ingresos percibidos en el primero sean bajos como tal, sino porque la persona tiene necesidades de mayores ingresos, por ejemplo por un alto número de dependientes. Alguien también puede querer desempeñarse adicionalmente en su área de especialización aunque sus necesidades básicas estén satisfechas por un primer empleo de adecuada calidad, por ejemplo profesores que ofrecen servicios de apoyo escolar o educación de adultos o profesionales quienes, adicionalmente a su trabajo principal, imparten clases universitarias.

C. Algunos aspectos del debate sobre el análisis y la medición de la calidad del empleo

Los indicadores de contexto

En la literatura sobre la calidad del empleo se utilizan ocasionalmente variables que no hacen referencia a aspectos específicos de esta calidad, aunque estén relacionadas con ella. En la primera sección de este capítulo se hizo énfasis a la importancia de la productividad como factor que facilita mejoras al respecto. Ocasionalmente también se utiliza la productividad laboral media como indicador propio para la calidad del empleo o del puesto de trabajo³¹. Sin embargo, habría que considerar una alta (baja) productividad más bien como un elemento facilitador (obstaculizador) de una buena calidad del puesto de trabajo, y no como un indicador mismo de esta calidad. Lo mismo vale, como ya se argumentó, para las características individuales que influyen en estos resultados, pero no representan un indicador directo de la calidad.

Existen otras variables que también están relacionadas con la calidad del empleo, sin representar directamente aspectos de este concepto. A este respecto, cabe recordar que la calidad del empleo y su evolución reflejan solo parcialmente lo que ocurre en el mercado laboral³². Sobre todo, se refieren exclusivamente a la situación en que se encuentran las personas ocupadas. La proporción de las personas que no tienen acceso a ningún tipo de empleo, cualquiera que sea su calidad, tratándose de desempleados abiertos u ocultos (y también inactivos involuntarios), con toda su debilidad sigue siendo un indicador clave para el análisis del mercado laboral. Un cambio en los niveles de desempleo no se refleja necesariamente en las variables con las cuales se mide la calidad de empleo. Por lo mismo, la tasa de desempleo, a pesar de su importancia para el análisis del mercado laboral, no debería formar parte del conjunto de indicadores que describen la calidad del empleo. Obviamente puede haber un impacto indirecto, por ejemplo, cuando una mayor tasa de desempleo ejerce una presión hacia la baja de los salarios. En este contexto es relevante el masivo aumento de la fuerza laboral a disposición de los mercados globales, a partir de la creciente integración comercial de países como China y la India a estos mercados (Freeman, 2005). En este contexto se ha hablado de “carreras hacia abajo”, en el sentido de que la gran expansión de la oferta laboral tiende a incidir a un debilitamiento de las normas proteccionistas en la legislación laboral, con las consecuencias correspondientes para la calidad del empleo (Brown, 2000). De esta manera, existiría un claro vínculo entre el desempleo y la calidad del empleo, si bien abarcan realidades distintas.

VARIABLES que se citan frecuentemente como indicadores para analizar la evolución de la calidad del empleo, son la informalidad y categorías de ocupación que habitualmente carecen de características necesarias de “buenos empleos”³³. A este respecto caben los siguientes comentarios. Existen básicamente dos enfoques de la informalidad. El primero parte de la estructura productiva, donde –en el contexto de la elevada heterogeneidad estructural que exhibe América Latina y el Caribe– un gran número de unidades de producción se caracteriza por bajos niveles de productividad, principalmente a causa de falta de acceso a capital, tecnología y conocimientos³⁴. El empleo del sector informal se caracteriza, en su gran mayoría, por su baja calidad. Sin embargo, no es el empleo en el sector informal

³¹ Véase, por ejemplo, García (2004). La productividad laboral también ha sido identificada como una de las variables para darle seguimiento a los avances respecto a la meta 1.B de los Objetivos de desarrollo del Milenio.

³² Dewan y Peek (2007) analizan la manera como mejorar la medición de la evolución de los mercados laborales en países de ingresos medios y bajos, que es un tema relacionado pero no idéntico al de la calidad del empleo. En este contexto, por ejemplo el desempleo oculto es una variable relevante, pero no lo es para la medición de la calidad del empleo.

³³ Por ejemplo, para medir los avances en la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio se utiliza, entre otros, el indicador 1.7: “La proporción de la población ocupada que son trabajadores autónomos o trabajan en negocios familiares.” García (2004) utiliza un indicador para la informalidad, Sehnbruch (2004) diferencia la calidad de empleo según categoría de ocupación, asignando diferentes valores al trabajo como empleador, trabajador por cuenta propia y asalariado.

³⁴ Por el papel clave de las brechas de productividad en el concepto de la informalidad así definido, la CEPAL suele utilizar el concepto de “sectores de baja calidad” en vez de “sector informal”.

como tal que indica la baja calidad de empleo sino esta inserción, tal como la baja productividad como su componente clave en esta aceptación de la informalidad, se constituye en una condición que, como se discutió previamente, incide fuertemente en la (baja) calidad de empleo. Sin embargo, el vínculo entre este concepto de la informalidad y la calidad del empleo se debilita por la forma típica de medición del primer concepto. Dada la ausencia de estadísticas frecuentes sobre la evolución del empleo a partir de encuestas de unidades productivas, se suele utilizar la información laboral procedente de las encuestas de hogares como *proxy* para medir el sector informal, aprovechando la información sobre categorías y grupos de ocupación, así como sobre el tamaño de las empresas para identificar los sectores formal e informal³⁵. Por lo anterior, la información sobre la evolución del sector informal, medido de esta manera, puede ser utilizada como *proxy* para tendencias en el mercado de trabajo que inciden en la calidad del empleo, pero no debería ser usada como una de las variables de medición de esta calidad.

El segundo enfoque de la medición de la informalidad parte de la legalidad socio-laboral de un empleo. Como tal –se cumple o no la legislación correspondiente?– puede formar parte de un grupo de indicadores para analizar la calidad del empleo, pero, en vista de que hay un gran número de otros componentes del concepto de calidad de empleo, por sí solo no es suficiente³⁶. Cabe recordar en este contexto que la OIT ahora también incluye la informalidad (legal) en el sector formal en su concepto más amplio de informalidad. De esta manera se ha afinado la medición de la informalidad de diferentes orígenes y, conjuntamente con la medición del sector informal, se está definiendo una proporción más amplia del mercado de trabajo con problemas de calidad de empleo (OIT, 2002b). Sin embargo, sigue siendo un *proxy* que no debe sustituir la medición de las variables que representan directamente a esta calidad y los problemas correspondientes.

Otra variable que se cita comúnmente para indicar problemas de calidad de empleo es la cantidad o la proporción de personas ocupadas que viven en la pobreza (*working poor*)³⁷. Nuevamente, se trata de un indicador relevante a nivel de la economía y el mercado de trabajo en su conjunto que tiene cierta correlación con la calidad del empleo, pero que en sí no puede ser utilizado para medir esta calidad. Dado que la pobreza se determina a nivel del hogar, con la utilización de este indicador para la medición de la calidad de empleo se pueden cometer dos errores: un trabajador puede tener ingresos laborales de aceptable nivel, pero es pobre dado que con este ingreso tiene que mantener un gran número de dependientes; un trabajador puede ser considerado sin problemas de calidad de ingresos, a pesar de tener un ingreso muy bajo, debido a que otros miembros del hogar ganan lo suficiente para que el ingreso per cápita del hogar supera la línea de la pobreza. Por lo tanto, si bien esta variable es un indicador de bienestar que se vincula con el mercado laboral, no debe ser utilizado como indicador de la calidad de empleo.

Aspectos objetivos y subjetivos

Como se ha discutido previamente y tal como lo plantea, por ejemplo, la teoría de salarios de eficiencia, aspectos subjetivos, específicamente la satisfacción en el trabajo, son un elemento clave para establecer un círculo virtuoso entre la calidad de empleo y la productividad como uno de sus factores determinantes. Basándose en la literatura internacional, Reinecke y Valenzuela (2000) discuten como se relacionan las dimensiones objetivas de la calidad del empleo, como las resumidas previamente, con las subjetivas. Específicamente, la satisfacción en el empleo depende de las percepciones, preferencias, normas y expectativas de los trabajadores respecto a estas dimensiones objetivas. Este aspecto es, sin duda, relevante para el análisis de la calidad de empleo, dado que lo que interesa es mejorar el bienestar de las personas –concepto que no puede limitarse a aspectos objetivos– y que la satisfacción en el

³⁵ Se suele incorporar las siguientes categorías en la medición del sector informal/ de los sectores de baja productividad: trabajadores por cuenta propia (excluyendo profesionales y técnicos), asalariados de microempresas, servicio doméstico, trabajadores familiares no remunerados.

³⁶ Véase Bensusán (2009) para una revisión de la firma de los convenios fundamentales de la OIT de parte de los países de América Latina y el Caribe, así como los problemas persistentes en estas áreas en países seleccionados.

³⁷ La proporción de la población ocupada que vive con ingresos inferiores a 1,25 dólares (originalmente: 1 dólar) por día (medida en paridad de poder de compra) es otra variable utilizada en la medición de la meta 1.B de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

empleo influye en el comportamiento de las personas, por ejemplo en su movilidad (búsqueda a otros empleos, entradas al y salidas del mercado de trabajo), en la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales y en el desempeño en el trabajo. De hecho, varios de los indicadores mencionados en el cuadro 1 tienen un componente subjetivo, por ejemplo las variables referidas a la integración social en el trabajo y las perspectivas para una trayectoria laboral ascendente.

En un estudio reciente Lora (2008) cuestiona la capacidad de análisis de las dimensiones objetivas de la calidad de empleo y argumenta que la calidad del empleo debe ser vista desde la subjetividad de los ocupados y que el grado de satisfacción con un empleo debe ser considerado como componente clave de la calidad de empleo. Una buena parte del argumento se emplea para cuestionar la noción de que el empleo informal es de peor calidad que el formal y que es involuntario. Por ejemplo, se constata que trabajadores por cuenta propia están más satisfechos que asalariados de pequeñas empresas y que muchos trabajadores valoran poco componentes de formalidad como la afiliación a un seguro de jubilación (Lora, 2008: 157 y 162).

En MTPE (2008) se presentan los resultados de un intento de identificar las causas de la (in)satisfacción en el trabajo, estudiando variables como condiciones de trabajo (aspectos del entorno del puesto de trabajo, de riesgos y de servicios proporcionados por la empresa), horas de trabajo, ingreso salarial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, así como variables individuales. Sin embargo, la variable de satisfacción se arma a partir de la información sobre la carga laboral, la intensidad del trabajo, su monotonía y la valoración de sus sugerencias e iniciativas. Esto parece un concepto demasiado limitado, lo que se refleja en que, con esta medición un 81,4% de los asalariados privados estarían satisfechos con su empleo, y otros 8,5% estarían regularmente satisfechos³⁸.

La percepción subjetiva de la calidad de un puesto de trabajo puede ser un interesante complemento del análisis de las variables “objetivas”. Por ejemplo, puede servir para ponderar las diferentes variables “objetivas”, para la generación de un índice compuesto³⁹. Sin embargo, no debería sustituirlo, por varios motivos⁴⁰:

- La satisfacción con un empleo depende en gran parte de las expectativas puestas en él y estas expectativas se forman según el contexto concreto en que las personas se desempeñan. Por ejemplo, si en un empleo formal la cobertura por un sistema de seguridad social está garantizada, esto posiblemente dará motivo de satisfacción a conseguir un empleo de este tipo. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, este beneficio puede ser interpretado como dado, de manera que otros factores, no garantizados, ganan importancia relativa. En contraste, en un empleo informal las personas de manera realista no pueden esperar los beneficios relacionados con la formalidad, de manera que estos beneficios no pesarán mucho en las expectativas respecto a este empleo y la persona puede estar satisfecho con su empleo, aunque no cuente con estos beneficios, si otros elementos están de su agrado, por ejemplo el trato que recibe de su patrón o, en caso de los independientes, de sus clientes y proveedores.
- En la literatura la importancia de las diferencias en las expectativas ha sido resaltado específicamente respecto a las brechas entre hombres y mujeres. Las encuestas de satisfacción con el empleo habitualmente muestran que esta es más alta para las mujeres que para los hombres, si bien es difícil negar que en muchos aspectos de calidad laboral siguen existiendo grandes brechas en contra de las mujeres⁴¹.
- La satisfacción con un empleo es influenciada por factores tremendamente difíciles de diferenciar. Por un lado, aspectos culturales pueden incidir en diferencias importantes entre

³⁸ Sin embargo, incluso las encuestas en que se pregunta directamente por la satisfacción en el empleo suelen generar respuestas positivas de más de 80%, lo que contrasta, por ejemplo, con la proporción de trabajadores que desean cambiar el empleo. Véase al respecto los datos presentados en Cruces y Ham (2010: 31).

³⁹ Véase al respecto el siguiente apartado.

⁴⁰ Véase al respecto también Reinecke y Valenzuela (2000: 36-7).

⁴¹ Véase al respecto, Reinecke y Valenzuela (2000: 35-7), Farné (2003: 14) y Lora (2008: 163).

países en la satisfacción con el empleo. Por ejemplo, los países latinoamericanos registran mayores niveles de satisfacción en el empleo que los países de otras regiones y, mientras en el resto del mundo hay una correlación positiva entre el ingreso per cápita y la satisfacción en el empleo, en América Latina esto no es el caso (Lora, 2008: 149). Pero también dentro de la región hay una gran diversidad; por ejemplo, entre cuatro países latinoamericanos analizados (Chile, El Salvador, Guatemala y Honduras) no hay dos que muestran una pauta común de la satisfacción relativa entre asalariados de pequeñas empresas, asalariados de grandes empresas y trabajadores por cuenta propia (Lora, 2008: 155).

- También es probable que no exista una causalidad unilateral entre variables subjetivas y la satisfacción con un empleo, sino que también la (in)satisfacción general con un empleo puede influir en la percepción positiva (negativa) de las variables subjetivas específicas.
- De manera similar que estudios sobre la felicidad de las personas, es difícil sacar conclusiones sobre políticas desde la evidencia sobre la satisfacción personal con un empleo. Por ejemplo, entre los 23 países de América Latina y el Caribe que cuentan con encuestas recientes sobre la satisfacción en el empleo, Guatemala se ubica entre los tres con los más altos niveles de satisfacción (Lora, 2008: 149). Sin embargo, por ejemplo en Guatemala la amenaza a la integridad física de dirigentes sindicales es una de las causas importantes que han sido planteadas al Comité de Libertad Sindical de la OIT (Frías Fernández, 2010), lo que difícilmente hace a este país un ejemplo de relaciones laborales a seguir.

Frente a estas debilidades, una interesante manera de vincular aspectos objetivos y subjetivos de la calidad de empleo es la presentada por Farné y Vergara (2007). Ellos utilizan la búsqueda de otro empleo de parte de personas ocupadas y su deseo de trabajar más horas como indicadores para el grado de (in)satisfacción con el empleo actual, y analizan las correlaciones entre este indicador y dimensiones objetivas de la calidad de empleo. Encuentran que aspectos como el trabajo por cuenta propia informal, al trabajo sin contrato escrito, el trabajo con contrato por tiempo definido, el trabajo a tiempo parcial involuntario, y el trabajo por subcontratación son indicadores positivamente correlacionados con la insatisfacción en el empleo.

En conclusión, los aspectos subjetivos pueden enriquecer el análisis de la calidad de empleo, sobre todo en vista de su rol para el establecimiento y fortalecimiento de círculos virtuosos entre esta calidad y la productividad. Sin embargo, debido al relativismo en el cual, tal como se discutió en esta sección, la interpretación subjetiva de la calidad de empleo se basa necesariamente, no se debe sobrevalorar la interpretación subjetiva y ella sobre todo no puede sustituir a las dimensiones objetivas de la calidad del empleo. Lamentablemente, la información disponible de manera regular no permite profundizar en los aspectos subjetivos de la calidad del empleo. Por lo tanto, en la sección 4.2 se desarrolla una propuesta para una encuesta que no sólo amplía la información disponible sobre aspectos objetivos de la calidad del empleo y del puesto de trabajo sino que también levantaría información sobre la valoración subjetiva de la calidad del empleo, la cual estaría relacionada con estos aspectos objetivos.

Índice y ranking

Varios estudios han propuesto calcular un índice de calidad de empleo que se basaría en varios indicadores que reflejan diferentes aspectos de las características del empleo. Armar un índice o un ranking requiere tres elementos, primero seleccionar los indicadores que se utilizarían como insumos, segundo transformar el resultado de su medición en un dato que puede servir como insumo del índice general y, tercero, diferenciarlos por su relevancia y ponderarlos de manera correspondiente o establecer su relevancia que se expresa en la secuencia del ranking. A continuación se resumen algunos de los esfuerzos para armar un índice de calidad de empleo.

Farné (2003), basado en trabajos previos de la OIT sobre el caso chileno, analiza la calidad del empleo en Colombia armando un índice sintético basado en cuatro variables: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario del trabajo. Se aplican dos valoraciones, una

horizontal (p.ej. asignando puntajes para ingresos laborales que corresponden a diferentes niveles múltiples del salario mínimo) y una vertical, con la cual se pondera la importancia de las cuatro variables. Específicamente, se asignan un 40% a la variable ingreso, un 25% tanto a la modalidad de contratación como a la seguridad social, y un 10% a las horas trabajadas (“sobre-empleo”). También para Colombia, en su estudio sobre la calidad del empleo en tres ciudades del país, Pineda (2006) aplica un cálculo similar, pero con diferencias en las variables, asignando en el caso de los asalariados un 35% a los ingresos por hora, un 15% al tipo de contrato, un 15% a las horas trabajadas (“sobre-empleo”), un 10% a la seguridad social en salud, un 15% a la seguridad social en pensiones y un 10% al subempleo en las tres dimensiones medidas en Colombia (insuficiencia de horas o de ingresos, empleo inadecuado por competencias).

Sehnbruch (2004) incluye cinco variables en un índice de calidad de empleo para el caso de Chile:

- la posición ocupacional, donde asigna diferentes puntajes a empleadores, trabajadores por cuenta propia (diferenciados según si el trabajo es de profesional o no) y a asalariados (diferenciados según su situación contractual);
- el ingreso laboral, diferenciado según múltiplos del salario mínimo;
- la afiliación a un seguro de salud (según asegurador);
- la permanencia en el empleo como *proxy* para la estabilidad en el empleo;
- la capacitación recibida (según tipo).

En este caso solo se aplica una valorización horizontal, mientras el índice general es el promedio simple de los valores (de un rango de entre 0 y 2) obtenido en cada una de las cinco variables.

Otro enfoque es aplicado por Basaldi y Graziano da Silva (2008) quienes analizan la calidad del empleo agropecuario en Brasil. Ellos identifican las características de calidad del empleo no solo para el conjunto de los trabajadores (agropecuarios), sino para subgrupos de estos trabajadores, definidos por su lugar de vivienda (urbano–rural), su ubicación en una de las grandes regiones del país (Norte, Noreste, Sur, etc.), su estatus como trabajador permanente o temporal, así como el principal cultivo en que se desempeñan (soja, arroz, café, etc.). Para estos grupos arman, primero, subíndices para cuatro variables:

- el nivel educativo,
- el grado de formalidad del empleo –que abarca aspectos como la jornada excesiva y la cotización a la seguridad social–,
- el ingreso percibido en el empleo principal
- y beneficios no salariales percibidos en el empleo como, por ejemplo, subsidios al transporte, la alimentación, y la vivienda.

Estos subíndices se calculan con ponderaciones generadas por un proceso basado en el método “Apoyo Multicriterio a Decisiones”. Con el mismo método seguidamente se calcula un índice general, para lo cual ponderan, específicamente, el ingreso con 35%, la formalidad con 29%, la educación con 21% y los beneficios con 15%.

Para su estudio sobre la calidad del empleo en el sector informal ecuatoriano, Messier y Floro (2008) utilizan cinco variables (ingresos, horas de trabajo, número de empleos, ubicación del trabajo y beneficios no salariales) para las cuales en algunos casos asignan valores de 0 o 1, en otros de -1, 0 o 1. Sumando los valores correspondientes llegan a su índice de calidad del puesto de trabajo el cual, finalmente, se normaliza tomando en cuenta la ubicación relativa de un valor respecto tanto al valor mínimo como al máximo.

Marull Maita (2010) analiza la calidad de empleo en el Estado Plurinacional de Bolivia y en el Ecuador por medio de un índice compuesto que elabora para todos los trabajadores (que incluye las dimensiones remuneraciones provenientes del trabajo y jornada laboral), sólo para asalariados (adicionalmente con las dimensiones estabilidad laboral y protección social) y sólo para independientes

(adicionalmente a las dos dimensiones para todos los trabajadores, con la dimensión salud y seguridad en el trabajo). La dimensión jornada laboral tiene tres indicadores, las otras uno sólo. Según una categorización pre-establecida asigna un valor de 0, 25, 50, 75 o 100 puntos para los diferentes resultados posibles en los diferentes indicadores que representan las dimensiones citadas. Los resultados para las diferentes dimensiones reciben una ponderación equi-proporcional y se suman al índice compuesto.

Casanova y Rodríguez (2009) arman un índice de calidad de trabajo para México, con las siguientes dimensiones: estabilidad laboral, capacitación, salarios, prestaciones, representación sindical y equidad de género⁴².

Como se observa de estos pocos ejemplos, hay diferencias importantes respecto a:

- las variables cubiertas,
- la manera de asignar un valor para cada una de las variables (o un subconjunto de ellas),
- la manera de armar el índice general a partir de estos valores.

Un procedimiento similar, si bien sin llegar a calcular un índice sintético, consiste en determinar un ranking de indicadores, según su importancia relativa, percibido por el investigador. Por ejemplo, García (2004) establece un ranking de ocho indicadores para la calidad del empleo, con la siguiente secuencia: ingresos (por encima de la línea de pobreza por perceptor), productividad, (in)formalidad, modalidad contractual, acceso a capacitación, acceso a seguridad social, sindicalización, trabajo de más de 48 horas.

Finalmente, Chacón (1999) combina tres indicadores (contrato, seguridad social e ingreso) y establece, según el cumplimiento de las normas (en el caso del contrato y la seguridad social) o –en el caso del ingreso– el nivel, cuatro grupos de calidad de empleo (empleos de buena calidad, de mediana calidad, con ingresos bajos y de mala calidad).

La ventaja de un índice consiste en la facilidad en que se podría observar cambios en la calidad de empleo, fijándose en un solo valor. En efecto, se ha resaltado la fortaleza de un solo dato clave que representa un conjunto de aspecto de la calidad de empleo por el aporte que puede hacer al debate público en la superación de identificar la noción de “problemas de empleo” exclusivamente con la tasa de desempleo abierto que suele ser aquella que se cita al respecto (Sehnbruch, 2004). Esta ganancia compensaría la pérdida en la diferenciación analítica.

