



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ Edición COVID-19

#MiFuturoDelTrabajo

▶ PANORAMA LABORAL 2020

América Latina
y el Caribe



Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe

▶ **PANORAMA
LABORAL 2020**
América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera edición 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Panorama Laboral 2020

Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. 204 p.

Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe.

13.01.3

ISSN: 2305-0268 (versión impresa)

ISSN: 2305-0276 (versión web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/>, o escribanos a: biblioteca_regional@ilo.org.

Impreso en el Perú

▶ ÍNDICE

▶ Prólogo	6
▶ Reconocimientos	8
▶ Resumen Ejecutivo	10

▶ Informe Laboral 15

▶ 1. El impacto de la pandemia de la COVID-19 sobre la economía	16
---	----

El escenario económico internacional	16
--------------------------------------	----

El impacto de la emergencia sanitaria en las economías de América Latina y el Caribe	20
--	----

El crecimiento proyectado para 2021	27
-------------------------------------	----

▶ 2. Tasa de participación, ocupación y desocupación	28
--	----

Significativas contracciones en la oferta y demanda de trabajo y aumento de la desocupación	28
---	----

La fuerte contracción de la demanda y oferta laboral se dio desde el segundo trimestre de 2020	31
--	----

Análisis por subregiones y países	33
-----------------------------------	----

Evolución regional atenuada por el comportamiento de los mercados laborales de México y Brasil	33
--	----

Mujeres y jóvenes. Población laboral de interés especial	36
--	----

La crisis sanitaria impactó fuertemente tanto a las mujeres como a los hombres	36
--	----

La crisis sanitaria afectó particularmente a los jóvenes	38
--	----

▶ 3. Composición del empleo y salarios	41
--	----

Fuerte destrucción de empleos asalariados y no asalariados	41
--	----

Caída generalizada del empleo registrado	45
--	----

La crisis sanitaria afectó con fuerza a los sectores de servicios, construcción e industria	48
---	----

Las brechas entre las áreas rurales y urbanas se mantuvieron previo a la pandemia	50
Evolución de los salarios	51
Los salarios reales promedios y mínimos crecieron hasta 2019	51
Los salarios mínimos mantuvieron tendencia creciente	53
La evolución de los salarios durante 2020	54
▶ 4. Perspectivas	57
<hr/>	
▶ Tema Especial	59
Desafíos de política y tendencias a partir de la crisis de la COVID-19	
<hr/>	
▶ 1. Políticas vinculadas para el sostenimiento del empleo y los ingresos implementadas a partir de la pandemia	60
<hr/>	
1.1 Prestaciones para el sostenimiento y promoción de la relación laboral	61
1.2 Prestaciones contributivas por desempleo	64
1.3 Programas no contributivos de transferencias de ingresos	65
1.4 Balance de las políticas implementadas	67
▶ 2. Innovaciones y aprendizajes en las políticas e instituciones del trabajo ante la pandemia	68
<hr/>	
2.1 Disrupciones e innovaciones en la formación profesional	68
2.2 Desafíos para la protección social	72
2.3 Innovaciones en las inspecciones del trabajo durante la pandemia	74
2.4 Algunas innovaciones en programas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES)	77
▶ 3. Aceleración de los cambios en el trabajo en tiempos de pandemia: las plataformas digitales y el teletrabajo	79
<hr/>	
3.1 El trabajo en plataformas digitales en tiempos de pandemia	80
3.2 Teletrabajo: de la expansión por el confinamiento a los desafíos para su consolidación	88

▶ 4. Políticas para una recuperación laboral de la crisis de la COVID-19	100
▶ 4.1 Las perspectivas económicas	100
▶ 4.2 Aprovechar las tecnologías para el trabajo decente	102
▶ 4.3 Políticas para la reactivación del empleo	104
▶ Bibliografía	107
<hr/>	
▶ Nota Explicativa	111
▶ I. Efectos de la pandemia del COVID-19 en la generación de datos estadísticos de los países de la región y en el anexo estadístico del Panorama Laboral 2020	112
▶ II. Conceptos y definiciones	114
▶ III. Comparabilidad internacional	115
▶ IV. Fuentes de información	116
▶ V. Consideraciones generales	118
▶ VI. Confiabilidad de las estimaciones	119
<hr/>	
▶ Anexo Estadístico Nacional	121
▶ Anexo Estadístico Urbano/Rural	195

▶ Prólogo

En los últimos 10 meses los mercados laborales de América Latina y el Caribe han retrocedido al menos 10 años, y la crisis está lejos de terminar. Llegamos a 2021 con el empleo en terapia intensiva, y con la difícil pero ineludible misión de sentar las bases para una nueva y mejor normalidad.

Cuando se escriba la historia del empleo en América Latina y el Caribe, este año 2020 marcará un antes y un después. El informe anual de la OIT Panorama Laboral registra ese impacto. El resultado es un escenario enrarecido, con altas tasas de desocupación, un aumento preocupante de la inactividad y persistentes déficits de trabajo decente.

Los mercados laborales fueron afectados por una fuerte contracción de la economía, estimada en -8,1% por el FMI, y ratificada esta misma semana por CEPAL que estimó una caída de -7,7%. Además, la emergencia sanitaria y las medidas aplicadas en los países para contener los contagios, afectaron fuertemente las actividades productivas.

Esta edición del Panorama Laboral 2020 fue precedida una serie de informes nacionales y temáticos lanzados al largo del año como parte de la serie también denominada Panorama Laboral en tiempos de COVID-19 que incluyó estudios técnicos sobre países como Uruguay, Perú, Argentina, México, Paraguay y Chile, y sobre temas específicos como formación profesional, protección social, empleo rural y transición justa.

Este informe anual está dividido en dos partes. La primera contiene el "Informe laboral" que incluye los datos más recientes de impacto en el mercado de trabajo. La segunda parte es un tema especial con una serie de reflexiones sobre "Desafíos de política y tendencias a partir de la crisis de la COVID-19".

Al comenzar a leer el Panorama Laboral 2020 lo primero que salta a la vista es un aumento importante de la tasa de desocupación, que llegaría a 10,6% a fin de año, es decir 2,5 puntos porcentuales por encima del año pasado. Esto significa que el número de personas que buscan empleo y no lo pueden conseguir aumenta en 5,4 millones, y llega hasta 30,1 millones.

Pero en una crisis tan abrupta e incomparable, la desocupación cuenta solo parte de la historia. La verdad es que este indicador hubiera crecido aún más si no fuera porque se registró una inédita caída de 5,4 puntos porcentuales en la tasa de participación en la fuerza laboral, que pasó de 62,6% a 57,2% al comparar los datos de los tres primeros trimestres de 2020 con el mismo período de 2019.

Esto significa que unas 23 millones de mujeres y hombres quedaron en situación de inactividad y dejaron de buscar ocupación ante la falta de oportunidades a causa de la pandemia.

Poco más de la mitad de los nuevos inactivos, 12,2 millones, fueron mujeres, y 6 millones fueron mujeres y hombres jóvenes entre 15 y 24 años. La tasa de desocupación juvenil, además, subió 2,7 puntos porcentuales hasta 23,2%, un nivel que no había sido registrado antes, y que implica que cerca de uno de cada cuatro jóvenes en el mercado laboral estaba sin empleo al tercer trimestre de 2020.

El Panorama Laboral destaca que la crisis ha evolucionado, y quizá el peor momento fue en el segundo trimestre, por lo que los datos consignados en el documento ya reflejan una incipiente recuperación de la actividad en el tercer trimestre. También advierte que existe un grado importante de heterogeneidad en el desempeño de los países.

Este informe de la OIT también dice que en 2020 el empleo asalariado total y el empleo por cuenta propia cayeron -6,8% y -8,9%. También se observa el impacto que la crisis sanitaria tuvo en otras categorías ocupacionales, como los empleadores (-9,8%) y el servicio doméstico (-19,4%).

Por otra parte, se registra el fuerte impacto en los sectores de servicios, así como también en la industria y la construcción. La contracción del empleo fue particularmente importante en sectores de servicios como hoteles (-17,6%) y comercio (-12,0%). Por otra parte, también se observa que la crisis sanitaria afectó fuertemente el empleo en la construcción (-13,6%) y la industria (-8,9%). La menor caída de la ocupación se observó en la agricultura (-2,7%).

► Cuando se escriba la historia del empleo en América Latina y el Caribe, este año 2020 marcará un antes y un después. El informe anual de la OIT Panorama Laboral registra ese impacto.

La segunda parte del Panorama Laboral sobre “Desafíos de política y tendencias a partir de la crisis de la COVID-19”, aborda asuntos de gran relevancia para entender algunas de las dimensiones del impacto en los mercados laborales.

Aborda los desafíos y las innovaciones que se plantean en materia de formación profesional, de protección social, en el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES) y en el funcionamiento de las inspecciones laborales.

También se revisa el impacto de esta crisis en la aceleración de tendencias, en especial en dos modalidades de organización del trabajo que experimentaron un rápido desarrollo y que plantean una serie de desafíos, como son el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo.

Además en este tema especial se reseñan los tipos de políticas que los gobiernos pusieron en práctica para enfrentar la emergencia sanitaria y sus consecuencias económicas más inmediatas, dirigidas a apoyar a las empresas, al mantenimiento de los empleos, y a tratar de compensar la fuerte caída en los ingresos laborales.

Finalmente, el informe de la OIT contiene un capítulo sobre “Políticas para una recuperación laboral de la crisis de la COVID-19”, con una serie de recomendaciones para avanzar hacia el año 2021 y más allá.

Esta es, sin lugar a dudas, la crisis laboral más fuerte registrada desde que comenzó a editarse el informe anual de la OIT en América Latina y el Caribe en 1994, y ha dejado algunas lecciones aprendidas que son importantes para encontrar soluciones.

En primer lugar, no hay un dilema entre preservar la salud y la actividad económica. Sin salud no hay ni producción ni consumo. La seguridad y salud en el trabajo ahora es un tema clave para la reactivación.

Otra lección es que el diálogo social es más relevante que nunca pues permite contar con estrategias consensuadas para enfrentar la crisis, cuya aplicación estará acordada entre los actores sociales. Esto es muy importante en vista de los grandes desafíos que tenemos por delante.

Además, ahora sabemos que debemos hacer frente a las “condiciones preexistentes”. La región fue duramente golpeada por esta crisis, incluso más que otras en el mundo, y eso se debió en gran parte a problemas estructurales que existían y conocíamos. Por ejemplo, la persistente falta de espacio fiscal, las brechas de cobertura de la protección social, la elevada desigualdad social y la alta informalidad que pusieron en evidencia la precariedad de grandes sectores de nuestras sociedades.

Finalmente, el Panorama Laboral contiene una previsión de qué podría suceder en 2021, cuando hay perspectivas de crecimiento moderadas, en un ambiente de gran incertidumbre pues la pandemia aún está presente, y las tasas de contagio y de fallecimientos continúan siendo altas en muchos países de América Latina y el Caribe.

Muchas de las personas que estuvieron inactivas en 2020 volverán a buscar empleo cuando haya una reactivación, o cuando necesiten recursos. Esto sin duda incidirá sobre los niveles de informalidad y de desocupación. La tasa de desocupación, en este escenario, podría volver a subir hasta 11,2%.

Esto nos indica que el camino hacia una nueva y mejor normalidad no será fácil, ni será corto. Ese es el legado de 2020, el año que vivimos con la COVID-19.

Vinícius Pinheiro
Director Regional de OIT para América Latina y el Caribe

▶ Reconocimientos

Este Panorama Laboral para América Latina y el Caribe ha sido elaborado por un equipo de trabajo conformado por Fabio Bertranou, Marcela Cabezas, Andrés Marinakis, Roxana Maurizio, Gerhard Reinecke y Juan Jacobo Velasco.

El informe laboral fue preparado por Juan Jacobo Velasco, que contó con los comentarios de Fabio Bertranou, Marcela Cabezas, Andrés Marinakis, Gerhard Reinecke y Roxana Maurizio. El tema especial fue coordinado por Andrés Marinakis y fue elaborado con aportes de los siguientes colegas y colaboradores externos: Roxana Maurizio (políticas para empleo e ingresos), Carmen Bueno (inspección laboral), Elva López (plataformas), Andrés Marinakis (teletrabajo), Guillermo Montt (protección social), Fernando Vargas (formación profesional), Andrés Yurén, Jorge Ramírez (MiPYMES) y Gerhard Reinecke (políticas para recuperación). Se utilizaron también insumos del colaborador externo Osvaldo Kacef (macroeconomía y escenario internacional) y de los colegas Humberto Villasmil, Félix Ordóñez, Jon Messenger, Naj Ghosheh, para la sección sobre teletrabajo. Los colegas Juan Chacaltana, Mauricio Dierckxsens y Álvaro Ramírez-Bogantes contribuyeron con ideas y sugerencias.

El procesamiento de las bases de datos y la provisión de gran parte de los indicadores de este informe, incluyendo las tareas de sistematización y consistencia fueron responsabilidad del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT con sede en Panamá, liderado por Bolívar Pino y su equipo conformado por Rigoberto García y Leo Mendoza.

El Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Vinicius Carvalho Pinheiro, manifiesta su reconocimiento al equipo de trabajo responsable por la elaboración del Panorama Laboral 2020.

Los institutos y oficinas nacionales de estadística de la región merecen una mención especial por sus aportes al desarrollo del SIALC/Panamá. Sus contribuciones hacen posible la publicación del Panorama Laboral de América Latina y el Caribe año tras año desde 1994.

La diagramación, imagen y estilo gráfico son responsabilidad de Carola González y Mariella Mujica, bajo la coordinación de Luis Córdova. Luis Córdova, además, estuvo a cargo de la divulgación del informe a la prensa, con la asistencia de Alejandro Iturrizaga y del equipo de comunicadores de la OIT en la región.

Los servicios de apoyo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, especialmente las unidades de Programación y Finanzas, y de la Oficina del Cono Sur de América Latina, en particular Melissa von der Forst, fueron muy valiosos en las distintas etapas del proceso de esta publicación.

Reseña en memoria a Ricardo Infante y reconocimiento a Bolívar Pino

Este apartado tiene un significado especial para todo el equipo que ha elaborado y contribuido al Panorama Laboral de este año en la medida que busca ser una breve, pero sentida reseña de nuestro ex colega fallecido Ricardo Infante como también un muy merecido reconocimiento al colega Bolívar Pino quien próximamente se acogerá a su retiro.

El Panorama Laboral de la OIT se publicó por primera vez en el año 1994. Se gestó bajo la orientación del Director Regional de la época, Víctor Tokman, y fue el resultado del trabajo de un equipo en el que destacaban Ricardo Infante y Daniel Martínez que hacían el análisis y la redacción del informe desde Lima, y Bolívar Pino junto con la colaboración de Rigoberto García producían la información estadística desde el SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe) en Panamá. Ese equipo fue responsable de la preparación de varias ediciones del Panorama, a la que con el tiempo nos fuimos sumando nuevos colegas.

En junio del presente año Ricardo Infante contrajo el COVID-19 y pocos días después falleció en la ciudad de Santiago. Ricardo se había jubilado hacía ya varios años, sin embargo, continuaba activo y en

permanente contacto con sus colegas de OIT aportando ideas, sugerencias y contribuciones. Siempre mantuvo su interés y preocupación por los temas del empleo que fueron su área de especialización durante su carrera en la OIT. Muchos de los colegas que preparamos esta nueva edición del Panorama Laboral nos formamos con él y nos beneficiamos de su capacidad de análisis y rigurosidad en el manejo de los datos como también, y más importante aún, su estímulo para desarrollar una trayectoria profesional con sentido de justicia social.

Asimismo, nuestro colega Bolívar Pino fue desde los inicios de Panorama Laboral también un activo colaborador que ha perdurado por un poco más de 25 años. Bolívar, con dedicación y profesionalismo, ha nutrido con información necesaria, valiosa y confiable no solo el Panorama Laboral a lo largo de sus más de dos décadas, sino que sus aportes también han sido claves para el desarrollo de otros documentos de conocimiento que preparan los técnicos de la Oficina de la OIT.

Queremos dedicar el Panorama Laboral 2020 a la memoria de Ricardo Infante, en recuerdo de su generosa amistad, como también a nuestro colega Bolívar Pino, quienes con su esfuerzo y dedicación han permitido que esta publicación de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe tenga prestigio y continuidad por 27 años.

Equipo Panorama Laboral 2020

▶ Resumen Ejecutivo

Las proyecciones de crecimiento del PIB de la región han reflejado la evolución de los efectos inéditos de la crisis sanitaria de la COVID-19 en las economías de la región. Las estimaciones apuntan a una contracción de la economía regional para el año 2020 en torno al -8%, y, para 2021, un crecimiento de 3,5%.

La crisis ha tenido un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe causando la pérdida de empleos, la quiebra de empresas de todos los tamaños y una abrupta caída en los ingresos de las personas. Además puso en evidencia los déficits de trabajo decente en la región, reflejados en una alta tasa de informalidad laboral.

▶▶ La crisis ha tenido un impacto sin precedentes en el mundo del trabajo en América Latina y el Caribe causando la pérdida de empleos, la quiebra de empresas de todos los tamaños y una abrupta caída en los ingresos de las personas. Además puso en evidencia los déficits de trabajo decente en la región, reflejados en una alta tasa de informalidad laboral.

La tasa de desocupación promedio durante los primeros tres trimestres de 2020 (10,6%) fue mayor que la observada para el mismo periodo de 2019 (8,7%). Las proyecciones del indicador para el total del año 2020 indican que la tasa de desocupación este año cerraría en 10,6%. Es importante hacer notar que este dato refleja solo parcialmente los efectos de la pandemia en la dinámica laboral regional, que fue impactada significativamente en la evolución de las tasas de participación y de ocupación regional. Una gran cantidad de personas prefirieron pasar a una situación de inactividad antes que buscar empleos inexistentes, y esto contribuyó a moderar el efecto sobre la desocupación.

Para 2021 se espera una recuperación de las economías de América Latina y el Caribe, aunque en un contexto de incertidumbre. Aún cuando se logre controlar la pandemia durante 2021, las medidas sanitarias podrían volver a tener un impacto en los indicadores del mercado de trabajo como la tasa de participación, de ocupación y de desocupación, así como en la sostenibilidad de las empresas.

A ello se suma que se espera que el gran contingente que salió de la fuerza de trabajo regrese a la misma. Por ende, es probable que la tasa de desocupación regional para 2021 aumente, y podría llegar a 11,2 %.

Fuerte impacto de la crisis sanitaria y económica en los indicadores laborales de la región

El análisis regional y subregional muestra con claridad el severo impacto de la crisis sanitaria y económica en los indicadores laborales América Latina y el Caribe. En particular, en los tres primeros trimestres de 2020 respecto de similar periodo de 2019, destaca la fuerte contracción que experimentan tanto la tasa de participación como la tasa de ocupación: -5,4 y -6,0 puntos porcentuales, respectivamente. En perspectiva, esto implica que se perdieron cerca del 10% de los puestos de trabajo de la región, ocasionando que numerosas personas pasaran a estar fuera de la fuerza laboral.

En el mismo periodo, y como consecuencia de la contracción más acentuada de la tasa de ocupación respecto de la caída de la tasa de participación, la tasa de desocupación aumentó 1,9 puntos porcentuales, alcanzando 10,6%, el mayor nivel observado en las últimas décadas.

Por otro lado, se aprecia que la caída de las tasas de participación y ocupación es generalizada a nivel de las subregiones y países, aunque con intensidades distintas. A su vez, la tasa de desocupación aumenta casi en la totalidad de países de la región, aunque también con magnitudes dispares, nuevamente reflejando la importante heterogeneidad que presenta la región América Latina y el Caribe.

La crisis sanitaria afecta en especial a los indicadores laborales de mujeres y jóvenes

Durante la crisis sanitaria, la contracción de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza laboral (-10,4%), fue más acentuada que la de los hombres (-7,4%). Este retroceso de la participación femenina es significativo considerando los avances que se observaron en la participación de las mujeres en los mercados laborales de la región en las últimas décadas. Además, el retorno de las mujeres a la fuerza laboral en el corto y mediano plazos estará fuertemente condicionado, entre otros factores, por la oportuna provisión de sistemas de cuidados (niños, enfermos, ancianos) y por el retorno presencial del sistema escolar.

Algo similar ocurrió con la tasa de ocupación por sexo. El impacto de la crisis sanitaria fue mayor en la tasa de ocupación de las mujeres (-12,3%) que en la de los hombres (-9,3%), en un contexto en que se perdieron puestos de trabajo en los sectores de servicios con alto componente de feminización. Finalmente, se produjo un aumento similar de la tasa de desocupación de los hombres y mujeres.

Por su parte, las tasas de participación y de ocupación de los jóvenes cayeron en torno a los 5,5 puntos porcentuales, hasta ubicarse en 42,7% y 33,0%, respectivamente, mientras que la tasa de desocupación juvenil experimentó un incremento de 2,7 puntos porcentuales, mayor que el aumento de los adultos. En consecuencia, la tasa de desocupación juvenil regional durante la pandemia alcanzó 23,2%, por lo que cerca de uno de cada cuatro jóvenes en América Latina y el Caribe que participa en el mercado laboral está desocupado.

Cae fuertemente el empleo asalariado, no asalariado y registrado

La crisis sanitaria tuvo un impacto profundo en el empleo tanto de las categorías asalariadas como en las no asalariadas. El empleo asalariado total y el empleo por cuenta propia cayeron -6,8% y -8,9%, respectivamente, en 2020. A su vez, también se observa el impacto que la crisis sanitaria tuvo en otras categorías ocupacionales, como los empleadores (-9,8%) y el servicio doméstico (-19,4%). Por otra parte, se aprecia que el empleo registrado cayó fuertemente al principio de la crisis sanitaria, alcanzando en mayo su cota mínima, a partir de la cual o bien se ha recuperado parcialmente o se ha mantenido estancado.

Sectores de servicios, construcción e industria severamente afectados

La crisis sanitaria en 2020 impactó con fuerza el empleo tanto en los sectores de servicios, como en la industria manufacturera y la construcción. La contracción del empleo en 2020 fue particularmente importante en sectores de servicios como hoteles (-17,6%) y comercio (-12,0%), lo que contrasta con lo observado en 2019, en que estos sectores registraron mayores tasas de crecimiento que el resto de ramas de actividad. Por otra parte, también se observa que la crisis sanitaria afectó fuertemente el empleo en la construcción (-13,6%) y la industria (-8,9%). La menor caída de la ocupación se observó en la agricultura (-2,7%).

Desafíos de política y tendencias a partir de la crisis de la COVID-19

La segunda parte del Panorama laboral está dedicada a analizar los desafíos de política que ha planteado la crisis de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo.