Sin duda, se puede justificar cierto ranking o ponderación, por ejemplo argumentando que un buen ingreso justificaría la ausencia de algún otro aspecto de calidad, de manera que el primer indicador pesaría más que el segundo. Sin embargo, aparte de su potencial impacto periodístico en el debate, es poco lo que un índice puede aportar. Específicamente, no genera conclusiones de políticas, ya que para ellas sería necesario desagregar el índice para ver en qué consisten los problemas de calidad de empleo en cada caso específico. Además, los requisitos mencionados conllevan el problema de que no existen criterios objetivos ni para la selección de los indicadores a considerar ni para su relevancia relativa que determina su ranking y/o ponderación. Las respuesta a este problema de darle una ponderación igual a todas las dimensiones no es la solución, pues también es una ponderación, y sin fundamento teórico o conceptual. Además, un índice también puede esconder un empeoramiento de algunos de sus componentes, si este se compensa con una mejora de otro, sin que esté claro que la calidad del empleo de los trabajadores realmente quede igual, o sea si realmente se ha dado una compensación plena de dicho empeoramiento.

También es cuestionable si tiene sentido combinar variables cualitativas y cuantitativas (OIT 2009: 14). Finalmente, en vista de la debilidad y la dispersión de los datos disponibles en los países, para

⁴² Lamentablemente, en el documento mencionado no se especifican los indicadores utilizados para este índice, y no se dispone de otro documento citado como referencia.

armar un índice de calidad de empleo o habría que limitar a muy pocos insumos o abarcar solo un número muy limitado de países⁴³.

La medición de la calidad de empleo de trabajadores no asalariados

Un problema en el análisis de la calidad del empleo en América Latina es el hecho de que varias de las variables que generalmente se analizan sólo tienen vigencia para trabajadores asalariados. Esto es así en los casos de beneficios otorgados por el empleador y de sistemas contributivos de seguridad social, donde ocupados en otras categorías de ocupación tienen acceso voluntario (por ejemplo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, pero habitualmente con un bajo grado de cotización) o simplemente no lo tienen *basado por el empleo* (por ejemplo en el caso de trabajadores familiares no remunerados que pueden estar cubiertos por este sistema como miembro de familia).

García (2004) sugiere una lista de indicadores para medir la calidad de empleo de los trabajadores independientes. Algunos de ellos serían comparables con los indicadores que sugiere para el caso de los trabajadores dependientes (productividad, ingresos, seguridad social, horas trabajadas)⁴⁴, mientras otras serían específicas para independientes; el acceso al crédito, el acceso a la capacitación⁴⁵, el acceso a tecnologías adecuada, la disponibilidad de activos, el acceso a información del mercadeo. Cabe señalar que varios de estos indicadores se refieren a las condiciones para desarrollar el emprendimiento, más que al trabajo. En efecto, son más bien indicadores que reflejan condiciones que inciden en la posibilidad de un trabajo de buena calidad –medido, por ejemplo, por medio de los ingresos– pero no la calidad del empleo mismo.

Farné (2003) ajusta su índice de calidad de empleo, mencionado previamente, para los trabajadores independientes, eliminando el componente de la modalidad de contratación y subiendo la ponderación de los otros componentes. Pineda (2006) emplea un procedimiento similar solo que al eliminar para el índice de los independientes el componente del tipo de contrato, mantiene constante la ponderación para la componente de la seguridad social, y aumenta sólo la ponderación para los otros componentes. Como ya se mencionó, Marull Maita (2010) presenta en su estudio sobre la calidad de empleo en el Estado Plurinacional de Bolivia y el Ecuador un índice compuesto para independientes, adicionalmente a un índice compuesto total y uno para asalariados. Para los independientes utiliza el lugar de trabajo (fijo, móvil, en su casa, en la calle) como indicador para la dimensión salud y seguridad en el trabajo.

En resumen, ciertos indicadores de la calidad de empleo no pueden aplicarse a todas las categorías de ocupación, dado que dependen de la existencia de una relación entre empleador y trabajador. Con ello no se cumple con el planteamiento de los expertos internacionales que la medición debe cubrir a todos los trabajadores (véase la sección 1.2.1). Cabría considerar la posibilidad de levantar información adicional sobre beneficios similares que no provendrían del vínculo laboral sino de esquemas no contributivos, por ejemplo en el caso de los sistemas de la protección social.

⁴³ En OECD (2008) se discuten las ventajas y desventajas de índices compuestos.

⁴⁴ Como se ha argumentado previamente, en este trabajo a la productividad no se le considera como indicador de calidad del empleo, sino como variable de contexto.

⁴⁵ Este indicador también podría ser comparable con el indicador correspondiente de los trabajadores dependientes, aunque el contenido de la capacitación varíe.

II. Algunos resultados empíricos sobre la calidad de empleo en América Latina

Reconociendo que empleos de calidad son un requerimiento para un desarrollo sostenible se han realizado varios estudios cuantitativos sobre este tema. Dichos estudios evalúan variables individuales de lo que constituye un buen trabajo y, como se explicó, algunos agregan los resultados de varias variables en un índice. No todos tienen el mismo enfoque y tampoco miden las mismas variables. Sin embargo, en general tienden a focalizarse en los ingresos (salario y beneficios no salariales), el tipo de contrato, la jornada laboral, el seguro social (pensión y salud) y la representación sindical. Ocasionalmente diferencian los hallazgos por género y por categoría de ocupación (asalariados e independientes). En esta sección se presentan los resultados de algunos estudios llevados a cabo en varios países en América Latina.

Infante, Martínez y Tokman (1999) encuentran en su estudio sobre nueve países de la región que los empleos generados en el periodo 1990 a 1996 reflejaron procesos de terciarización, informalización y privatización de la estructura de empleo. Encuentran serios problemas de calidad de empleo en variables como ingresos, contratos, jornada laboral, protección social y negociación.

En este contexto llamó la atención el tema de la generación de empleos en el sector informal, específicamente en microempresas, y sus repercusiones para los trabajadores y la calidad del empleo. Así, Infante, Martínez y Tokman (1999) destacan las brechas entre empleos formales e informales, especialmente en microempresas. Por ejemplo, la gran mayoría de los trabajadores de microempresas no tiene una relación laboral formalizada,

mientras que ‘solamente’ entre el 12% y el 18% de los asalariados en las empresas grandes y medianas carecían de contrato.

Según una estimación de la OIT para ocho países de la región (OIT, 1996) los informales trabajan en promedio semanalmente un 6% más de tiempo que los trabajadores de las grandes y medianas empresas, pero perciben un ingreso horario que equivale, en promedio, sólo el 52% del de los trabajadores del sector formal. Una investigación conjunta de OIT y PNUD (1997) muestra que los trabajadores en microempresas prácticamente carecen de protección tanto para la vejez como la salud. Además, los trabajadores de las microempresas casi no tienen acceso a los mecanismos institucionales tales como la sindicalización y negociación colectiva que les darían voz. Un porcentaje importante de los trabajadores de las microempresas recibió un salario inferior al salario mínimo legal, con proporciones que prácticamente duplican a los observados en las empresas privadas medianas y grandes de los mismos países.

El estudio citado concluye que al incluir varias dimensiones asociadas a la calidad, los empleos generados durante el periodo de análisis en las microempresas eran de baja calidad. La generación de empleos durante los años 2000 ha sido más formal pero el mercado laboral de América Latina sigue siendo caracterizado por altos niveles de informalidad (Banco Mundial, 2007; Tokman, 2007).

Otra evolución clave en el mercado laboral en los últimos veinte años es la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, iniciándose un proceso de empoderamiento económico de las mujeres. Valenzuela (2001) destaca la importancia de analizar la calidad del empleo desde una perspectiva de género. Argumenta que “un buen empleo para un hombre no es necesariamente igual a un buen empleo para una mujer” (2001: 26). Para los países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay) define y analiza siete dimensiones principales tomando en cuenta las especificidades de género.

Sus principales hallazgos son que las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres en prácticamente todas las ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales, así como en todas las categorías de edad y niveles de educación en los cinco países del Cono Sur. Las mayores brechas de ingreso por sexo se observan en Brasil, y las menores en Argentina y Chile; sin embargo, esta brecha se redujo moderadamente en la década de los noventa, excepto en Argentina. El fenómeno de la disminución de empleos estables con contrato indefinido y protegido por leyes del trabajo afectó tanto a hombres como mujeres, pero estas últimas tienen todavía un mayor peso entre los desprotegidos. Además, los hombres registran en promedio un mayor número de horas de trabajo semanal que las mujeres. Sin embargo, las mujeres desempeñan relativamente más tareas domésticas lo que resulta en una doble jornada. La vivienda (propia o ajena) es un importante lugar de trabajo para las mujeres, por lo que tienden a desempeñarse en mayor proporción en espacios de trabajo aislados. En cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, encontró que mientras que las legislaciones establecen una serie de restricciones al trabajo de la mujer embarazada, en los cinco países del Cono Sur se han realizado intentos por elaborar políticas públicas y legislación sobre el tema de acoso sexual, pero los avances han sido lentos.

También con un enfoque de género y además raza, un trabajo de CEPAL, PNUD y OIT (2008) analiza el déficit del trabajo decente en Brasil, siguiendo los cuatro ejes del marco conceptual de trabajo decente de la OIT. Analiza un conjunto de indicadores para el periodo 1992 a 2006. El informe concluye que ha aumentado el número de puestos y el nivel de ocupación, debido sobre todo a la inserción de la mujer en la fuerza laboral, pero que el déficit de trabajo decente, según la mayoría de los indicadores utilizados, está elevado, siendo más alto al principio del periodo con una disminución en los años 2000. Destaca que las desigualdades entre género y raza son pronunciadas, es decir las mujeres y los negros ganan menos, son más probables a quedarse sin empleo y se desempeñan más en el sector informal. Sin embargo, dichas desigualdades están disminuyendo.

Además, el salario mínimo real aumentó y relativamente hay menos trabajadores que ganan un salario inferior a este piso, mientras se incrementó el porcentaje de aquellos que ganan exactamente este salario. Uno de tres hombres tiene una jornada laboral excesiva (en Brasil definida por más de 44 horas

semanales), mientras para mujeres es una de cuatro. No obstante, nuevamente hay que considerar que siguen siendo las mujeres que desempeñan una mayor parte del trabajo doméstico, por lo que la interpretación de este dato requiere precaución.

El informe destaca que muy preocupante es la baja proporción de empleados (apenas la mitad de todos los empleados) que participan en la previsión social, aunque en los últimos años este porcentaje se ha incrementado levemente, lo que es vinculado a la generación de más trabajos formales. La tasa de protección/previsión social baja es también preocupante en el sentido que falta protección ante accidentes laborales, cuyo número aumentó. Además, solo poco más de un cuarto (27%) contribuye al seguro de desempleo (FGTS).

El estudio de CEPAL, PNUD y OIT (2008) también abarca los ejes del trabajo infantil y el trabajo forzado y plantea que se han registrado tendencias positivas, ya que ambos disminuyeron en el periodo analizado. También aumentó la tasa de sindicalización y la efectividad de las negociaciones colectivas.

En su estudio sobre la evolución de la calidad de empleo en la agricultura brasileña Basaldi y Graziano da Silva (2008) encuentran una polarización de la estructura ocupacional en las variables de formalidad, ingresos, nivel educativo y beneficios no salariales. Esta polarización estaría relacionada, entre todos, por la inserción laboral en *commodities* (generalmente con mejores indicadores de calidad) versus cultivos tradicionales (generalmente con empleos de mala calidad). Los autores hacen énfasis en los espacios de políticas pro-activas para fomentar empleos de buena calidad.

Utilizando los resultados de una encuesta especial en las zonas rurales del Estado mexicano de Jalisco, Barba y Pozos (2003) muestran los niveles sumamente bajos de varios indicadores de calidad de empleo. Los autores concluyen que mejoras en los conocimientos y habilidades de los trabajadores rurales no son suficientes para la generación de empleo de calidad, sino que se requiere mejoras significativas en la infraestructura productiva.

En su estudio sobre Brasil y Chile, Rodgers y Reinecke (1998) analizan la calidad de empleo para diferentes tipos de trabajadores. Para ello, primero establecen una tipología de trabajadores, según los criterios de estabilidad, protección y autonomía. Los grupos de trabajadores resultantes⁴⁶ se diferencian, además, según son profesionales o no. Después comparan las diferentes categorías según las variables cubiertas en las encuestas de los dos países. Los autores encuentran para Brasil y Chile grandes déficits de calidad para los asalariados sin contrato, mientras que para los trabajadores por cuenta propia constatan un perfil más ambiguo pues tienen ingresos más elevados en el promedio, pero con un alto grado de dispersión.

Sehnbruch (2004) concluye en su estudio sobre la calidad de empleo en Chile que los principales problemas del mercado laboral chileno son ingresos demasiado bajos, demasiada informalidad dentro del sector formal, demasiados contratos atípicos y demasiado empleo por cuenta propia, poca capacitación profesional, baja cobertura de seguros de salud y pensiones y una baja estabilidad en el empleo. Según esta autora, un poco menos de la mitad de la fuerza de trabajo chilena tiene empleos de baja o muy baja calidad.

El estudio de Farné (2003) sobre las trece principales ciudades colombianas muestra que los asalariados están en mejores condiciones que los trabajadores independientes. Mientras que hombres y mujeres reportan puntajes similares, la distribución del puntaje de las cuatro variables analizadas es distinta. Mientras para las mujeres se registran menores niveles de ingreso y una precaria situación contractual, éstas tienen mejores indicadores en términos de horas trabajadas y una mayor afiliación al servicio de salud.

⁴⁶ Para Chile se establecen las siguientes categorías: asalariados permanentes con contrato; asalariados no permanentes (o en servicio doméstico) con contrato; asalariados sin contrato; temporeros; trabajadores por cuenta propia; empleadores; trabajadores familiares no remunerados. Para Brasil, la tipología es ligeramente diferente: militares y funcionarios públicos; asalariados con contrato, asalariados sin contrato; trabajadores por cuenta propia; empleadores; trabajadores familiares no remunerados; trabajadores de servicio doméstico.

La calidad del empleo según rama de actividad muestra que las actividades buenas son pocas: la administración pública, el sector energético, y el financiero, los seguros y los servicios sociales. Al otro extremo están los empleos en los servicios personales, en restaurantes y hoteles, en la construcción y en la industria de madera. El autor concluye que apenas un 13% de los puestos de trabajo pueden considerarse como definitivamente bueno, mientras que un 43% es definitivamente malo. Entre los trabajadores independientes la mayoría de los empleos son malos (54%), mientras que esta proporción baja a 36% en el caso de los asalariados.

Posso (2010) utiliza el índice de Farné (2003) y analiza para el período 2001-2006 los factores relacionados con una elevada calidad del empleo. Encuentra que un alto nivel educativo y un gran tamaño de la firma son variables claves al respecto. También encuentra grandes diferencias entre ciudades, destacándose Medellín, Bogotá y Cali positivamente frente a las ciudades de menor tamaño. Analizando con profundidad la variable ingreso encuentra indicios de una segmentación del mercado laboral colombiano.

El estudio de Pineda (2006) sobre tres ciudades colombianas (Pereira, Cartagena y Pasto) sugiere que más de la mitad de los trabajadores no alcanza el ingreso esperado según sus inversiones en educación y su experiencia. En cuanto a la estabilidad laboral, el estudio concluye que ‘la inestabilidad en el trabajo es una situación que ha venido creciendo y que asume diversas formas.’ En general, la cobertura en salud y pensiones sigue siendo muy baja. Las disparidades entre profesionales y no calificados, es semejante a aquella entre asalariados e independientes. Los cambios en el subempleo durante el período se concentran en los trabajadores no profesionales. Discriminado por sexo, se observan mejores niveles de calidad del empleo en las mujeres debido, especialmente, a sus jornadas laborales de trabajo remunerado más breves y a su mayor cobertura en servicios de salud⁴⁷.

En su estudio sobre la ciudad colombiana de Tunja, López (2006) encuentra marcadas diferencias de calidad de empleo respecto a las condiciones laborales más favorables en el sector público en comparación con el privado en términos de ingresos, relación de remuneración con el nivel educativo, seguridad social, horario de trabajo, estabilidad laboral y mecanismos de capacitación.

Farné y Vergara (2007) analizan para el caso de Colombia la relevancia de una serie de variables para la satisfacción en el trabajo, reflejada, como ya se mencionó, por la intención o no de cambiar el empleo. Específicamente, factores como el ingreso y las horas de trabajo influyen en esta satisfacción, de manera positiva los primeros, de manera negativa los segundos. Un contrato escrito de trabajo, un empleo permanente y la contratación directa de parte de la empresa son atributos del puesto de trabajo apreciados por los asalariados. Al contrario, un trabajo involuntario de tiempo parcial y desarrollar una actividad en un lugar diferente a un lugar de trabajo “estándar” suele generar insatisfacción. Entre las diferentes categorías, los trabajadores por cuenta propia informales son los más insatisfechos. Por otra parte, variables como un segundo empleo no son significativas. Los autores concluyen que los cambios recientes en las relaciones contractuales (“deslaborización”, aumento de relaciones laborales temporales, etc.) han afectado negativamente a la satisfacción en el trabajo y, con ello, han elevado la rotación y han reducido la productividad.

Messier y Floro (2008) investigan el tema de la calidad del empleo de trabajadores en comunidades pobres y urbanas de Ecuador, que frecuentemente se desempeñan en el sector informal. El estudio muestra que los trabajadores en estas comunidades que cuentan con un empleo regular en el sector formal reportan índice de calidad relativamente alto, mientras que los trabajadores del sector informal tienen un índice bajo, registrando el servicio doméstico el peor valor. Sin embargo, el indicador del ingreso muestra que no necesariamente los empleos de mayor calidad son mejor remunerados. Son las horas de trabajo adecuadas, las condiciones de trabajo más seguras y el acceso a los beneficios no

⁴⁷ Este resultado indica lo cuestionable de una ponderación igualitaria para los diferentes indicadores, donde indicadores como un menor grado de sobreocupación (si bien posiblemente más que compensado por la jornada de trabajo doméstico) puede compensar otros indicadores como el ingreso laboral.

asalariados tales como el seguro de salud que vuelven los empleos del sector formal más deseados. Similar a los resultados de Valenzuela (2001), Messier y Floro (2008) encuentran que el índice de los hombres de hogares urbanos pobres es superior al de las mujeres. Asimismo, hay una tendencia que mujeres están más representadas en empleos de baja calidad.

El Índice compuesto de calidad de empleo calculado por Marull Maita (2010) para Ecuador y el Estado Plurinacional de Bolivia, es superior para hombres que para mujeres y también para trabajadores dependientes que para independientes. Para Ecuador encuentra una mejora continua entre 2001 y 2007, mientras para el Estado Plurinacional de Bolivia observa un empeoramiento entre 2001 y 2004 y una mejora (mayor) posterior. Ambos países registran grandes déficits en los indicadores de calidad, pero éstos son algo más positivos en Ecuador, sobre todo entre los trabajadores dependientes, mientras la brecha entre los países es pequeña en el caso de los independientes.

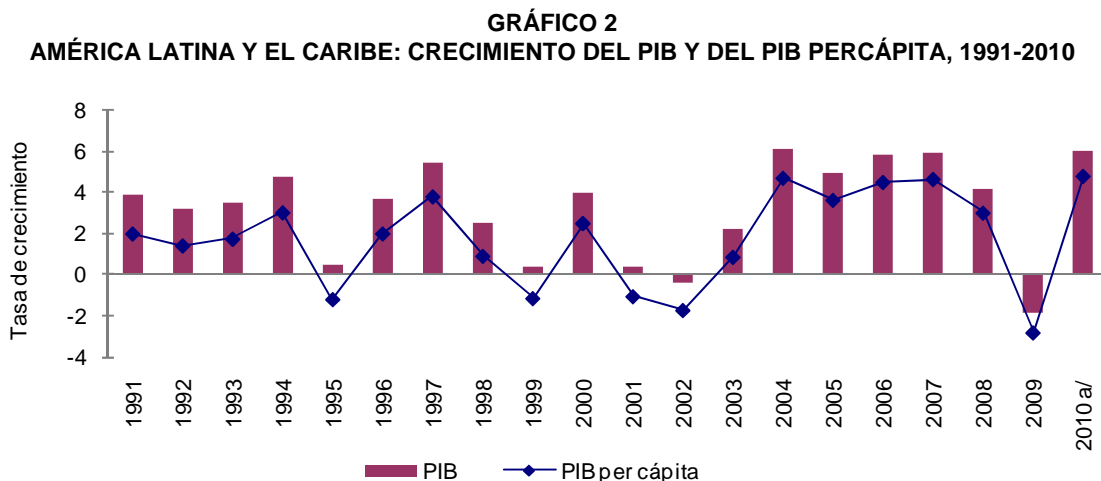
En resumen, los estudios empíricos muestran graves problemas de calidad de empleo, con importantes desigualdades entre diferentes grupos de la fuerza laboral. Sin embargo, en general tienen sólo cobertura nacional o sub-nacional o sólo abarcan un momento en el tiempo, lo que limita el análisis de las mejoras o empeoramiento de la calidad del empleo. Además, nuevamente con algunas excepciones, se limitan a la descripción de los resultados de medición, sin una mayor discusión de factores determinantes.

III. Tendencias en la calidad de empleo en América Latina

En este capítulo se presentan, a nivel regional, algunos indicadores de la calidad del empleo para tres momentos de la historia económica reciente de América Latina, a saber mediados de los años noventa, inicios de la década de 2000 y el segundo lustro de esa década. Como se muestra en la primera sección de este capítulo, de esta manera se puede observar la evolución de la calidad de empleo en dos períodos muy diferentes en términos de su evolución macroeconómica y laboral. Al mismo tiempo, durante este período varios países dieron una reorientación respecto a la institucionalidad laboral. En la segunda sección se presentan los datos disponibles para los indicadores de calidad de empleo a partir de las encuestas de hogares de los países de la región. Como se verá, al respecto existen grandes vacíos en la información proporcionada por estas encuestas, si bien hay una tendencia a mejorar la generación de la información correspondiente. En la tercera sección se analizan los vínculos entre los indicadores y se examina el papel que puede adscribirse al producto per cápita y al crecimiento económico en la explicación de las diferencias entre los países respecto al nivel de los indicadores de calidad de empleo. En la cuarta sección se destacan y comentan los resultados principales de este capítulo.

A. El contexto general de evolución de los mercados laborales de América Latina

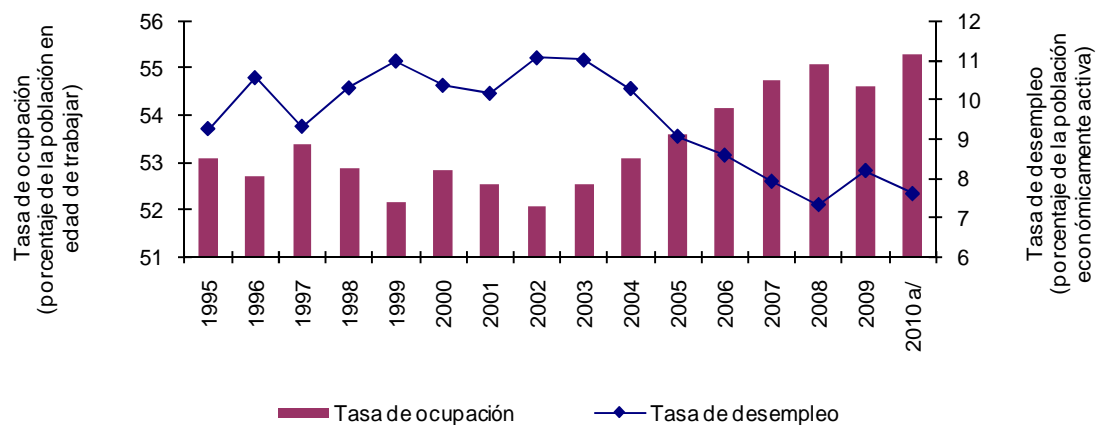
Entre mediados de los años noventa y fines de los años 2000, los mercados de trabajo de la región registraron marcados cambios. Primero se puede constatar una elevada volatilidad del crecimiento económico, sobre todo entre 1995 y 2003, seguida por un período de una expansión económica relativamente fuerte que fue interrumpida por la crisis económica-financiera global en 2009, a la cual siguió una pronunciada recuperación en 2010 (Gráfico 2).