En su primera sección se presentan en forma estilizada las políticas para apoyar el empleo y los ingresos en el contexto de la pandemia. Para el sostenimiento de la relación laboral se implementaron subsidios a la nómina salarial, se extendió el uso de seguros de desempleo para cubrir la situación de suspensión o de reducción de la jornada laboral y, más recientemente, se aplicaron subsidios para incentivar las reincorporaciones. Las transferencias de ingreso también cumplieron un papel fundamental para compensar la pérdida de ingresos de las familias por motivos de la pandemia. En este caso, el principal desafío fue la necesidad de alcanzar una parte de la población que tradicionalmente no estaba cubierto por este tipo de programas, así como la rapidez con la que había que implementar los pagos de subsidios salariales y transferencias. Por lo tanto, no bastó con adaptar los programas ya existentes, sino que hubo que introducir innovaciones significativas de forma de cubrir un conjunto más amplio de personas y situaciones.

La crisis llevó a varios países a introducir innovaciones en políticas como parte de sus estrategias de mitigación. Algunas de estas transformaciones resultan valiosas más allá de la crisis actual y constituyen mejoras que deberían ser institucionalizadas. En el área de la formación profesional, ante la imposibilidad de realizar clases y actividades formativas presenciales, se incrementó la oferta formativa a distancia con base en plataformas digitales existentes junto a otras que se comenzaron a desarrollar a raíz del nuevo contexto. Para la consolidación de este cambio, se requiere la incorporación en forma más amplia de tecnologías digitales en la anticipación de la demanda, preparación de los programas, ejecución de la formación y la evaluación de impacto.

En el caso de los seguros de desempleo, una de las innovaciones que podrían ser institucionalizadas de modo de estar disponibles a lo largo de los ciclos económicos habituales son las coberturas de eventos tales como suspensión de contratos o de reducción de jornadas laborales, evitando el despido y facilitando el proceso de reactivación.

Por su parte, si bien la mayoría de las inspecciones han continuado operando durante las restricciones sanitarias, se ha producido un importante impulso de las actuaciones remotas mediante medios electrónicos, reservando las visitas presenciales a la verificación de las condiciones de bioseguridad en los lugares de trabajo, entre otras materias. Esta experiencia puede ser un importante acelerador de procesos de modernización institucional que permitan el desarrollo de sistemas de inspección laboral más modernos y eficaces.

En lo que hace a las MIPyMES, una de las innovaciones más significativas tuvo que ver con los programas para ayudar en la digitalización de sus modelos de negocio y aprovechar las oportunidades del crecimiento del comercio electrónico. Las políticas para enfrentar la pandemia también conllevaron mejoras en el manejo de los registros administrativos. Será importante seguir aprovechando este logro para la elaboración y el monitoreo de las políticas laborales así como para la formalización del empleo.

Ya con anterioridad a la pandemia había una serie de actividades que estaban cambiando a partir de la transformación digital y tecnológica. La llegada de la pandemia aceleró algunos de estos procesos que estaban en marcha. Las plataformas digitales de reparto fueron uno de los sectores que vieron incrementado su demanda a partir de las restricciones a la movilidad a la población. A pesar de una serie de medidas adoptadas por los gobiernos y las plataformas, este colectivo de trabajadores aún presenta varias características de precariedad laboral que requieren ser abordadas.

Otro proceso que se vio acelerado a partir de la pandemia fue el teletrabajo. Las medidas de distanciamiento demostraron que era posible teletrabajar en una serie de ocupaciones y que la implementación de esta modalidad resultaba satisfactoria desde el punto de vista de la productividad,

▶▶ La crisis llevó a varios países a introducir innovaciones en políticas como parte de sus estrategias de mitigación. Algunas de estas transformaciones resultan valiosas más allá de la crisis actual y constituyen mejoras que deberían ser institucionalizadas.

La tasa de desocupación

Para el cierre
de 2020

subió por encima de los dos dígitos,
su mayor nivel en más de una década.

10,6%

30,1

MILLONES
de personas
desocupadas*



+
2,5 pp.



* Estimación en base a datos de CELADE.

así como del proceso del trabajo mismo. Sin embargo, el teletrabajo durante la pandemia adquirió una serie de características diferentes al concepto de teletrabajo habitual. Superada la emergencia, habrá que revisar el marco regulatorio existente en cada país a la luz de la experiencia, así como de las cuestiones centrales que se requieren para alcanzar buenas prácticas.

Por último, resulta claro que, aunque se logre retomar la senda de crecimiento previo a la pandemia, esa trayectoria de desarrollo sería insuficiente. Si bien se espera que para el 2021 se recupere el crecimiento, inicialmente se tratará principalmente de un rebote desde niveles muy deprimidos. El comercio exterior tendrá un desempeño positivo, pero no alcanzará para impulsar a toda la economía. De todas formas, para algunos sectores económicos, se abren espacios en ciertos nichos más especializados que pueden brindar oportunidades a actividades económicas y nuevos emprendimientos que se inserten en algunas cadenas mundiales de suministro. El incremento del comercio electrónico también abre oportunidades para pequeños productores en algunas cadenas de suministro para llegar directamente a los consumidores finales, prescindiendo de esta forma de intermediarios y aumentando su participación en el valor agregado. Para aprovechar este tipo de oportunidades creadas por la “digitalización forzada” causada por la pandemia, es imprescindible cerrar las brechas digitales entre países, entre áreas urbanas y rurales, y entre trabajadores de distinto nivel socio económico.

Además de las exportaciones, para que el crecimiento económico sea sostenido e inclusivo es necesario dinamizar las inversiones y el consumo privado. Resulta importante que la inversión pública de un impulso a este proceso, con un foco adicional en la generación de empleo y, al mismo tiempo, se vea la posibilidad de alentar la inversión privada en áreas estratégicas para el crecimiento de largo plazo como, por ejemplo, inversiones en actividades que cuiden el medio ambiente. Cualquiera sea la combinación de políticas de reactivación y recuperación que sean consensuadas y adoptadas a nivel nacional, el impacto en el empleo dependerá críticamente de la estrategia que se defina en materia de política de empleo y el desarrollo de las instituciones claves que forman parte de ella.



Organización
Internacional
del Trabajo

#MiFuturoDelTrabajo



▶ **PANORAMA
LABORAL 2020**

América Latina y el Caribe

▶ Edición COVID-19

▶ **Informe
Laboral**



Informe Laboral

▶ 1. El impacto de la pandemia de la COVID-19 sobre la economía

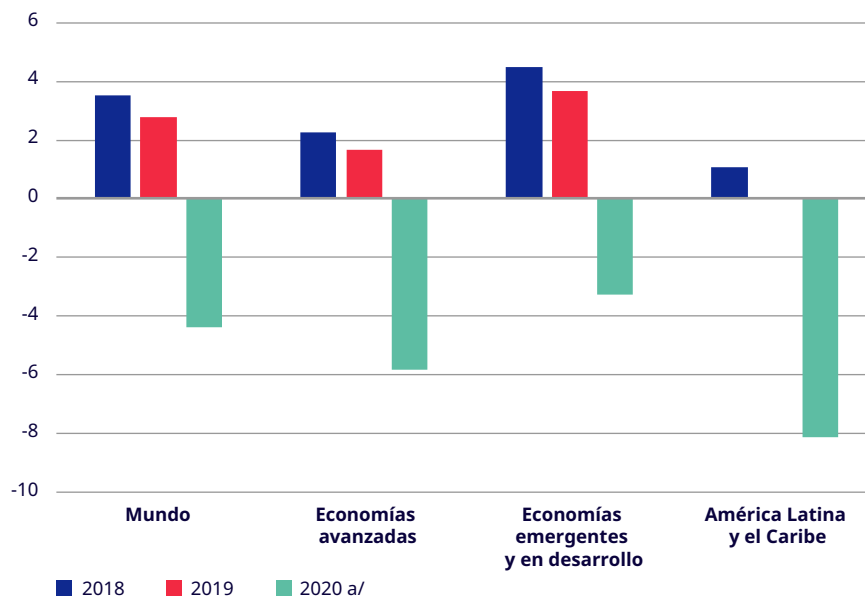
El escenario económico internacional

Como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas que los gobiernos fueron tomando para tratar de contener la expansión de los contagios, la economía mundial enfrenta un doble shock de oferta y de demanda que, además, afecta simultáneamente a todos los países al mismo tiempo.

Las estimaciones presentadas recientemente por el FMI prevén una caída de 4,4% del nivel de actividad global, mayor que la contracción del año 2009 después de la crisis financiera internacional pero esta vez, además, la caída será generalizada, como muestra el Gráfico 1.1.

▶▶ Como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y de las medidas que los gobiernos fueron tomando para tratar de contener la expansión de los contagios, la economía mundial enfrenta un doble shock de oferta y de demanda que, además, afecta simultáneamente a todos los países al mismo tiempo.

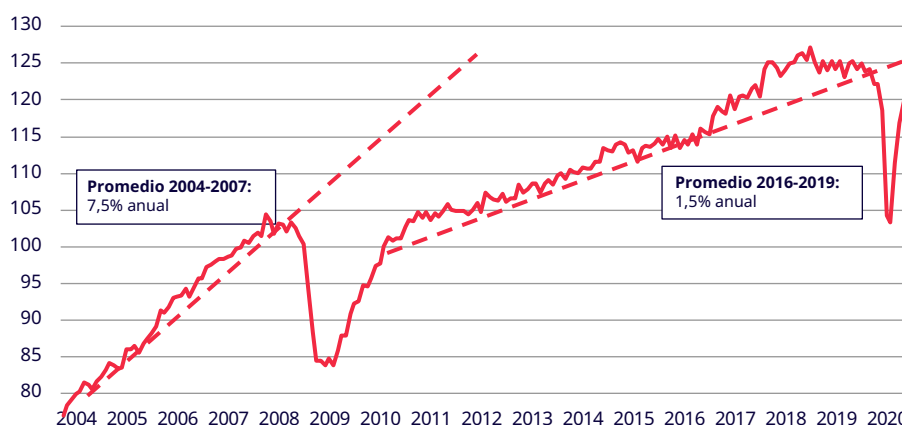
▶ **GRÁFICO 1.1.** Crecimiento económico global. 2018-2020^{a/}
(en tasas de crecimiento real anual)



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).
a/ Crecimiento estimado para 2020.

La caída en el PIB global tuvo un impacto negativo, tal como ocurrió en 2009, sobre el volumen de comercio mundial. También en 2020, al igual que en 2009, el comercio inició una rápida recuperación. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, como puede verse en el Gráfico 1.2, la recuperación observada en 2009 no fue suficiente para recuperar la dinámica previa y el volumen de comercio pasó de crecer a una tasa promedio de 8% anual entre 2004 y 2007 a crecer a una tasa promedio de 4% anual entre 2010 y 2017, para luego estancarse en los dos años previos a la pandemia.

► **GRÁFICO 1.2.** Evolución del comercio mundial, 2004 a 2020 (Base año 2010=100)



Fuente: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

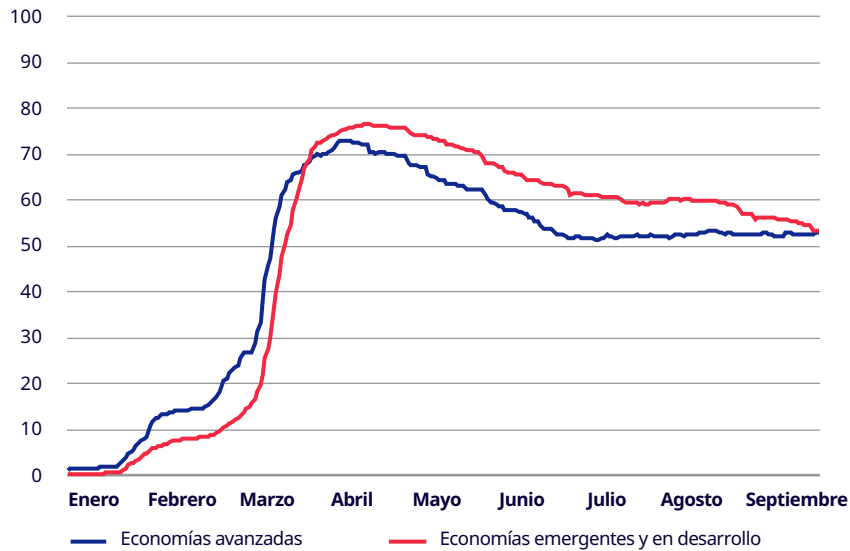
Frente a un escenario inédito, tal vez comparable con el de la gripe española de principios del Siglo XX, los gobiernos en todo el mundo actuaron rápidamente, tanto en el plano sanitario como en el apoyo económico a los sectores más afectados. Por un lado, se pusieron en práctica medidas de aislamiento social, a fin de contener la velocidad de los contagios, y medidas orientadas al fortalecimiento de los sistemas de salud que, no obstante, se vieron muchas veces desbordados. Por otro lado, los gobiernos implementaron una vasta batería de medidas económicas que procuraron atender, al mismo tiempo, los impactos de esta crisis sobre la oferta y la demanda, asistiendo a las empresas que no podían operar a causa de las medidas de aislamiento y a las personas que perdían su fuente de ingresos ante la imposibilidad de asistir a sus puestos de trabajo por las restricciones a la movilidad.

Utilizando los datos recopilados y sistematizados por la Universidad de Oxford¹ es posible analizar tanto la dimensión de las medidas sanitarias como de las ayudas económicas para un conjunto de países, pudiendo incluso identificar las importantes diferencias observadas en la cronología de la dispersión del virus y las medidas de restricción de la movilidad dispuestas para contenerla, así como también la diferencias en cuanto a la magnitud y el sostenimiento temporal de las medidas de ayuda económica, en parte relacionadas con lo anterior pero también, y sobre todo, con las diferencias respecto de la capacidad de los gobiernos para movilizar recursos. En el Gráfico 1.3 se muestra la evolución de los índices de medidas de salud y contención (Panel A) y de medidas de apoyo económico (Panel B) para economías avanzadas y para economías emergentes y en desarrollo.

1 El indicador de seguimiento de las respuestas gubernamentales frente a la COVID-19 elaborado por la Universidad de Oxford (OxCGRT por sus siglas en inglés), recopila información de varias medidas de política tomadas por los gobiernos de más de 180 países, que son sistematizadas en 18 indicadores. Estos, a su vez, son agrupados en cuatro indicadores sintéticos. Los dos índices que analizaremos en este capítulo son: a) el índice de salud y contención que combina medidas de cierres y restricciones a la movilidad con gastos en salud, vacunas y estrategias de testeos; b) el índice de ayuda económica, que combina medidas de apoyo a las empresas y de sostenimiento a los ingresos personales.

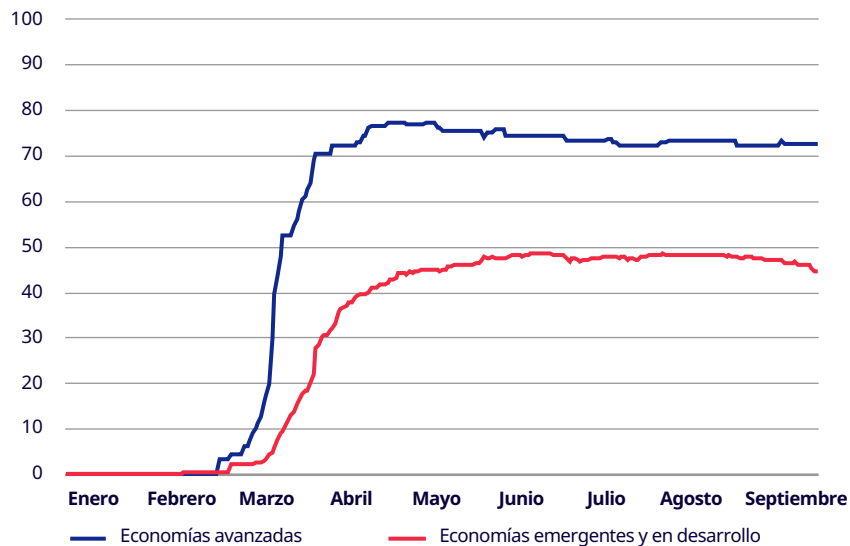
► **GRÁFICO 1.3.** Evolución de los índices de medidas de salud y contención, y de apoyo económico

Panel A. Índice de medidas de salud y contención



Fuente: Oxford COVID-19 Government Response Tracker.

Panel B. Índice de apoyo económico

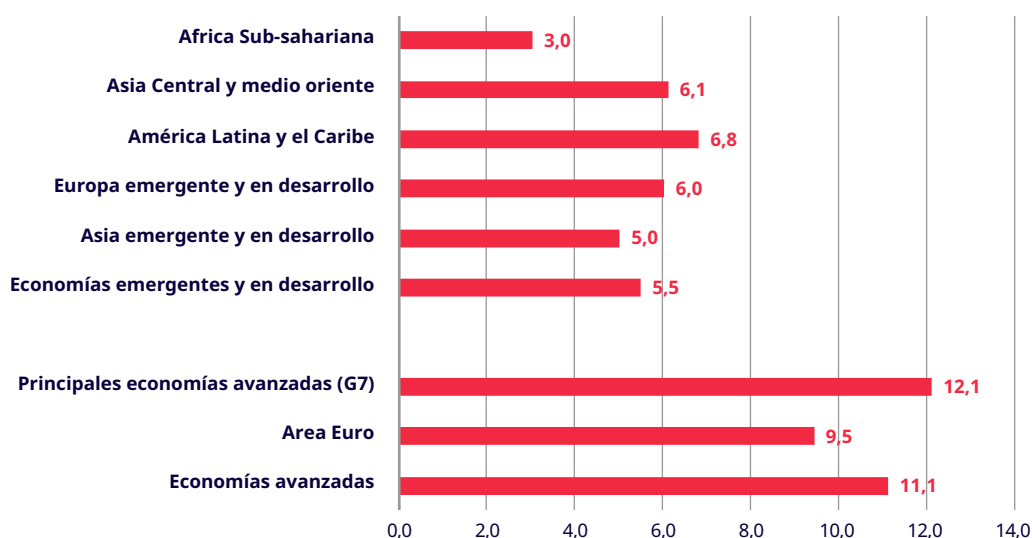


Fuente: Oxford COVID-19 Government Response Tracker.

Los paneles A y B del Gráfico 1.3 son bastante elocuentes en cuanto a la similitud de la intensidad de las medidas de salud y de contención adoptadas por las economías avanzadas y las economías emergentes y en desarrollo, por un lado, y las diferencias marcadas en lo que respecta a las medidas de apoyo económico, por otro, explicadas por la mayor capacidad de movilizar recursos fiscales y financieros de las primeras. Estas diferencias se observan en la magnitud del impulso fiscal y en la capacidad de endeudamiento, en las que los registros de las economías avanzadas duplicaron a los de las economías emergentes y en desarrollo, tal como puede verse en los paneles A y B del Gráfico 1.4.

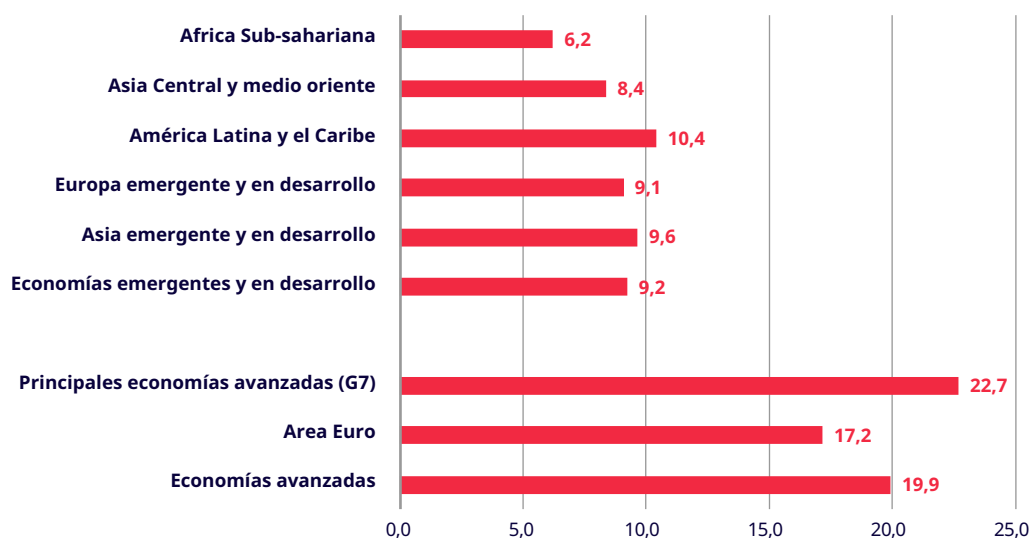
► **GRÁFICO 1.4.** Variación del déficit primario y de la deuda pública global entre 2019 y 2020 (como porcentaje del PIB)

Panel A. Variación del déficit primario



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Panel B. Variación de la deuda pública



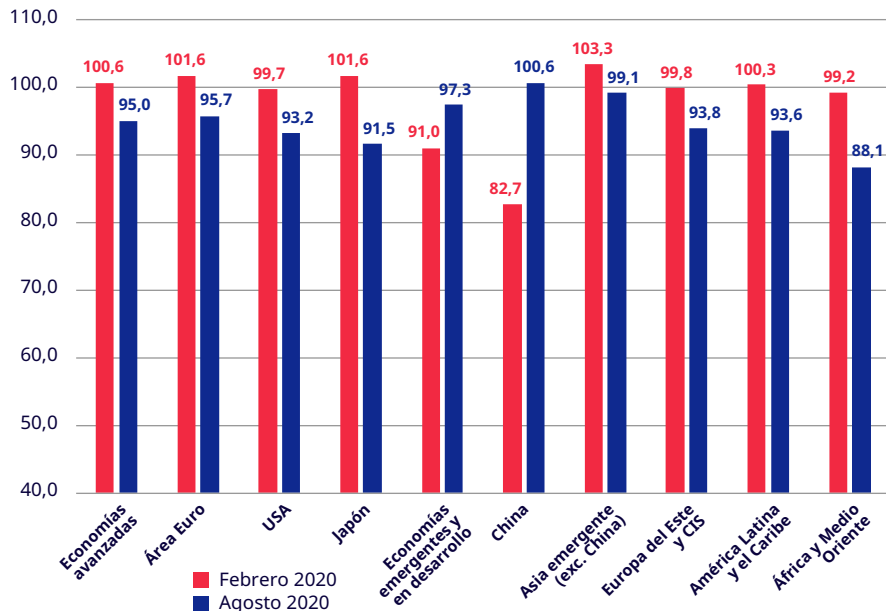
Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Después de una fuerte caída en los indicadores de actividad económica en el mes de abril, producto en gran medida de las medidas de aislamiento y restricciones a la movilidad, pero también de la actitud espontánea de las personas ante el temor al contagio, la gradual reapertura de las actividades sumada a los apoyos a las personas y a las empresas permitió una rápida recuperación inicial de la producción industrial. Sin embargo, se dio con una marcada heterogeneidad, derivada de la distinta evolución de la crisis sanitaria en las diferentes regiones y, asociada a ésta, las distintas velocidades de levantamiento de las restricciones.