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la CEPAL.

Obviamente, esta evolución macroeconómica afectó a los mercados laborales de la región. Específicamente, la tasa de ocupación cayó como consecuencia de las diferentes crisis que golpearon a diferentes grupos de países a partir de 1998. Como lo indica el Gráfico 3, esta evolución de la tasa de ocupación estuvo estrechamente relacionada –si bien frecuentemente algo mitigada por la evolución de la tasa de participación– con el comportamiento de la tasa de desempleo. A inicios de la década de los años 2000, la tasa regional de desempleo abierto urbano subió a niveles históricos. Con ello, el número de personas que fueron excluidas del acceso de un empleo de cualquier nivel de calidad subió a niveles récord.

GRÁFICO 3
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO, 1995-2010

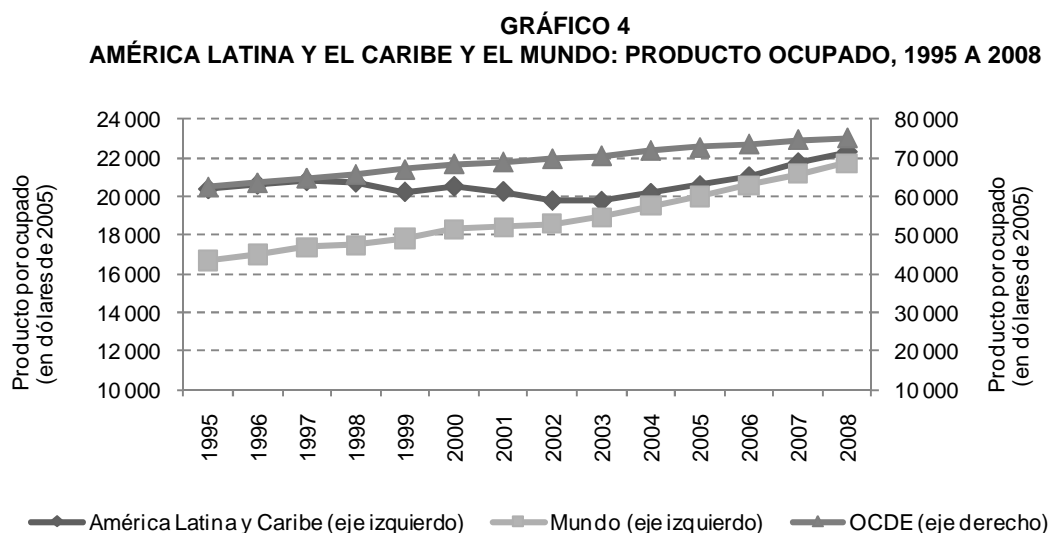


Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales de los países.

Posteriormente, un período de tasas de crecimiento relativamente elevadas facilitó un dinámico aumento de la tasa de ocupación y un descenso continuo de la tasa de desempleo. La crisis que golpeó la región a partir de fines de 2008 incidió en un marcado aumento de la tasa de desempleo, el que fue, en gran parte, revertido en la recuperación económica de 2010.

Como se ha discutido previamente, la productividad laboral es una variable de contexto de suma importancia para la evolución de la calidad de empleo, debido al círculo virtuoso o vicioso que puede existir entre ambas.

El Gráfico 4 indica que a partir de 1995 el producto por ocupado de América Latina y el Caribe creció sólo moderadamente, incluso con retrocesos en algunos años. De esta manera, mientras en 1995 América Latina y el Caribe superó al producto por ocupado mundial en 22%, a inicios de la década de 2000 esta brecha casi se había cerrado, y a pesar de la aceleración de la productividad de la región durante gran parte de la década de 2000, en 2008 la región estuvo solo un 3% por encima del promedio mundial.

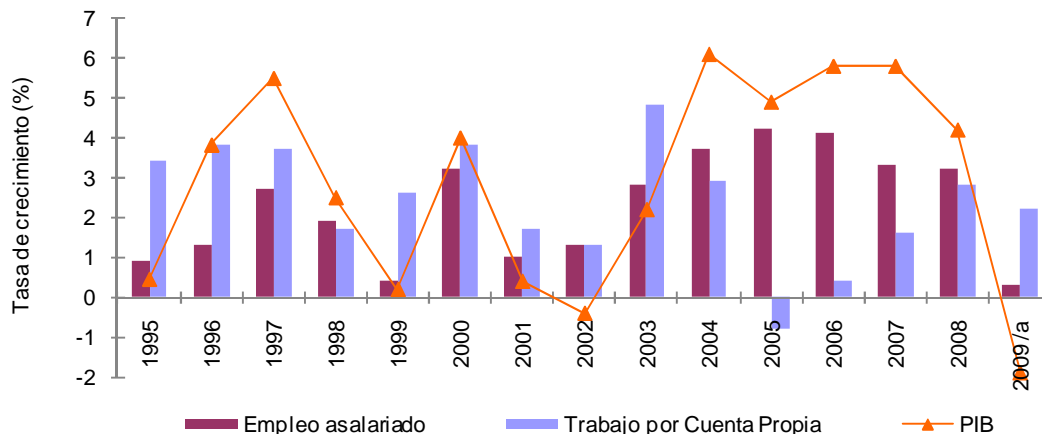


Fuente: Elaboración propia con datos del gráfico III.2, de Naciones Unidas 2010, El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad, LC/G.2460, Santiago de Chile, p.79.

Los años de auge entre 2003 y 2008 incidieron positivamente también en este indicador, con un incremento anual de 2,5% en este quinquenio, mientras en los países de la OCDE el producto por ocupado creció anualmente en 1,3%. Por lo tanto, en este período se cerró la brecha relativa entre la región y los países la OCDE. Aún así, en la comparación entre 1995 y 2008 la brecha respecto al grupo de los países más desarrollados se ensanchó.

Otro aspecto mencionado previamente es la necesidad de la generación de empleo **asalariado** la cual –dentro de una institucionalidad socio-laboral dada– facilita mejoras de la calidad de empleo. Como lo indica el Gráfico 5, para la generación de empleo asalariado el crecimiento económico ha sido determinante, ya que se observa una alta correlación positiva entre ambas variables. Esto no ha sido así para el trabajo por cuenta propia que ha mostrado un comportamiento diverso, a veces reflejando una correlación negativa respecto al crecimiento económico (por ejemplo, ofreciendo alternativas laborales en fases de bajo crecimiento), a veces expandiéndose conjuntamente con el crecimiento, como reflejo de oportunidades de ingreso que surgen en un contexto expansivo.

GRÁFICO 5
AMÉRICA LATINA: CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DINÁMICA EN LA GENERACIÓN DEL EMPLEO



Fuente: Elaboración propia con base en datos oficiales de los países.

Esta evolución también se refleja en la composición del empleo por sectores de diferentes niveles de productividad⁴⁸. En efecto, el porcentaje de la población ocupada urbana que se desempeña en sectores de baja productividad subió de 47,0% a inicios de los años noventa a 48,4% a mediados de esa década y a 50,2% a inicios de la década siguiente. Posteriormente bajó hasta alcanzar 46,8% alrededor de 2008/09⁴⁹. Cabe señalar que un elemento relevante al respecto fue el cambio en la tendencia de la evolución del empleo público. Mientras en los años noventa la proporción del sector público en el empleo se contrajo, entre inicios y fines de la década de 2000, esta proporción aumentó levemente⁵⁰.

En el promedio, los ingresos de los ocupados urbanos subieron –en el promedio simple de 16 países– de 4,3 veces la línea de la pobreza a inicios de los años noventa, a 4,6 veces a mediados de la década (cuadro 2). En el contexto posterior del crecimiento medio débil y volátil cayeron a 4,4 veces a inicios de los años 2000, nivel que se mantuvo en 2007/2008.

CUADRO 2
INGRESO MEDIO DE LOS OCUPADOS URBANOS, POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, EN MÚLTIPLOS DE LA LÍNEA DE LA POBREZA

	Ocupados	Asalariados	Asalariado privado	Asal priv no PyT, más de 5 ^a	Asal priv no PyT, hasta 5 ^b	TCP no PyT
Inicios de noventas	4,3	3,8	3,4	3,4	2,5	3,8
Medios de noventas	4,6	4,0	3,7	3,4	2,5	3,9
Inicios de años 2000	4,4	4,1	3,7	3,6	2,3	3,1
2006/2008	4,4	4,1	3,6	3,7	2,4	3,3

⁴⁸ Véase al respecto la sección 1.2.3. Como *proxy* para la ocupación en sectores de baja productividad se suele utilizar el conjunto de los siguientes empleos: asalariados en microempresas, trabajadores por cuenta propia (no profesionales ni técnicos), empleados(as) domésticos(as), trabajadores no remunerados.

⁴⁹ Se trata de los promedios simples de 13 países (cálculo propio con datos de CEPAL 2010c: c.18).

⁵⁰ Entre alrededor de 2002 y alrededor de 2009, la proporción del empleo público en el empleo total aumentó de 10,1% a 10,4% (promedio simple de 17 países, cálculo propio con base en datos de CEPAL 2010c; véase también OIT, 2010).

Fuente: Elaboración propia con base en CEPAL, Panorama Social de América Latina 2010, documento informativo, Santiago

^a Asalariado privado no profesional ni técnico, empresas con más de 5 trabajadores.

^b Asalariado privado no profesional ni técnico, empresas con hasta 5 trabajadores.

Los ingresos medios de los asalariados eran más estables y no cayeron a fines de los años noventa (salvo los asalariados de microempresas)⁵¹. Hacia fines de la década de los años 2000 se ubicaron 0,3 líneas de pobreza por encima del nivel de inicios de los años noventa. En contraste, los trabajadores por cuenta propia (no profesionales ni técnicos) sufrieron una marcada caída de sus ingresos entre mediados de los noventa e inicios de la década de los 2000. Si bien también se beneficiaron del repunte económico a partir de 2003, en 2007/2008 su ingreso medio todavía estaba significativamente por debajo del nivel de inicios de los años noventa⁵².

Por otra parte, a nivel regional el porcentaje de los ocupados urbanos que pertenecen a hogares con un ingreso per cápita de la línea de la pobreza (*working poor*) bajó levemente, de 33% a 31% entre inicios y mediados de los años noventa, se mantuvo estable hasta inicios de los años 2000, y bajó de manera más marcada, a 24%, hasta 2007/2008 (promedio simple de 16 países). En el caso de los ocupados rurales (promedio simple de 11 países), esta proporción alcanzó un 53% a mediados de los años noventa, bajó levemente a 51% hasta inicios de los años 2000 y a 44% a 2007/2009 (CEPAL, 2010c).

Cómo evolucionó en este período la institucionalidad laboral como otra gran determinante de la calidad del empleo?⁵³. En la década de 1990, en muchos países se instrumentaron reformas de las legislaciones laborales, la mayoría de las cuales tenían por finalidad flexibilizar determinados aspectos del funcionamiento del mercado laboral y ponían énfasis en ampliar la gama de contratos disponibles. Se trataba de sumar al contrato de duración indeterminada una serie de contratos de duración determinada, de ampliar el uso del período de prueba y facilitar modalidades de subcontratación. La segunda tendencia consistió en abaratar el despido, con medidas como la ampliación de la definición del despido por justa causa y la introducción de sistemas de protección contra el desempleo por medio de cuentas individuales. Otras reformas con orientación flexibilizadora incluyeron la desindexación de los salarios, el manejo más flexible de los horarios de trabajo y la reducción de los costos laborales no salariales.

Cabe señalar que las modificaciones legales no implicaron una flexibilización general, ni a nivel regional ni como modelo único dentro de los diferentes países. Por ejemplo, en Chile se modificaron algunas de las medidas desreguladoras de los años ochenta. En varios países se amplió el período de vacaciones y se adoptaron resoluciones para mejorar la protección de determinados grupos; por ejemplo, se tomaron medidas para proteger la maternidad y erradicar las peores formas de trabajo infantil. Además, durante la primera mitad de los años noventa, en algunos países los cambios legales estimularon un reforzamiento de la organización sindical, si bien esto no fue suficiente para revertir la tendencia general de una caída de la sindicalización (Dussailant L., 2008).

En la década de 2000, en general, no hubo reformas flexibilizadoras profundas y las medidas en esta dirección se centraron en la pequeña y en la microempresa, o en sectores específicos como la agroexportación en el Perú. Sin embargo, en varios países se introdujeron nuevos contratos “atípicos”, en algunos casos relacionados con el trabajo a tiempo parcial, la promoción del empleo juvenil (programa de “primer empleo”) y el teletrabajo, mientras que en otros, como Argentina, se dejaron sin efecto algunas de las medidas para el fomento de contratos “atípicos”.

Por otra parte, algunas reformas más recientes pusieron mayor énfasis en la revisión de las relaciones laborales colectivas con los objetivos de ajustarlas a la normativa de la OIT y reforzar la negociación colectiva (Vega Ruiz, 2005). En algunos países se registró también una ligera ampliación del espectro temático de la negociación colectiva, al extenderse a nuevos grupos de trabajadores, como los temporeros y

⁵¹ Durante el primer lustro de los años noventa, el ingreso de los asalariados no profesionales ni técnicos se mantuvo estable tanto en microempresas como en empresas más grandes, pero el promedio de los salarios se incrementó debido a los marcados aumentos de los salarios de los profesionales y técnicos.

⁵² Cabe señalar que en 2009, debido a la marcada reducción de la inflación, en muchos países los ingresos laborales medios registraron un significativo aumento real, y en 2010, nuevamente se registraron mejoras – si bien más moderadas – al respecto.

⁵³ Los párrafos siguientes se basan principalmente en Weller (2009a); véase allí las referencias bibliográficas correspondientes.

las empleadas domésticas. En general, estas reformas mejoraron las condiciones de la organización sindical y en algunos casos se logró frenar o invertir la tendencia descendente de la sindicalización⁵⁴.

Además, en varios países las reformas de las relaciones laborales individuales tuvieron un sello protector. Por ejemplo, en Chile se redujo el número de horas semanales de trabajo y se aumentó el pago de las indemnizaciones en caso de despido injustificado. También en la Argentina se aumentó el monto de las indemnizaciones, especialmente en el caso de trabajadores de poca antigüedad. En varios países se restringió el uso de horas extras o se aumentó el pago correspondiente. En algunos casos, como Chile, Colombia, Ecuador y el Perú, se limitó la subcontratación de personal ante los abusos detectados en la aplicación de este instrumento contractual. Ante la disparidad entre la legislación vigente y los grados de cumplimiento, diversos países aumentaron notoriamente los recursos disponibles para las inspecciones de trabajo, con tal de fomentar la formalización de empleos existentes. Adicionalmente, varios países desarrollaron esquemas para incentivar la formalización laboral, específicamente en la pequeña y microempresa (Chacaltana, 2009).

La capacitación es una de las políticas del mercado de trabajo que más cambios ha sufrido en los últimos años. En efecto, hubo intentos en mejorar la calidad y cobertura de la capacitación por medio de una mayor orientación hacia la demanda, la diversificación de los grupos beneficiarios y el ajuste de la oferta de capacitación a sus necesidades diferenciadas, relacionado con un mayor descentralización para llegar a grupos previamente no cubiertos, la diversificación de los oferentes de capacitación, nuevos modelos de financiamiento y la introducción de la certificación de competencias provocada por una mayor variedad en la oferta de capacitación y el reconocimiento del aprendizaje informal. Sin embargo, aún así en muchos países los sistemas de capacitación no funcionan con la eficacia, eficiencia y equidad necesarias.

Desde los años ochenta varios países de la región implementaron reformas estructurales o paramétricas de sus sistemas de protección social. Específicamente en el caso de los sistemas de pensiones, las reformas estructurales (sustitutivas de capitalización individual) no llevaron a aumentar su cobertura (CEPAL, 2006). En la década de 2000 prevalecieron reformas paramétricas y en el caso de Argentina se volvió a un sistema público de reparto. En el área de la salud, varios países han desarrollado programas adicionales para reforzar el acceso a los servicios para personas no cubiertas por los sistemas contributivos (CEPAL, 2006). Finalmente, cabe destacar que pocos países de la región cuentan con un seguro de desempleo. En estos casos, últimamente hubo esfuerzos para ampliar la cobertura de estos sistemas y ajustarlos a las necesidades que surgieron durante la crisis de 2008-2009 (Velásquez Pinto, 2010).

B. Situación y cambios recientes en la calidad de empleo en América Latina

En esta sección se evalúa la evolución reciente de algunos indicadores de calidad de empleo en América Latina, generados por las encuestas de hogares de 18 países de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estado Plurinacional de Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana y Uruguay. Para evaluar la evolución de la calidad de empleo en tres momentos de la historia económica reciente de la región, se generó la información para los años 1996, 2002 y 2007 o –si no se cuenta de información sobre estos años– para fechas cercanas, según la disponibilidad de datos⁵⁵. Como se constató en la sección anterior, con ello se abarcan dos períodos

⁵⁴ Véase ILO (2008: 82) para una ilustración de la tendencia predominante de una decreciente sindicalización entre 1989 y 2005.

⁵⁵ Para los cálculos se trabajó con el Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG) de la CEPAL. Véase en anexo 1 para los años específicos de las encuestas utilizadas para cada país.

muy distintos en términos de contexto macroeconómico, ya que la economía de América Latina creció un 2,0% p.a. entre 1996 y 2002 y un 5,0% p.a. entre 2002 y 2007.

Basado en el marco conceptual de la calidad de empleo y la disponibilidad de información en las diferentes encuestas, se generaron indicadores en las siguientes áreas: el ingreso laboral, los beneficios no salariales, la situación contractual, la estabilidad laboral, la protección social, la jornada laboral, la organización de intereses colectivos y la capacitación. Todos los datos fueron desagregados por sexo y por tipo de ocupado (asalariado y otros) y, en el caso de las encuestas con cobertura nacional, por zona geográfica (urbana y rural). El conjunto 'otros' incluye principalmente patrones, trabajadores por cuenta propia, empleados domésticos, cooperativistas y trabajadores familiares sin remuneración⁵⁶. Los ingresos laborales se comparan solamente entre los asalariados y los independientes.

Cabe señalar que la disponibilidad de datos varía considerablemente entre los países y que para algunas variables existe un número muy limitado de observaciones. En el transcurso de los últimos años, muchos países han introducido un mayor número de indicadores de calidad en sus encuestas de hogares que sirven como principal fuente de información sobre el mercado laboral. Esto facilita el análisis de la situación reciente, pero solo para un número limitado de países y variables se puede hacer una comparación de la evolución durante el período completo 1996-2007.

Se presentan los indicadores como promedio simple de los datos disponibles como reflejo de las tendencias prevalecientes en la región; en los anexos A-2 y A-3 se presentan los datos por países.

Ingresos laborales

Una variable clave de la calidad de empleo es el ingreso que genera. En este ejercicio se utiliza como variable de referencia la línea de pobreza de cada país, para facilitar la comparación de la información de los diferentes países. También se limita la arbitrariedad que implicaría, por ejemplo, utilizar el salario mínimo de cada país como ingreso de referencia. Cabe señalar que se trata de un nivel de ingreso muy modesto. Por ejemplo, en general no alcanza a que el receptor de este ingreso realmente no esté pobre dado que tiene frecuentemente familiares dependientes a su cargo. Sin embargo, en vista de que aquí –como se argumentó en la sección 1.2.1.– no se trata de un análisis de los trabajadores pobres, lo que interesa es tener a mano un valor de referencia comparable y disponible.

Los datos de 16 países de la región que disponen de datos para los tres años de observación, muestran que en el periodo entre 1996 y 2007 el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a la línea de pobreza primero subió y luego bajó. En efecto, se nota un empeoramiento de algo más de un punto porcentual (de 20,8% a 22,0%) entre 1996 y 2002, seguido por una mejora de casi tres puntos porcentuales (de 22,0% a 19,1%) entre 2002 y 2007, reflejando los impactos negativos de las crisis a finales de los años noventa e inicios de los años del 2000 primero, así como después el periodo de crecimiento relativamente elevado que empezó en el 2003.

Analizando los resultados por sexo, se nota que la evolución entre los ingresos de hombres y mujeres es similar mientras que los niveles son muy distintos. En 1996 el porcentaje de las mujeres con ingresos inferiores a la línea de pobreza era más de 10 puntos porcentuales más alto que el de los hombres, y esta brecha se cerró sólo muy levemente durante el periodo de observación.

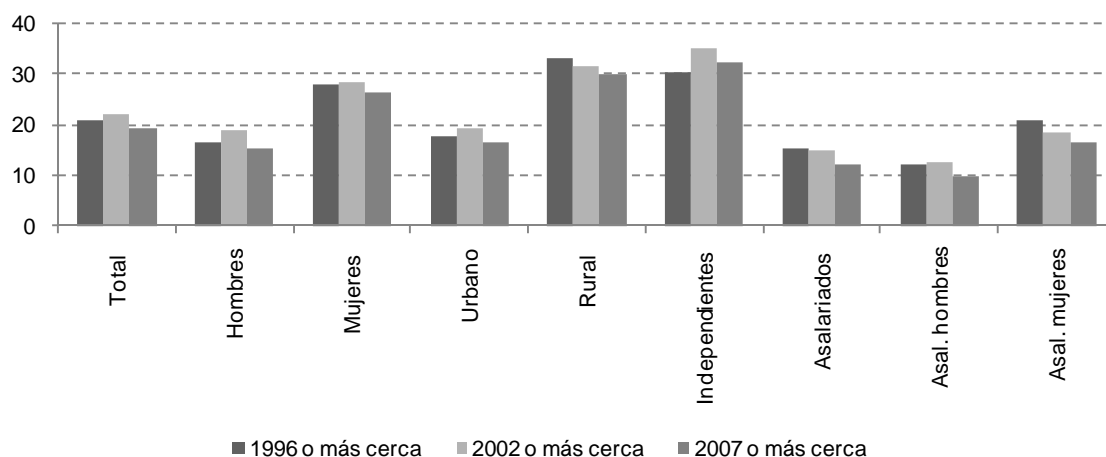
Por zona geográfica, se notan dos características: primero, que los ingresos en zonas rurales son más probables de no superar la línea de pobreza, y segundo, que los ocupados en las ciudades experimentaron entre el 1996 y el 2002 un empeoramiento de sus ingresos con respecto a la línea de pobreza y una mejora posterior, mientras que los ocupados rurales se beneficiaron de una gradual

⁵⁶ En los casos en los cuales la desagregación de los datos en la encuesta lo permite, la categoría de asalariados se refiere a asalariados de empresas privadas o del sector público.

mejora durante ambos periodos. En 2007, un 16,5% de los ocupados en las ciudades y un 30,0% de los trabajadores en zonas rurales siguieron recibiendo ingresos inferiores a la línea de pobreza.