Como muestra el Gráfico 1.5, la recuperación de la producción industrial ha sido más rápida en China y en las economías emergentes de Asia, donde la emergencia sanitaria impactó antes y donde la aparentemente más eficaz estrategia de contención permitió superar antes la crisis y reabrir las economías. En cambio, la recuperación ha sido más lenta en las economías avanzadas, en parte porque

en los Estados Unidos la crisis sanitaria se está extendiendo en el tiempo. En Europa la recuperación fue algo más rápida que en Estados Unidos, aunque desde finales de octubre está sufriendo una segunda ola de contagios, cuyo impacto aún no puede ser evaluado, pero que podría dar lugar, como mínimo, a una desaceleración, si no a una nueva caída de los niveles de actividad económica.

► **GRÁFICO 1.5.** Índices de producción industrial en febrero y agosto de 2020
(Base diciembre 2019=100)



Fuente: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.

El impacto de la emergencia sanitaria en las economías de América Latina y el Caribe

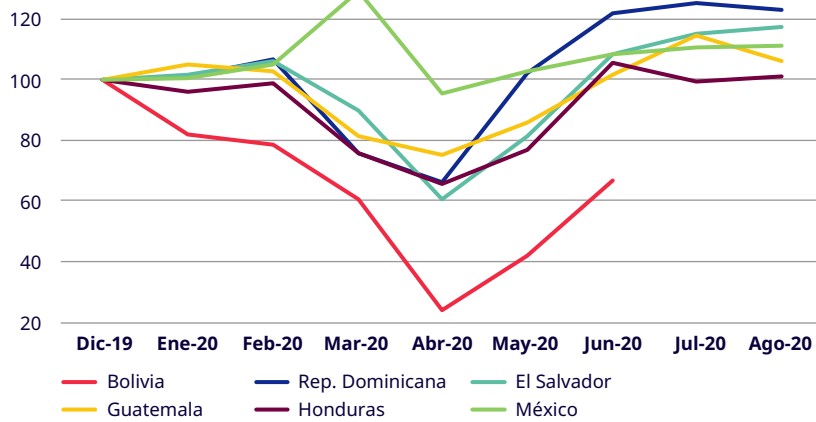
Los países de nuestra región fueron fuertemente golpeados por la crisis sanitaria. A principios del mes de diciembre había 6 países latinoamericanos entre los 20 países con más contagios y 9 países entre los 20 con mayor cantidad de muertes por millón de habitantes. Como cabía esperar, esta situación tuvo fuertes impactos sobre la vida de las personas en general y sobre la actividad económica y el empleo en particular.

La caída prevista para el PIB de América Latina y el Caribe para el año 2020 es la mayor de la que haya registros. El FMI proyecta una contracción de 8,1%. Aunque con diferencias entre las distintas subregiones, la caída esperada es generalizada, tal como se detalla en el Gráfico 1.6².

Las diferencias entre las subregiones obedecen a una diversidad de factores. De manera general, las economías de la región llegaron al momento de la crisis luego de varios años de estancamiento y, en algunos casos, de recesión. Por otro lado, difirieron los alcances de las medidas de aislamiento y restricciones a la movilidad y de las medidas de ayuda económica y, consecuentemente, el impacto de la pandemia no fue igual para todos los países. Asimismo, los países de la región presentan una gran diversidad de estructuras productivas, algunos son exportadores netos de productos básicos, aunque no todos exportan lo mismo, y otros son importadores netos de productos básicos, algunos dependen más que otros de las remesas de los emigrados y en algunos países, en especial del Caribe, la importancia del turismo es central.

2 La disminución de la subregión Caribe sería mucho mayor si se excluyera del cálculo a Guyana. Este país iniciará este año su actividad como productor de petróleo, razón por la cual se espera que registre una tasa de crecimiento extremadamente alta. El FMI proyecta para este año una tasa de crecimiento de 26,2%.

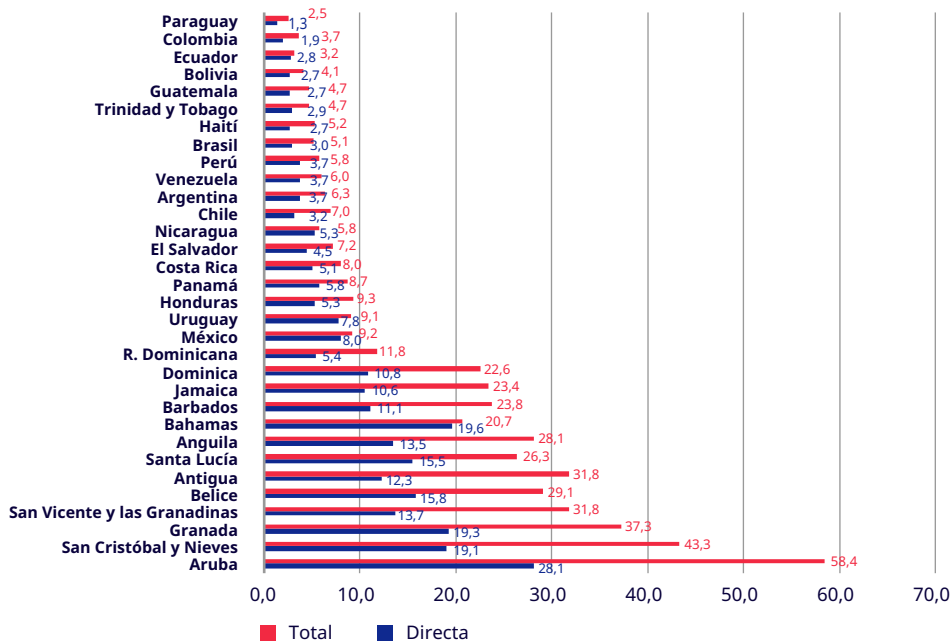
▶ **GRÁFICO 1.8.** América Latina y el Caribe (6 países seleccionados). Evolución de las remesas de emigrados. Diciembre 2019 a agosto 2020 (Base diciembre 2019=100)



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Aunque aún no hay datos definitivos acerca del impacto de la crisis sanitaria sobre la actividad turística, ciertamente esta actividad está siendo severamente afectada por las limitaciones a la movilidad de las personas y el cierre de fronteras que caracterizaron a las primeras reacciones de los países a fin de contener la expansión del virus. Un indicador parcial, como la evolución del número de vuelos internacionales, puede dar una aproximación al impacto esperable sobre el turismo. La cantidad de vuelos internacionales registrados en el mes de abril de este año fue equivalente al 14% de los registrados en el mismo mes de 2019 y después de la recuperación observada en los meses siguientes, este porcentaje ascendió al 32%. La caída de la actividad turística afectará especialmente a varias economías caribeñas para las que la contribución del turismo al PIB supera el 20% del PIB, computando los impactos directos e indirectos (Gráfico 1.9). Fuera del Caribe, el turismo también representa una proporción importante del PIB como es el caso para México, Uruguay y en la mayor parte de las economías centroamericanas.

▶ **GRÁFICO 1.9.** América Latina y el Caribe: Contribución del turismo al PIB en 2018. (En porcentajes)



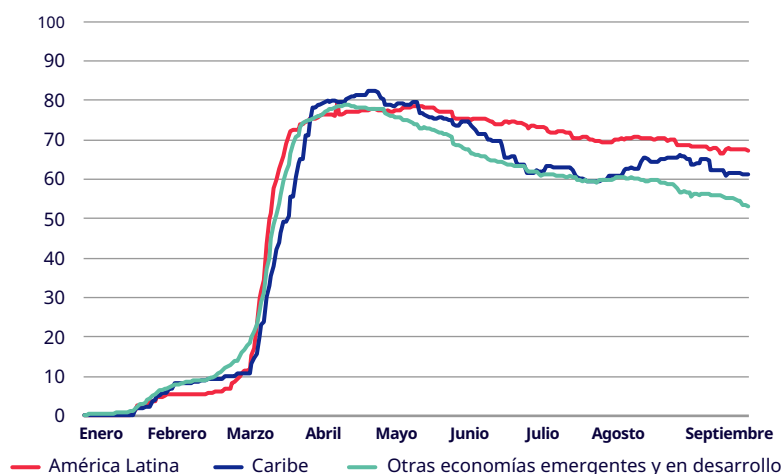
Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Más allá de las diferencias señaladas anteriormente, los países de América Latina y el Caribe tuvieron en común el despliegue de una importante reacción de los gobiernos para intentar contener la expansión de los contagios y para tratar de aliviar a los sectores y a las personas más afectadas por la situación. Los paneles A y B del Gráfico 1.10, basados en la información elaborada por la Universidad de Oxford, dan cuenta de la intensidad de las medidas tomadas hasta el mes de septiembre de 2020 en materia sanitaria y de ayuda económica, tanto en los países de América Latina como en los del Caribe, en comparación con otras economías emergentes y en desarrollo.

Como se puede ver, tanto en América Latina como en el Caribe los gobiernos reaccionaron inicialmente con la misma velocidad e intensidad que el resto de las economías emergentes y en desarrollo en materia de medidas de índole sanitaria. Probablemente debido al desarrollo de la emergencia sanitaria, en ambas subregiones, pero especialmente en América Latina la intensidad de las medidas se sostuvo por más tiempo que en el resto de las economías comparables. En materia de ayuda económica, en cambio, la intensidad del accionar estatal fue mayor, especialmente en América Latina, que en otras economías similares.

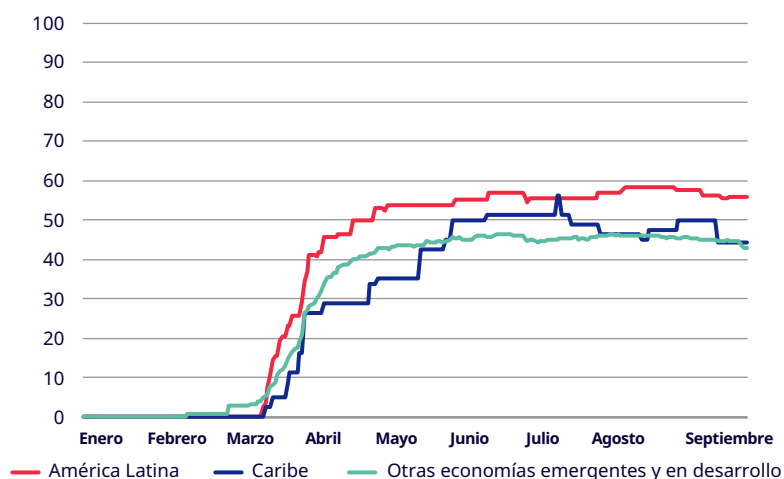
► **GRÁFICO 1.10.** Evolución de los índices de medidas de salud y contención y de apoyo económico en América Latina y el Caribe

Panel A. Índice de medidas de salud y contención



Fuente: Oxford COVID-19 Government Response Tracker.

Panel B. Índice de apoyo económico

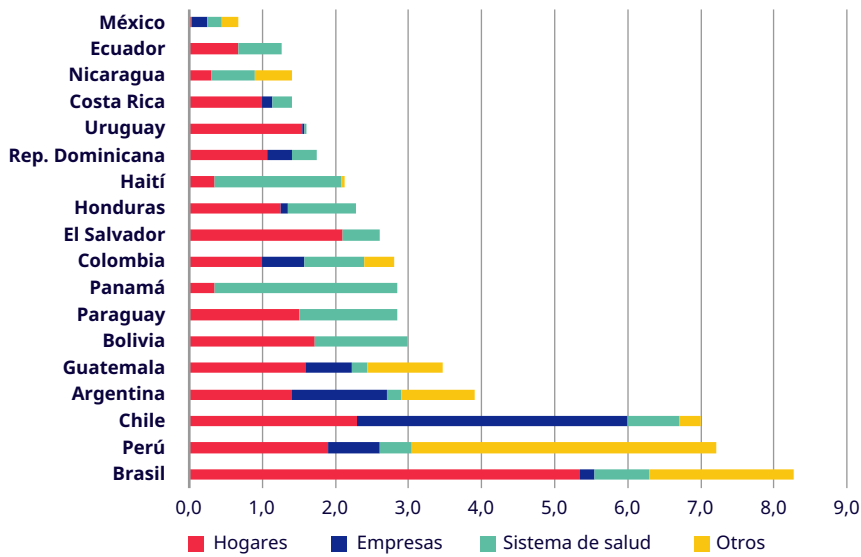


Fuente: Oxford COVID-19 Government Response Tracker.

La intensidad de las medidas tomadas por los países de la región puede evaluarse en términos del costo fiscal de los recursos movilizados en términos del PIB, que se detallan en los paneles A y B del Gráfico 1.11. En América Latina las medidas de los gobiernos estuvieron mayormente orientadas a asistir a los hogares por la pérdida de ingresos y en reforzar los sistemas de salud. En algunos casos como el de Chile y en menor medida, Argentina, Perú, Colombia y Guatemala, una parte del apoyo estatal se orientó hacia las empresas. Según informa el FMI, en Perú el incremento del gasto público incluyó un aumento de los gastos de capital y en Brasil y Argentina transferencias a los estados provinciales. Brasil (8,3%), Perú (7,2%) y Chile (7%) eran los países que registraban los mayores esfuerzos fiscales como proporción del PIB hasta el mes de agosto. La media de la subregión en ese momento era 3,1% y la mediana 2,7%.

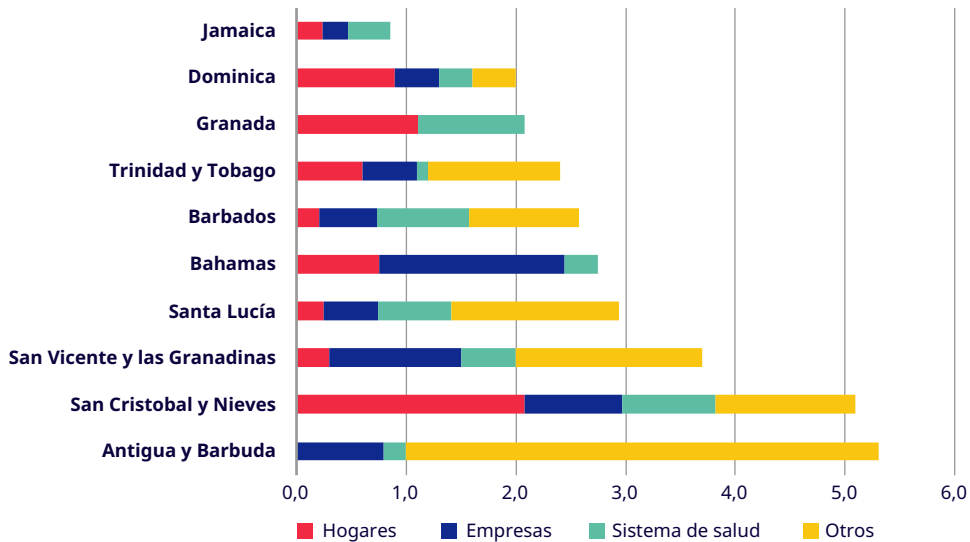
▶ **GRÁFICO 1.11. América Latina y el Caribe. Impacto fiscal de la asistencia del Estado (porcentaje del PIB)**

Panel A. América Latina



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Panel B. El Caribe



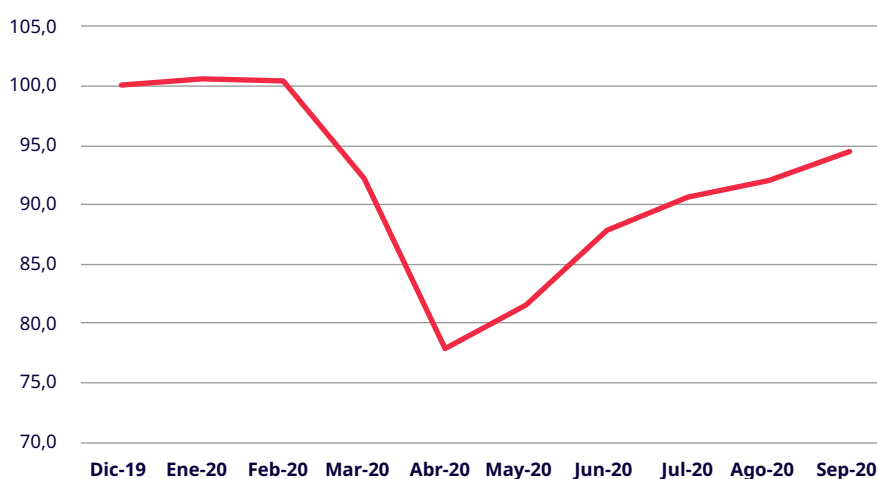
Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

►► Al igual que lo que se observa en la economía mundial en general, la recuperación de la actividad económica en la región ha tendido a desacelerarse, después del rebote inicial que siguió a la caída del mes de abril.

En el Caribe se destacó el apoyo a las empresas, probablemente orientado a sector turismo que fue muy afectado por la crisis, acompañado de alivios y diferimientos impositivos y, en menor medida, de asistencia a los hogares. Al mes de agosto, los mayores esfuerzos fiscales se registraron en Antigua y Barbuda (5,3%) y San Cristóbal y Nieves (5,1%), con un promedio por país equivalente al 3% del PIB y una mediana de 2,7%.

Al igual que lo que se observa en la economía mundial en general, la recuperación de la actividad económica en la región ha tendido a desacelerarse, después del rebote inicial que siguió a la caída del mes de abril. Al mes de septiembre, un promedio de indicadores adelantados de PIB de 13 economías latinoamericanas mostraba que el nivel de actividad de la región estaba un 6% por debajo del nivel de diciembre de 2019, después de ubicarse 22% por debajo de ese nivel en el mes de abril (Gráfico 1.12).

► **GRÁFICO 1.12.** América Latina y el Caribe (13 países seleccionados). Evolución del PIB. Diciembre 2019 a septiembre 2020 (Base diciembre 2019=100)

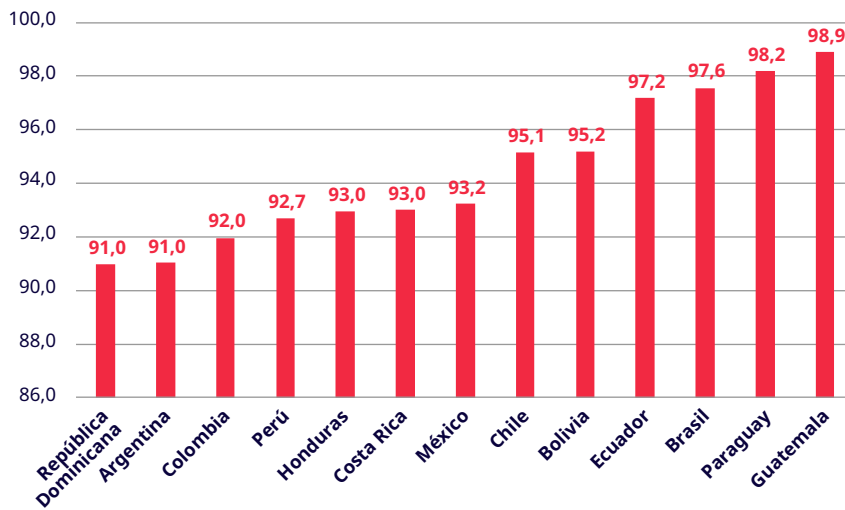


Fuente: CEP XXI, Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina³, en base a datos oficiales de los países.

Este desempeño, sin embargo, no estuvo exento de cierta heterogeneidad (Gráfico 1.13). Algunos países, como Brasil, Paraguay y Guatemala estaban en septiembre menos de 3% por debajo del nivel de diciembre, mientras que en el otro extremo, República Dominicana y Argentina habían retrocedido 9%. Una gran parte de esta heterogeneidad está asociada, como se señaló anteriormente, con la distinta intensidad de las medidas de aislamiento social y las restricciones a los desplazamientos.

3 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/indicadores_de_actividad_economica_de_america_-_diciembre_2020.pdf

► **GRÁFICO 1.13.** América Latina y el Caribe (13 países seleccionados). Índice de actividad económica por países a septiembre 2020 (Base diciembre 2019=100)



Fuente: CEP XXI, Ministerio de Desarrollo Productivo de Argentina.

La generalizada contracción del nivel de actividad económica se reflejó en la disminución de todos los componentes de la demanda interna. El consumo de las familias cayó más fuertemente que el PIB, resultado esperable dado el impacto regresivo de la crisis en términos distributivos. En efecto, las medidas restrictivas tomadas por los gobiernos para contener la expansión de los contagios afectaron especialmente a los ingresos y los empleos de trabajadores informales y de baja calificación,

►► La generalizada contracción del nivel de actividad económica se reflejó en la disminución de todos los componentes de la demanda interna. El consumo de las familias cayó más fuertemente que el PIB, resultado esperable dado el impacto regresivo de la crisis en términos distributivos.

cuya incidencia es mayor en los estratos inferiores de la distribución del ingreso. La disminución del consumo público fue significativamente menor dado que, aunque los ingresos fiscales se redujeron por el menor nivel de actividad, los gobiernos de los países de la región incrementaron sus niveles de gasto para amortiguar los impactos económicos y sociales de la crisis sanitaria. Finalmente, la caída de la demanda, el bajo nivel de utilización de la capacidad instalada y el deterioro de las expectativas afectaron fuertemente a la formación de capital en todas las economías de la región. En varios países la inversión se contrajo a tasas de dos dígitos, superando en algunos casos el 20% en la primera mitad del año.

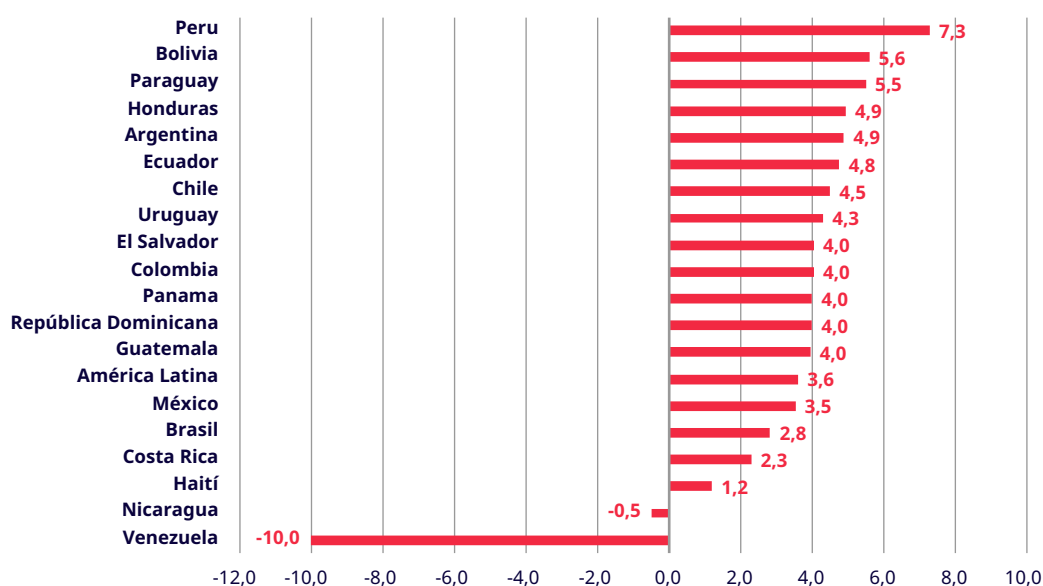
Por otro lado, la disminución de la demanda, reforzada por las restricciones al desplazamiento de las personas contribuyó a disminuir el ritmo de aumento de los precios en casi todas las economías de América Latina y el Caribe. La reducción de la tasa de inflación en los primeros 10 meses del año y el sesgo expansivo que, en general, adoptó la política monetaria en las economías de la región como parte de la estrategia contracíclica, se tradujo en una extendida disminución de las tasas de interés. Al mismo

tiempo, la salida de capitales de la región en los primeros meses de la pandemia ejerció una presión alcista sobre los mercados cambiarios que, aunque fue cediendo parcialmente con el correr de los meses, generó un aumento de los tipos de cambio reales.