Los niveles y variaciones de la proporción de trabajadores de bajos ingresos han sido muy distintos entre asalariados e independientes. Mientras que para los asalariados el porcentaje de ingresos laborales inferiores a la línea de pobreza bajó en ambos períodos (en total en aproximadamente tres puntos porcentuales), llegando en el 2007 a 12,4%, la evolución de los ingresos inferiores a la línea de pobreza de los independientes se caracteriza por una subida marcada en el primer período, seguida por una reducción menos marcada en el segundo/ La proporción de independientes con bajos ingresos se encuentra a un nivel mucho más alto que la de los asalariados, ya que en el 2007 todavía más de 32% de los independientes tuvieron ingresos inferiores a la línea de pobreza.

GRÁFICO 6
AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): TRABAJADORES CON INGRESOS INFERIORES A LA LÍNEA DE LA POBREZA, POR SEXO, ZONA Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

En 2007, entre los países con los porcentajes más altos (más del 20%) de ocupados con ingresos muy bajos se encontraron el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Honduras, México y Paraguay, mientras entre los países con las tasas más bajas (menos de un 10%) destacan Chile y Costa Rica. Entre los extremos (1996 y 2007), se puede constatar que Argentina, Colombia, Panamá, Paraguay y Uruguay sufrieron un empeoramiento de este indicador, mientras El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y la República Bolivariana de Venezuela registraron las mayores mejoras (véase el anexo A-2).

Con el motivo de analizar más en detalle los puestos más regularizados, se desagregan los datos de los asalariados por sexo y por zona geográfica. También entre los asalariados, más mujeres que hombres tienen ingresos inferiores a la línea de pobreza, sin embargo la brecha es menor que la del análisis con todos los ocupados y se cierra levemente entre el 1996 y el 2007, centrándose esta reducción en el período entre 1996 y 2002. El porcentaje de ocupados con ingresos inferiores a la línea de pobreza llega al 9,8% para los hombres y 16,3% para las mujeres al final del periodo de investigación. Igual que para los asalariados en su conjunto, la evolución de los ingresos generados en

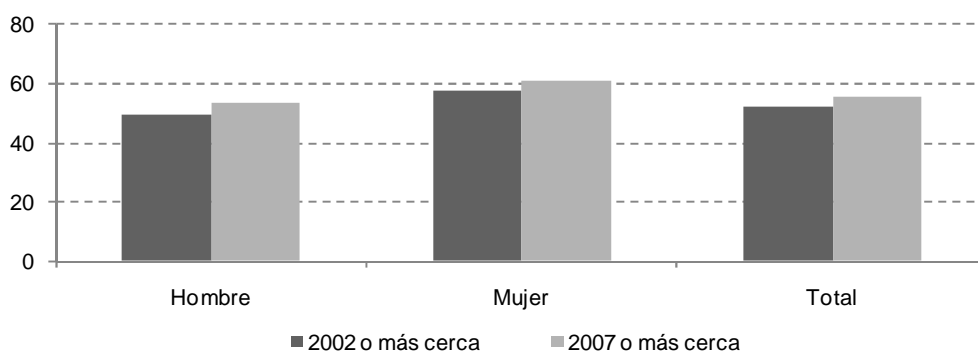
zonas urbanas y rurales muestra una tendencia favorable en ambos períodos. Los asalariados en las ciudades corren un riesgo menor de obtener un ingreso inferior a la línea de pobreza (en 2007, un 11,3% de los asalariados urbanos, y 16,0% de los rurales percibieron salarios tan bajos), pero la brecha se redujo en el período de observación. De todas maneras, en algunos países (Colombia, Guatemala, Honduras, México) en las zonas rurales un empleo asalariado está lejos de garantizar un ingreso decente, ya que en estos países más de 20% de los asalariados rurales perciben un ingreso menor a la línea de la pobreza.

Beneficios no salariales

Los beneficios no salariales complementan los ingresos salariales de los empleados⁵⁷. En América Latina el pago de un aguinaldo es relativamente común entre los trabajadores formales, así que muchos de ellos cuentan con este beneficio en su planificación de gastos y ahorros. Si se comparan los resultados de los países que disponen de datos en 2002 y 2007 (ocho países), se observa un aumento del porcentaje de los asalariados quienes gozan de un aguinaldo de un 52,2% a un 55,7% (Gráfico 7). La tasa es similar (55,9%) si se utilizan todos los datos disponibles en el 2007 (diez países).

Las mujeres asalariadas perciben un aguinaldo en un porcentaje levemente mayor que los hombres, posiblemente debido a su presencia relativamente fuerte en el sector público y la fuerte presencia de los hombres en el sector agropecuario que suele ser la rama de actividad con los peores indicadores de calidad⁵⁸. Posteriormente se vuelve a este tema (sección 3.4). Tanto entre las mujeres como entre los hombres la proporción de asalariados que perciben un aguinaldo subió entre 2002 y 2007.

GRÁFICO 7
AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES): ASALARIADOS QUE RECIBEN AGUINALDO, POR SEXO, 2002 Y 2007,
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

A nivel de datos disponibles para cada año de observación y país se notan diferencias muy grandes. Mientras que en 2007 más de un 80% de los asalariados percibe este beneficio en Uruguay y más de 60% en Colombia y Nicaragua, en El Salvador y Perú son menos de 40% de los asalariados con acceso a un aguinaldo. Entre los países con las mejoras más marcadas entre 2002 y 2007 destacan Bolivia (un aumento de casi 16 puntos porcentuales), Guatemala y Nicaragua (seis y cuatro puntos porcentuales, respectivamente), mientras en El Salvador y Perú se registra un deterioro en este período.

Una situación similar se presenta con el beneficio de vacaciones. La proporción de asalariados con derecho a vacaciones pagados es muy baja (levemente por encima del 40% en 2007, para un grupo de ocho países). Sin embargo, en el periodo entre 2002 y 2007 esta situación mejoró levemente, ya que

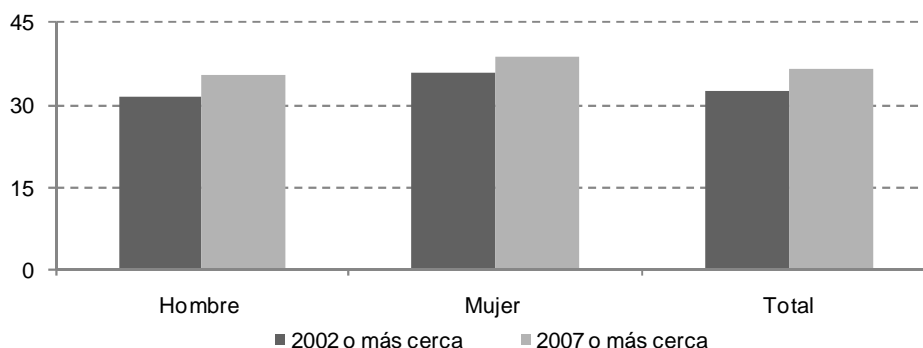
⁵⁷ El aguinaldo no tiene relevancia para categorías como trabajador por cuenta propia y trabajador familiar no remunerado dado que no perciben este beneficio.

⁵⁸ Argentina es el único país con información donde hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres con aguinaldo; en este caso se trata de una encuesta urbana.

en el promedio simple de cinco países con datos disponibles para ambos años (aumentó la proporción de asalariados con derecho a vacaciones pagadas, de 32,6% a 36,3% (Gráfico 8)). Los hombres y las mujeres reportan una evolución muy similar, solamente a distintos niveles, dado que nuevamente el nivel de las mujeres se encuentra a unos puntos porcentuales más alto del de hombres⁵⁹.

GRÁFICO 8
AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): ASALARIADOS CON VACACIONES PAGADAS, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

En 2007, los mejores niveles en este indicador se registran en Argentina, Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, mientras que Ecuador logró la mejora más marcada entre 2002 y 2007.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral contiene dos consideraciones importantes; la primera se refiere a la existencia de un contrato laboral escrito que estipula las obligaciones y los derechos laborales de los asalariados, la segunda a la estabilidad de la relación laboral.

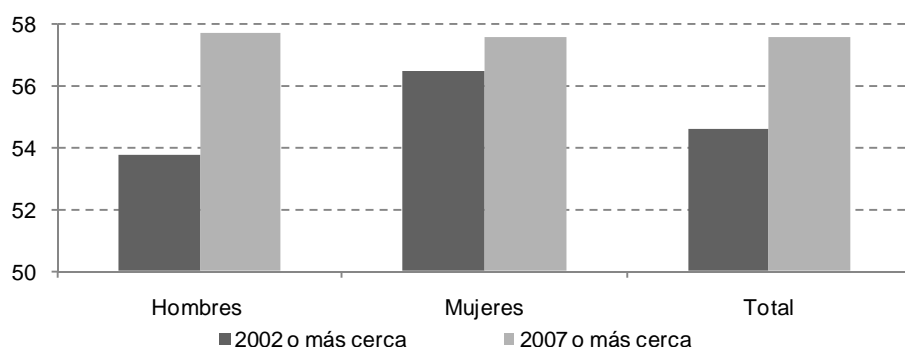
La disponibilidad de datos sobre el tener y no tener contrato y el tipo de contrato es muy escasa para 1996, por lo cual un análisis se limita al periodo 2002 a 2007. En el promedio simple, en este período se nota una mejora de 54,6% a 57,6% de la proporción de los asalariados con contrato en los seis países que disponen de datos (Bolivia, Chile, Guatemala, México, Panamá y República Dominicana, Gráfico 9). Esto reflejaría una creciente formalización del empleo asalariado en este período, fenómeno también observado, por ejemplo, con base en los registros institucionales de los sistemas de seguridad social (CEPAL 2010a: Cuadro A-23). Sin embargo, al incluir los otros cuatro países que disponen de datos para 2007 (Colombia, El Salvador, Paraguay y Perú), el porcentaje de asalariados con contratos se ubica en sólo 52,7%. Cabe señalar que aún con las mejoras recientes, estos datos reflejan una alta informalidad de la relación de trabajo, con una elevada proporción de los trabajadores sin contrato de trabajo y –como se verá más adelante– generalmente sin los derechos relacionados con él.

⁵⁹ Nuevamente, las mujeres registran tasas más favorables en todos los países con información, salvo en la Argentina.

Un análisis por sexo revela que el aumento de la proporción de asalariados con contrato se concentró entre los hombres, entre los cuales esta proporción se incrementó de 53,8% a 57,7%, con lo cual alcanzaron el mismo nivel que las mujeres, las cuales previamente registraron una situación relativamente más favorable.

Al incluir cuatro países adicionales que tienen información para 2007, se observan niveles inferiores que para el grupo más pequeño de seis países representado en el Gráfico 9 (52,7% en vez de 57,6%). En esta muestra un poco más grande se observa una leve brecha por sexo (53,4% de las mujeres con contrato versus 52,4% de los hombres).

GRÁFICO 9
AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): ASALARIADOS CON CONTRATO, POR SEXO, 2002 Y 2007,
PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Nuevamente se observan marcadas diferencias entre los países. Así, en Chile y Panamá más de 70% de los asalariados tienen un contrato, mientras en el Estado Plurinacional de Bolivia, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y República Dominicana menos de la mitad de ellos cuenta con este instrumento legal. Por otra parte, los países que más aumentaron la proporción de trabajadores con contrato entre 2002 y 2007 fueron Guatemala, la República Dominicana y el Estado Plurinacional de Bolivia.

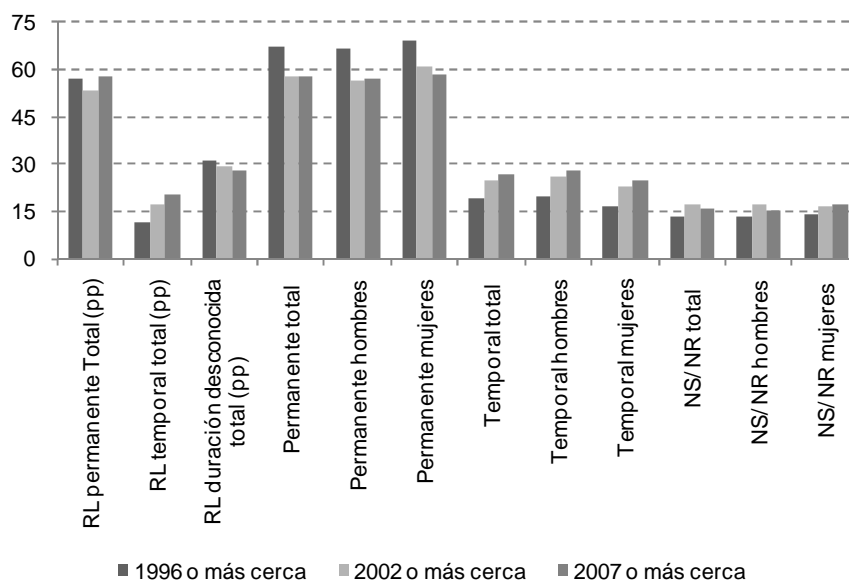
Seis países disponen de datos sobre la duración de la relación laboral para 1996, 2002 y 2007 (Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador y México). En el promedio simple de los datos para estos países, se observa un aumento de las relaciones laborales temporales (de 19,0% a 26,5%) y una caída de las relaciones laborales permanentes, centrado en el período de bajo crecimiento medio (del 67,5% en 1996 a 57,9% en 2002 y 57,5% en 2007, Gráfico 10). La diferencia se explica por las relaciones laborales desconocidas (del 13,5% al 16,0%). No se observan diferencias importantes entre las relaciones laborales de hombres y mujeres, registrando las mujeres asalariadas un porcentaje levemente mayor en las relaciones laborales permanentes. Sin embargo, entre 1996 y 2007 esta proporción cayó marcadamente para ambos sexos (de 69,3% a 58,5% para las mujeres y de 66,7% a 56,6% para los hombres).

Cabe señalar que hay marcadas diferencias entre los países respecto a las características de estabilidad de la relación de trabajo. En efecto, en la Argentina y Costa Rica más de 70% de los

asalariados están en una relación laboral permanente, mientras que en Ecuador casi la mitad de las relaciones laborales es temporal⁶⁰.

⁶⁰ El Estado Plurinacional de Bolivia y México registran muy bajas tasas de relaciones laborales permanentes, pero en estos casos se observa un alto porcentaje de casos de estabilidad desconocido.

GRÁFICO 10
AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): ASALARIADOS SEGÚN ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL,
POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Protección social

Las encuestas de hogares suelen proveer información sobre dos áreas de la protección social: la afiliación a un sistema de pensiones y a un seguro de salud⁶¹. En cuanto a la afiliación al *sistema de pensiones*, cuatro países disponen de datos para todos los trabajadores para 1996, 2002 y 2007 (Brasil, Chile, El Salvador y Paraguay)⁶². En el promedio simple de estos países, en el primer período la afiliación a un sistema de este tipo registra una leve caída que se debe a un efecto de composición, puesto que tanto entre los asalariados como entre los otros ocupados se observa un aumento de las tasa correspondiente, y es el aumento del empleo en las categorías no asalariados que explica el resultado agregado, dado que en estas categorías la afiliación es muy baja (Gráfico 11).

En efecto, es muy preocupante la diferencia de la afiliación a un sistema de pensiones entre los dos grupos. En el 2007, mientras un 59,7% de los asalariados contribuyó a un sistema de pensión, solamente un 14,5% de los otros ocupados participó en un sistema⁶³. Por otra parte, el hecho de que entre 1996 y 2002 la proporción de asalariados con afiliación a un sistema de pensiones no haya bajado, indica que en este período persistieron los esfuerzos de formalizar la relación laboral de un mayor número de trabajadores y que la fase de bajo crecimiento económico no llevó a una mayor informalización del empleo **asalariado** –aunque sí de la estructura de empleo en su conjunto.

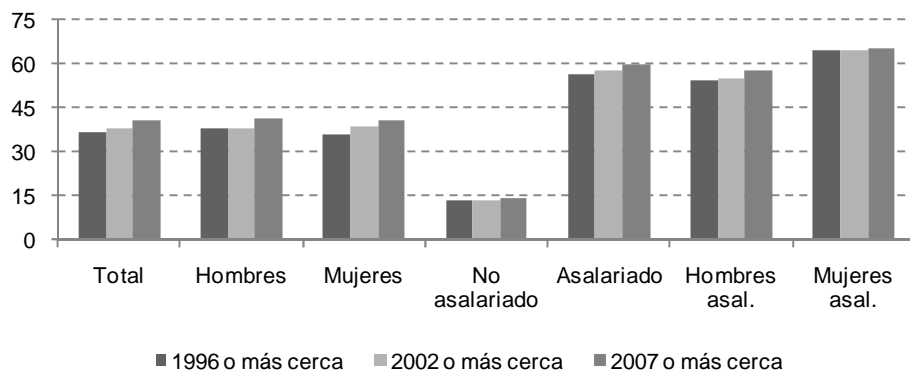
⁶¹ En algunos casos también se levanta información sobre la afiliación a un seguro de desempleo.

⁶² Argentina presenta, adicionalmente, datos de afiliación para asalariados.

⁶³ Cuando se incorporan al promedio de 2007 seis países adicionales que disponen de información para este año, el grado de afiliación retrocede a sólo 53,0%.

GRÁFICO 11
AMÉRICA LATINA (4 PAÍSES, ASALARIADOS: 5 PAÍSES): TRABAJADORES AFILIADOS AL SISTEMA DE PENSIONES, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE

(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Entre 2002 y 2007, tanto los asalariados como las otras categorías continuaron registrando aumentos en la afiliación, con lo cual la proporción de los afiliados mejoró dado que en esta fase no hubo ningún efecto negativo –sino más bien positivo– de composición. Sin embargo, cabe destacar el aumento de la afiliación entre los asalariados, mientras la mejora entre los otros trabajadores ha sido muy modesta.

Entre los asalariados, las mujeres registran una afiliación a un sistema de pensión moderadamente mayor que los hombres. A nivel de los ocupados en su conjunto esta relación se ve contrarrestada por la baja afiliación en las otras categorías, y en el conjunto de los ocupados el nivel de afiliación a un sistema de pensiones es muy parecido entre hombres y mujeres⁶⁴.

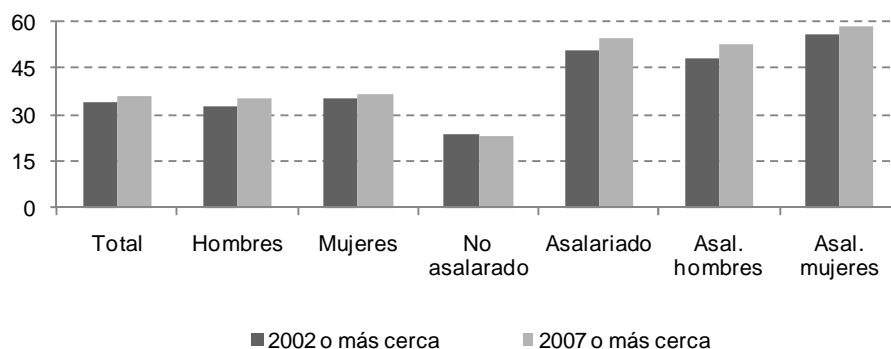
Al analizar la situación en los países que disponen de datos para el 2002 y el 2007 (ocho países para ambos años y once países sólo para 2007), se observan las mismas tendencias. Cabe destacar el aumento de casi 4 puntos porcentuales de la afiliación a un sistema de pensiones para el grupo de ocho países con datos para 2002 y 2007; sin embargo, en el conjunto de once países con datos para 2007, el porcentaje de afiliación no alcanza ni siquiera el 40%, lo que refleja la persistencia de serios problemas de cobertura de muchos países. Al respecto cabe destacar el bajo nivel de afiliación en el Estado Plurinacional de Bolivia, Honduras y Paraguay. Entre los países con las mayores mejoras entre 1996 y 2007 destacan Brasil y El Salvador, mientras en la Argentina y Paraguay se registra un deterioro.

Igual que para la afiliación a un sistema de pensiones, para los cuatro países que disponen de datos para 2002 y 2007, se puede constatar un aumento de la afiliación a un *seguro de salud* (Gráfico 12). Este aumento se concentra entre los asalariados con un incremento de alrededor de cuatro puntos porcentuales, mientras las otras categorías registraron un retroceso sobre el ya bajo nivel de afiliación, lo que subraya la importancia del acceso a sistemas no contributivos (o mixtos) para estas categorías

⁶⁴ Los datos publicados por la OIT (2010: cuadro 8 del anexo estadístico) muestran un panorama similar para las zonas urbanas: Entre los asalariados, las mujeres tienen un mayor nivel de afiliación que los hombres, mientras el nivel es bajo y similar entre los hombres y las mujeres no asalariados. Sin embargo, dado que el empleo femenino registra una mayor proporción en categorías no asalariadas, para el conjunto del empleo urbano, el grado de afiliación es levemente más alto para los hombres que para las mujeres.

ocupacionales. Sin embargo, también para los asalariados habrá que constatar una gran brecha de cobertura, ya que en el promedio de nueve países con información para 2007 solamente un 54,5% de los trabajadores en esta categoría contribuyen a un seguro de salud.

GRÁFICO 12
AMÉRICA LATINA (4 PAÍSES, ASALARIADOS: 6 PAÍSES): TRABAJADORES AFILIADOS A UN
SEGURO DE SALUD, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE
DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Las mujeres asalariadas cotizan a un seguro de salud relativamente más que los hombres. Similar que en el caso de los sistemas de pensiones, el bajo nivel de afiliación en las categorías no asalariadas y la alta proporción de mujeres que se desempeñan en estas categorías contrarrestan esta situación, y en el agregado el grado de afiliación es muy similar entre hombres y mujeres.⁶⁵ Los niveles de afiliación son relativamente elevados en Chile y muy bajos en el Estado Plurinacional de Bolivia, Honduras y Nicaragua.

Jornada laboral

Las jornadas laborales excesivas, es decir, las de más de 48 horas semanales en promedio y entonces más largas que lo estipulado en el convenio C1 de la OIT (1919)⁶⁶, han bajado significativamente, sobre todo entre 1996 y 2002, en los 11 países de la región que tienen datos. Mientras que en 1996 casi el 32% de los trabajadores tuvo una jornada laboral excesiva, este porcentaje bajó a 27% en 2007. Con una brecha de alrededor de 10 puntos porcentuales los hombres eran relativamente más vulnerables de exceder el límite de 48 horas semanales (Gráfico 13). Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta jornada se restringe a la actividad fuera del hogar, por lo que la doble jornada que enfrentan muchas mujeres no está reflejada. Si se extiende el análisis del 2002 y 2007 a todos los países que disponen de información para este periodo (incluyendo 15 países en vez de 11), los resultados son levemente menos favorables.