El crecimiento proyectado para 2021

Las economías de la región están comenzando a recuperarse, tal como fue señalado anteriormente y se proyecta para el próximo año la continuidad de esta tendencia. El FMI proyecta una tasa de crecimiento para América Latina y el Caribe de 3,6%. En América Latina las proyecciones para las dos economías de mayor tamaño, Brasil (2,8%) y México (3,5%), son inferiores al promedio. Excluyendo a ambas y a Venezuela, para la que el FMI proyecta una caída del 10%, la proyección para América Latina ascendería a 4,7%.

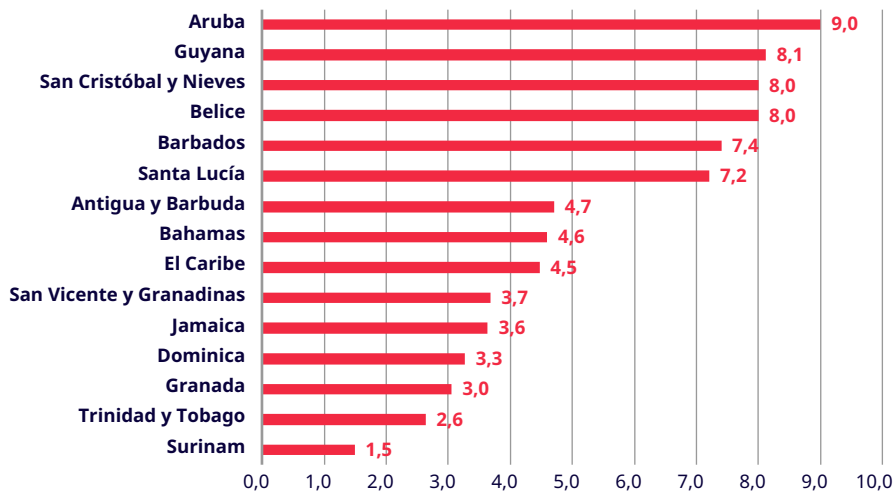
► **GRÁFICO 1.14.** América Latina. Proyección del crecimiento del PIB en 2021 (porcentaje)



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

Para el Caribe, el FMI proyecta una tasa de crecimiento de 4,5%. (Gráfico 1.15) Esta proyección se asienta en la previsión de una recuperación de la actividad turística para el próximo año, por lo cual se proyecta una recuperación significativamente mayor para los países más dependientes del turismo que para aquellos cuya economía depende más de la producción y exportación de materias primas, tal como es el caso de Trinidad y Tobago (2,6%) y Surinam (1,5%).

▶ GRÁFICO 1.15. El Caribe. Proyección del crecimiento del PIB en 2021 (porcentaje)



Fuente: Fondo Monetario Internacional (FMI).

▶ 2. Tasa de participación, ocupación y desocupación

Significativas contracciones en la oferta y demanda de trabajo y aumento de la desocupación

Durante los tres primeros trimestres del año 2020 y como consecuencia de las medidas de contención de la crisis sanitaria, las tasas de participación y de ocupación laboral de América Latina y el Caribe experimentaron fuertes contracciones que no tienen precedentes en la historia reciente de la región. A su vez, la tasa de desocupación se incrementó por encima de los dos dígitos, su mayor nivel en más de una década.

El desempeño de los indicadores de oferta, demanda y desocupación regionales en lo que va de 2020 muestra un quiebre en la dinámica observada desde 2016, en que las tasas de participación y ocupación experimentaron leves incrementos y la tasa de desocupación se mantuvo en torno al 8% (Cuadro 2.1). En cambio, en los tres primeros trimestres de 2020 en comparación con el mismo periodo de 2019, destaca la fuerte contracción que experimentan tanto la tasa de participación en la fuerza de trabajo (-5,4 puntos porcentuales (p.p.)) como la tasa de ocupación (-6,0 p.p.). En el mismo periodo, como consecuencia de la

▶▶ Durante los tres primeros trimestres del año 2020 y como consecuencia de las medidas de contención de la crisis sanitaria, las tasas de participación y de ocupación laboral de América Latina y el Caribe experimentaron fuertes contracciones que no tienen precedentes en la historia reciente de la región.

▶ Crisis
COVID-19

En una crisis
tan abrupta
e incomparable,
la desocupación
cuenta solo
parte de la historia.



▶ Ante la falta de oportunidades

23



MILLONES*

de mujeres y hombres
SALIERON DE LA FUERZA DE TRABAJO
y dejaron de buscar empleo

La tasa de participación bajó

57,2%

-
5,4
pp.

* Estimación en base
a datos de CELADE.

contracción más acentuada de la tasa de ocupación respecto de la caída de la tasa de participación, la tasa de desocupación registró el mayor aumento (1,9 pp.) observado desde 2008, alcanzando 10,6%. Por ende, el comportamiento de los principales indicadores de mercado laboral reflejó el impacto que las medidas implementadas frente a la crisis sanitaria tuvieron en el nivel de actividad de las economías de la región, lo que se tradujo a su vez en los fuertes ajustes de la demanda y oferta laboral y en incrementos sustantivos de la tasa de desocupación.

► **CUADRO 2.1.** América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales. 2008-2020 (porcentajes)

Años	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
Datos anuales ^{a/}			
2010	61,9	57,7	6,9
2011	61,8	57,8	6,4
2012	62,5	58,5	6,4
2013	62,2	58,3	6,3
2014	62,1	58,3	6,1
2015	62,0	57,9	6,6
2016	62,1	57,3	7,8
2017	62,4	57,4	8,1
2018	62,5	57,6	8,0
2019 ^{b/}	62,7	57,8	8,0
Promedio tres primeros trimestres ^{c/}			
2019 I - III	62,6	57,2	8,7
2020 I - III	57,2	51,2	10,6

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Los datos anuales comprenden a 26 países.

b/ Los datos anuales del 2019 tienen carácter preliminar.

c/ Los datos promedios al III trimestre 2019 y 2020 son preliminares y comprenden 15 países.

Otro aspecto que destaca es la rápida caída de la oferta laboral representada por la tasa de participación durante el inicio de la crisis sanitaria. Históricamente se ha observado que los ajustes de la demanda laboral son más rápidos frente a los cambios en el nivel de actividad económica, mientras que los ajustes de la oferta laboral son relativamente más inelásticos en el corto plazo. Por ende, la tasa de ocupación tiende a reaccionar más rápidamente a la desaceleración económica, mientras que la tasa de participación tiende a mostrar ajustes menos profundos, como fue lo que ocurrió en los periodos 2009-2010 y 2014-2017. A ese comportamiento de la oferta laboral regional contribuyó de forma significativa el aumento constante de la participación femenina, que sostuvo el alza a la oferta laboral de manera tendencial.

Durante la crisis sanitaria, en cambio, la contracción de la tasa de participación fue casi tan profunda como la experimentada por la tasa de ocupación ya que precisamente las restricciones al movimiento impedían la búsqueda de empleo para muchas personas. Por ello, no se observó un rezago en la reacción de la tasa de participación durante la crisis sanitaria, sino que se produjo un trasvasije casi automático hacia estar fuera de la fuerza de trabajo de aproximadamente 5,4 pp. de la Población en Edad de Trabajar (PET). Como se discute más adelante, la fuerte caída de la participación femenina fue un factor distintivo de esta crisis. Como resultado, la contracción sin precedentes de la oferta laboral amainó el efecto de la disminución de la demanda, lo que contuvo la magnitud del aumento de la tasa de desocupación regional.

La fuerte contracción de la demanda y oferta laboral se dio desde el segundo trimestre de 2020

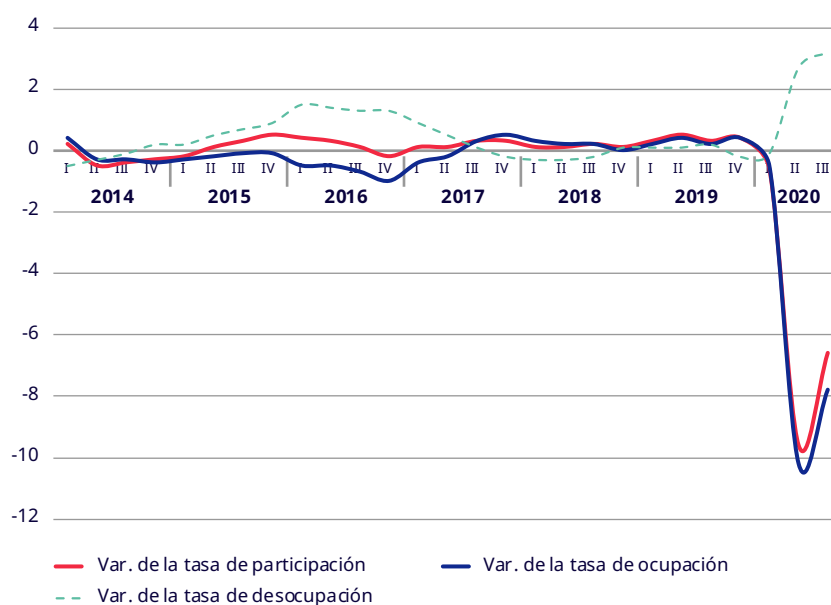
Cuando se analiza la evolución trimestral de los principales indicadores de mercado laboral se observa que la fuerte contracción económica regional producto de la crisis sanitaria empezó a reflejarse con fuerza desde el segundo trimestre de 2020 (Gráfico 2.1). Antes de la generalización de la crisis sanitaria, la tasa de desocupación regional disminuyó el cuarto trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2020, pero en contextos muy distintos. A fines de 2019, la tasa de ocupación aumentó más que la tasa de participación. En cambio, cuando las medidas de confinamiento empezaron a implementarse en marzo, la tasa de participación se contrajo ligeramente más que la tasa de ocupación en el primer trimestre de 2020.

El efecto de la contracción económica se evidenció en toda su dimensión desde el segundo trimestre de 2020, tal como se anticipó en OIT (2020e), cuando las tasas de participación y ocupación cayeron respecto de similar periodo de 2019 en -9,6 pp. y -10,2 pp., respectivamente. Este comportamiento fue particularmente negativo, considerando no solo el aumento de la tasa de desocupación ese trimestre (2,7 pp.) sino, además, la magnitud de la contracción de la oferta y la demanda.

Para ponerla en perspectiva, esta significó que durante el segundo trimestre de 2020 cerca de un sexto de la ocupación fue destruido, mientras que una proporción similar salió de la fuerza laboral.

En el tercer trimestre de 2020, si bien continuó el impacto de la crisis sanitaria en los indicadores del mercado laboral, la flexibilización de las medidas de confinamiento y la reapertura parcial o total de actividades económicas permitió un retorno parcial de la fuerza laboral y la recuperación parcial del empleo en comparación con el trimestre inmediatamente anterior. En comparación interanual, se registraron contracciones significativas (pero menores que en el segundo trimestre) respecto del mismo período de 2019 en las tasas de participación (-6,6 pp.) y ocupación (-7,8 pp.) respectivamente, junto con un aumento de la tasa de desocupación de 3,2 pp.

► **GRÁFICO 2.1.** América Latina y el Caribe (14 países): variación interanual de la tasa de ocupación, la tasa de desocupación y la tasa de participación. Trimestres 2014 I a 2020 III (puntos porcentuales)^{a/}



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

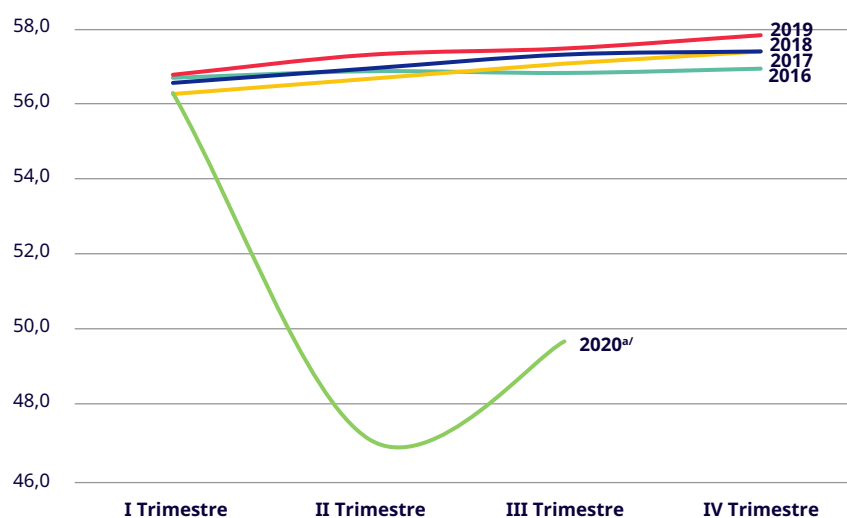
a/ Países incluidos: Argentina, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de) (a partir de 2016), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay (a partir de 2017), Perú, República Dominicana (a partir de 2015), Trinidad y Tobago, y Uruguay.

b/ Datos preliminares.

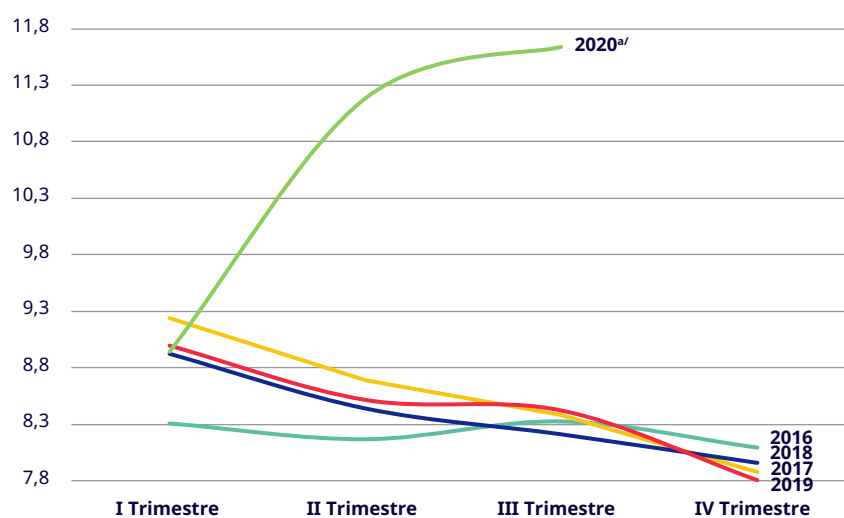
El análisis de la evolución de los indicadores laborales también muestra que el impacto de la crisis sanitaria de 2020 fue mucho más fuerte que los patrones estacionales observados anualmente (Gráfico 2.2). En el caso de la tasa de ocupación, se observa que anualmente existe una estacionalidad que llevaba al indicador desde niveles más bajos al inicio de cada año a incrementarse a lo largo del mismo hasta alcanzar su máximo nivel en el último trimestre (panel A). Sin embargo, la tasa de ocupación en 2020 ha mostrado los efectos de la fuerte contracción económica en los dos trimestres centrales, en donde se concentró el impacto de la crisis sanitaria. Para la tasa de desocupación (panel B), se observa que la estacionalidad opera desde un mayor nivel en el primer trimestre de cada año hacia niveles menores en los siguientes trimestres. En 2020 en cambio, la tasa de desocupación experimentó un aumento constante en los tres primeros trimestres.

► **GRÁFICO 2.2.** América Latina y el Caribe (14 países): evolución trimestral de la tasa de desocupación y ocupación. Trimestres 2016 I – 2020 III (porcentajes)

Panel A. Tasa de ocupación



Panel B. Tasa de desocupación



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Países incluidos: Argentina, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de) (a partir de 2016), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay (a partir de 2017), Perú, República Dominicana (a partir de 2015), Trinidad y Tobago, y Uruguay.

a/ Preliminar.

►► Uno de los aspectos gravitantes a la hora de analizar los indicadores regionales tiene que ver con los comportamientos de los mercados laborales de Brasil y México, que influyen de manera determinante en los promedios subregionales y regionales por su tamaño, que, en conjunto, alcanza a cerca de dos tercios de la PEA de la región.

Análisis por subregiones y países

Evolución regional atenuada por el comportamiento de los mercados laborales de México y Brasil

Los indicadores laborales agregados de la región dan cuenta de la relevante magnitud del impacto de la crisis sanitaria. Sin embargo, para tener una apreciación más completa, se requiere el análisis subregional y por países a efectos de comprender los matices de los efectos de la pandemia en el mercado laboral de América Latina y el Caribe durante el año 2020 (Cuadro 2.2).

Como se discutió anteriormente, si bien todos los países de la región experimentaron una contracción económica, su magnitud ha sido distinta y ello ha repercutido en los mercados laborales con diferentes intensidades. Por ejemplo, la crisis sanitaria ha afectado con fuerza a sectores como el turismo y el comercio, los cuales, dependiendo de la intensidad del empleo y de su importancia económica en cada país, han generado efectos diferenciados en la contracción del empleo y en la intensidad de los flujos de salida de la fuerza de trabajo y de la desocupación.

Uno de los aspectos gravitantes a la hora de analizar los indicadores regionales tiene que ver con los comportamientos de los mercados laborales de Brasil y México, que influyen de manera determinante en los promedios subregionales y regionales por su tamaño, que, en conjunto, alcanza a cerca de dos tercios de la PEA de la región. Aun cuando en 2020 los dos países también experimentaron contracciones muy fuertes en su oferta y demanda laboral y aumentos en su tasa de desocupación, estas contracciones fueron de menor magnitud respecto del conjunto de los otros países. En efecto, sin Brasil ni México, la región experimentó una reducción aún más acentuada de la tasa de participación y de la tasa de ocupación (-0,8 pp. y -1,5 pp. adicionales, respectivamente), y un aumento aún mayor de la desocupación (1,3 pp.).

A nivel subregional también se aprecian impactos diferenciados en los indicadores del mercado laboral. Si bien no es posible contar con promedios subregionales para el conjunto de países de Centroamérica y México y Caribe Anglo-parlante, se observa que a nivel de América del Sur, el efecto negativo de la crisis sanitaria fue mucho más profundo en los Países Andinos que en el Cono Sur. En efecto, los Países Andinos experimentaron entre los tres primeros trimestres de 2020 contracciones de la tasa de participación y ocupación de -7,5 pp. y -9,6 pp., respectivamente. A su vez, la tasa de desocupación de la subregión se incrementó en 4,4 pp. En cambio, en los países del Cono Sur, las tasas de participación y ocupación cayeron alrededor de 5 pp., mientras que la tasa de desocupación aumentó 1,4 pp.

► **CUADRO 2.2.** América Latina y el Caribe (15 países): principales indicadores del mercado de trabajo, según subregión. Promedios nacionales al III trimestre de 2019 y 2020 (porcentajes)

Región	Tasa de participación			Tasa de ocupación			Tasa de desocupación		
	Promedio I-III Trimestre ^{a/}			Promedio I-III Trimestre ^{a/}			Promedio I-III Trimestre ^{a/}		
	2019	2020	Variación (pp.)	2019	2020	Variación (pp.)	2019	2020	Variación (pp.)
América Latina y el Caribe	62,6	57,2	-5,4	57,2	51,2	-6,0	8,7	10,6	1,9
América Latina y el Caribe sin México y Brasil	64,7	58,5	-6,2	59,7	52,2	-7,5	7,7	10,9	3,2
Brasil	62,0	57,1	-4,9	54,4	49,9	-4,6	12,2	13,4	1,2
México	60,0	54,9	-5,1	57,9	52,5	-5,4	3,5	4,5	0,9
Centroamérica y México ^{b/}	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.
Caribe Anglo-parlante ^{c/}	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.
América del Sur ^{d/}	63,2	57,5	-5,6	56,8	50,4	-6,3	10,2	12,4	2,2
Países Andinos ^{e/}	66,7	59,2	-7,5	62,1	52,5	-9,6	6,9	11,3	4,4
Cono Sur ^{f/}	61,9	56,9	-5,0	54,8	49,7	-5,1	11,5	12,8	1,4
Cono Sur sin Brasil	61,5	56,2	-5,3	55,9	50,1	-5,8	9,1	11,0	1,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota General: los datos promedios al III trimestre y del periodo enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la crisis sanitaria. Datos preliminares.

a/ El promedio al III trimestre incluye a los países que han presentado datos en alguno de los tres trimestres y comprende a 15 países: Argentina, Bolivia (Estado Plur. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía y Uruguay.

b/ Centro América: Los datos disponibles de los países de la Subregión de Centro América no son suficientes para obtener un promedio representativo de la subregión.

c/ Caribe Anglo-parlante: Los datos disponibles de los países de la Subregión del Caribe Anglo-parlante no son suficientes para obtener un promedio representativo de la subregión.

d/ América del Sur incluye a: Argentina, Bolivia (Estado Plur. de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay.

e/ Países Andinos incluye a: Bolivia (Estado Plur. de), Colombia, Ecuador y Perú.

f/ Cono Sur incluye a: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

A nivel de países también se observan diferencias en las magnitudes de las variaciones de los principales indicadores del mercado laboral. Por una parte, la tasa de participación se redujo en los 15 países para los que se cuenta con información disponible en los tres primeros trimestres de 2020 (Cuadro 2.3), aunque la contracción fue menor a 2 pp. en los países del Caribe angloparlante (Jamaica y Santa Lucía), seguidos por Uruguay. En cambio, en Perú, Chile, Ecuador y Argentina la caída de la participación superó los 5 puntos porcentuales.

A su vez, la tasa de ocupación también disminuyó en todos los países analizados. Sin embargo, mientras que en Nicaragua, Uruguay y Santa Lucía la contracción del indicador estuvo por debajo de los 3 puntos porcentuales, en Perú, Ecuador, Chile y Colombia la caída de la tasa de ocupación superó los 7 puntos porcentuales. Por último, la tasa de desocupación experimentó incrementos en 13 países, observándose el mayor impacto de estos aumentos en Costa Rica, Colombia y Ecuador, mientras que se redujo en República Dominicana y Nicaragua.

► **CUADRO 2.3.** América Latina y el Caribe (15 países): principales indicadores del mercado de trabajo, según país. Promedios nacionales al III trimestre de 2019 y 2020 (porcentajes)

País	Tasa de participación			Tasa de ocupación			Tasa de desocupación		
	Promedio I-III Trim.			Promedio I-III Trim.			Promedio I-III Trim.		
	2019	2020	Var. (pp.)	2019	2020	Var. (pp.)	2019	2020	Var. (pp.)
América Latina									
Argentina ^{a/}	59,2	53,9	-5,3	53,0	47,7	-5,4	10,4	11,8	1,4
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	68,6	64,7	-3,9	65,1	59,4	-5,8	5,1	8,3	3,2
Brasil	62,0	57,1	-4,9	54,4	49,5	-4,9	12,2	13,4	1,2
Chile	62,8	55,9	-6,9	58,2	49,9	-8,3	7,3	10,9	3,7
Colombia ^{c/}	63,1	58,4	-4,7	56,3	48,6	-7,6	10,8	16,8	6,0
Costa Rica	62,4	60,0	-2,3	55,2	48,5	-6,7	11,5	19,5	7,9
Ecuador ^{c/ d/}	67,3	61,9	-5,5	64,2	55,7	-8,4	4,7	9,9	5,2
México ^{i/}	60,0	54,9	-5,1	57,9	52,5	-5,4	3,5	4,5	0,9
Nicaragua ^{a/}	71,1	68,8	-2,3	67,0	65,3	-1,8	5,7	5,1	-0,6
Paraguay ^{i/}	72,2	69,5	-2,7	67,2	64,0	-3,2	6,9	7,9	1,0
Perú ^{f/}	72,5	59,6	-12,9	69,5	55,1	-14,5	4,1	7,8	3,7
República Dominicana ^{a/}	65,0	60,0	-5,0	61,0	57,3	-3,7	6,1	4,4	-1,7
Uruguay ^{g/}	62,0	60,2	-1,8	56,4	54,1	-2,3	9,0	10,2	1,2
Caribe Anglo/holandó parlante									
Jamaica ^{h/}	64,7	63,5	-1,2	60,1	53,6	-6,5	7,9	10,0	2,0
Santa Lucía ^{i/}	71,5	69,9	-1,6	60,5	57,6	-2,9	15,5	17,6	2,1
América Latina y el Caribe ^{j/}	62,6	57,2	-5,4	57,2	51,2	-6,0	8,7	10,6	1,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota: los datos del promedio al III trimestre de 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos de 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la crisis sanitaria. Datos preliminares.

a/ Datos promedios al I semestre.

b/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Los datos de tasa de participación y desocupación incluyen la desocupación oculta.

d/ El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio; el del III trimestre del 2020 a septiembre.

e/ Los datos promedios del II y III trimestre 2019 provienen de la ENOE, los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE y los del III trimestre 2020 de la ENOE nueva edición.

f/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares.

g/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

h/ Promedio del I y III trimestre.

i/ Promedio del I trimestre.

j/ Promedio ponderado. Excluye la desocupación oculta de Colombia, Ecuador y Jamaica. La ponderación utilizada son la población en edad de trabajar y la fuerza de trabajo.

Los cambios de los principales indicadores laborales muestran dinámicas distintas de los mercados laborales en cada país. En particular, si bien el contexto regional ha sido de disminución de los indicadores de oferta y demanda, ello no necesariamente ha significado que las tasas de desocupación aumentaron. Como se observa en el Gráfico 2.3., la variación anualizada de las tasas de participación y ocupación de los 15 países considerados fueron negativas, aunque con una intensidad distinta entre los indicadores de oferta y demanda. En efecto, considerando que la línea de 45 grados indica que el cambio de las tasas de participación y ocupación es de igual magnitud, en los 13 países que se ubican debajo de la línea la tasa de participación se redujo de forma menos acentuada que la tasa de ocupación, llevando a un aumento en la tasa de desocupación. Lo contrario ocurre en República Dominicana y Nicaragua, que se sitúan por encima de la línea: la tasa de ocupación se contrajo menos que la de participación.

▶ **GRÁFICO 2.3.** América Latina y el Caribe (15 países): variación de la tasa de participación y de la tasa de ocupación. Enero a septiembre, 2019 y 2020 (en puntos porcentuales)



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Mujeres y jóvenes. Población laboral de interés especial

La crisis sanitaria impactó fuertemente tanto a las mujeres como a los hombres

La evolución de los indicadores laborales requiere de particular atención en dos de los grupos que enfrentan mayores impactos como consecuencia de la contracción económica, como son las mujeres y los jóvenes. En el caso del desempeño de las tasas de participación por sexo (Cuadro 2.4), se aprecia que durante la crisis sanitaria la fuerte contracción de las tasas de participación fue similar entre los hombres (-5,5 pp.) como entre las mujeres (-5,4 pp.) durante los tres primeros trimestres de 2020 en comparación con similar periodo de 2020, aunque proporcionalmente fue más importante entre las mujeres dada su menor tasa de participación. Así, este indicador se redujo -10,4% entre las mujeres y -7,4% entre los hombres. Algo similar ocurrió con la tasa de ocupación por sexo. Si bien este indicador cayó en puntos porcentuales más entre los hombres (-6,4 pp.) que entre las mujeres (-5,7 pp.) en el mismo periodo, proporcionalmente el impacto fue mayor en la tasa de ocupación de las mujeres (-12,3%) que en la de los hombres (-9,3%). Finalmente, se produjo un aumento más acentuado de la tasa de desocupación de los hombres (2,0 pp.) respecto de las mujeres (1,8 pp.), aunque con un contexto de caída de la participación femenina relativamente más significativo.

Desde una perspectiva de mediano plazo, la crisis sanitaria en 2020 ha tenido un impacto aún más significativo en el desempeño de los indicadores laborales de las mujeres. Entre 2015 y 2019 las tasas

de participación y ocupación femenina crecieron 1,8 pp. y 0,8 pp., respectivamente. Esto contrasta con la contracción de la participación (-0,3 pp.) y ocupación (-1,1 pp.) de los hombres en el mismo periodo. Es decir, previo a la crisis sanitaria, lo que ha sostenido a la participación y ocupación regional ha sido la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Por la pandemia, este proceso claramente enfrenta un retroceso, cuyas consecuencias pueden extenderse más allá de la crisis sanitaria sin el debido soporte de los sistemas públicos de cuidados (enfermos, ancianos, niños) y el sistema escolar presencial, que faciliten el retorno de las mujeres al mercado laboral. A su vez, el significativo incremento en la subutilización de la fuerza de trabajo durante 2020 puede también generar mayores dificultades para su reinserción laboral en el futuro. Por ende, la crisis económica regional, puede incluso tener impactos más permanentes si no se implementan respuestas de política sociolaboral pertinente.

► **CUADRO 2.4.** América Latina y el Caribe: principales indicadores del mercado de trabajo por año, según sexo. 2015 - III trimestre 2020 (tasas anuales medias)

Indicadores ^{a/}	2015	2016	2017	2018	2019	Promedio I-III Trim. ^{b/}		
						2019	2020	Var (pp.)
Tasa de participación	62,0	62,1	62,4	62,5	62,7	62,6	57,2	-5,4
Hombre	75,2	75,1	75,2	75,1	74,9	74,2	68,7	-5,5
Mujer	49,7	50,0	50,6	50,9	51,4	51,8	46,4	-5,4
Tasa de ocupación	57,9	57,3	57,4	57,6	57,8	57,2	51,2	-6,0
Hombre	71,0	70,1	70,0	70,0	69,9	68,8	62,4	-6,4
Mujer	45,8	45,5	45,8	46,2	46,6	46,5	40,9	-5,7
Tasa de desocupación	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	8,7	10,6	1,9
Hombre	5,7	6,8	7,0	6,9	6,8	7,4	9,4	2,0
Mujer	7,9	9,2	9,6	9,5	9,5	10,3	12,1	1,8

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota General: los datos promedios del I, II y III trimestre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la crisis sanitaria.

a/ El promedio regional de los principales indicadores para el período 2015 - 2019 considera 26 países.

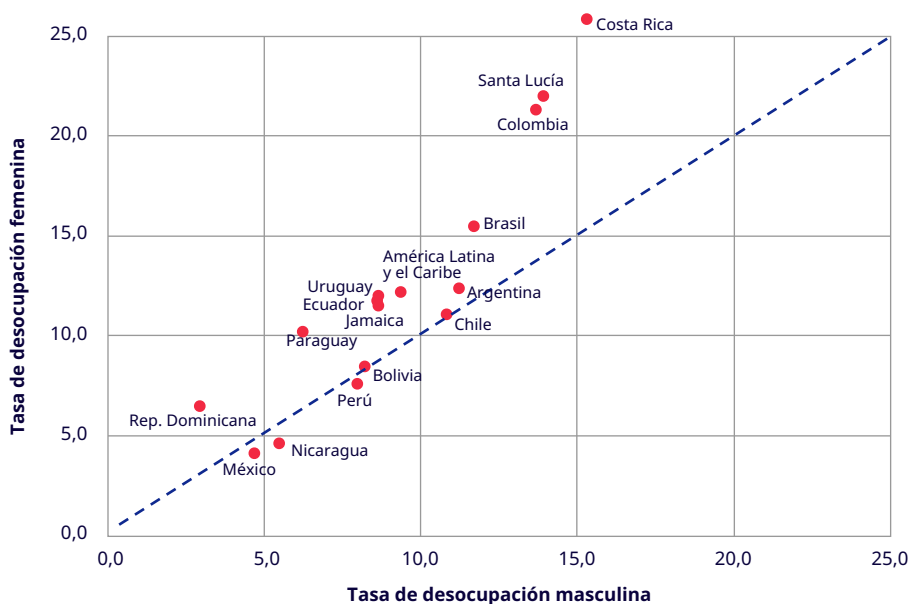
b/ El promedio regional de los principales indicadores para los tres primeros trimestres de 2019 - 2020 considera 15 países. Datos preliminares.

Por otra parte, en el Gráfico 2.4 se aprecian las diferencias de género que prevalecen en toda la región. En particular, en la representación del panel A, los países que se ubican en la diagonal reflejan que las tasas de desocupación por sexo son iguales, mientras que el indicador es mayor entre las mujeres respecto de los hombres si los países están por encima de la línea, ocurriendo lo contrario cuando se encuentran por debajo de la diagonal. Por ende, con excepción de Nicaragua, México y Perú, la tasa de desocupación entre los hombres es mayor que entre las mujeres en la mayoría de países de la región. Por otra parte, Bolivia y Chile están cerca de la paridad en desocupación.

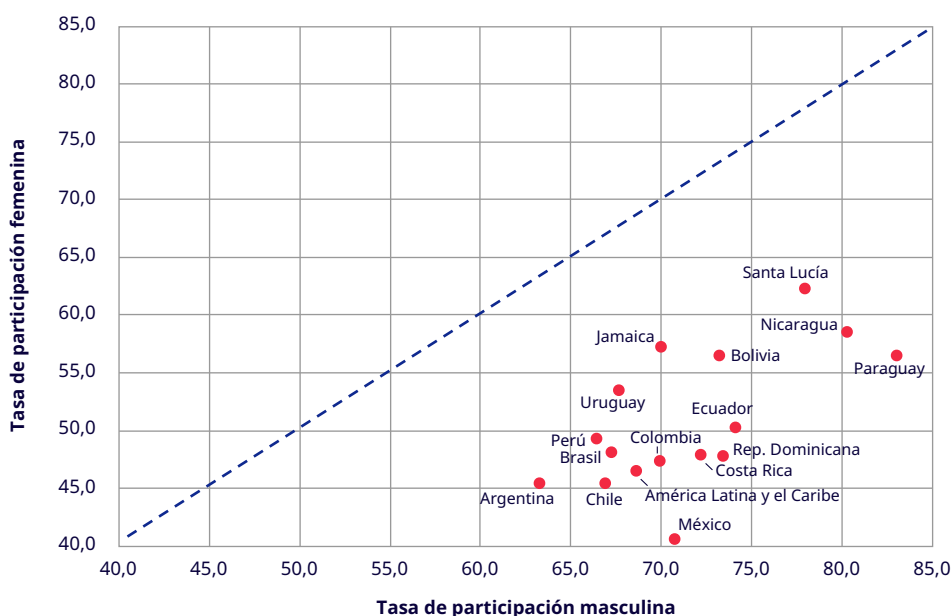
La crisis sanitaria también dejó expuesta las brechas de participación (panel B). Las distancias respecto de la igualdad de participación (diagonal del panel B) son evidentes: en promedio, la tasa de participación de las mujeres representa poco más de dos tercios de la tasa de participación de los hombres. Sin embargo, se aprecian matices respecto de la brecha de participación por sexo. Mientras que en Jamaica, Santa Lucía y Uruguay la relación entre las tasas de participación femenina y masculina supera el 79%, en México y República Dominicana dicha relación es inferior al 65%.

► **GRÁFICO 2.4.** América Latina y el Caribe (15 países): brecha entre tasa de desocupación y tasa de participación por sexo. Enero a septiembre de 2020 (porcentajes)

Panel A. tasa de desocupación



Panel B. tasa de participación



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

La crisis sanitaria afectó particularmente a los jóvenes

La vulnerabilidad laboral de los jóvenes (entre 15 y 24 años) ha quedado particularmente expuesta durante la crisis sanitaria. Si bien la situación estructural de los jóvenes antes de la pandemia se ha caracterizado por las bajas tasas de participación y de ocupación, junto con tasas de desocupación que triplican las de los adultos (de 25 años y más), durante la pandemia los indicadores laborales de los jóvenes se han deteriorado de manera significativa, lo que exacerba las barreras de empleabilidad de corto y mediano plazo para los trabajadores jóvenes (CEPAL/OIT, 2020).

Las mujeres

La crisis ha tenido un impacto más significativo sobre las mujeres. Su tasa de participación bajó en

▼ **10,4%**

frente a 7,4% de los hombres.

Los jóvenes

La tasa de desocupación juvenil subió 2,7 pp. a

▲ **23,2%**

...un nivel que no había sido registrado antes.

► Uno de cada cuatro jóvenes en el mercado laboral está sin empleo en los tres primeros trimestres de 2020.



En particular, durante los primeros tres trimestres de 2020 respecto de igual periodo de 2019, las tasas de participación y de ocupación de los jóvenes cayeron en torno a los 5,5 pp., hasta ubicarse en 42,7% y 33,0%, respectivamente (Cuadro 2.5). Por otra parte, en el mismo periodo la tasa de desocupación juvenil experimentó un incremento de 2,7 pp., mayor que el aumento de los adultos (1,9 pp.). En consecuencia, la tasa de desocupación juvenil regional durante la pandemia alcanzó 23,2%, por lo que cerca de uno de cada cuatro jóvenes en América Latina y el Caribe que participa en el mercado laboral está desocupado.

► **CUADRO 2.5.** América Latina: principales indicadores del mercado de trabajo por año, según tramos de edad 2015- III trimestre 2020 (porcentajes) (tasas anuales medias)

Indicadores ^{a/}	2015	2016	2017	2018	2019	Promedio I-III Trim. ^{b/}		
						2019	2020	Var (pp.)
Tasa de participación	62,0	62,1	62,4	62,5	62,7	62,6	57,2	-5,4
15 a 24 años	47,2	47,3	47,6	47,8	48,0	48,1	42,7	-5,4
25 años y mas	67,4	67,5	67,5	67,5	67,4	67,1	62,2	-4,9
Tasa de ocupación	57,9	57,3	57,4	57,6	57,8	57,2	51,2	-6,0
15 a 24 años	40,1	38,8	38,8	38,9	39,1	38,4	33,0	-5,3
25 años y mas	64,1	63,6	63,4	63,5	63,3	62,7	57,0	-5,7
Tasa de desocupación	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	8,7	10,6	1,9
15 a 24 años	15,2	18,3	18,8	18,8	18,7	20,5	23,2	2,7
25 años y mas	5,0	5,9	6,1	6,0	6,0	6,5	8,5	1,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

Nota: los datos promedios del I, II y III trimestre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la crisis sanitaria.

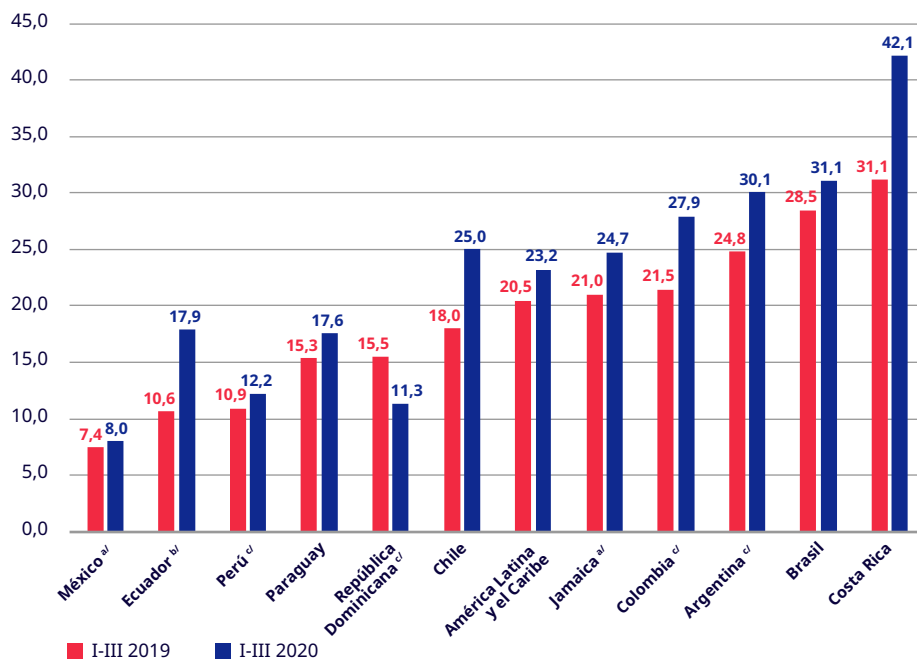
a/ El promedio regional de los principales indicadores para el período 2015 - 2019 considera 26 países.

b/ El promedio regional de los principales indicadores para el III trimestre 2019 - 2020 considera 15 países. Datos preliminares.

A nivel de los países de la región, el impacto de la crisis sanitaria en la desocupación juvenil tiene matices. Por una parte, el contexto de la desocupación juvenil en los países es estructuralmente diverso. Mientras que en países como México la desocupación juvenil es menor a los dos dígitos, en países como Costa Rica

y Brasil la desocupación afecta a más de un tercio de los jóvenes que participan en el mercado laboral (Gráfico 2.5). Por otra parte, la evolución de la tasa de desocupación en los tres primeros trimestres de 2020 y 2019 muestra diversas intensidades en las variaciones de la tasa de desocupación juvenil por país, con incrementos superiores a los 6 pp en Ecuador, Chile y Colombia.

► **GRÁFICO 2.5.** América Latina y el Caribe: tasa de desocupación juvenil por país. Enero a septiembre de 2019 y 2020 (porcentajes)



Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Corresponden al I y III trimestre.

b/ Corresponde al II y III trimestre.

c/ Corresponden al I semestre.

► Recuadro 1. Los desafíos estadísticos durante la pandemia

La pandemia de la COVID-19 ha representado desafíos importantes para la calidad y continuidad de la información laboral de América Latina y el Caribe. En general, todas las encuestas han sido afectadas, pero dichos desafíos han sido especialmente relevantes en el caso de las encuestas de hogares. A diferencia de otros procesos de crisis que han afectado a las economías y mercados laborales de la región en el pasado, durante el año 2020, las medidas de confinamiento total o parcial de los hogares y de distanciamiento social y/o cuarentena, han limitado la capacidad de los encuestadores para acceder a los mismos. En consecuencia, y en especial en la primera fase de la pandemia, las Oficinas Nacionales de Estadísticas (ONEs) de la región enfrentaron dificultades significativas para continuar con su labor de provisión de información para los tomadores de decisión y responsables de la elaboración de las políticas sociolaborales.

Para dar respuesta a los problemas del relevamiento de datos las ONEs han implementado diversas medidas de contingencia, una de las más significativas ha sido el cambio del modo de recolección de información de las encuestas de hogares, pasando desde un formato presencial –cara a cara– a uno telefónico. Este cambio y la crisis de la COVID-19 significaron desafíos muy relevantes en términos logísticos, conceptuales, metodológicos y de análisis para las

ONEs. El cambio en el método de relevamiento de datos, tiene un impacto en las tasas de respuesta, la cobertura y otros aspectos que pueden afectar la calidad de las mediciones de los indicadores laborales y su comparabilidad respecto de lo que se observaba en el pasado. Como consecuencia de lo anterior, las ONE han tenido que realizar un esfuerzo significativo en estudios y correcciones que permitan minimizar los sesgos potenciales de forma de asegurar la producción de estadísticas oficiales de calidad.

Es importante destacar los esfuerzos realizados por las ONEs de la región para limitar al máximo los posibles problemas de medición. En particular, el esfuerzo por mantener el marco conceptual establecido en las recomendaciones internacionales, así como las definiciones operativas y los criterios básicos utilizados para medir los principales indicadores claves del mercado laboral, lo que ha permitido captar el impacto de la pandemia en sus distintas fases y en especial en los grupos de mayor afectación de la misma.

Lo ocurrido en el año 2020 ha replanteado los desafíos relacionados a la provisión de estadísticas laborales y a la mejora de los sistemas estadísticos para el diseño de política sociolaboral. Por un lado, los efectos de la pandemia ponen en evidencia que los sistemas estadísticos deben considerar en el futuro contextos como el actual, viabilizando la disposición de métodos complementarios para el relevamiento de información estadística. Por ende, hoy es más claro que nunca que el perfeccionamiento del marco institucional estadístico de los países debe ser un objetivo permanente. Lo mismo respecto del diseño, complementariedad y disponibilidad de instrumentos y fuentes de información que permitan alimentar con información de calidad y de manera oportuna tanto las decisiones como los objetivos e implementación de las políticas sociolaborales.

Por otra parte, los avances observados este año en el uso e implementación de registros administrativos sociolaborales (vinculados con los seguros de desempleo, beneficiarios de prestaciones sociales y los registros de la seguridad social) en varios países de la región, pueden ayudar a complementar información necesaria para el diseño de las respuestas sociolaborales más allá de la crisis de la COVID-19. De hecho, dada la necesidad de implementar políticas de transferencias de ingresos a los y las trabajadoras formales e informales durante la pandemia, se han ampliado y perfeccionado tanto la cobertura como la disponibilidad de varios registros administrativos sociolaborales. En ese sentido, el fortalecimiento y continuidad de estas innovaciones en el uso de los registros administrativos facilitará contar con información muy útil para el diseño de políticas de carácter más permanente. A ello se suman los desafíos futuros asociados al uso e implementación de Big Data, que eventualmente también pudiera proveer de información complementaria a las estadísticas oficiales de los países.