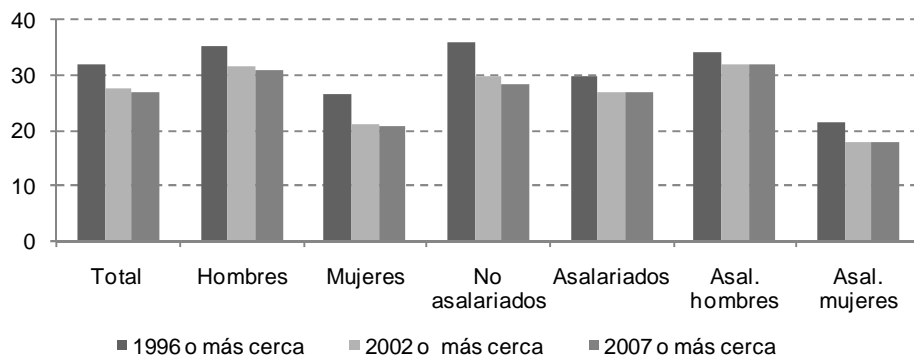
La distinción entre asalariados y otros trabajadores muestra para ambas categorías una marcada caída de trabajadores con horas excesivas entre el 1996 y el 2002. Al principio del periodo de observación, los otros ocupados registraron una tasa marcadamente más alta que los asalariados, cerrándose posteriormente una parte de esta brecha. En efecto, la proporción de los asalariados con jornada excesiva bajó de 29,9% a 26,8%, mientras para los otros ocupados, las tasas correspondientes eran 36,0% y 28,4%. Igual que al nivel total, dentro del grupo de los asalariados relativamente más

⁶⁵ Nuevamente este resultado es similar a los datos presentados por OIT (2010: cuadro 8 del anexo estadístico) para los áreas urbanas, donde entre los asalariados las mujeres registran un mayor nivel de afiliación a seguros de salud, mientras en el agregado el nivel es muy similar.

⁶⁶ Sin embargo, el convenio C47 de la OIT estipula un principio de 40 horas por semana.

hombres que mujeres trabajaron más de 48 horas semanales, registrándose un brecha mayor que en el caso del conjunto de los ocupados.

GRÁFICO 13
AMÉRICA LATINA (11 PAÍSES): OCUPADOS QUE TRABAJAN MÁS DE 48 HORAS POR SEMANA, POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 1996, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



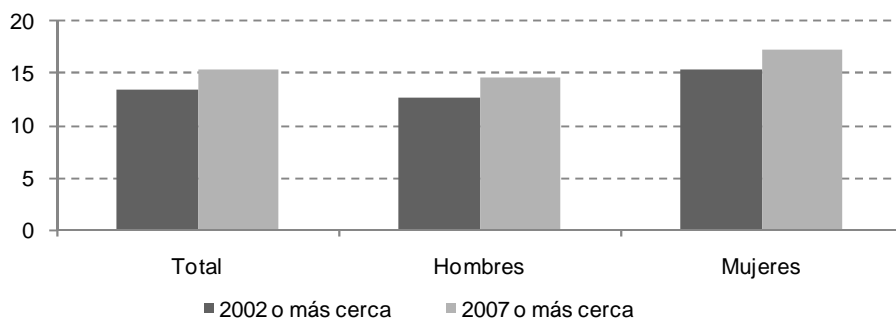
Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Entre los países con una alta proporción de trabajadores con horas de trabajo excesivas destacan Colombia, Costa Rica, El Salvador, Paraguay y Perú. Entre 1996 y 2007, las reducciones más marcadas de esta proporción se observan en Argentina, Ecuador y Panamá.

Organización de intereses colectivos

La organización de los intereses colectivos es bastante baja en América Latina. Dada la escasez de datos en los años noventa, el análisis se restringe a la evolución entre el 2002 y el 2007. Para los cinco países que disponen de datos para ambos años (Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Costa Rica, México y Perú), se observa un leve aumento de los asalariados afiliados a un sindicato (del 13,5% al 15,4%, Gráfico 14). Incluyendo a cuatro países adicionales que disponen de datos en el 2007 (Colombia, Honduras, República Dominicana y Uruguay), el porcentaje de asalariados afiliados a un sindicato es levemente mayor (16,3%).

GRÁFICO 14
AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): TRABAJADORES ASALARIADOS AFILIADOS A UN SINDICATO, POR SEXO, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

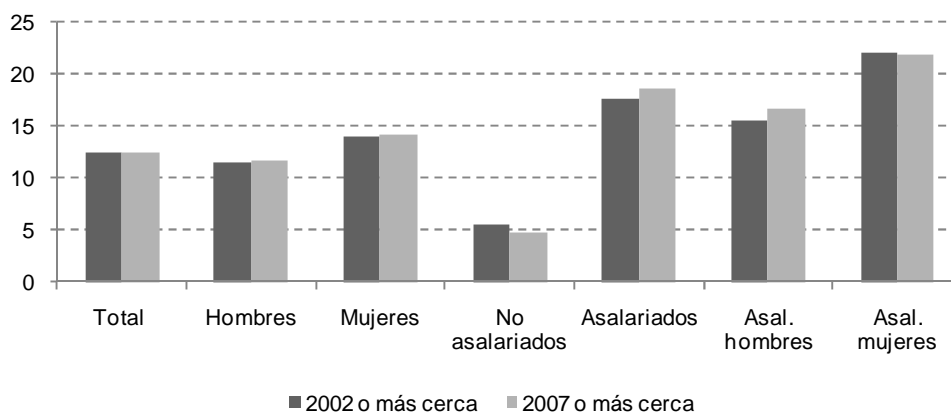
Nuevamente, el dato para las mujeres (asalariadas) es levemente más favorable que para los hombres. Incluyendo los cuatro países adicionales que cuentan con información para 2007, en el promedio simple un 15,2% de los hombres y un 18,0% de las mujeres asalariados(as) han estado afiliados(as) a un sindicato. Dado que en muchos países de la región la sindicalización se concentra en el sector público y que la proporción de mujeres es relativamente elevada en este sector, como en otros casos la estructura de la inserción al empleo formal genera indicadores relativamente favorables para las mujeres.

Sin embargo, cabe subrayar que la sindicalización es sumamente baja, tanto para mujeres como para hombres, de manera que el papel de esta institución para mejorar otros indicadores de calidad de empleo en la mayoría de los países es muy débil. Entre los países cubiertos en 2007, destaca el nivel de sindicalización entre asalariados relativamente alto en el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil y Honduras, con un grado de organización por encima del 20%, mientras está por debajo del 10% en Costa Rica y Perú. Entre 2002 y 2007, los mayores incrementos en la afiliación sindical entre los asalariados se registran en el Estado Plurinacional de Bolivia y Costa Rica.

Capacitación

Igual a la organización de intereses colectivos, la disponibilidad de datos solamente permite un análisis para la evolución de la participación en actividades de capacitación entre el 2002 y el 2007, y son solo cinco países (Chile, Ecuador, Guatemala, México y Nicaragua) que ofrecen datos para ambos años. Según estos datos, la gran mayoría de los trabajadores en esta región no se beneficia de una capacitación regular (sólo 12,5% en 2007). Además, la tendencia es preocupante dado que prácticamente no hubo ninguna mejora en un indicador tan relevante para aumentar la productividad laboral y mejorar otros indicadores de calidad (Gráfico 15). En ninguno de estos cinco países en 2007 se registró una tasa de ocupados que se beneficiaron de una capacitación mayor al 20%.

GRÁFICO 15
AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): TRABAJADORES QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN,
POR SEXO Y CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 2002 Y 2007, PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS,
PROMEDIO SIMPLE
(En porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

Como es de esperar las tasas de capacitación son más elevadas entre los asalariados que entre los otros trabajadores, y entre los primeros hubo una leve mejora, de un punto porcentual, entre 2002 y 2007. Entre los asalariados, Chile, Ecuador y Nicaragua registraron tasas por encima del 20%. Dentro del grupo de los asalariados, las mujeres eran más de cinco puntos porcentuales más frecuentes en recibir una capacitación (21,9% y 16,7%, en el promedio de los cinco países en 2007, para mujeres y hombres, respectivamente).

C. Los factores que influyen en los indicadores de calidad de empleo

En esta sección se exploran las relaciones entre las variables de calidad de empleo y entre ellas y el producto por cápita y el crecimiento económico.

En el cuadro 3, se presentan las correlaciones entre los indicadores de calidad analizados previamente para los países con información disponible. El ejercicio es solo para los asalariados, ya que una serie de variables no son relevantes para no asalariados. Se trata de un ejercicio exploratorio cuyos resultados deben tomarse con cautela, puesto que son diferentes los países que cuentan con información para los distintos indicadores, y en algunos casos el número de pares de observación es muy pequeño⁶⁷. Con este ejercicio exploratorio se pretende avanzar en el análisis si existen variables claves para la mejora de la calidad del empleo y el papel que juegan ciertas variables respecto a la evolución de otras. Cabe señalar que este ejercicio no se hace con base en los microdatos que permitirían indagar en las asociaciones entre los indicadores de calidad a nivel de los empleo, sino se comparan las características de los indicadores de calidad a nivel de los países, tratando de indagar de manera exploratoria las pautas comunes entre ellos.

CUADRO 3
COEFICIENTES DE CORRELACIÓN ENTRE LOS INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO
ASALARIADO

	Ingresos ILP	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa sindicato	Recibe capacitación
Ingresos ILP	1	-0,13	-0,10	-0,55	-0,43	-0,35	-0,07	0,14	-0,66
Recibe aguinaldo		1	0,88	0,87	0,67	0,63	-0,63	0,11	
Recibe vacaciones			1	0,78	0,47	-0,01	-0,54	0,19	
Tiene contrato				1	0,86	0,88	-0,70	-0,47	0,45
Cotiza en sistema pensión					1	0,94	-0,43	-0,36	
Cotiza en seguro salud						1	-0,68	-0,68	0,25
Jornada laboral excesiva							1	-0,16	-0,32
Participa sindicato								1	
Recibe capacitación									1

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG

⁶⁷ Se trata de información *pooled* y se cuenta con el siguiente número de observaciones para los diferentes indicadores: Ingresos por debajo de la línea de la pobreza: 51; aguinaldo: 21; vacaciones: 15; contrato: 16; sistema de pensiones: 24; sistema de salud: 18; jornada laboral excesiva: 40; participación sindical: 18; recibe capacitación: 12. Véase el cuadro A-4 del anexo para el número de los pares de observaciones que se pudieron utilizar para las correlaciones.

El contrato de trabajo surge como la variable con las correlaciones más elevadas. En efecto, casi todos los coeficientes de correlación de esta variable alcanzan magnitudes de $-/+ 0,5$ o más. En general, el signo es el esperado, a saber positivo para las variables vacaciones, aguinaldo, seguros de pensión y de salud y capacitación, y negativo para las variables ingreso bajo la línea de pobreza y jornada excesiva, siendo la sindicalización la única excepción ya que su coeficiente es negativo y por debajo del 0,5. En consecuencia, el contrato de trabajo surge como un instrumento clave para que los trabajadores accedan a otros beneficios que representan empleos de calidad, siendo los coeficientes más altos los que se refieren a la cotización a los sistemas de seguridad social (pensiones, salud) y el pago de aguinaldo⁶⁸.

La variable sindicalización tiene un coeficiente de correlación negativo no solamente respecto a la variable contrato sino que sus coeficientes son negativos y/o muy bajos para todas las variables. Además, su coeficiente de correlación con el ingreso bajo la línea de pobreza es positivo, si bien bajo. Todo ello indicaría que la sindicalización como tal no es suficiente para promover mayores niveles de calidad de empleo en el mercado laboral en su conjunto⁶⁹ y que en la región la sindicalización –por lo menos hasta donde esté registrada en las encuestas de hogares– es más elevada en países con un menor desarrollo relativo. De todas maneras, este resultado indica que la región está desaprovechando el potencial de la organización sindical y de la negociación colectiva para buscar mecanismos “todos ganan” (*win-win*) que promuevan la productividad y mejoran la calidad de empleo.

La variable ingreso bajo la línea de pobreza en general está, como era de esperarse, negativamente correlacionada con los otros indicadores de calidad, con la excepción de la organización sindical, ya discutida. Llama la atención que el coeficiente más elevado es el de la capacitación, lo que indica un círculo vicioso, pues los países con los ingresos laborales más bajos invierten menos en capacitación, lo que por su parte frena posibles aumentos de la productividad, con lo cual se limitan las opciones para ingresos crecientes. No sorprenden los coeficientes relativamente elevados entre la variable ingreso y la variable contrato así como, en menor grado, aquellas respecto a la cotización a los sistemas de pensiones y de salud. Finalmente, la jornada excesiva está más fuertemente correlacionada (de manera negativa) con el contrato, lo que indicaría que también este indicador de calidad se mejora sobre todo a partir de mecanismos institucionales (contrato).

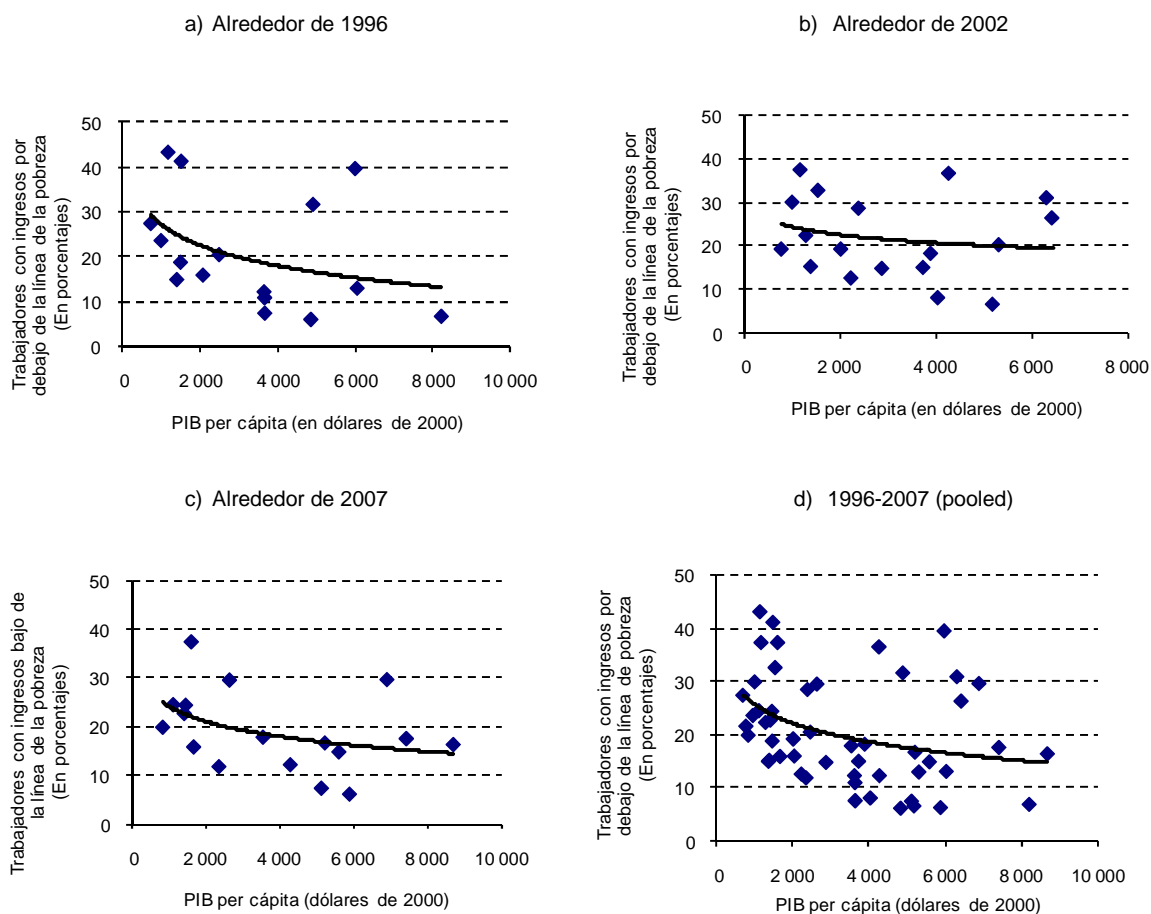
En resumen, se observa un grupo de indicadores típicamente vinculados con la formalidad de la relación laboral que muestran elevadas correlaciones, entre ellos las cotizaciones a los sistemas de seguridad social y las vacaciones, y donde el contrato de trabajo parece jugar un papel clave para facilitar el acceso a los beneficios correspondientes.

Qué rol juega al respecto la riqueza relativa de las economías? Cómo era de esperar existe una relación negativa bastante clara entre el producto por cápita y la proporción de ocupados con ingresos por debajo de la línea de pobreza, como se observa en el Gráfico 16a) que muestra esta relación para mediados de los años noventa. Los dos *outliers* con proporciones relativamente elevadas de ocupados con ingresos por debajo de la línea de la pobreza a pesar de un PIB p.c. relativamente alto son dos países productores de petróleo (México, República Bolivariana de Venezuela) cuyo producto se beneficia de la explotación de recursos naturales, sin que esta actividad genere una cantidad elevada de empleos productivos.

⁶⁸ El papel clave del contrato laboral para la calidad de empleo se subraya también, por ejemplo, en trabajos sobre las condicionantes laborales de la pobreza rural en Brasil y Chile (Basaladi, del Grossi y Brandão, 2010: 81 y Echeñique, 2010: 202).

⁶⁹ Esto obviamente no excluye que la sindicalización tiene un impacto favorable en las condiciones laborales de sus afiliados, en comparación con trabajadores no sindicalizados con – aparte de este indicador – características de inserción similares.

GRÁFICO 16
AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE
TRABAJADORES CON INGRESOS POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE LA POBREZA,
EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE OCUPADOS



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG y datos de la CEPAL.

Nota: Se refiere a los ingresos de trabajadores asalariados y no asalariados.

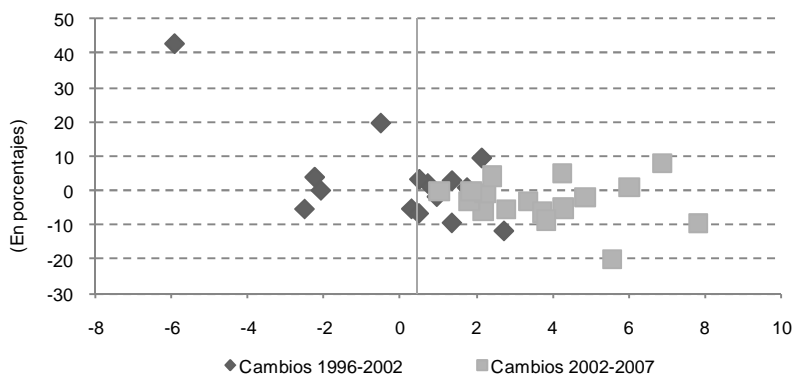
Sin embargo, las crisis de fines de esa década e inicios de la década del 2000 hicieron dicha relación menos estrecha (Gráfico 16 b). Esto puede explicarse por el hecho de que episodios de elevada inflación –frecuentes en las crisis del pasado– reducen los ingresos reales incluso en los casos en que se mantiene el empleo, de manera que este indicador de calidad puede empeorarse marcadamente, mientras el PIB per cápita suele caer de manera menos significativa. Por ejemplo, entre 1998 y 2002 el PIB per cápita de la Argentina cayó en aproximadamente 22%, mientras la proporción de los ocupados con ingresos por debajo de la línea de pobreza casi se cuadruplicó. Con ello, la proporción de trabajadores con bajos ingresos subió a niveles que corresponderían a países con un PIB per cápita de 20%-25% de la magnitud del PIB argentino.

Hasta 2007 la relación se hizo nuevamente algo más estrecha, sin embargo sin volver a lo observado en 1996 (Gráfico 16c). En resumen, los datos *pooled* reflejan una correlación negativa entre el PIB per cápita y la proporción de los ocupados con bajos ingresos, pero con una dispersión relativamente elevada, lo que refleja el hecho de que la mayor riqueza material de una economía no se

traduce automáticamente, y bajo todas las circunstancias de la misma manera, en un mejor bienestar para los trabajadores en la base de la pirámide de ingresos (Gráfico 16d).

Este hecho se observa también si comparamos ya no países con diferentes niveles de riqueza media, sino el impacto del crecimiento económico en la proporción de los ocupados de bajos ingresos a nivel de los países (Gráfico 17).

GRÁFICO 17
AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): CRECIMIENTO DEL PIB PER CÁPITA P.A. Y CAMBIO ANUAL DE LA PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON INGRESOS POR DEBAJO DE LA LÍNEA DE LA POBREZA, 1996-2002 Y 2002-2007



Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG, y datos de la CEPAL

Nota: Se refiere a los ingresos de trabajadores asalariados y no asalariados.

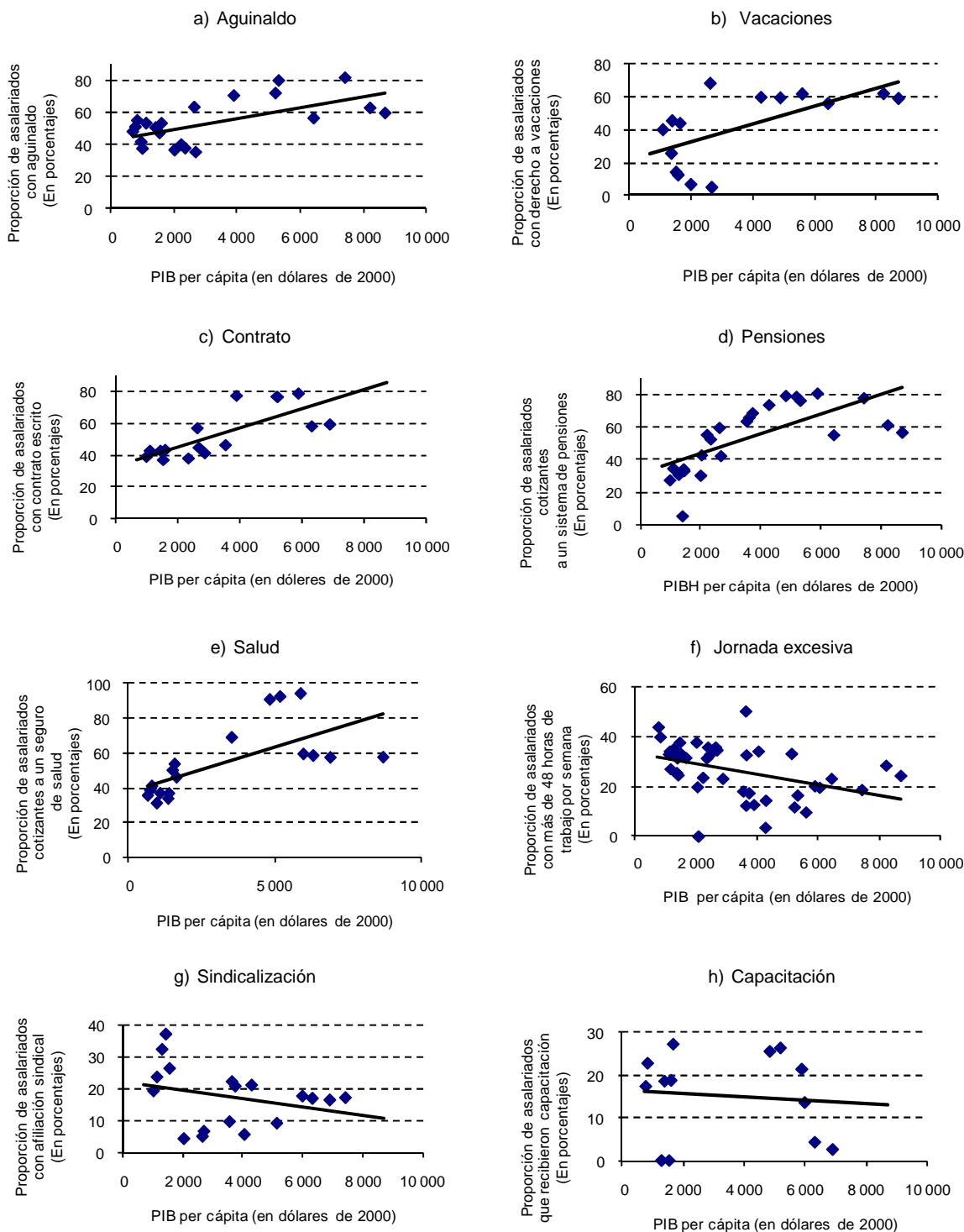
En efecto, si bien se observa una relación negativa entre ambas variables, hay una fuerte dispersión, lo que refleja que el crecimiento económica como tal no es suficiente para mejorar la inserción laboral de los trabajadores que sufren algún tipo de exclusión laboral, en este caso en la proporción de empleos con muy bajos ingresos. Específicamente, se observan varios casos con un crecimiento económico relativamente elevado, pero con un estancamiento y hasta un aumento de la proporción de trabajadores con ingresos bajo la línea de la pobreza.