► 3. Composición del empleo y salarios

Fuerte destrucción de empleos asalariados y no asalariados

La dinámica de desaceleración económica observada en 2018 y 2019 repercutió en la estructura y calidad del empleo regional. En un contexto de tenue crecimiento económico, el empleo por cuenta propia, particularmente no profesional, continuó creciendo. Como contraparte, los empleos de asalariados, privados y públicos, así como el trabajo doméstico, disminuyeron su participación en el empleo total (Cuadro 3.1). En particular, se destaca que desde 2012 a 2019 la participación del empleo asalariado en el empleo total se redujo en 3,6 puntos porcentuales. La mayoría de ese cambio se explica por la caída que experimentó el empleo asalariado del sector privado, particularmente aquél concentrado en empresas con 6 o más trabajadores. Por su parte, la expansión del trabajo por cuenta propia destaca por su continuidad y la importancia en el aumento del segmento no asalariado.

► **CUADRO 3.1.** América Latina. Estructura de la población ocupada nacional, por año, según categoría en la ocupación. 2012, 2015, 2018, 2019^{a/} (porcentajes) ^{b/}

Categorías en la Ocupación	2012	2015	2018	2019
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0
Asalariados	62,6	61,3	59,3	59,0
Públicos	12,3	12,0	12,0	11,8
Privados	50,3	49,2	47,3	47,2
5 o menos trabajadores	11,3	11,0	11,7	11,7
6 o más trabajadores	39,0	38,2	35,6	35,6
No Asalariados	25,1	26,6	28,1	28,5
Empleadores	4,0	4,6	5,1	5,1
5 o menos trabajadores	2,6	2,8	3,1	3,1
6 o más trabajadores	1,5	1,8	2,1	2,0
Cuenta propia	21,1	22,1	23,0	23,4
Profesionales, técnicos y activos	3,1	3,2	3,3	3,5
No profesionales, técnicos y activos	18,0	18,9	19,7	20,0
Trabajo Doméstico	6,9	6,6	6,8	6,6
Trabajadores familiares auxiliares	3,6	3,2	2,8	2,8
Otros	1,8	2,3	3,1	3,0

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Países incluidos: Argentina, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

b/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por categoría en la ocupación, tamaño del establecimiento y profesionales y no profesionales.

Por otra parte, la crisis sanitaria tuvo un impacto profundo en el empleo tanto de las categorías asalariadas como en las no asalariadas. Entre los 7 países para los que se cuenta con información actualizada para el periodo enero-septiembre de 2020 y 2019, se observa el cambio significativo entre el crecimiento del empleo observado en 2019 a la fuerte contracción registrada en 2020 (Cuadro 3.2). En particular, el empleo asalariado total y el empleo por cuenta propia pasaron de crecer 1,8% y 2,3%, respectivamente, en 2019, a una fuerte contracción de -6,8% y -8,9% en 2020. Por otro lado, dentro del mismo empleo asalariado existen diferencias marcadas en 2020. Mientras el empleo asalariado privado se contrajo -10%, el empleo asalariado público fue la única categoría ocupacional que aumentó (2,6%) incluso más que en 2019 (1,1%). A su vez, también se observa el impacto que la crisis sanitaria tuvo en otras categorías ocupacionales. En particular, destaca la fuerte destrucción de empleos entre los empleadores (-9,8%) y en el servicio doméstico (-19,4%). Es decir, en esta categoría de alta concentración de empleo femenino, se destruyeron cerca de un quinto de los empleos regionales. Como se discute en el Recuadro 2, el impacto de la pandemia en esta categoría significó un fuerte retroceso luego de los avances institucionales y de las condiciones de empleo observados a lo largo de la década de 2010.

► **CUADRO 3.2.** América Latina (7 países): variación interanual de los ocupados por categoría ocupacional. Enero a septiembre de 2020 y 2019 (porcentajes)

País	Total ocupados		Asalariados						Empleadores		Cuenta propia		Servicio Doméstico		Otras	
	Promedio I-III Trim.		Total Asalariados		Privado		Público		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Brasil	2,0	-7,5	1,4	-6,7	1,6	-9,3	0,8	3,3	0,4	-7,1	4,4	-6,5	0,0	-17,9	-0,6	-10,7
Chile	2,2	-12,5	2,0	-7,5	1,2	-9,4	5,9	1,6	2,0	-24,2	3,7	-22,5	1,0	-34,6	-10,7	-28,0
Colombia	-1,0	-12,5	2,5	-14,4	2,8	-15,3	-0,7	-4,3	-10,5	-21,7	-4,0	-9,4	4,3	-27,4	-0,3	-7,9
Costa Rica ^{a/}	3,4	-11,0	1,3	-11,8	-13,8	-17,4	14,0	-8,0	16,2	-5,5
México ^{a/}	2,2	-7,8	1,9	-4,8	2,5	-7,5	3,6	-12,8	0,8	-17,7
Paraguay	1,9	-3,0	1,3	-6,1	0,8	-7,9	3,2	1,1	19,8	-26,3	0,8	7,2	5,7	-16,5	-5,5	10,3
República Dominicana ^{b/}	3,2	-4,9	7,5	-3,1	10,8	-4,9	-0,8	1,8	0,3	-4,4	-2,1	-4,8	6,8	-16,1	-7,4	-22,5
TOTAL (7 países) ^{c/}	1,8	-8,3	1,8	-6,8	2,0	-10,0	1,1	2,6	0,2	-9,8	2,3	-8,9	0,8	-19,4	-0,1	-13,5

Fuente: OIT, con base en cifras oficiales de las encuestas de hogares.

^{a/} Asalariados incluye servicio doméstico.

^{b/} Los datos del III trimestre del 2019 y 2020, corresponden al I semestre de cada año.

^{c/} Los datos del III trimestre 2020 es una estimación preliminar. Los promedios regionales de asalariados privados y públicos, así como el servicio doméstico, solo comprenden a los países que presentan datos.

En los tres primeros trimestres de 2020 también se aprecian intensidades distintas en la evolución del empleo por categoría ocupacional a nivel de país. Mientras que en Colombia y Costa Rica la contracción del empleo asalariado fue superior a 10%, en República Dominicana fue de alrededor del 3%. Por otra parte, el crecimiento del empleo público regional se debe, en buena medida, al aumento que experimentó esta categoría en Brasil (3,3%). Por otra parte, el empleo por cuenta propia se contrajo -22,5% en Chile y -12,8% en México, mientras que Paraguay la categoría creció 7,2%. Finalmente, la contracción del empleo en el servicio doméstico fue particularmente profunda en Chile (-34,6%) y Colombia (-27,4%) (recuadro 2).

▶ **Recuadro 2.** El impacto de la COVID-19 en el trabajo doméstico remunerado

La pandemia de la COVID-19 ha impactado negativamente tanto el empleo como su calidad en varios grupos de trabajadores formales e informales. En particular, el trabajo doméstico remunerado de la región es una de las categorías ocupacionales más afectadas tanto por la magnitud de la destrucción de puestos de trabajo como por la vulnerabilidad que han experimentado las trabajadoras del sector durante la pandemia. En ese sentido, la pandemia ha dejado en evidencia la necesidad de las trabajadoras domésticas remuneradas (TDRs) de avanzar en sus derechos para acceder a los beneficios sociolaborales que corresponden a otros trabajadores asalariados.

Los efectos negativos de la pandemia en el trabajo doméstico son particularmente notorios y significan un retroceso respecto de lo observado en la década de 2010, cuando se llevaron a cabo varias reformas legales en la región al alero del Convenio 189 (2011) sobre trabajadores y trabajadoras domésticas. América Latina y el Caribe ha ejercido el liderazgo en materia de ratificación y protección legal de las TDRs: Uruguay fue el primer país que ratificó el Convenio 189 (2012) a nivel global y la nuestra es la región con la mayor cantidad de ratificaciones (17).

Si bien estos cambios han significado incrementos importantes en los salarios mínimos en el trabajo doméstico remunerado y la cobertura de la seguridad social (como fue el caso de México en 2019), persisten sensibles brechas respecto a otros asalariados: a nivel regional, menos de un tercio de las trabajadoras domésticas tienen cobertura de la seguridad social y sus salarios siguen siendo precarios. Además, las mejoras de la legislación del trabajo doméstico remunerado equipararon pisos mínimos en aspectos básicos, pero en la mayoría de los casos no han podido avanzar hacia el logro de protecciones y prestaciones como seguros de desempleo, pagos de horas extra o acceso a capacitación, ni en la provisión de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. A ello se añaden las dificultades para la fiscalización, lo que produce mayores niveles de incumplimiento respecto de otros asalariados. No obstante, países como Uruguay han registrado avances importantes en esta década, a través de nueva legislación (seguridad social, contratos) y fiscalización. Como consecuencia, las TDRs uruguayas tienen la mayor cobertura de seguridad social de América Latina, alcanzando más del 65%.

La pandemia de la COVID-19 deja en evidencia la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas remuneradas, sobre todo respecto de los riesgos de contagio de la enfermedad, dado que su lugar de trabajo (el hogar) es cerrado y sus tareas implican interacción con los miembros del hogar al que prestan servicios. Resalta la escasez de legislación sobre las condiciones de seguridad y salud mínimas para las TDRs. A ello se suma que 8 de cada 10 TDRs en la región son informales. Por ende, si no pueden asistir a su lugar de trabajo, en la práctica en muchos casos dejan de recibir ingresos laborales. Por otra parte, es mucho más débil la aplicación de las normas que permiten mantener el vínculo laboral en un contexto de crisis, por lo que muchas TDRs deben vivir en los hogares en los que prestan servicio durante la época de cuarentena. Especialmente vulnerables son las TDRs migrantes, tanto a las consecuencias de la ruptura del vínculo laboral o en caso contrario al ser forzadas a permanecer en el hogar al que prestan servicios.

En ese contexto, urge considerar a las trabajadoras domésticas remuneradas durante y más allá de las respuestas sociolaborales a la crisis. Las medidas de corto y mediano plazo deben contemplar transferencias de ingresos a estas trabajadoras por medio de programas de transferencias directas. Para su mejor protección en futuras crisis, es importante incluirlas en los seguros de desempleo, como ocurrió por ejemplo en Chile. A su vez, se debe garantizar su acceso a los servicios de salud y de seguridad social, en particular los relacionados con la provisión de equipo adecuado, el acceso a servicios de salud por enfermedades contraídas en el lugar de trabajo o la posibilidad de acogerse a licencias por enfermedad pagadas. En particular, en Argentina se realizó campaña para garantizar el derecho a licencia de las trabajadoras domésticas y para reforzar sus derechos en el contexto de la emergencia.

En lo esencial, los esfuerzos para que la legislación reconozca la vulnerabilidad en que se encuentran las TDRs deben continuar. Ello es particularmente evidente luego de que la pandemia significó un fuerte retroceso para los empleos de las TDRs, luego de los avances experimentados en una década. Considerando que en 2021 se conmemoran 10 años de la ratificación del Convenio 189, es necesario que continúen los esfuerzos por equiparar los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas con los del resto de los asalariados en todas las dimensiones, más allá de la pandemia.

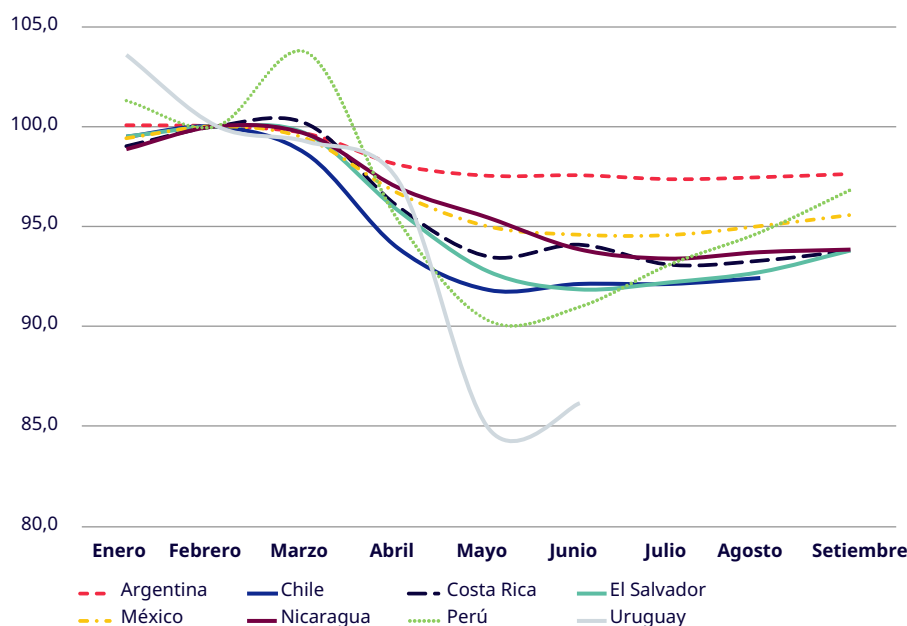
Caída generalizada del empleo registrado

Los efectos de la crisis sanitaria en América Latina y el Caribe también se manifestaron en el desempeño del empleo registrado. En efecto, tanto por su creación o destrucción como por su composición, el empleo registrado guarda relación con el modo en que evoluciona el empleo general y con la dinámica de su formalización. En el contexto de la pandemia, la fuerte pérdida de empleos formales influyó regionalmente de manera generalizada en el indicador de empleo registrado desde abril de 2020 (Gráfico 3.1). En particular, en los ocho países con los que cuenta información⁴, se aprecia que el empleo registrado durante la pandemia alcanzó en mayo su cota mínima, a partir de la cual o bien se ha recuperado parcialmente (como en Perú y El Salvador) o se ha mantenido estancado (Costa Rica, Nicaragua y Argentina). Más aún, la caída generalizada del indicador en cada país pone de manifiesto el efecto de la destrucción de puestos de trabajo en la calidad del empleo regional. No obstante, como se discute en el Recuadro 3, esto no se ha traducido automáticamente en un aumento de la informalidad, dada la magnitud de la contracción de los empleos por cuenta propia y otros de condiciones informales.

►► En el contexto de la pandemia, la fuerte pérdida de empleos formales influyó regionalmente de manera generalizada en el indicador de empleo registrado desde abril de 2020 (Gráfico 3.1).

4 Las series nacionales no son comparables, pues la definición del empleo registrado varía de una a otra.

▶ **GRÁFICO 3.1.** América Latina (8 países): empleo asalariado registrado. (Índice febrero de 2020=100)



Fuente: OIT, con base en información oficial de los países.

Nota: Se incluye a Argentina, Chile, Costa Rica, El Salvador, México, Nicaragua, Perú y Uruguay.

▶ **Recuadro 3.** Cambios en la dinámica del empleo informal y formal durante la pandemia

Durante los eventos de contracción económica que América Latina y el Caribe ha registrado a través de su historia, el mercado laboral de la región experimentó aumentos de la informalidad del empleo. En efecto, las recesiones económicas en la región se caracterizaron por la pérdida de empleos, sobre todo asalariados, muchos de los cuales transitaron al cuentapropismo. En ese sentido, la dinámica durante los ciclos contractivos implicó un fuerte traslado de empleos formales hacia la informalidad. Así, el sector informal se convirtió durante las crisis en el amortiguador del mercado laboral que, por un lado, limitaba el aumento de la desocupación y generaba alguna fuente de ingresos para los asalariados que perdían su trabajo.

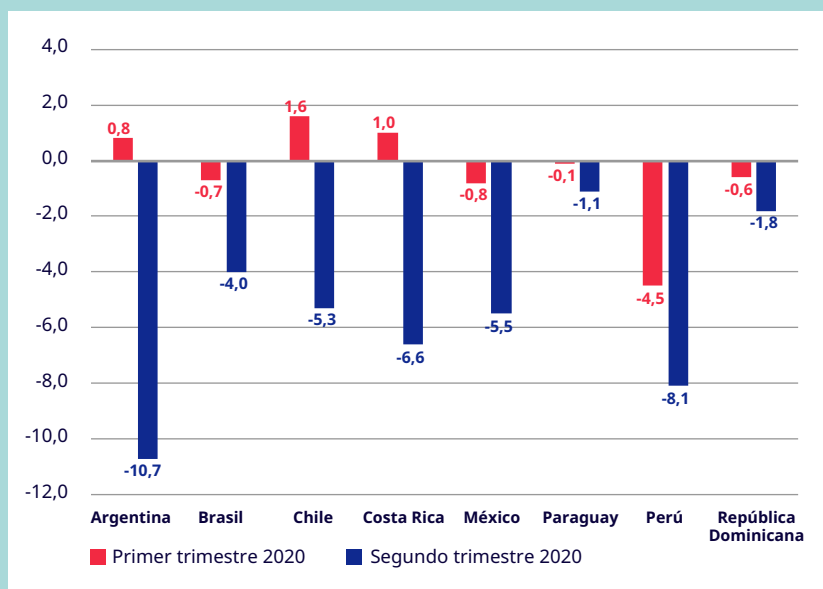
A la vez, el aumento del empleo informal durante las crisis implicó mayor precariedad de las condiciones laborales, como por ejemplo menor cobertura de seguridad social y menores ingresos, y los denominados efectos "cicatriz" que marcan la trayectoria laboral de los trabajadores informales, dificultando su retorno al empleo formal. Consecuentemente, durante y después de las crisis se generaron efectos de corto y mediano plazo que afectaron las condiciones laborales y la capacidad y el alcance de las políticas laborales, impactando negativamente la productividad general de las economías de la región.

Esta dinámica experimentó cambios durante el inicio de la pandemia de la COVID-19. Si bien la destrucción de los puestos de trabajo ha sido significativa tanto para las categorías ocupacionales con condiciones formales como para las categorías informales, en varios países de la región se ha observado que estas últimas han experimentado contracciones del empleo proporcionalmente más acentuadas que las del empleo formal. En consecuencia, la tasa de informalidad en muchos países se redujo. Como se puede apreciar en el Gráfico R.1, en ocho países para los que se cuenta información, durante el segundo trimestre de 2020,

▶ Continúa...

que corresponde al periodo de implementación generalizada de las medidas de contención de la pandemia a nivel regional, la variación interanual de la tasa de informalidad laboral fue negativa en todos los países.

► **Gráfico R.1.** América Latina (8 países seleccionados): variación interanual de la tasa de informalidad laboral, primer y segundo trimestre de 2020 (En porcentajes)



Fuente: CEPAL / OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Noviembre de 2020. Sobre la base de información oficial de los países.

Nota: Las tasas se refieren a la informalidad laboral para el conjunto de los ocupados, salvo en Argentina (asalariados) y Paraguay (ocupados en sectores no agropecuarios).

Este comportamiento de la tasa de informalidad laboral no tiene precedentes en otras crisis económicas que afectaron a la región. Por lo general, los trasvasijos desde la ocupación formal a la informal durante las recesiones se han generado desde el inicio de las mismas. No obstante, en el caso de la crisis sanitaria las medidas de contención de la pandemia de la COVID-19 han significado limitar la circulación de las personas y/o confinar a las mismas en sus hogares. Esto, a su vez, restringió de manera importante las posibilidades de los empleos por cuenta propia informales, que generalmente funcionan con la prestación de servicios y/o bienes de manera presencial.

Mientras que en el caso de muchos empleos formales, se pudo mantener el vínculo laboral a través de sistemas de suspensiones temporales de los contratos de trabajo compensadas por algún tipo de prestación o subsidio, no existe esta opción en el caso de los empleos informales. Además, los empleos informales en comparación con los empleos formales no cuentan con la infraestructura ni las condiciones para el teletrabajo que usualmente disponen las actividades económicas formales. A ello se añade que la crisis sanitaria se tradujo en la destrucción de empleos asalariados con condiciones predominantemente informales, como el de las trabajadoras domésticas remuneradas. Estos elementos explicarían el por qué en el corto plazo las tasas de informalidad laboral disminuyeron y permiten prever que esta situación seguramente pueda revertirse en el mediano plazo en tanto las medidas de confinamiento y/o restricción de la circulación tiendan a flexibilizarse. Por ende, es esperable que las tasas de informalidad laboral tiendan a aumentar desde fines de 2020 y durante 2021, lo que impactará negativamente en las condiciones del empleo en la región.

La crisis sanitaria afectó con fuerza a los sectores de servicios, construcción e industria

La dinámica del empleo regional antes de la crisis sanitaria se caracterizó por el crecimiento continuo de la participación de los sectores de servicios. La composición del empleo en ramas de actividad tuvo dinámicas heterogéneas en diversos sectores, aunque desde 2015 se observó una caída progresiva del empleo en construcción y agricultura, pesca y minas, mientras que la participación de la industria manufacturera se estabilizó en 2017 y 2018. En cambio, entre 2015 y 2018 continuó el aumento de la proporción del empleo en los sectores de servicios, sobre todo en servicios comunales, sociales y personales, que concentran más de un tercio del empleo urbano total, mientras que aproximadamente un cuarto del empleo en la región trabaja en comercio (Cuadro 3.3).

► **CUADRO 3.3.** América Latina: estructura de la población ocupada nacional, por año, según actividad económica. 2012, 2015, 2018, 2019^{a/} (porcentajes) ^{b/}

Actividad Económica	2012	2015	2018	2019
Total de Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, pesca y minas	11,5	10,7	9,9	9,7
Electricidad, gas y agua	0,4	0,4	0,4	0,4
Industria manufacturera	13,8	13,5	12,9	13,0
Construcción	8,2	7,9	7,1	6,9
Comercio	22,6	23,5	24,1	24,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,5	5,6	5,8	6,0
Establecimientos financieros	5,7	6,0	5,8	5,9
Servicios comunales, sociales y personales	31,8	32,0	33,3	33,3
Actividades no especificadas	0,5	0,4	0,5	0,4

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Países incluidos: Argentina, Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

b/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por rama de actividad.

La crisis sanitaria en 2020 impactó con fuerza el empleo tanto en los sectores de servicios, como en la industria manufacturera y la construcción (Cuadro 3.4). Para los 8 países con los que se cuenta con información actualizada en los primeros trimestres de 2020 y 2019, se observa que la contracción del empleo en 2020 fue particularmente importante en sectores de servicios como hoteles (-17,6%) y comercio (-12,0%), lo que contrasta con lo observado en 2019, en que estos sectores registraron los mayores crecimientos respecto del resto de ramas de actividad. La menor caída de la ocupación se observó en la agricultura (-2,7%). A nivel de países, se observa que la contracción en hoteles fue aún más pronunciada en Chile y Costa Rica, en que se perdieron un tercio y un quinto de los empleos del sector, respectivamente. En el comercio la contracción fue más acentuada en Perú, en donde se perdieron cerca 3 de cada 10 empleos en el sector.

Por otra parte, también se observa que la crisis sanitaria afectó fuertemente el empleo en la construcción (-13,6%) y la industria (-8,9%). En particular, se aprecia que la destrucción de empleos en la construcción afectó a más de un quinto del empleo en el sector en Perú y Chile. En la industria, Perú y Colombia experimentaron las contracciones más pronunciadas.

► **CUADRO 3.4.** América Latina (8 países): variación interanual de los ocupados por rama de actividad económica, según país. Promedio al III trimestre de 2019 y 2020 (porcentajes)

País	Total ocupados		Agricultura		Industria		Construcción		Comercio		Transporte		Hoteles		Otros	
	Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.		Promedio I-III Trim.	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Brasil	2,0	-8,1	0,3	-4,2	1,2	-7,2	0,7	-12,8	0,9	-9,2	5,1	-8,2	3,2	-19,1	2,8	-4,9
Chile	2,2	-14,3	-2,1	-19,7	4,0	-9,2	4,0	-21,6	3,9	-14,9	-3,4	-14,5	2,0	-32,9	4,3	-6,5
Colombia	-1,0	-14,3	-5,4	-5,8	-3,2	-15,2	1,2	-13,0	-0,9	-13,2	0,5	-10,9	1,4	-15,7	0,7	-13,9
Costa Rica	3,3	-12,4	-0,2	-4,6	-0,4	-9,9	3,9	-19,4	-4,8	-12,0	2,7	-15,7	4,8	-22,2	8,9	-9,0
México	2,2	-8,5	-0,5	-6,7	2,3	-7,6	-2,6	-11,5	6,0	-11,0	-0,5	-9,5	9,6	-15,7	1,1	-3,2
Paraguay ^{a/}	1,9	-3,1	-6,4	12,6	-4,3	-0,4	2,0	10,9	9,1	-15,3	3,3	-4,8
Perú ^{a/}	2,0	-24,4	-0,7	10,4	-0,3	-26,0	1,3	-28,9	4,8	-28,8	3,1	-30,5
Rep. Dominicana ^{b/}	3,1	-5,1	-4,2	-6,1	4,5	0,8	-4,0	-12,4	5,7	-5,5	4,2	4,2	2,6	-4,6	6,7	-5,9
TOTAL (8 países) ^{c/}	1,8	-9,3	-1,2	-2,7	0,8	-8,9	-0,1	-13,6	2,7	-12,0	1,9	-9,0	5,1	-17,6	2,5	-7,9

Fuente: OIT, con base en cifras oficiales de las encuestas de hogares.

a/ En Paraguay y Perú, los datos de comercio incluyen hoteles y el dato de transporte se encuentra incluido en "otros".

b/ Los datos del III trimestre de 2019 y 2020 corresponden al I semestre de los años respectivos.

c/ El promedio de los 8 países de Transporte y Hoteles no incluye a Paraguay ni Perú.

Las brechas entre las áreas rurales y urbanas se mantuvieron previo a la pandemia

En un conjunto de indicadores sobre las condiciones de trabajo, desagregados por área geográfica y sexo, no se aprecian cambios significativos entre 2018 y 2019⁵ (Cuadro 3.5). De esta forma, se mantuvieron estables los niveles, tanto en la cobertura de los seguros de salud (56,2% en 2019), el porcentaje que cotiza a un seguro de pensiones o recibe una pensión (46,7%), la tenencia de un contrato de trabajo entre los asalariados privados (63,2%), así como la tasa de sindicalización (9,5%). En todos estos indicadores, hay fuertes brechas a favor de los ocupados urbanos en comparación con los rurales, las que se mantienen entre 2018 y 2019. Por otro lado, se observa una ventaja significativa de las mujeres en comparación con los hombres en todos los indicadores excepto el de las pensiones, donde la diferencia es pequeña (47,6% de las mujeres en 2019, frente a 46,1% de los hombres).

► CUADRO 3.5. América Latina (países seleccionados): indicadores de condiciones de trabajo por ámbito geográfico, según sexo. 2017-2019

Indicadores de condiciones de trabajo	2017			2018			2019		
	Nacional	Urbano	Rural	Nacional	Urbano	Rural	Nacional	Urbano	Rural
Ocupados cubiertos con seguro de salud ^{a/}	56,8	61,4	37,8	56,4	61,1	37,6	56,2	60,6	37,7
Hombre	55,0	60,5	36,5	54,8	60,1	36,6	54,6	59,7	36,9
Mujer	59,2	62,7	40,4	58,7	62,3	39,6	58,3	61,9	39,4
Ocupados que cotizan o reciben pensión ^{a/}	47,1	53,2	22,2	46,9	53,0	22,2	46,7	52,6	22,4
Hombre	46,4	53,4	22,5	46,3	53,2	22,7	46,1	52,7	22,7
Mujer	48,1	53,0	21,6	47,9	52,8	21,3	47,6	52,5	21,8
Asalariados privados con contrato ^{b/}	63,4	68,4	33,0	63,4	68,3	33,7	63,2	68,0	34,3
Hombre	59,5	65,8	30,3	59,7	65,7	31,3	59,6	65,5	31,8
Mujer	70,5	72,8	44,0	70,1	72,4	43,4	69,7	72,1	43,5
Asalariados sindicalizados ^{c/}	9,4	10,4	5,2	9,4	10,3	5,1	9,5	10,4	5,6
Hombre	8,2	9,4	4,1	8,4	9,6	4,2	8,3	9,5	4,4
Mujer	11,3	11,7	8,1	10,9	11,4	7,7	11,2	11,7	8,5

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Países incluidos: Bolivia (Estado Plur. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

b/ Países incluidos: Bolivia (Estado Plur. de), Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras (hasta el 2017), México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana.

c/ Países incluidos: Bolivia (Estado Plur. de), Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras (hasta el 2017), México, Paraguay y República Dominicana.

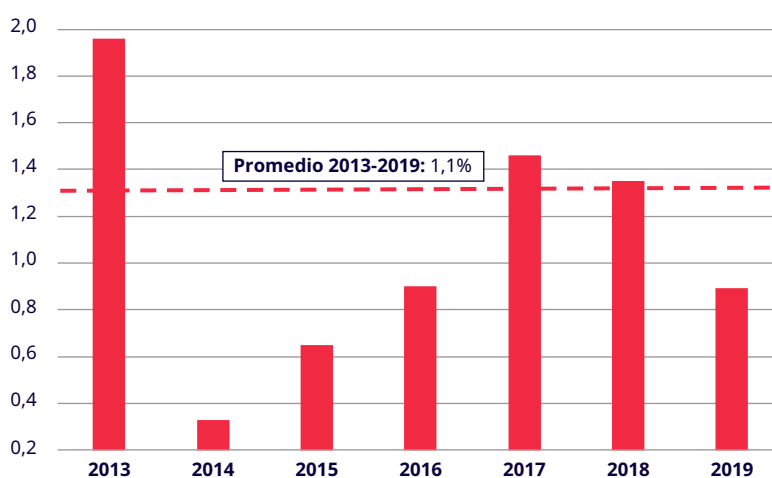
5 Para este análisis incluyen los datos procesados de las encuestas de hogares para el conjunto de países de la región hasta el año 2019.

Evolución de los salarios

Los salarios reales promedio y mínimos crecieron hasta 2019

El salario promedio regional real creció 0,9% en 2019, 0,3 puntos porcentuales menos que en 2018 y por debajo del promedio anual (1,1%) observado entre 2013 y 2019 (Gráfico 3.2). El incremento de los salarios reales ha tendido a desacelerarse desde 2017, en un contexto regional previo a la pandemia de la COVID-19 marcado por el menor crecimiento económico y tasas de desocupación crecientes. En ese sentido, el magro desempeño de los salarios reales ha reflejado el menor dinamismo económico de la región, en un escenario caracterizado por tasas de inflación que se mantuvieron estables en torno al 4% promedio regional.

► **GRÁFICO 3.2.** América Latina (15 países seleccionados): evolución del crecimiento del salario promedio real ponderado, 2013-2019 (Variación porcentual anual)

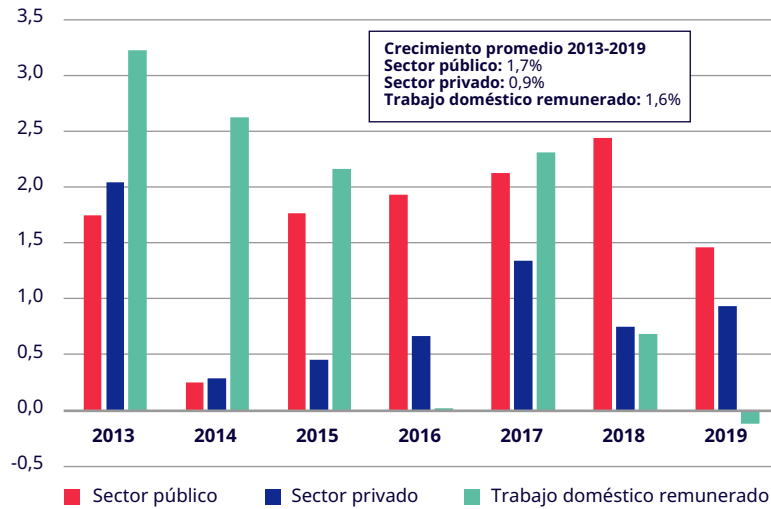


Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

En este comportamiento promedio de los salarios reales inciden, por un lado, los países con mayor peso relativo (Brasil y México) y, por otro, la evolución de sus componentes (asalariados privados, públicos y trabajadoras domésticas). En particular, los salarios promedio reales crecieron 0,4% en Brasil (aproximadamente el 44% de la ocupación regional) y 0,9% en México (cerca de un quinto de la ocupación de la región). Por otra parte, dado que aproximadamente tres de cada cuatro asalariados trabajan en empresas privadas, la evolución del promedio de los salarios del sector privado explica de manera importante el comportamiento de los salarios generales, comparado con el comportamiento de los salarios del sector público (16% de asalariados) y de trabajadoras domésticas (8% de los asalariados). Tal como se observa en el Gráfico 3.3, los tres grupos de trabajadores dependientes han experimentado diferentes dinámicas salariales. Se observa una recuperación de los salarios del sector privado, que en 2018 crecieron 0,9%, por encima al 0,7% observado en 2017, aunque igual al promedio registrado en el periodo 2013-2019. A nivel de los países, se registraron importantes incrementos entre los asalariados privados en República Dominicana, Ecuador y Honduras, mientras que Guatemala, Bolivia y Uruguay experimentaron contracciones en los salarios reales de este grupo. De otro lado, como ha sido la dinámica observada desde 2015, los salarios del sector público volvieron a registrar en 2019 mayores tasas de crecimiento (1,7%) respecto de los asalariados privados, aunque con una desaceleración respecto al incremento del sector público en 2018 (2,4%). A nivel de cada país, no obstante, se aprecian dinámicas distintas. En 2019, países de la subregión andina como Bolivia, Ecuador y Colombia registraron importantes incrementos de los salarios públicos mientras que los salarios del sector se contrajeron en República Dominicana, Paraguay y Honduras. Por otra parte, los salarios de las trabajadoras domésticas decrecieron ligeramente (-0,1%), en un fuerte contraste con crecimiento promedio registrado desde 2013 (1,6%).

▶ **GRÁFICO 3.3.** América Latina (15 países seleccionados): evolución del crecimiento del salario promedio real ponderado por sector, 2013-2019 (Variación porcentual anual)

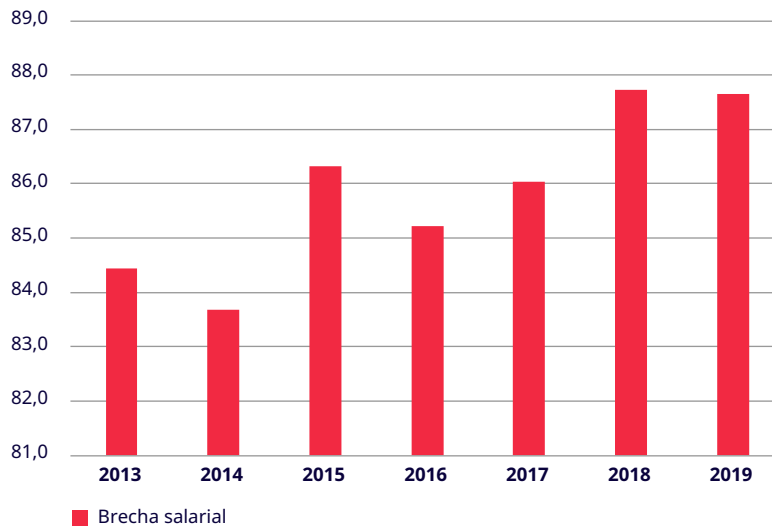


Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

De otro lado, en 2019 se observa que las brechas entre los salarios de los hombres y mujeres se mantienen (Gráfico 3.4).⁶ Si bien desde 2013 se aprecia que los incrementos mayores de los salarios de las mujeres han servido para ir reduciendo paulatinamente la brecha respecto de los hombres, esta tendencia se detuvo en 2019. En efecto, la brecha salarial en 2019 se mantuvo al mismo nivel que en 2018 (87,7%).

▶ **GRÁFICO 3.4.** América Latina (15 países seleccionados): evolución de los salarios entre hombres y mujeres, 2013-2019 (Salarios de las mujeres como porcentaje del salario de los hombres)



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

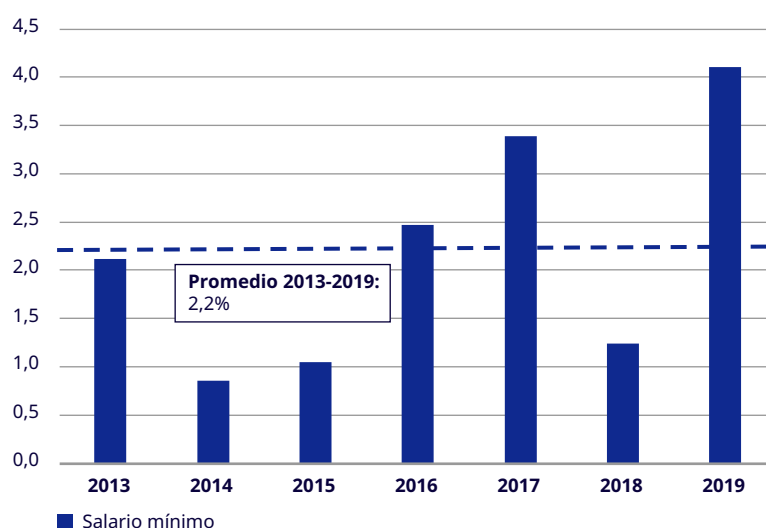
Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

6 La brecha de género se calcula sobre la base de la comparación entre los salarios promedio de las mujeres respecto del salario promedio de los hombres. No obstante, este indicador no tiene en cuenta el valor del trabajo realizado, como lo establece el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951).

Los salarios mínimos mantuvieron tendencia creciente

Durante el año 2019, los salarios mínimos reales se incrementaron a nivel regional en 4,1%, superando el aumento observado en 2018 (1,2%) y en el periodo 2013-2019 (2,2%) (Gráfico 3.5). En particular, este comportamiento de los salarios mínimos reales se produjo en un contexto de inflación regional baja y de la desaceleración económica que antecedió la pandemia de la COVID-19. Por otra parte, la evolución del indicador regional en 2019 se vio influida por el incremento de México (12,1%), que tuvo una alta incidencia en el promedio latinoamericano. El efecto en el promedio regional del fuerte incremento en México fue morigerado por el ligero aumento de los salarios mínimos reales (0,8%) en Brasil.

► **GRÁFICO 3.5.** América Latina (16 países): evolución del crecimiento del salario mínimo real. 2013-2019 (Variación porcentual anual)



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

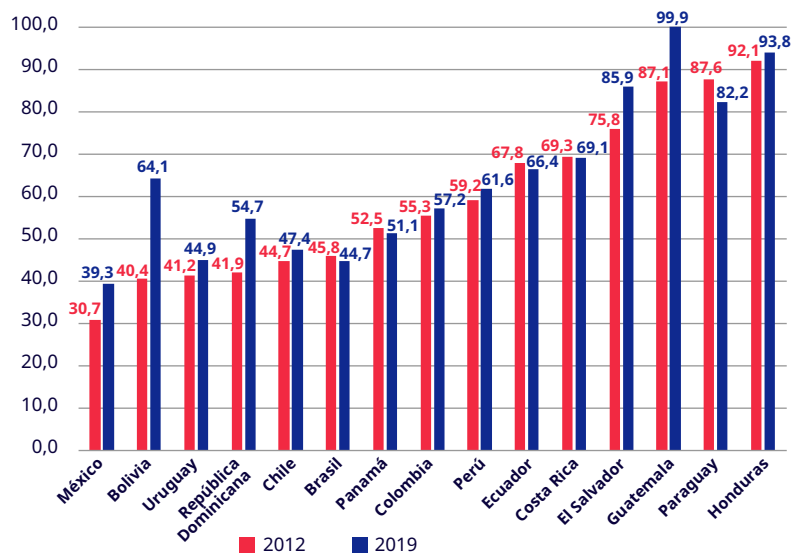
Nota: Se incluye a Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Por otra parte, la evolución de la relación entre el salario mínimo y los salarios promedio en dichas empresas permite evaluar si las variaciones en el salario mínimo son bien absorbidas por las empresas del sector privado. En tanto los incrementos del salario mínimo puedan ser incorporados en los ajustes salariales de las empresas privadas a lo largo de su escala, dicha relación se va a mantener estable, mientras que la dicha relación aumenta si los incrementos en el salario mínimo son superiores a los salarios efectivamente pagados. De otro lado, la relación entre salario mínimo y salario promedio en las empresas privadas da una idea del nivel relativo del salario mínimo. En los casos en que dicha relación es muy baja, el salario mínimo probablemente resulte insuficiente para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. En cambio, cuando la relación es muy alta, es mayor la probabilidad de un incumplimiento extendido del salario mínimo. Por ende, los extremos reflejan situaciones anómalas en las cuales el salario mínimo no alcanza a cumplir con su objetivo.

En lo que hace a la forma en que los incrementos de los salarios mínimos fueron absorbidos por las empresas privadas durante el período 2012-2019, la relación entre salarios mínimos y salario promedio del sector privado muestra diferentes realidades en varios países de la región (Gráfico 3.6). De hecho, hay varios países donde la relación aumentó significativamente, como en Bolivia (23,7 puntos porcentuales), República Dominicana (12,9 pp), Guatemala (12,8 pp) y El Salvador (10,1 pp). No obstante, esta evolución se produjo en contextos muy distintos. En Bolivia y República Dominicana los incrementos se dieron desde una relación en torno al 40%, por lo que los incrementos no necesariamente resultaron en mayor incumplimiento con el salario mínimo, aunque por su magnitud pueden reflejar dificultades para su absorción por parte de las empresas. En cambio, en Guatemala y El Salvador los incrementos se produjeron desde relaciones superiores a 70%, lo que dificulta que dichos aumentos fueran bien absorbidos por el sector privado.

Al lado extremo izquierdo del Gráfico 3.6 se encuentran los países donde la remuneración mínima es más baja en 2019. Es el caso de México, donde los salarios mínimos representan una proporción menor al 40% de los salarios promedios del sector privado. A lo largo del período analizado, los incrementos del salario mínimo estuvieron por encima del incremento de los salarios promedio en México, llevando la relación entre ambos a niveles más razonables. En cambio, en el extremo derecho están países con una relación muy alta entre el salario mínimo y el salario promedio, que sería indicativo de un nivel del salario mínimo por encima de lo que las empresas están dispuestas a pagar. En dichos casos, la debilidad de la efectividad de la política resultaría de un previsible mayor grado de incumplimiento con el salario mínimo. Por encima del 70% se encuentran Paraguay, El Salvador, Honduras y Guatemala. Sin embargo, hay que señalar que en el caso de Paraguay hubo una reducción en la relación durante el período analizado.

▶ **GRÁFICO 3.6.** América Latina (15 países): salario mínimo como proporción del salario promedio del sector privado. 2012 y 2019



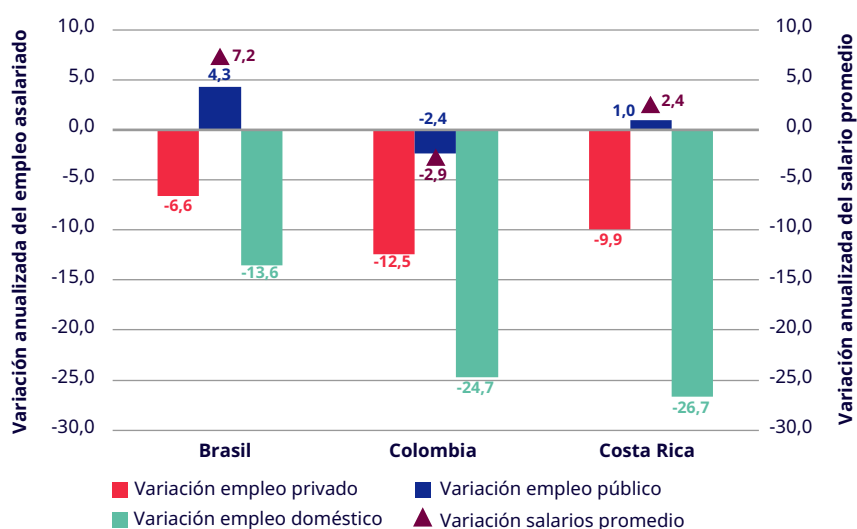
Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Se incluye a Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

La evolución de los salarios durante 2020

Los salarios reales a nivel regional experimentaron variaciones disímiles en 2020. Para tres países en los que se cuenta con información de las encuestas de hogares para el primer semestre de este año, se aprecian aumentos de los salarios reales promedio en Brasil (7,2%) y Costa Rica (2,4%), mientras que en Colombia se contrajeron -2,4%. No obstante, sobre todo en los países en donde se registraron incrementos en los salarios promedio, en este resultado incidirían los cambios en el empleo producto de la pandemia. Tal como lo señala el último Informe Mundial de Salarios 2020/21 (OIT, 2020), los asalariados de menores ingresos han sido los más afectados por la pérdida de empleos, lo que ha reducido la importancia relativa de los salarios más bajos en el promedio. Esos serían los casos brasileño y costarricense, en donde durante el segundo trimestre de 2020 el trabajo doméstico y los asalariados privados de micro y pequeñas empresas fueron más afectados por la pérdida de empleos, mientras que se crearon puestos de trabajo en el sector público, que tienen salarios superiores a estas categorías (Gráfico 3.7).

► **GRÁFICO 3.7.** Variación anualizada de los salarios promedio reales durante el primer semestre de 2020 y variación anualizada en el empleo asalariado privado, público y doméstico en el segundo trimestre de 2020. Tres países seleccionados



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Se incluye a Brasil, Colombia y Costa Rica.