Esto confirma que la fase de crecimiento económico relativamente elevado tuvo un impacto laboral favorable centrado en la generación de empleo, pero con un impacto positivo menor en los ingresos⁷⁰.

Una revisión rápida a la relación entre otras variables y el PIB per cápita indica lo siguiente (Gráficos 18a a 18h):

⁷⁰ Véase al respecto la sección 3.1 de este documento.

GRÁFICO 18
AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): PIB PER CÁPITA Y PROPORCIÓN DE TRABAJADORES ASALARIADOS SEGÚN INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO, EN PORCENTAJE DEL TOTAL DE ASALARIADOS, DATOS POOLED 1996 A 2007



Fuente: Elaboración propia

Las relaciones positivas más fuertes con el PIB per cápita se observan para las cotizaciones a los sistemas de seguridad social (pensiones y salud), los contratos y, de menor manera, el aguinaldo y las vacaciones. Con ello se confirma el resultado anterior, según el cual estas variables forman un núcleo de indicadores de calidad relacionados con la generación de empleos formales (con contrato y la afiliación a sistemas contributivos de seguridad social). Esto no implica un automatismo, pero indica que una mejora del contexto económico-productivo genera espacios para mejoras de la calidad de empleo.

Otros indicadores (sindicalización, jornada excesiva, capacitación) registran una elevada dispersión, lo que indica la importancia de otros factores más allá de PIB p.c. y –relacionada con él– la productividad media. Cabe recordar que la sindicalización y la capacitación, en contraste con casi todos los otros indicadores, como indicadores “resultado” no representan solamente aspectos específicos de la calidad del empleo, sino constituyen instituciones y políticas laborales que por sí mismas son, como se ha discutido a lo largo de este documento, factores determinantes de la calidad del empleo. Dado que el desarrollo institucional puede tener una asociación diferente respecto a la riqueza relativa de una economía que los indicadores que reflejan de manera inequívoca aspectos de la calidad de empleo en términos de resultados, es comprensible que se relación con el PIB p.c. sea diferente. De todas maneras, los factores institucionales juegan un rol importante para la mejora de la calidad del empleo, lo que indica el espacio para políticas promotoras de esta calidad, más allá de aquellas que estimulan el crecimiento económico y la productividad.

D. Algunas consideraciones

Si bien la información disponible padece de muchas lagunas, se observa que, en general, los indicadores empeoraron en el período de crecimiento económico bajo entre 1996 y 2002 y mejoraron en el período posterior, caracterizado por un contexto macroeconómico más favorable. En el primer período sólo la variable sobre la jornada excesiva registró una mejora, si bien para los asalariados también hubo avances en la cobertura de los seguros de pensiones. En el segundo período mejoraron todos los indicadores, salvo la permanencia en el empleo, mientras que respecto a la capacitación solo se constató una mejora muy leve. El aumento de la proporción de empleos temporales parece reflejar una transformación estructural en los mercados de trabajo, caracterizados por una mayor rotación en el empleo, lo que fue facilitado por los cambios en la legislación laboral los cuales en muchos países, sobre todo durante los años noventa, ampliaron las opciones de contratos de plazo fijo.

A pesar de ciertas mejoras entre 2002 y 2007, todos los indicadores registran todavía elevadas brechas que reflejan los enormes retos que la región enfrenta en términos de calidad de empleo y de igualdad, reflejando tanto la exclusión del empleo productivo como la exclusión de empleo de calidad dentro de sectores de productividad media y alta.

Aparte de los preocupantes niveles de prácticamente todos los indicadores, los resultados también reflejan la situación de desigualdad que caracteriza la región, pues se registraron importantes brechas de calidad de empleo entre hombres y mujeres, asalariados y no asalariados y trabajadores de zonas urbanas y rurales. Quizás de manera sorprendente, en algunas variables se registran resultados levemente más favorables para las **mujeres** que para los hombres. Esto ocurre, sobre todo, en las variables válidas exclusivamente para los asalariados. Esto puede explicarse por la representación relativamente elevada de las mujeres asalariadas en los sectores de productividad media y alta, sobre todo el sector público. En efecto, un 28,6% de las mujeres asalariadas latinoamericanas se desempeñan en el sector público y un 54,3% en pequeñas, medianas o grandes empresas privadas, mientras sólo un 17,1% de las asalariadas trabaja en una microempresa (OIT, 2010). En contraste, en el caso de los hombres, las proporciones son 15,2%, 62,1% y 22,9%, respectivamente. Por lo tanto, entre los asalariados, las mujeres se desempeñan en mayor grado en segmentos que generalmente muestran mayores niveles de cumplimiento de las normas legales.

Sin embargo, cabe señalar que una mayor proporción de las mujeres que de los hombres no trabaja como asalariada (pública o de la empresa privada), sino como independiente y, sobre todo, en el servicio doméstico o como trabajadora familiar no remunerada, o sea en categorías que generalmente registran los peores grados de la calidad del empleo. Esto se expresó en los datos de la sección 3.2 en el hecho de que en las variables que mostraron una mejor calidad de empleo para las mujeres asalariadas, esta ventaja solía desaparecer en el conjunto de los trabajadores.

Por lo tanto, se puede concluir que las mujeres sufren más que los hombres las exclusiones de la fuerza laboral (menor tasa de participación), del empleo (tasa más alta de desempleo) y del empleo productivo (mayor proporción en actividades de baja productividad), pero si logran insertarse al empleo productivo, en muchos indicadores en el promedio esta inserción no refleja prácticas discriminatorias⁷¹. Cabe señalar, sin embargo, que esto no implica que no haya discriminación en este ámbito, por ejemplo respecto a las remuneraciones y las oportunidades de carrera⁷². Finalmente, al indicador de la jornada excesiva –otro ejemplo con mejores resultados para mujeres que para hombres– hay que verlo en contexto de la distribución desigual de las tareas en el hogar que frecuentemente implica una doble jornada para las mujeres.

Entre las variables con indicadores sumamente bajos destaca el grado de **sindicalización**, lo que es preocupante en vista del papel potencial de la organización sindical para el fortalecimiento de mecanismo que favorecen una mejor calidad de empleo. Como se ha discutido en el primer capítulo, de manera similar que la capacitación se trata de un indicador con un doble carácter, pues representa parte de la institucionalidad laboral que co-determina la calidad del empleo y, a la vez, representa la calidad de empleo, como indicador de la participación de los trabajadores.

De todas maneras, el debilitamiento de la organización sindical durante las últimas décadas no es un fenómeno limitado a América Latina, aunque la información para una comparación internacional es escasa. Lawrence e Ishikawa (2005) presentan datos de inicios de la década de 2000 para 35 países del mundo, entre ellos cuatro latinoamericanos (Brasil, Costa Rica, México y Nicaragua). Igual que entre los países latinoamericanos, hay una fuerte dispersión respecto al nivel de inserción sindical en las otras regiones, registrándose tanto países con un elevado grado de sindicalización como otros con afiliaciones casi inexistentes. En el promedio, con un 8,7% los cuatro países latinoamericanos se ubican en un nivel similar a aquel de los siete países asiáticos (9,1%), levemente por debajo de los cuatro países africanos (13,8%) y claramente por debajo de los promedios de la Oceanía (17,9%), América del Norte (18,8%) y, sobre todo, Europa (15 países, 31,4%).

Cabe recordar al respecto que en algunos países de la región recientemente se ha registrado un repunte en la organización sindical (véase el Gráfico 14), lo que estaría relacionado –en forme de causalidad recíproca– con la expansión del empleo formal y las mejoras de las condiciones laborales, sobre todo salariales⁷³. De todas maneras, el debilitamiento de los sindicatos en muchos países no se debe exclusivamente a factores externos al movimiento sindical, sino en parte a la dificultad de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, políticas y sociales⁷⁴.

⁷¹ A ello puede contribuir que una proporción mayor de los hombres asalariados se desempeñan en rubros que generalmente registran indicadores de menor calidad, como la agricultura y la construcción.

⁷² Para América Latina, Atal, Ñopo y Winder (2009) encuentran una brecha de los salarios por hora entre hombres y mujeres de un 10%. Sin embargo, la brecha salarial es incluso mayor, 19,5%, si toman en cuenta las variables observables que suelen incidir en los salarios relativos, como p.ej. el nivel de educación.

⁷³ En CEPAL, OIT y PNUD (2008) se constata el aumento de la organización sindical en Brasil. SEL Consultores (2010) analiza el contexto de un aumento de la influencia sindical en la Argentina.

⁷⁴ Para reflexiones sobre los retos que enfrentan los sindicatos véase, por ejemplo, Frías Fernández (2010), Ramos (2010), así como varios artículos en *Nueva Sociedad*, núm.211, Septiembre-October 2007.

Para los otros indicadores, es más clara la manera como tanto el contexto económico (riqueza relativa, productividad media) como el institucional incidieron en las diferencias de los niveles de calidad y su evolución. Específicamente, las mejoras entre la primera y la segunda fase indican la importancia del contexto económico, como lo refleja la correlación relativamente elevada para algunas variables entre el PIB p.c. y la calidad de empleo.

De todas maneras, no en todos los casos se da la correlación entre el crecimiento y la calidad del empleo, y aún donde existe encontramos cierto nivel de dispersión lo que indica primero que el impacto del crecimiento económico en las condiciones socio-laborales puede variar según sus características⁷⁵. Segundo, la dispersión mencionada indica la existencia de opciones de políticas específicas para mejorar la calidad de empleo. Ejemplos específicos son la jornada excesiva, la sindicalización y la capacitación, pero también las otras variables indican claramente la existencia de espacios institucionales para mejorar la calidad del empleo. A este respecto cabe destacar el rol del contrato de trabajo que surge como instrumento clave para la calidad de empleo, en vista de su correlación elevada con casi todos los otros indicadores.

Como se ha discutido en la sección 3.1, sobre todo durante la década de 2000, muchos países de la región han fortalecido su institucionalidad laboral, con tal de mejorar la calidad del empleo, pero sin duda alguna siguen enfrentando grandes retos para aprovechar y ampliar los espacios correspondientes, por lo que en el capítulo siguiente se revisan algunas opciones de políticas.

⁷⁵ Según Gutiérrez et al. (2007), un crecimiento del sector secundario intensivo en empleo está asociado con una reducción de la pobreza, mientras un crecimiento del sector agropecuario intensivo en empleo está correlacionado con un aumento de la pobreza.

IV. Medidas para fomentar la calidad de empleo

A. Políticas de fomento de la calidad del empleo

Como se argumentó en el Capítulo 1, una mejora en el contexto económico-productivo, y específicamente de la productividad laboral tiende a mejorar el contexto para la calidad del empleo. La productividad representa, por lo tanto, una variable clave tanto del desarrollo económico como del desarrollo social, y las políticas de su fomento (entre ellas, el fomento de la inversión en investigación y desarrollo, la infraestructura y las políticas sectoriales y territoriales) contribuyen a mejorar las condiciones para una mejor calidad de empleo (CEPAL, 2008). Como indicó la comparación de las fases 1996-2002 y 2002-2007, un mayor crecimiento económico facilita mejoras de la calidad de empleo, dado que en el contexto de un elevado crecimiento muchos de los nuevos puestos de empleo surgen en empresas medianas y grandes, los que tienden a generar empleos de mejor calidad. En muchos sectores, el crecimiento se relaciona con una transformación productiva caracterizada por la incorporación de nuevas tecnologías y nuevas ocupaciones, muchas de ellas con ciertos niveles de especialización, que abrirían espacios para una calidad creciente del empleo.

Esto se observa en muchos rubros del sector terciario, vinculado frecuentemente con tecnologías de información y v comunicación⁷⁶, pero también en actividades de los sectores manufacturero y agropecuario⁷⁷.

Sin embargo, cabe recordar que la estructura productiva latinoamericana es sumamente heterogénea, y que si bien una expansión de los puestos de trabajo en los sectores de mediana y alta productividad es indispensable para mejorar la calidad de empleo, no es suficiente. En muchos países, los sectores de baja productividad, que generalmente muestran indicadores de calidad mucho más desfavorables, representan una elevada proporción de la estructura ocupacional, y no se puede esperar que una expansión de los sectores de mayor productividad los haga ‘desaparecer’ en un período razonable, sustituyendo los empleos correspondientes por otros de mejor calidad. Por lo tanto, es indispensable que se fortalezcan las políticas de apoyo a los sectores de baja productividad, especialmente los segmentos con un claro potencial de desarrollo productivo, con el fin de subir los niveles de productividad y, de esta manera, ampliar las condiciones para mejoras en el nivel de empleo (CEPAL, 2010b). Esquemas que promueven la formalización empresarial y laboral de unidades productivas informales pueden contribuir a cerrar estas brechas (Chacaltana, 2009).

En el capítulo 1 también se argumentó, que otra variable de contexto relevante son las características de la fuerza de trabajo que, por su parte, influyen en la productividad pero también en los aspectos distributivos, por ejemplo por medio de la capacidad de negociación. Mejorar la cobertura y calidad de la educación y cerrar las brechas originadas por la segmentación de los sistemas educativos es un aspecto clave al respecto⁷⁸. Como se ha mencionado previamente, en muchos países se han tomado medidas para fortalecer los sistemas nacionales de formación profesional y capacitación, pero al respecto persisten grandes debilidades en términos de eficacia, eficiencia y equidad. Sin duda, la transformación de estos sistemas es un reto clave para mejorar de manera continua los conocimientos y habilidades de la fuerza laboral, en congruencia con el cambio tecnológico, la demanda de las empresas y las expectativas para trayectorias laborales ascendentes de los propios trabajadores. Un componente cuya importancia se reconoce crecientemente es la certificación de conocimientos y habilidades, la cual no solo tiende a facilitar la contratación por medio de un mejor *matching* sino también a contribuir al reconocimiento de experiencias laborales previas, con lo cual los trabajadores pueden aspirar a remuneraciones correspondientes. En vista de los obstáculos para acceder a empleos de buena calidad que enfrentan los grupos vulnerables, ellos requieren esquemas especiales de formación y capacitación que tomen en cuenta sus fortalezas y debilidades (Weller, 2009b).

Aparte de las políticas que inciden en las variables de contexto que facilitan mejoras en la calidad de empleo, hay aspectos de la institucionalidad laboral que pueden incidir de manera directa en algunas de las variables de calidad. Para ello, los principales mecanismos son la ley y la negociación colectiva⁷⁹. Cabe recordar al respecto que ambos mecanismos tienen un contexto internacional, representado principalmente por la OIT, su estructura tripartita y su trabajo en la elaboración de normas internacionales⁸⁰.

Históricamente se han registrado situaciones en las cuales se mejoró la calidad de empleo por medio de la aprobación e implementación de ciertas normas, por ejemplo con un contenido

⁷⁶ Por ejemplo, entre 2003 y 2010, en Argentina los servicios empresariales, habitualmente de alta calidad de empleo (Weller, 2001), fueron la actividad con el mayor aumento de puestos de trabajo registrados, con lo cual pasaron del tercer al primer lugar de las ramas, según el número de este tipo de empleos (SEL, 2010).

⁷⁷ Véase Basaldi y Graziano da Silva (2008) sobre la las transformaciones en la agricultura brasileña y su impacto en el empleo.

⁷⁸ Un importante reto al respecto es el desarrollo de la educación terciaria no universitaria; véase Jacinto (2010) y García de Fanelli y Jacinto (2010).

⁷⁹ Hay otros como la acción de grupos de presión, por ejemplo en el marco del comercio internacional; pero ellos tienen como objetivo mejorar la calidad por medio de una nueva ley o el cumplimiento de la legislación existente. Los programas de Responsabilidad Social Empresarial tienen una creciente presencia y pueden contribuir a mejorar la calidad del empleo, como mínimo por medio de garantizar un estricto cumplimiento de las normas existentes. Actualmente existe un marco interesante al respecto, con el debate sobre la norma ISO 26.000.

⁸⁰ Para un análisis del papel de los estándares laborales y su implementación en América Latina, véase Bensusán (2009).

proteccionista a favor de los trabajadores. En ciertos casos estas normas han creado una situación de “todos ganan” (*win-win*) en la cual ha mejorado la calidad del empleo, a la vez avanzando los indicadores productivos. Por otra parte, normas demasiado desajustadas respecto a la capacidad productiva de una economía específica pueden generar elevados costos que se expresarían en una reducción del empleo y/o el incumplimiento de la norma correspondiente.

Como se ha argumentado en este documento, el contrato de trabajo es un instrumento clave para mejorar la calidad del empleo. Por lo tanto, mejorar los sistemas de incentivos a la formalización y fortalecer la inspección laboral para aumentar la implementación de las normas orientadas a mejorar la calidad del empleo son mecanismos de suma importancia. Ya se mencionaron los intentos de estimular la formalización; además, varios países de la región recientemente han hecho esfuerzos para mejorar la cobertura y la calidad de sus servicios de inspección (Schrank y Piore, 2007; Bensusán, 2008; Pires, 2008).

La negociación colectiva puede contribuir a mejorar la calidad del empleo de manera ajustada a la capacidad productiva de la economía, una rama de actividad o una empresa y promueve el cumplimiento de las normas legales y administrativas. También tiene el potencial de identificar oportunidades para crear situaciones *win-win*. Para ello es imprescindible el fortalecimiento de la organización sindical y de la negociación colectiva. Ello permitiría reforzar los mecanismos de transmisión entre variables de contexto más favorables y los componentes de la calidad del empleo. Esto es válido para los salarios y beneficios no salariales como algunos de los principales indicadores de la calidad de empleo y que suele ser el principal objeto de las negociaciones. Sin embargo, también lo es para otras variables, como son, por ejemplo, la seguridad en el trabajo, la capacitación y la igualdad de género.

En una perspectiva más amplia, la negociación colectiva es parte de un proceso de diálogo social que, por su parte, puede generar resultados que se transforman en instrumentos legales para mejorar la calidad del empleo.

Algunas áreas en que una intervención directa puede mejorar la calidad del empleo, son las siguientes:

- La seguridad, salud e higiene en el trabajo es un aspecto básico para la calidad no solamente de empleo sino de vida en general, pues un entorno desfavorable en el puesto de trabajo puede afectar a la salud y la vida de los trabajadores en general. Para ello se requieren especificaciones legales correspondientes, adaptadas para las diferentes actividades productivas y con eficientes mecanismos de implementación. Tanto los mismos trabajadores organizados como las inspecciones de las entidades públicas encargadas deben contar con los recursos y las facilidades necesarias para poder asegurar el cumplimiento de las normas correspondientes.
- Como se ha observado, en algunos indicadores existen brechas de calidad de empleo por género, en detrimento de las mujeres. Nuevamente, deber ser tarea tanto de la legislación y su implementación como de los (y las!) trabajadores(as) organizados(as) eliminar cualquier diferencia basada en prácticas discriminatorias (Maurizio, 2010).
- El salario mínimo puede ser un instrumento efectivo para mejorar la calidad del empleo al subir el piso de la estructura salarial formal y al fungir como señal también para los salarios del sector informal. Sin embargo, la definición del salario mínimo debe considerar el nivel y la estructura salarial existente, con tal de evitar que el instrumento pierda efectividad a causa de un alto nivel de incumplimiento o a través de despidos causados por un incremento exagerado de los costos laborales (Marinakís, 2008).
- En vista de la mayor incertidumbre relacionada con el aumento de relaciones laborales de corto plazo, es importante construir y reforzar los instrumentos de protección al desempleo, sobre todo los seguros (Velásquez Pinto, 2010).
- Finalmente, en vista de las brechas en términos de cobertura por los diferentes sistemas de protección social y la imposibilidad objetiva de todos los segmentos de la estructura

productiva puedan costear las cotizaciones correspondientes, es importante diseñar sistemas no contributivos adecuados y ampliar su cobertura (CEPAL, 2006)⁸¹.

Finalmente, hay muchos aspectos de la calidad de empleo que no se puede analizar con la información generalmente disponible. Esto vale, sobre todo, pero no exclusivamente, para aspectos relacionados con la calidad de los puestos de trabajo y también para la valoración subjetiva de las condiciones laborales. Por lo tanto, en el apartado siguiente se presenta una propuesta para una encuesta para analizar aspectos adicionales de la calidad de los puestos de trabajo y del empleo.

B. Una propuesta de una encuesta para analizar la calidad de empleo

Como se ha visto a lo largo de este documento, la información sobre la calidad de empleo y del puesto de trabajo, tal como la suelen generar las encuestas de hogares, es limitada. A continuación se presenta una propuesta para una encuesta de trabajadores asalariados que ampliaría la información correspondiente⁸². Se supone que esta encuesta se aplicaría como suplemento a una encuesta estándar de empleo. Por lo tanto, para no duplicar las preguntas en esta encuesta suplementaria no se desarrollan dos áreas específicas de preguntas:

- Las preguntas básicas sobre las características personales y laborales que se suele levantar en las encuestas de empleo (edad, educación, categoría de ocupación, grupo ocupacional, rama de actividad, tamaño de empresa, etc.)
- Las preguntas relacionadas con los indicadores de calidad que han sido tratados en el capítulo 3 de este documento. Las encuestas de los países de la región suelen cubrir algunas, pero no todas de estas variables; por lo tanto, habría que incluir en el suplemento aquellas variables no cubiertas por el módulo principal de la encuesta. Además sería aconsejable que las instituciones internacionales correspondientes fomenten la ampliación de ese módulo y ofrezcan asistencia técnica para que se cubra un juego común de variables en las encuestas de la región.

Obviamente, si se pretende aplicar esta encuesta de manera independiente, habría que incluir las preguntas de ambas áreas a este cuestionario.

El suplemento abarca, además de los aspectos objetivos tratados previamente, principalmente tres áreas: Primero, aspectos relacionados con la calidad del puesto de trabajo, los cuales normalmente no están incluidos en este tipo de encuestas. Segundo, aspectos subjetivos, relacionados con los objetivos, en vista de la importancia de los primeros para establecer un círculo virtuoso entre la calidad de empleo y la productividad como uno de sus factores determinantes, y para conocer la valoración diferenciada que tienen los trabajadores de los aspectos objetivos. Tercero, también se pretende incorporar aspectos dinámicos relacionados con la trayectoria laboral. Las áreas cubiertas son⁸³:

I. Un breve historial laboral

1. Desde cuándo trabaja en la misma empresa? Ha tenido ascenso(s) (cambios de responsabilidades relacionado con mejor pago)? Cuántos? Cuándo (sólo el último)?
2. Antes de este empleo ha tenido otro(s)? Cuántos?
3. Salió del último (i.e. el anterior al actual) por: Despido? Fin de contrato a plazo? Renuncia?