Por otra parte, como se puede ver en el Cuadro 3.6, la mayoría de países (9) realizaron incrementos de los salarios mínimos nominales en enero como parte de los ajustes anuales periódicos, mientras que 2 países aumentaron los salarios mínimos durante el primer trimestre de 2020. Por su parte, 5 países no registraron ajustes del salario mínimo durante los tres primeros trimestres de 2020. De los 16 países con los que cuenta información, el único que reajustó sus salarios mínimos cuando la pandemia afectaba a toda la región fue Chile, que aumentó el salario mínimo nuevamente en el mes de septiembre. Dicho incremento estuvo por encima de la inflación acumulada, es decir, se trató de un aumento real. Adicionalmente, se estableció que se revisaría nuevamente la situación en el próximo mes de abril de 2021 para ver si existen condiciones para un incremento adicional.

► **CUADRO 3.6.** Clasificación de países según ajustes nominales del salario mínimo en 2020

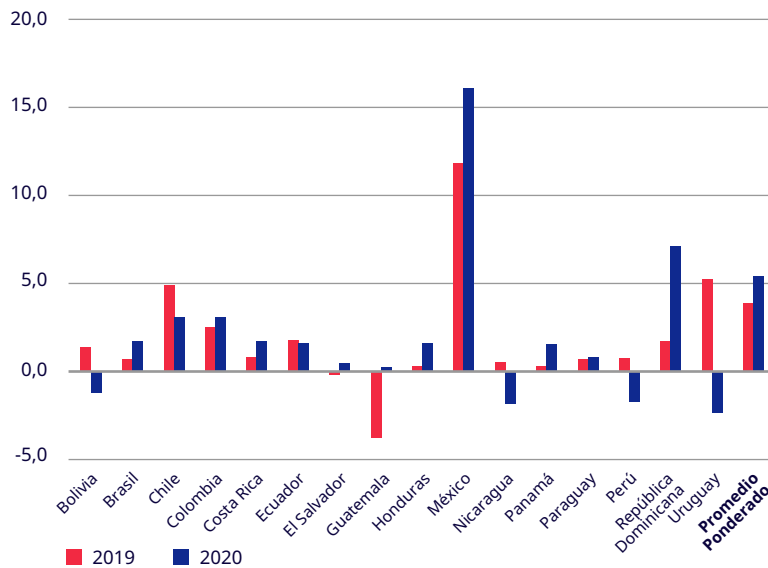
Países que ajustaron en enero de 2020	Países que ajustaron hasta marzo de 2020	Países que no realizaron ajustes en primeros 3 trimestres de 2020	Países que ajustaron durante los primeros 3 trimestres de 2020
Brasil	Chile	Bolivia	Chile
Colombia	Nicaragua	El Salvador	
Costa Rica		Paraguay	
Ecuador		Perú	
Guatemala		República Dominicana	
Honduras			
México			
Panamá			
Uruguay			

Fuente: OIT con base en información oficial de los países.

Nota: Se incluye a Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Durante los tres primeros trimestres de 2020 se produjeron incrementos en los salarios mínimos reales en 11 de los 16 países analizados (Gráfico 3.8). Por segundo año consecutivo el promedio ponderado regional experimentó el impulso del fuerte incremento en México (16,1%) y la República Dominicana (7,1%), mientras que en el resto de países los aumentos fueron más moderados, no superando el 3%. De otro lado, los salarios mínimos reales disminuyeron en Nicaragua y Uruguay, países que hicieron ajustes modestos de sus salarios mínimos, así como también en los países que no incrementaron sus salarios mínimos en 2020 (Bolivia y Perú).

▶ **GRÁFICO 3.8.** América Latina (16 países): variación de los salarios mínimos reales durante los tres primeros trimestres a/. 2019 y 2020 (Variación porcentual anual)



Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

Nota: Se incluye a Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

a/ En el caso de Panamá corresponde al periodo enero-abril para los años 2019 y 2020.

Por otra parte, en 2020 también se observa un entorno regional de menor inflación, particularmente desde el segundo trimestre. Como muestra el Cuadro 3.7, 12 países de la región experimentaron una menor inflación anualizada entre los tres primeros trimestres de 2020 respecto de similar periodo de 2019, siendo las excepciones Chile, República Dominicana y Uruguay. Esta disminución generalizada de la inflación se explicaría en buena medida por la caída más acentuada observada en la inflación promedio de los segundos y terceros trimestres de 2020, cuando los efectos de las medidas de confinamiento se tradujeron en una caída de las demanda y oferta agregada en los países.

▶ **CUADRO 3.7.** América Latina (15 países). Inflación durante los tres primeros trimestres de 2019 y 2020 (Variación porcentual anual)

País	Promedio I-III trim. 2019	Promedio I-III trim. 2020
Bolivia	1,6	1,3
Brasil	3,9	2,9
Chile	2,5	3,1
Colombia	3,4	2,8
Costa Rica	2,2	0,8
Ecuador	0,3	-0,1

▶ Continúa...

País	Promedio I-III trim. 2019	Promedio I-III trim. 2020
El Salvador	0,3	-0,4
Guatemala	4,0	2,5
Honduras	4,5	3,3
México	3,9	3,4
Nicaragua	5,2	4,0
Paraguay	2,9	1,7
Perú	2,2	1,8
República Dominicana	1,4	3,3
Uruguay	7,7	9,8

Fuente: OIT con base en información oficial de los países.

Nota: Se incluye a Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

►► Aunque la proyección para 2021 estaría indicando el inicio de una recuperación de las economías de América Latina y el Caribe, existe incertidumbre sobre la trayectoria posible, particularmente por los efectos asociados a segundas olas y rebrotes de la pandemia de la COVID-19 [...].

► 4. Perspectivas

Las proyecciones de crecimiento del PIB han reflejado la evolución de los efectos de la pandemia en las economías de la región y han estado sujetas a numerosas actualizaciones debido a los cambios observados del impacto de las medidas sanitarias en la actividad económica y a la incertidumbre respecto a su posible evolución.

Las estimaciones más recientes apuntan a una contracción de la economía regional para el año 2020 en torno al -8%, y, para 2021, un crecimiento de 3,5%. Si bien la tasa de desocupación promedio durante los primeros tres trimestres de 2020 (10,6%) fue mayor que la observada para el mismo periodo de 2019 (8,7%), las proyecciones del indicador para el total del año 2020 deben considerar un rango más amplio por las características de los efectos de la pandemia en la dinámica laboral regional y la mencionada incertidumbre que conllevan.

Por una parte, tal como se discutió previamente, la crisis sanitaria impactó en la dinámica de la estacionalidad de la tasa de desocupación, que tiende a disminuir en el último trimestre. Es probable que esto cambie en 2020 dado que el relajamiento de las medidas de confinamiento está teniendo un

impacto relativamente mayor en la intensidad del retorno de las personas que están fuera de la fuerza del trabajo respecto de la creación de empleos. Por ende, la tasa de desocupación del cuarto trimestre, que históricamente es bastante menor al promedio de los tres primeros trimestres, es probable que se sitúe cerca de ese promedio en 2020. En consecuencia, la proyección al cierre del año se encontraría en el rango entre 10,1% y 10,6%.

Aunque la proyección para 2021 estaría indicando el inicio de una recuperación de las economías de América Latina y el Caribe, existe incertidumbre sobre la trayectoria posible, particularmente por los efectos asociados a segundas olas y rebrotes de la pandemia de la COVID-19, que impliquen nuevas medidas de confinamiento, reducción de la movilidad de las personas y sus consecuentes efectos en la actividad económica, la participación laboral y el empleo.

Más allá de la posibilidad de que una vacuna esté disponible a inicios o mediados de 2021 en los países de la región, las medidas sanitarias podrían volver a tener un impacto en los indicadores del mercado de trabajo como la tasa de participación, la ocupación y la desocupación, y en la sostenibilidad de las empresas. A ello se suma que se espera que el gran contingente de personas que salió de la fuerza de trabajo regrese a la misma.

Por ende, es probable que la tasa de desocupación regional para 2021 aumente, también podría encontrarse dentro de un rango entre 10,8% y 11,2 %.



Llegamos a 2021 con el empleo en terapia intensiva.

- ▶ Secuelas de la crisis y regreso a buscar ocupación de quienes estaban inactivos podrían elevar la

Tasa de desocupación

HASTA ▶

11,2%

▶ PANORAMA
LABORAL 2020

América Latina y el Caribe

▶ Edición COVID-19

▶ Tema Especial

Desafíos de política
y tendencias a partir
de la crisis de la COVID-19



Tema Especial

Desafíos de política y tendencias a partir de la crisis de la COVID-19

▶ 1. Políticas vinculadas para el sostenimiento del empleo y los ingresos implementadas a partir de la pandemia

La respuesta a la crisis económica como consecuencia de la COVID-19 en la región ha contemplado la implementación de numerosas acciones directas para sostener a las empresas, mantener los puestos de trabajo y compensar la pérdida de ingresos de los hogares, especialmente aquellos más afectados y que generalmente se encuentran en la economía informal. Múltiples aspectos convierten a esta crisis en inédita por su magnitud, alcance, velocidad y características idiosincráticas, requiriendo respuestas coordinadas tanto sanitarias, económicas, laborales como de protección social. Para ello los países han recurrido a dispositivos creados en crisis anteriores, pero también han implementado nuevas respuestas teniendo en cuenta las especificidades de la actual coyuntura y la necesidad de abarcar a un conjunto más amplio de la población que en experiencias previas, particularmente a las trabajadoras y los trabajadores severamente afectados en su tiempo de trabajo (horas trabajadas) y en los ingresos laborales.

Una tipología estilizada en tres grupos de políticas incluye (Cuadro 1.1): i. Medidas y prestaciones monetarias en el marco de estrategias de sostenimiento de la relación laboral; ii. Seguridad económica para desocupados provenientes de la formalidad (prestaciones por desocupación) y iii. Seguridad económica para familias y personas en la economía informal (programas para otorgar prestaciones a las personas y familias más afectadas por esta crisis que no están en la esfera de las relaciones laborales asalariadas formales y/o que no son cubiertas por los programas contributivos de la seguridad social). En muchos países la amplitud de la crisis ha hecho que se implementen de manera combinada más de uno de estos instrumentos de modo de otorgar principalmente seguridad económica de acuerdo al tipo de vinculación con el mercado de trabajo. En algunos países, también, se realizaron adaptaciones a instrumentos existentes para cubrir un conjunto más amplio de situaciones y/o personas.

▶▶ Múltiples aspectos convierten a esta crisis en inédita por su magnitud, alcance, velocidad y características idiosincráticas, requiriendo respuestas coordinadas tanto sanitarias, económicas, laborales como de protección social.

► **CUADRO 1.1.** Tipología e instrumentos de las principales políticas utilizadas en América Latina y el Caribe para sostener el empleo y otorgar seguridad económica a las familias y las personas

	Sostenimiento y promoción de la relación laboral	Seguridad económica para desocupados provenientes de la formalidad	Seguridad económica para familias y personas en la economía informal
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> ► Subsidios a la nómina salarial ► Prestaciones de seguros de desempleo para cubrir suspensiones, períodos de horarios reducidos y otros eventos diferentes al despido ► Subsidios al regreso y a la contratación de trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> ► Ampliación de los seguros contributivos de desempleo/cesantía 	<ul style="list-style-type: none"> ► Prestaciones condicionadas ► Prestaciones no condicionadas ► Prestaciones no monetarias
Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> ► Ocupados formales (presentes a jornada completa y parcial, ausentes). ► Nuevos trabajadores formales 	<ul style="list-style-type: none"> ► Desocupados 	<ul style="list-style-type: none"> ► Desocupados, personas fuera de la fuerza de trabajo y trabajadores en la economía informal ► Personas sin o con bajos ingresos indistintamente de su estatus laboral
Ejemplos	<ul style="list-style-type: none"> ► Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Paraguay, Colombia, República Dominicana, Uruguay, Perú, Trinidad y Tobago 	<ul style="list-style-type: none"> ► Uruguay, Chile, Ecuador, Argentina, Colombia 	<ul style="list-style-type: none"> ► Chile, Argentina, Brasil, Paraguay, Colombia, Costa Rica
Características a destacar	<ul style="list-style-type: none"> ► Transitoriedad ► Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ► Relativa baja cobertura (ya sea por su naturaleza contributiva o insuficiencia en financiamiento) ► Prestaciones relativamente bajas 	<ul style="list-style-type: none"> ► Velocidad en la respuesta ► Transitoriedad ► Cobertura, sistemas de registro, duplicación de prestaciones/beneficiarios

Fuente: OIT, con base en las políticas utilizadas por los países de América Latina y el Caribe.

1.1 Prestaciones para el sostenimiento y promoción de la relación laboral

Las medidas de apoyo e incentivos a mantener el vínculo laboral resultan de crucial importancia porque, por un lado, evitan que su discontinuidad genere pérdidas de habilidades específicas y generales para el trabajo. Además, el mantenimiento de este vínculo reduce los costos de búsqueda futuros para ambas partes y contribuye a facilitar una más rápida recuperación económica.

En este ámbito ha habido varias innovaciones y programas en la región que buscan sostener el empleo a través del pago de prestaciones a la empresa o al trabajador, ya sea a través de las instituciones de la seguridad social, de la administración tributaria u otro organismo. Estas prestaciones se financian generalmente con impuestos de rentas generales, contribuciones a la seguridad social o una combinación de ambos⁷.

7 Los ejemplos aquí presentados son ilustrativos de los diferentes tipos de políticas implementadas.

En particular, pueden diferenciarse tres tipos de intervenciones: (a) subsidios a la nómina salarial; (b) extensión de los seguros de desempleo para cubrir otros eventos más allá del desempleo por causal de despido; (c) más recientemente, subsidios para incentivar el regreso de los trabajadores suspendidos o para la contratación de nuevos trabajadores.

a. Sostenimiento de la relación laboral a través de subsidios a la nómina laboral

Dentro de la primera categoría referida a subsidios a la nómina salarial, Paraguay estableció un subsidio para los asalariados formales que ganan hasta 2 salarios mínimos y cuyos contratos de trabajo fueron suspendidos debido al cese de actividades por la pandemia. El monto del subsidio corresponde al 50% del salario mínimo y es financiado por el Gobierno Nacional a través de una transferencia específica para este propósito al Instituto de Previsión Social.

Colombia permitió que las empresas y personas naturales que certifiquen una disminución del 20% o más de sus ingresos pudieran solicitar en los meses de mayo hasta diciembre de 2020 un subsidio por un monto igual al 40% del salario mínimo por todo trabajador para el cual aportan en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), sin que su número exceda el de empleados registrados en febrero del mismo año. Las empresas beneficiarias del anterior subsidio pueden adicionalmente solicitar un aporte estatal de 220 000 pesos colombianos por cada trabajador con salario mensual de hasta un millón de pesos al cual paguen la decimotercera mesada de los meses de junio y diciembre.

En Perú, los trabajadores comprendidos en una Suspensión Perfecta de Labores siguieron contando con el beneficio del Seguro Social de Salud –EsSalud–. Asimismo, el empleador del sector privado recibe un subsidio de hasta 35% de las remuneraciones brutas mensuales de sus empleados cuyos sueldos no superen los 1 500 soles (US\$ 424).

República Dominicana puso en marcha el Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE), transferencia monetaria para sostener el empleo en los sectores más afectados por la pandemia y donde el gobierno aporta el 70% del salario desde un valor mínimo de RD\$ 5 000 pesos hasta un máximo de RD\$ 8 500 pesos mensuales por cada trabajador.

En Argentina, el Gobierno Nacional estableció el “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción” (ATP) que entrega una reducción de 95% en contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y una asignación Compensatoria al Salario en empresas privadas. A su vez, se establece la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor y suspensiones por dichas causales, primero hasta fines de mayo, pero luego se fue prorrogando, aunque con algunas diferencias respecto de las condiciones estipuladas previamente. En particular, por ejemplo, en el pago de septiembre, las empresas que pudieron solicitar este beneficio fueron aquellas con menos de 800 trabajadores, que registraban una recuperación nominal de su facturación de hasta 40%, pero una variación real negativa en comparación con la situación pre-pandemia. El programa subsidiará los salarios correspondientes al mes de diciembre y luego será discontinuado. Será reemplazado por otros instrumentos como créditos a tasa subsidiada.

El Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda en Brasil también es un programa de sostenimiento de los ingresos de los asalariados formales con suspensión temporal de contratos o reducción de jornadas y de ingresos laborales. En particular, se autoriza la reducción de la carga de trabajo. A través de acuerdos individuales la reducción puede ser del 25%, 50% o 70%, preservando el valor de los salarios por hora hasta por 90 días. Estas reducciones pueden negociarse individualmente en el caso de (1) empleados con salarios de hasta R\$ 2 090 en empresas con ingresos brutos superiores a R\$ 4,8 millones; (2) empleados con salarios de hasta R\$ 3 135 en empresas con ingresos brutos hasta R\$ 4,8 millones; (3) empleados con educación superior y salario superior al doble del techo del beneficio del Régimen General de Previdencia Social (RGPS). Para el resto de los asalariados las reducciones sólo pueden ser negociadas a través de los convenios colectivos de trabajo, con excepción para las reducciones del 25%, que en todas las situaciones pueden ser implementadas por medio de acuerdo individual. A su vez, se autoriza la suspensión temporal del contrato por un período máximo de 60 días. El beneficio se calcula a partir del monto mensual del seguro de desempleo al que el trabajador tendría derecho. Vale añadir que el programa prevé una garantía provisoria en el empleo al trabajador que lo ha recibido mientras esté siendo beneficiado y después de su restablecimiento por periodo igual a lo acordado.

El Bono Proteger de Costa Rica brinda una transferencia de ingresos temporal a los trabajadores con reducción de ingresos por la pandemia. Incluye tanto a las personas trabajadoras despedidas, con reducción de jornada laboral o con contrato suspendido. Las personas despedidas, con reducción de la jornada o suspendidas deben certificar su situación a través de una carta del empleador. Asimismo, como se lo analizará en el tercer grupo de medidas, el Bono Proteger también cubre a trabajadores independientes e informales.

En Trinidad y Tobago, el Subsidio de Ayuda Salarial otorga \$ 1 500 dólares trinitenses durante 3 meses a trabajadores en relación de dependencia que hayan sido afectados laboralmente por la pandemia.

b. Extensión de los seguros de desempleo para cubrir la suspensión y la reducción de jornada y proteger la relación laboral

Una segunda modalidad de medidas para proteger el vínculo laboral aprovechó los seguros de desempleo. En la región, Anguila, Argentina, Barbados, Bahamas, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay, Venezuela y la Ciudad de México tenían vigente distintas formas de seguro de desempleo. Estos instrumentos están diseñados para períodos de desempleo cíclico y no para crisis sistémicas que producen altas tasas de desocupación por periodos largos como la que comenzó a configurarse con la COVID-19. Están diseñados para ofrecer seguridad de ingresos ante la desocupación, pero fueron movilizados y adaptados para proteger, también, el vínculo laboral ofreciendo prestaciones ante la suspensión de contratos o la reducción de jornadas laborales. Esto permitió mantener la relación contractual entre trabajadores y empresas que preveían que la disminución en su actividad sería temporal. Esto facilita la reinserción de trabajadores y trabajadoras ante la reactivación y reduce los costos de reconstrucción de empresas. Tales adaptaciones se observaron en Brasil, Chile, Colombia y Uruguay.

En Chile, por ejemplo, se modificaron temporalmente los criterios de elegibilidad para hacer uso del seguro. En particular, se contemplan circunstancias especiales entre las que se encuentra el cierre temporal de empresas, suspensiones de personal o reducciones temporales de la jornada laboral para acceder a esta prestación. Por lo tanto, el trabajador mantiene la relación laboral mientras percibe ingresos del seguro de cesantía, a la vez que el empleador debe continuar pagando las cotizaciones provisionales y de salud del trabajador. Para la base del cálculo del beneficio se considera el promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses (mientras que para el cómputo del seguro en caso de cesantía son los últimos 12 meses). Mientras que las tasas de reemplazo en el caso de suspensión de contrato son las mismas que en caso de cesantía, en el caso de reducción de jornadas el empleador paga la parte trabajada y el seguro cubre la mitad de la parte no trabajada (Montt et al., 2020).

En Uruguay, conjuntamente con otras modificaciones para ofrecer mayor seguridad de ingresos a los trabajadores y que se discutirán más adelante, se extendió el acceso al seguro de desempleo a aquellos trabajadores con suspensión parcial de tareas y con reducción parcial de las horas trabajadas (50% de la jornada como mínimo) y a los trabajadores que se desempeñen en actividades con suspensión total de tareas (bajo el cumplimiento de ciertos requisitos), en todos los casos manteniendo la relación laboral.

En Costa Rica, adicionalmente a lo mencionado previamente, en el mes de abril se aprobó la Ley de "Entrega del Fondo de Capitalización Laboral a los Trabajadores Afectados por Crisis Económica". En caso de suspensión temporal de la relación laboral o de reducción de la jornada laboral, que implique una disminución de su salario, la persona trabajadora puede retirar los ahorros laborales acumulados a su favor en el FCL. El monto depende del saldo que la persona afiliada tenga disponible a la fecha en que inicie la suspensión de trabajo o a la reducción de la jornada, previa solicitud de la persona interesada.

En Colombia, mientras dure la emergencia económica los asalariados que continúan con la relación laboral, pero que han sufrido recortes de ingresos, podrán retirar cada mes de su cuenta de cesantía un monto que les permita compensar dicha reducción. En Perú también se dispuso la libre disponibilidad para los trabajadores de hasta S/ 2.400 de los fondos de compensaciones por tiempo de servicios (CTS) y medidas adicionales de retiro para trabajadores con suspensión perfecta de labores.

c. Subsidios para la reincorporación y contratación formal

Finalmente, dentro de la tercera modalidad de subsidios para incentivar la reincorporación de trabajadores suspendidos, Chile puso en marcha el Subsidio al Empleo que consta de dos líneas. La

primera, "Línea Regresa", otorga un beneficio para incentivar el regreso de trabajadoras y trabajadores con contrato suspendido. Son elegibles las empresas con 20% o más de disminución de ventas o ingresos brutos en el periodo abril-julio de 2020 en comparación con igual período de 2019, y para contratos con una remuneración mensual bruta igual o inferior a 3 salarios mínimos mensuales. El pago es de \$ 160 000 pesos chilenos mensuales (aproximadamente US\$ 200) por cada trabajador o trabajadora, con un límite máximo de 6 meses. La segunda línea, "Línea Contrata", otorga diferentes tipos de subsidios de acuerdo a las características de los nuevos trabajadores y al monto del salario. El beneficio es del 50% o del 60% de la remuneración mensual bruta o un monto fijo, dependiendo del grupo al cual pertenece el trabajador contratado.

En Uruguay se introdujo un aporte estatal de \$ 5 000 pesos uruguayos mensuales por 3 meses por cada trabajador reintegrado desde la causal de suspensión total, así como para cada nuevo trabajador incorporado por empresas que no tuvieran trabajadores registrados en el seguro de desempleo, excepto en el caso de reducción de jornada. La reincorporación puede ser a jornada completa o parcial (