⁸¹ Se ha argumentado que políticas sociales basados en la coexistencia de instrumentos contributivos y no contributivos desestimulan la formalización (Levy, 2010). Sin embargo, el resultado de estas políticas depende del diseño de los incentivos.

⁸² Habría que ajustar esta encuesta para que sea útil para analizar la calidad de empleo de trabajadores independientes.

⁸³ En un paso posterior habría que operacionalizar estas áreas y desarrollar las preguntas específicas.

4. Si fue por renuncia, ya tenía el nuevo empleo asegurado?
5. Si ya lo tenía asegurado: tenía la oportunidad de cambiarse al empleo actual que fue más atractivo por;
6. Si no lo tenía asegurado: por baja remuneración, incumplimiento de leyes, malos tratos...

II. La evaluación del empleo actual

7. Temas objetivos adicionales
 - Aspectos contractuales: la empresa que le da instrucciones sobre su trabajo es la misma que le paga?
 - Ha tenido un accidente laboral (grave, mediano, leve)?
 - En su trabajo, hay riesgos de salud? Cuáles?
 - Está realizando trabajo nocturno?
 - Está realizando con regularidad horas extra?
 - Ejecuta tareas repetitivas breves (10 minutos)?
 - Tiene que asumir posturas dolorosas o extenuantes?
 - Cuántas horas de trabajo tiene que ejercer diariamente en su hogar?
 - Hay disponibilidad de sala cuna/ jardín infantil: puesto a disposición por la empresa; por otra institución)?
 - Existe un comedor en la empresa?
 - Existe un servicio médico o de enfermería en la empresa?
8. Temas subjetivos: cómo evalúa en su empleo actual (adecuado, mediocre, inadecuado):
 - El pago
 - El cumplimiento de normas de higiene en el trabajo
 - El cumplimiento de normas de seguridad en el trabajo
 - El ritmo de trabajo
 - La flexibilidad horaria para poder enfrentar urgencias en el hogar
 - La remuneración de horas extra
 - La remuneración de trabajo nocturno
 - Las posibilidades de descanso
 - La relación con supervisores
 - La relación con colegas
 - Las oportunidades de participación
 - Las oportunidades de capacitación
 - El trabajo ofrece buenas perspectivas para carrera?
9. Según respuesta sobre organización sindical en el módulo principal:
 - Sí está organizado -> ha sido útil? En qué? No -> por qué no?

- Si no está organizado: Le gustaría? Sí -> porqué no está; no -> por qué no?

10. Aspectos de igualdad de género

- Considera que en su lugar de trabajo se paga igual sueldo o salario para igual trabajo?
- Se cumplen los derechos relacionados a la maternidad?
- Ha observado situación de discriminación de mujeres (trato, ascenso...)? Nunca A veces ... frecuentemente Continuo

11. Cuáles serían los tres aspectos principales que quisiera cambiar en su empleo actual?

III. Aspectos de búsqueda y trayectoria

12. Actualmente está buscando otro empleo? En caso afirmativo:

- a) para dejar el actual, por qué?
- b) como empleo adicional? Por qué?

13. Cree que dentro de los próximos 12 meses estaría buscando otro empleo? En caso afirmativo:

- a) por pérdida del actual?
- b) para dejar el actual, por qué?
- c) como empleo adicional? Por qué?

14. En general, cuando busca un empleo, cuáles son los tres aspectos más importantes que considera? (pago, horario, posibilidades de ascenso, posibilidades de aprendizaje, vacaciones, cumplimiento de normas sobre prestaciones sociales,...)

15. Cuando busca un empleo, cuáles sería, en orden de importancia, tres aspectos de las condiciones de trabajo por los cuales probablemente no aceptaría una oferta de trabajo?

V. Conclusiones

Tener un empleo (asalariado o independiente) no necesariamente significa que el trabajo cumpla con su función para la satisfacción de las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de los seres humanos. Esto vale así en todas partes, pero más aún en países como los latinoamericanos que no cuentan con amplios sistemas de seguros de desempleo que permitirían, transitoriamente, satisfacer por lo menos algunas de estas necesidades (principalmente las materiales básicas) por otras fuentes. En consecuencia, hay muchos empleos que reflejan, más bien, tendencias de exclusión más que de inclusión a los procesos productivos y a instituciones laborales que permiten un pleno disfrute de los frutos del desarrollo (Weller, 2001; Rodgers, 2007).

Más importante aún, en regiones como América Latina, problemas como la baja productividad, la elevada heterogeneidad estructural, la desigual distribución de los activos y la mala calidad de la educación se reflejan en la estructura ocupacional. Por lo tanto, la calidad del empleo es un concepto indispensable para complementar el desempleo abierto como indicador para el análisis de la evolución del mercado laboral. De la misma manera, es ineludible analizar no solo los valores agregados, sino también las brechas entre segmentos productivos, sexo, áreas geográficas etc..

En el debate internacional y las prácticas de medición surgieron algunos aspectos conceptuales claves:

- La calidad del empleo es un concepto multidimensional;
- No tiene sentido establecer una plantilla rígida de indicadores para todos los países;
- Las variables de medición deben ser comparables, fiables y consistentes, así como inequívocas como reflejo de movimientos hacia una mayor o menor calidad de empleo.

Dos factores determinan en gran parte la calidad de empleo:

1. El entorno económico-productivo, reflejado sobre todo en la productividad laboral y su heterogeneidad.
2. La institucionalidad laboral.

Mientras el desarrollo del entorno económico-productivo facilita la mejora de la calidad por medio de la inclusión al empleo productivo, una adecuada institucionalidad fomenta la distribución de los frutos de este desarrollo a los trabajadores. Mejorar las características de la fuerza laboral (educación, capacitación) favorece estos procesos.

Por lo tanto, estos factores favorecen una mejor calidad de empleo, pero no la representan. En consecuencia, se debe diferenciar entre variables de contexto (como la productividad laboral y el tamaño del o la pertinencia a un sector de baja productividad, la evolución del nivel educativo de la fuerza laboral) y las variables de calidad de empleo propiamente tal que reflejan los resultados de los procesos que configuran las relaciones laborales y son determinados por los factores mencionados. Las variables que representan instrumentos para fomentar la calidad del empleo o su contexto a lo más pueden servir como indicadores *proxy*.

La medición de la calidad de empleo enfrenta varios problemas, entre ellos el hecho de que varias de las variables claves no son aplicables a todas las categorías de ocupación, las limitaciones en la información generada por los tradicionales instrumentos de análisis del mercado de trabajo, especialmente las encuestas de hogares, y el reto de incorporar de manera adecuada aspectos subjetivos de la calidad del empleo, en vista de la importancia de la valoración subjetiva de la calidad de empleo para el establecimiento de círculos virtuosos entre esta calidad y la productividad.

La revisión de los indicadores de calidad de empleo disponibles indicó grandes déficits en términos de ingresos, cobertura por los sistemas de pensiones y de salud, la garantía de derechos laborales relacionada con un contrato de trabajo, acceso a beneficios como vacaciones pagadas y aguinaldo, el nivel de la organización sindical y el acceso a la capacitación como instrumento para crear trayectorias laborales ascendentes.

En general se observa un empeoramiento de la calidad de empleo en el período de 1996 a 2002, caracterizado por bajos niveles medios de crecimiento económico y su alta volatilidad. En contraste, en el período posterior mejoraron todos los indicadores, salvo la estabilidad en el empleo, probablemente como consecuencia de una mayor volatilidad en los mercados laborales, facilitada por cambios legales en los contratos de trabajo. Por otra parte, algunas políticas, por ejemplo las que incentivan la formalización de empresas y empleos y el fortalecimiento de la inspección de trabajo, han contribuido a algunas mejoras en la calidad de empleo. De todas maneras, los avances en la mayoría de los indicadores han sido modestos lo que indica que si bien el contexto económico y productivo más favorable promovió una mejora de la calidad de empleo, se requiere medidas adicionales para avanzar en este campo.

A este respecto hay que enfatizar que adicionalmente a subrayar que se mantienen elevados déficits de la calidad de empleo, los datos presentados reflejan la situación de desigualdad que caracteriza la región, pues se registraron brechas de calidad de empleo entre hombres y mujeres, asalariados y no asalariados y trabajadores de zonas urbanas y rurales.

Tanto el contexto económico y productivo (riqueza relativa, productividad media, brechas de productividad) como el institucional incidieron en las diferencias en las variables de calidad y su evolución. Las mejoras entre la primera y la segunda fase indican la importancia del contexto económico, como también lo hace la correlación entre el PIB p.c. y algunas variables de calidad de empleo. Sin embargo, no en todos los casos se da esta correlación, lo que indica la existencia de opciones y necesidades de políticas específicas para mejorar la calidad de empleo. En años recientes, muchos países de la región han hecho esfuerzos para mejorar la calidad de empleo, sobre todo por medio de la formalización de las relaciones laborales, pero también por medio del fomento de la capacitación y de la organización sindical. En efecto, para el fomento de la calidad de empleo por el lado de la

institucionalidad, el contrato de trabajo aparece como instrumento clave, dado que es altamente correlacionado con casi todos los otros indicadores. Otras áreas con espacio para mejoras de la calidad de empleo por medio de intervenciones políticas son la jornada excesiva, la sindicalización y la capacitación, pero también otras a las cuales en este trabajo no se ha podido medir, como es la seguridad y la higiene en el trabajo.

En consecuencia, se subraya por un lado la importancia de políticas para fomentar el crecimiento económico, la productividad laboral y la convergencia de la estructura productiva, y por el otro los espacios de la institucionalidad laboral para mejoras de la calidad de empleo, por medio de mecanismos legales y/o la negociación colectiva. Finalmente, para avanzar en el análisis de la calidad de empleo en este documento se presenta un esbozo para una encuesta especial que abarca una serie de variables no contenidas en las tradicionales encuestas de hogares.

Bibliografía

- Acemoglu, Daron 2000, Technical Change, Inequality, and the Labor Market, NBER Working Paper 7800.
- Akerlof, George A. y Janet Louise Yellen 1986, Efficiency Wage Models of the Labor Market, Cambridge University Press.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, Working paper No.2, Geneva.
- Atal, Juan Pablo, Hugo Ñopo y Natalia Winder 2009, New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America, IDB Working Paper Series No.109, Washington, D.C.
- Banco Mundial 2007, La informalidad en ALC – Barreras al crecimiento y al bienestar social. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Balsadi, Otávio Valentim y José Francisco Graziano da Silva 2008, A polarização de qualidade do emprego na agricultura brasileira no período 1992-2004, en *Economia e Sociedade*, Campinas, v.17, no.3 (34), pp.493-524, dic. 2008.
- Balsadi, Otávio Valentim, Mauro Eduardo del Grossi y Sandra Márcia Chagas Brandão 2010, Caso de Brasil, en CEPAL, OIT y FAO, pp.55-107.
- Barba Solano, Carlos E. y Fernando Pozos Ponce 2003, La calidad del empleo regional: un mecanismo para superar la pobreza? *Papeles de Población*, 9(38), octubre-diciembre, pp.195-212.
- Bárcena, Alicia 2011, La hora de la igualdad. Panorama de la gestión pública en América Latina, Seminario de Política Fiscal, Santiago, 18 de enero de 2011, CEPAL.
(http://www.eclac.cl/noticias/paginas/8/33638/110118_versionFINALFINALseminariofiscal2011.pdf).
- Bensusán, Graciela 2009, Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina, *Perfiles Latinoamericanos*, Año 17, número 34, julio-diciembre, pp. 13-49.

- Bensusán, Graciela 2008, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano, LC/MEX/L.861, CEPAL, México.
- Bourguignon, François 2005, Development Strategies for More and Better Jobs, Presentation at the Conference “Help Wanted: More and Better Jobs in a Globalized Economy”, organized by the Carnegie Endowment for International Peace, April 14, 2005, Washington, D.C.
- Brown, Drusilla K. 2000: International Trade and Core Labour Standards. A Survey of the Recent Literature, Labour Market and Social Policy – Occasional Papers No.43, OECD.
- Casanueva Reguart, Cristina y Cid Alonso Rodríguez Pérez 2009, La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano, Comercio Exterior, Vol. 59, Núm.1, enero, pp.16-33.
- CEPAL 2010a, Estudio económico de América Latina y el Caribe 2009-2010, Santiago.
- CEPAL 2010b, La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir, LC/G.2432(SES33/3).
- CEPAL 2010c, Panorama Social de América Latina 2010, documento informativo, Santiago de Chile.
- CEPAL 2008, La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades, LC/G.2367(SES32/3), Santiago.
- CEPAL 2006, La protección social de cara al futuro: Acceso, financiamiento y solidaridad, LC/G.2294(SES31/3)/E, Santiago.
- CEPAL y OIJ 2003, Juventud e inclusión social en Iberoamérica (LC/R.2108/E), Santiago de Chile.
- CEPAL, OIT y FAO 2010, Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, FAO, Roma.
- CEPAL, PNUD y OIT 2008, Empleo, Desarrollo Humano e Trabajo Decente: A Experiência Brasileira Recente. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT.
- Chacaltana, Juan 2009, Experiencias de formalización empresarial y laboral en Centro América: un análisis comparativo en Guatemala, Honduras y Nicaragua, CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo, núm. 88, LC/L.3079-P.
- Chacón F., Boris 1999, Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996, en Infante (1999), pp.181-237.
- Comisión de las Comunidades Europeas 2001, Políticas social y de empleo – Un marco para invertir en la calidad, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, COM(2001) 313 final.
- Cruces, Guillermo y Andrés Ham, 2010, La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras, Documento de proyecto, LC/W.291, CEPAL, Santiago de Chile.
- Davoine, Lucie, Christine Erhel y Mathilde Guergoat-Larivière 2008, La calidad del trabajo según los indicadores europeos y otros más, Revista Internacional del Trabajo, vol.127, núm. 2-3, pp.183-221.
- Dewan, Sabina y Peter Peek 2007, Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries, Policy Integration and Statistics Department, Working Paper No.83, Geneva: ILO.
- Dussaillant L., Francisca 2008, Sindicatos y negociación colectiva, Documento de Trabajo, no.374, Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile.
- Echeñique, Jorge 2010, Caso de Chile, en CEPAL, OIT y FAO 2010, pp.179-225.
- Farné, Stefano 2003, “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.[www.oitandina.org.pe/documentos/farne_dic9.pdf; download 3.3.2009]
- Farné, Stefano y Carlos Andrés Vergara 2007, Calidad del empleo: Qué tan satisfechos son los trabajadores colombianos? Cuadernos de Trabajo No.8, Universidad Externado de Colombia.
- Freeman, Richard B. 2005, La gran duplicación: los efectos de la globalización sobre los trabajadores en el mundo, en Juan Chacaltana, Miguel Jaramillo y Gustavo Yamada (eds.), Cambios globales y el mercado laboral peruano: Comercio, legislación, capital humano y empleo, Universidad del Pacífico, Lima, pp.31-51.
- Frías Fernández, Patricio 2010, Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad en el mercado de trabajo, serie Macroeconomía del Desarrollo, No. 103, CEPAL, Santiago de Chile.
- García, Norberto 2004, El empleo de calidad, en Norberto García et al., Políticas de empleo en Perú, Lima, CIES, tomo II, pp.181-221.
- García de Fanelli, Ana y Claudia Jacinto 2010, Tendencias sobre equidad e inserción e el Mercado de trabajo de los graduados de la educación terciaria no universitaria en América Latina, Tendencias en foco, no.14, junio, redEtis.
- Gittleman, M.B. y Howell, D.R. 1995, “Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990”, Industrial and Labor Relations Review, Vol.48, No.3, April.
- Gutiérrez, Catalina, Carlo Orecchia, Pierella Paci y Pieter Serneels 2007, Does Employment Generation Really Matter for Poverty Reduction?, Policy Research Working Paper 4432, World Bank, Washington, D.C.

- Hopenhayn, Martín 2001, Repensando el trabajo: historia, profusión y perspectivas de un concepto Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- Infante, Ricardo (ed.) 1999: La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos, OIT.
- ILO 2008, World of Work Report 2008. Income Inequalities in the Age of Financial Globalization, Geneva
- ILO 2004, Economic Security for a Better World, Geneva.
- Infante, Ricardo (ed.) 1999, La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos, OIT, Santiago de Chile.
- Infante, Ricardo, Daniel Martínez y Víctor Tokman 1999, América Latina: Calidad de los nuevos empleos en los noventa, en: Infante 1999, pp. 53-83.
- Infante, R. y M. Vega-Centeno 1999, La calidad del empleo: Lecciones y tareas, en Infante 1999, pp.9-52
- Jacinto, Claudia (ed.) 2010, Recent trends in technical education in Latin America, UNESCO/ IIEP, Paris
- Lawrence, Sophia y Junko Ishikawa 2005, Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings, Social Dialogue Indicators, Working Paper No.59, International Labour Office, Geneva.
- Levy, Santiago 2010, Buenas intenciones, malos resultados. Política social, informalidad y crecimiento económico en México, Océano, México, 2010.
- López, Jaime 2006, Estudio sobre la calidad de empleo en Tunja, Colombia, <http://www.monografias.com/trabajos44/calidad-empleo-tunja/calidad-empleo-tunja.shtml> (bajada 15 de septiembre de 2010).
- Lora, Eduardo (coord.) 2008, Beyond Facts. Understanding Quality of Life, Washington: IDB
- Marinakís, Andrés 2008, Evolución de los salarios en América Latina, 1995-2006, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Marull Maita, Carmen Rosa Y. 2010, La calidad del empleo en América Latina. La experiencia de Bolivia y Ecuador en el período 2001-2007, Tesis entregada para la obtención del título Master of Arts, Interdisziplinäre Lateinamerikastudien, Freie Universität, Berlin.
- Maurizio, Roxana 2010, Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina, serie Macroeconomía del desarrollo, no.104, CEPAL, Santiago.
- Messier, John y Maria Floro 2008, Measuring the Quality of Employment in the Informal Sector”, Department of Economics, Working Papers Series, No. 2008-10, American University, Washington.
- Mocelin, Daniel Gustavo 2008, Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica, presentación al VI Congreso Regional de las Américas “Relaciones laborales: Claves para el desarrollo económico con inclusión social”, 2 y 4 de septiembre de 2008, Buenos Aires, versión preliminar.
- Mora Salas, Minor y Orlandina de Oliveira 2009, La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México, Papeles de Población, Nueva Época, Año 15, No.61, julio-septiembre, pp. 195-231.
- MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) 2008, Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana, Boletín de Economía Laboral, núm. 39, año 12, pp.4-27.
- Naciones Unidas 2010, El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Desafíos para lograrlos con igualdad, LC/G.2460, Santiago de Chile.
- OECD 2008, Handbook on Constructing Composite Indicators. Methodology and User Guide, Paris.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2010, Panorama Laboral 2010. América Latina y el Caribe, Oficina Regional para América latina y el Caribe, Lima.
- OIT 2009, Informe de la Conferencia, Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008, ICLS/18/2008/IV/FINAL.
- OIT 2008a, Informe I, Informe general, 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 24 d noviembre – 5 de diciembre de 2008, ICLS/18/2008/I.
- OIT 2008b, Medición del trabajo decente, Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008, TMDMDW/2008.
- OIT 2006, Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, Lima.
- OIT 2002a, Globalización y trabajo decente en las Américas, Informe del Director General, XV Reunión Regional Americana, Lima, diciembre de 2002.
- OIT 2002b, Trabajo decente y economía informal, Informe VI, Conferencia internacional del Trabajo, 90ª reunión, Ginebra.

- OIT 1999, Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT 1996, Panorama Laboral '96. América Latina y el Caribe, Lima.
- OIT y ChileCalidad 2009, Primer Informe sobre indicadores de trabajo y excelencia en Chile, 2003-2007, Santiago.
- OIT y PNUD 1997, Integración del sector informal urbano al proceso de modernización. Resultados del proyecto, Lima, cit. en Infante, Martínez y Tokman (1999).
- Nueva Sociedad 2007, núm.211, Septiembre-Octubre.
- Paes de Barros, R. y R. Silva Pinto de Mendonça 1999, Una evaluación de la calidad del empleo en el Brasil, 1982-1996, en Infante 1999, pp.115-152.
- Pineda Duque, Javier 2006., Calidad de empleo: comparaciones locales para Colombia, Ponencia presentada en el seminario “Los estudios interdisciplinarios sobre el desarrollo: características y retos”, organizado por el CIDER, Universidad de los Andes, el 12 de octubre de 2006.
- Pires, Roberto 2008, Cómo hacer realidad la ley. Métodos y logros de la inspección del trabajo brasileña, Revista Internacional del Trabajo, vol.127, núm. 2-3, pp.223-256.
- Posso, Christian Manuel 2010, Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006, Desarrollo y Sociedad, núm.65, primer semestre, pp.191-234.
- Reinecke, Gerhard y María Elena Valenzuela, 2000, La calidad de empleo: Un enfoque de género, en Valenzuela y Reinecke (2000), pp.29-58.
- Ramos, Joseph 2010, “Sindicalismo en el ‘Sur’ en la era de la globalización”, Revista de la CEPAL, núm. 100, abril, pp.97-121;
- Rodgers, Gerry 2007, Decent Work, Social Inclusion, and Development, Indian Journal of Human Development, Vol.1, No.1, pp.21-32 (www.ihdindia.org/ihdjournal/pdf/Gerry-Rodgers.pdf; fecha de download: 3.3.2009)
- Rodgers, Gerry y Gerhard Reinecke 1998, La calidad del empleo: Perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil, en OIT, Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas, Santiago, pp.181-209.
- Schrank, Andrew y Michael Piore 2007, Norms, regulations and labour standards in Central America, Estudios y perspectivas, No.77, CEPAL, México.
- Sehnbruch, Kirsten 2004, From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market, Center for Latin American Studies, Paper No.9, University of California, Berkeley.
- SEL Consultores 2010, “Por qué crece el poder sindical?”, Newsletter sobre la situación laboral y social de la Argentina, diciembre.
- Sen, Amartya 1997, Inequality, unemployment and contemporary Europe, International Labour Review, Vol. 136, No.2, pp.155-171.
- Tokman, Víctor 2007, Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina, Serie Políticas Sociales, No.130, CEPAL, Santiago de Chile.
- United Nations 2008, The Millennium Development Goals Report 2008, New York.
- Valenzuela, María Elena 2001, Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Santiago de Chile: Sur, Corporación de Estudios Sociales y Educación.
- Valenzuela, María Elena y Gerhard Reinecke (eds.) 2000, ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia del los países del Mercosur y Chile, OIT, Santiago.
- Vega Ruiz, María Luz 2005, La reforma laboral en América Latina: 15 años después. OIT, Lima.
- Velásquez Pinto, Mario 2010, “Seguros de desempleo y funcionamiento eficiente y equitativo de los mercados de trabajo”, serie Macroeconomía del desarrollo, N° 99, Santiago de Chile, CEPAL.
- Weller, Jürgen 2009a, Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina, en Jürgen Weller (ed.), El nuevo escenario laboral latinoamericano. Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo, siglo veintiuno editores/ CEPAL, Buenos Aires, pp.11-64.
- Weller, Jürgen 2009b, El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales, Colección Documentos de proyectos, CEPAL, LC/W.306, diciembre.
- Weller, Jürgen 2001, Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario, serie Macroeconomía del desarrollo, no.6, CEPAL, Santiago.
- General Assembly, Resolution 60/1, 2005 World Summit Outcome.
<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/487/60/PDF/N0548760.pdf?OpenElement>

Anexo

CUADRO A.1
ENCUESTAS UTILIZADAS

Países	Año	Encuesta	Cobertura Geográfica	Período de referencia de la encuesta
Argentina	1998	Encuesta Permanente de Hogares - EPH	Área Urbana (28 Aglomerados urbanos)	Octubre
	2002	Encuesta Permanente de Hogares - EPH	Área Urbana (32 Aglomerados urbanos)	Octubre
	2006	Encuesta Permanente de Hogares - EPH	Área Urbana (31 Aglomerados urbanos)	2º sem.
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1996	Encuesta Nacional de Empleo - ENE	Nacional	Junio
	2002	Encuesta de Hogares	Nacional	Nov. - dic.
	2007	Encuesta Continua de Hogares - ECH	Nacional	Año
Brasil	1996	Pesquisa por Amostra de Domicílios - PNAD	Nacional	Septiembre
	2002	Pesquisa por Amostra de Domicílios - PNAD	Nacional	Septiembre
	2007	Pesquisa por Amostra de Domicílios - PNAD	Nacional	Septiembre
Chile	1998	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN	Nacional	Noviembre
	2003	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN	Nacional	Noviembre
	2006	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional - CASEN	Nacional	Nov. - dic.
Colombia	1996	Encuesta Nacional de Hogares	Nacional	Septiembre
	2002	Encuesta Continua de Hogares	Nacional	Año
	2007	Encuesta Continua de Hogares	Nacional	Año
Costa Rica	1996	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Julio
	2002	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Julio
	2007	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Julio
Ecuador	1996	Encuesta de Empleo y Desempleo en el Área Urbana	Área Urbana	Noviembre
	2001	Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo en el Área Urbana y Rural	Nacional	Agosto
	2007	Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo en el Área Urbana y Rural	Nacional	Diciembre
El Salvador	1996	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Año
	2002	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Jul. - dic.
	2007	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Año
Guatemala	1998	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares	Nacional	Mar.98 - mar.99
	2002	Encuesta Nacional sobre Empleo e Ingresos	Nacional	Oct. - nov.
	2006	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida - ENCOVI	Nacional	Mar. - sept.
Honduras	1996	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Septiembre
	2001	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Septiembre
	2007	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	Nacional	Septiembre
México	1998	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares - ENIGH	Nacional	3º trim.
	2002	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares - ENIGH	Nacional	3º trim.
	2006	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares - ENIGH	Nacional	3º trim.
Nicaragua	1998	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida	Nacional	Abr. - ago.
	2001	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida	Nacional	Abr. - jul.
	2005	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida	Nacional	Jul. - oct.
Panamá	1996	Encuesta de Hogares	Nacional	Agosto
	2002	Encuesta de Hogares	Nacional	Agosto
	2007	Encuesta de Hogares	Nacional	Agosto
Paraguay	1997	Encuesta Integrada de Hogares	Nacional	Ago. 97 - julio 98
	2002	Encuesta Permanente de Hogares	Nacional	Nov. - dic.
	2007	Encuesta Permanente de Hogares	Nacional	Oct. - dic.
Perú	1997	Encuesta Nacional de Hogares – Condiciones de Vida y Pobreza	Nacional	4º trim.
	2002	Encuesta Nacional de Hogares – Condiciones de Vida y Pobreza	Nacional	4º trim.
	2007	Encuesta Nacional de Hogares – Condiciones de Vida y Pobreza	Nacional	Ene. - dic.
República Dominicana	1996	Encuesta de Fuerza de Trabajo - EFT	Nacional	Febrero
	2002	Encuesta de Fuerza de Trabajo - EFT	Nacional	Octubre
	2007	Encuesta de Fuerza de Trabajo - EFT	Nacional	Octubre
Uruguay	1996	Encuesta Continua de Hogares	Área Urbana	Año
	2002	Encuesta Continua de Hogares	Área Urbana	Año
	2007	Encuesta Continua de Hogares	Nacional	Año
Venezuela (República Bolivariana de)	1996	Encuesta de Hogares por Muestreo	Nacional	2º sem.
	2002	Encuesta de Hogares por Muestreo	Nacional	2º sem.
	2007	Encuesta de Hogares por Muestreo	Nacional	2º sem.

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CUADRO A.2 a
INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS OCUPADOS (HOMBRES Y MUJERES)
(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2006	16,4			27,3		
AR 2002	26,3			26,3		
AR 1998	6,9			32,3		
BO 2007	24,5	12,3	12,5	35,3	21,6	
BO 2002	29,9	8,7	13,9		18,1	
BO 1996	23,6					
BR 2007	12,3	50,5		17,3	17,7	
BR 2002	15	45		20,5	16,8	
BR 1996	12,3	43,5		48,2	16,6	
CL 2006	6,3	65,1	91,7	24,1		16,8
CL 2003	6,6	63	89,8			20,6
CL 1998	6,2	63,6	86			21,2
CO 2007	29,5	30,3		37	3	
CO 2002	28,5			36,4		
CO 1996	20,5			36		
CR 2007	7,5			33,6		
CR 2002	8,1			33,8		
CR 1996	7,6			34		
EC 2007	15,9			26,6		
EC 2001	15,2			30,8		
EC 1996	15			32,5		
SLV 2007	11,9	33,1		32,7		
SLV 2002	12,6	32,7		27,8		
SLV 1996	16	23,9		26,1		
GT 2006	37,3		22,8			9,5
GT 2002	32,6		15,7			8,2
GT 1998	41,1					
HO 2007	22,7	2,5	16,7	23		
HO 2001	37,3			24,1		
HO 1996	43,1			31,9		
MX 2005	29,6					
MX 2001	30,9					
MX 1998	39,5					
NI 2005	19,9		16,4	30,2		14,3
NI 2001	21,6		16,3	31,7		11,1
NI 1998	27,4		15,7			
PA 2007	16,7			13,1		
PA 2002	18,2			16,2		
PA 1996	11			17,1		
PY 2007	24,4	14,6		31,6		
PY 2002	22,3	11,8		34	28	4,6
PY 1997	18,8	16,7		35,9		
PE 2007		22,8		31,4	5,1	
PE 2002	19,2	12,9		32,9	3	4,6
PE 1997				32,5		
RD 2007	17,9			19,6	9,8	
RD 2002	14,8			22,7		
RD 1996						
UY 2007	17,6	65,4		21,8	13,5	
UY 2002	13	63		20,2		
UY 1996	13,1			24,1		
VE 2007	14,9			12,1		
VE 2002	36,5			2,4		
VE 1996	31,6					

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.2 b
INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS OCUPADOS (HOMBRES)
(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2007	9,4			35,8		
AR 2002	20,9			33,8		
AR 1998	5			39,5		

(continúa)

Cuadro A.2 b (conclusión)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
BO 2007	19,8	14,1	14,5	37,7	25,8	
BO 2002	26,2	10	13,7		22	
BO 1996	21,1					
BR 2007	9,2	51,4		21,7	18,4	
BR 2002	11,8	45,4		25,7	17,9	
BR 1996	9,3	45		53,1	18,2	
CL 2006	4	67,4	90,2	27,1		16,2
CL 2003	4,4	64,5	88			20,1
CL 1998	4,7	64,3	84,3			19,8
CO 2007	24,5	29,3		42,6	2,9	
CO 2002	23,4			43,2		
CO 1996	17,7			41,5		
CR 2007	4			41		
CR 2002	5,6			40,3		
CR 1996	5,4			38,4		
EC 2007	11,4			30,5		
EC 2001	10,8			34,7		
EC 1996	9,1			35,7		
SLV 2007	7,4	30,9		30,8		
SLV 2002	7,9	29,7		24,4		
SLV 1996	14,1	23,4		20,6		
GT 2006	34,6		23,4			9,1
GT 2002	23,1		16,1			
GT 1998	31,9					
HO 2007	18,9	1,9	14,4	21,3		
HO 2001	38			23,3		
HO 1996	38,7			31,9		
MX 2006	22,4					
MX 2002	25,1					
MX 1998	32,5					
NI 2005	17,9		13,8	31		12,8
NI 2001	19,9		14,4	33,1		9,1
NI 1998	19,7		14,1			
PA 2007	14,3			14,8		
PA 2002	17,5			17,9		
PA 1996	7,3			19		
PY 2007	22,4	14,8		35,8		
PY 2002	21,3	11,3		40	27,1	
PY 1997	11,6	17,9		40,2		
PE 2007		27,9		35,2	5	
PE 2002	16,2	15		36,5	3,1	5
PE 1997				35,8		
RD 2007	13,4			22,6		
RD 2002	11,4			25,9		
RD 1996						
UY 2007	12,9	65,9		28,4	13,2	
UY 2002	11,2	62,9		25,4		
UY 1996	9,1			30,4		
VE 2007	9,1			14,7		
VE 2002	31,4			3,8		
VE 1996	27					

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.2 c
INDICADORES DE CALIDAD, TODAS LAS OCUPADAS (MUJERES)

(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2006	25,7			15,7		
AR 2002	33,6			16		
AR 1998	10			21,1		
BO 2007	31,9	10,1	10,2	32,4	16,4	
BO 2002	36,3	7	14,3		13,1	
BO 1996	28,1					
BR 2007	16,9	49,3		11,2	16,7	
BR 2002	20,1	44,3		13,2	15,3	
BR 1996	17,5	41,1		40	14,2	
CL 2006	10,1	61,5	94,1	19,3		17,7
CL 2003	10,3	60,5	92,7			21,5
CL 1998	9	62,4	89,1			23,5

(continúa)

Cuadro A.2 c (conclusión)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
CO 2007	37	31,9		28,3	3,1	
CO 2002	36			26,2		
CO 1996	25,5			26		
CR 2007	13,6			20,8		
CR 2002	12,8			21,5		
CR 1996	12,3			23,5		
EC 2007	23,9			20,7		
EC 2001	22,9			24,7		
EC 1996	25,2			27,4		
SLV 2007	17,6	36,5		35,4		
SLV 2002	18,4	37,4		32,5		
SLV 1996	19,4	24,7		35,1		
GT 2006	40,8		21,9			10,1
GT 2002	49,4		15			
GT 1998	57,1					
HO 2007	28,3	3,7	21,2	26		
HO 2001	36			25,7		
HO 1996	51,1			31,9		
MX 2006	41					
MX 2002	41,6					
MX 1998	53,3					
NI 2005	26,4		21,3	28,8		17
NI 2001	24,6		20	29,1		14,7
NI 1998	36,6		19			
PA 2007	20,9			10,2		
PA 2002	19,5			13,1		
PA 1996	17,1			13,6		
PY 2007	38,5	14,3		20,8		
PY 2002	33,8	12,8		18,6	29,5	
PY 1997	29,2	15		28,3		
PE 2007		16,6		26,9	5,2	
PE 2002	23,9	10,2		28,2	2,9	4
PE 1997				28,1		
RD 2007	26,5			13,8		
RD 2002	21,6			16,3		
RD 1996						
UY 2007	23,8	64,7		12,9	14	
UY 2002	15,5	63,1		13		
UY 1996	18,8			15,5		
VE 2007	23,9			7,8		
VE 2002	44,3			1,1		
VE 1996	39,9					

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.3 a
INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS ASALARIADOS
(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2006	14,9	59,4	59,4		56,9	57,3	24,4		
AR 2002	22,3	56,2	56,3		55,3		23,2		
AR 1998	5,4	62,6	62,4		61,4		28,5		
BO 2007	9	53,1	40,2	42,4	34,8	36,6	33	23,6	
BO 2002	11,5	37,2		38,6	27,6	30,9		19,3	
BO 1996	10,7	41,4							
BR 2007	9,2				73,8		14,4	21,1	
BR 2002	11,5				68,9		17,4	20,8	
BR 1996	10,2				66,1		50,3	22,2	
CL 2006	3,3			78,6	80,9	94	20,2		21,4
CL 2003	4,1			76,6	78,9	92,2			26,4
CL 1998	4				79,4	90,5			25,6
CO 2007	15,8	63,1	68,7	56,7	59,8		35,8	5,2	
CO 2002	18,1						35,8		
CO 1996	8,9						32,9		
CR 2007	4,5						33,2	9,3	
CR 2002	4,9						34,2	5,8	
CR 1996	5,4						32,7		

(continúa)

Cuadro A.3 a (conclusión)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
EC 2007	8,4		44,1			45,8	31,6		27,3
EC 2001	10,9		25,7			33,5	31,4		18,6
EC 1996	13,7						25,5		
SLV 2007	8,3	37,4		37,6	52,7		31,4		
SLV 2002	9,4	39,7			55,5		23,6		
SLV 1996	6,6				43		19,8		
GT 2006	26,8	53	12,4	43		53,4			18,8
GT 2002	27	47	14,1	36,6		49,8		26,3	
GT 1998	29,3								
HO 2007	18,5	50,3	45,7		5,6	36,5	24,6	36,9	
HO 2001	26,6						27,1		
HO 1996	35,4						34,2		
MX 2006	21			59,1		57,2		16,5	2,6
MX 2002	21,8			57,9		58,3		17	4,3
MX 1998	32,7					59,2		17,7	13,6
NI 2005	13,9	54,8				40,7	39,9		22,8
NI 2001	14,1	50,8				38,3	43,9		17,4
NI 1998	23,5	47,8				35,3			
PA 2007	7,4	71,8		76,4			11,7		
PA 2002	7,1	70,3		77,1			12,7		
PA 1996	6,4						12,4		
PY 2007	15,9			42,4	34,4		33,7		
PY 2002	13,5				30,9		35,4	32,2	
PY 1997	17				33,3		37,7		
PE 2007		35	4,8	44,4	42,5		34,7	6,8	
PE 2002	6,5	36,3	6,6		30,5		37,8	4,5	9
PE 1997									
RD 2007	15,7			46	63,8	68,7	18,1	9,8	
RD 2002	11,6			40,9			23,2		
RD 1996									
UY 2007	12,8	81,5			78		18,7	17,2	
UY 2002	8,5	79,7			76,5		16,5		
UY 1996	10,7						19,6		
VE 2007	7,5		62,2				9,7		
VE 2002	24,9		60,1				3,5		
VE 1996	24,9		59,8						

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.3 b
INDICADORES DE CALIDAD, TODOS LOS ASALARIADOS HOMBRES
(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2006	7,6	62,3	62,4		61	61,2	34,1		
AR 2002	15	58,6	58,8		58,1		31,9		
AR 1998	3,9	63,8	63,8		63,6		36,6		
BO 2007	6	49,7	36,6	41,7	31	33,4	36,9	22,5	
BO 2002	8,3	34,4		34,5	25,2	27		18	
BO 1996	7	39,2							
BR 2007	6,5				70,5		18	20,5	
BR 2002	8,6				64,7		21,7	20,3	
BR 1996	7,5				62,2		53,6	21,4	
CL 2006	1,8			81,2	80,8	93,2	23,4		19,6
CL 2003	2,8			78,6	78,8	91,4			24,4
CL 1998	3				78,7	89,7			23
CO 2007	13,7	61,1	67,1	57,2	57,8		42	4,7	
CO 2002	16,9						43		
CO 1996	6,5						39,2		
CR 2007	2,3						40,1	7,6	
CR 2002	3,7						40,3	4,2	
CR 1996	4						37,2		
EC 2007	7,3		41			43,4	36,8		25,3
EC 2001	8,7		21,7			29,3	35		15,5
EC 1996	9,2						29,9		

(continúa)

Cuadro A.3 b

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
SLV 2007	6,7	32		32,8	45,4		32,6		
SLV 2002	7,6	33,2			46,5		25,3		
SLV 1996	3,7				37,5		20,4		
GT 2006	21,8	51,5	11	42,3		51,1			16,2
GT 2002	22,4	45,4	13	36,5		47,5		24,9	
GT 1998	23,7								
HO 2007	20,6	40,7	36,3		4	29	26,1	34,4	
HO 2001	28						28,4		
HO 1996	34,1						36,5		
MX 2006	17,3			59,9		58,5		15,7	2,5
MX 2002	18,3			56,8		58		15,9	5
MX 1998	27,8					59,2		16,7	11,9
NI 2005	13,1	48,5				36,7	44,7		20,1
NI 2001	12,9	45				35,6	48		14,3
NI 1998	17	43,7				34,4			
PA 2007	6,2	66,5		76,7			13,6		
PA 2002	5,7	65		77,1			15,1		
PA 1996	4,2						14,9		
PY 2007	11,8			42,9	29,7		43,1		
PY 2002	11,8				26,2		44,7	28,9	
PY 1997	10				28,9		42,6		
PE 2007		33,6	4,8	44,9	42,2		38,1	6,1	
PE 2002	6,3	34,6	6,6		29		41,6	4,5	8
PE 1997									
RD 2007	10,5			44	60,5	66	22,4	8	
RD 2002	7,9						28,3		
RD 1996									
UY 2007	8,3	81,4			79,2		25,9	17,1	
UY 2002	6,4	80,9			79,3		22,7		
UY 1996	6,8						26		
VE 2007	5,3		59				12,3		
VE 2002	23,8		56,4				5,1		
VE 1996	23		54,4						

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.3 c
INDICADORES DE CALIDAD, TODAS LAS ASALARIADAS MUJERES
(En porcentajes)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
AR 2006	23,7	55,7	55,6		52	52,6	12,1		
AR 2002	30,7	53,4	53,5		52		13		
AR 1998	7,9	60,9	60,4		58,1		16,8		
BO 2007	14,5	61,1	48,4	43,7	43,7	44,1	23,9	26,1	
BO 2002	17,7	43,6		48,1	33,3	39,8		22,4	
BO 1996	18,2	46,9							
BR 2007	12,7				79,3		8,4	22	
BR 2002	15,2				76,4		9,6	21,8	
BR 1996	14,1				73,8		43,5	23,6	
CL 2007	5,8			74,6	81	95,6	14,3		24,6
CL 2002	6,2			73,6	79,1	93,8			30,4
CL 1998	5,7				80,9	92,2			30,9
CO 2007	18,5	65,3	71,1	56	62,9		26,2	6	
CO 2002	19,8						23		
CO 1996	12,6						20,3		
CR 2007	8,2						19,9	12,8	
CR 2002	7						21,3	9,3	
CR 1996	8						21,1		
EC 2007	10,7		49,7			50,2	22,5		30,8
EC 2001	14,8		35,5			43,7	22,6		26,2
EC 1996	21,4						16		
SLV 2007	11,4	48,4		47,3	67,5		29,1		
SLV 2002	12,5	52,7			73,2		20,1		
SLV 1996	12,3				56,7		18,1		

(continúa)

Cuadro A.3 c (conclusión)

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
GT 2006	37,6	56,3	15,4	44,3		58,4			24,3
GT 2002	37,5	50,3	16,3	36,8		54,8		29,4	
GT 1998	42,2								
HO 2007	14,3	72,3	67,6		9,5	54	20,9	39,8	
HO 2001	23,6						23,7		
HO 1996	37,9						28,7		
MX 2006	27,9			57,9		55,3		17,6	2,7
MX 2002	28,7			59,6		58,8		18,9	3,3
MX 1998	43					59,3		19,7	16,8
NI 2005	15,4	64,4				46,7	32,7		26,9
NI 2001	16,5	60				62,4	37,7		22,3
NI 1998	31,9	54					36,7		
PA 2007	9,3	81,5		75,9			8,1		
PA 2002	9,3	80,2		77,3			8,3		
PA 1996	9,7						7,4		
PY 2007	22,5			41,6	46		10		
PY 2002	16,1				43		15,7	40,6	
PY 1997	27,6				44,7		24,7		
PE 2007		37,8	4,9	43,5	43,2		27,9	8,1	
PE 2002	6,7	41,8	6,7		33,8		29,7	4,6	11
PE 1997									
RD 2007	22,4			49,3	69,1	72,9	11,1	12,7	
RD 2002	16,7						15,1		
RD 1996									
UY 2007	18,3	81,6			76,4		9,8	17,3	
UY 2002	11	78,2			73,2		9,1		
UY 1996	15,8						11,5		
VE 2007	10,9		67,1				5,7		
VE 2002	26,5		66				1,9		
VE 1996	28,2		69,3						

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.

CUADRO A.4
NÚMERO DE PARES PARA CORRELACIONES

	Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	Recibe aguinaldo	Recibe vacaciones	Tiene contrato	Cotiza en sistema pensión	Cotiza en seguro salud	Jornada laboral excesiva	Participa en sindicato	Recibe capacitación
Ingresos inferiores a la línea de la pobreza	51	20	14	15	23	18	39	17	12
Recibe aguinaldo		21	10	9	13	9	16	8	4
Recibe vacaciones			15	5	8	7	12	6	4
Tiene contrato				16	9	9	10	8	5
Cotiza en sistema pensión					24	7	20	12	4
Cotiza en seguro salud						18	9	8	11
Jornada laboral excesiva							40	13	6
Participa en sindicato								18	4
Recibe capacitación									12

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las encuestas de hogares de los países, proveniente de BADEHOG.



NACIONES UNIDAS

Serie

C E P A L

macroeconomía del desarrollo

Números publicados

Un listado completo así como los archivos pdf están disponibles en

www.cepal.org/publicaciones

110. La calidad del empleo en América Latina, Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger (LC/L.3320 -P), N° de venta: S.11.II.G.39 (US\$10.00), 2011.
109. Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?, Roxana Maurizio (LC/L.3302 -P), N° de venta: S.11.II.G.24 (US\$10.00), 2011.
108. Latin-STINGS: indicadores de crecimiento a corto plazo de los países de América Latina, Máximo Camacho y Gabriel Perez Quirós (LC/L.3292-P), N° de venta: S.11.II.G.14 (US\$10.00), 2011.
107. Los mercados financieros en América Latina y el financiamiento de la inversión: hechos estilizados y propuestas para una estrategia de desarrollo, Sandra Manuelito y Luis Felipe Jiménez (LC/L.3270-P), N° de venta: S.10.II.G.76 (US\$10.00), 2010.
106. Estimación del crecimiento potencial de América Latina, Claudio Aravena (LC/L.3269-P), N° de venta: S.10.II.G.75 (US\$10.00), 2010.
105. La variabilidad y la persistencia de los precios reales de los principales productos básicos de exportación de los países latinoamericanos, Omar D. Bello, Fernando Cantú, Rodrigo Heresi (LC/L.3258-P), N° de venta: S.10.II.G.63, (US\$10.00), 2010.
104. Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina, Roxana Maurizio (LC/L.3230-P), N° de venta: S.10.II.G.34 (US\$10.00), 2010.
103. Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo, Patricio Frías Fernández (LC/L.3210-P), N° de venta: S.10.II.G.24 (US\$10.00), 2010.
102. Sobre la evolución del gasto público social en América Latina y su papel para la estabilización económica, Ramiro Ruiz del Castillo (LC/L.3208-P), N° de venta: S.10.II.G.22 (US\$10.00), 2010.
101. Indicadores adelantados para América Latina, Fernando Cantú, Alejandra Acevedo y Omar Bello (LC/L.3195-P), N° de venta: S.10.II.G.70, (US\$10.00), 2010.
100. El empleo en la crisis: efectos y políticas, Víctor E. Tokman (LC/L.3153-P), N° de venta: S.09.II.G.126, (US\$10.00), 2009.

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org.

Nombre:

Actividad:

Dirección:

Código postal, ciudad, país:

Tel.: Fax: E.mail: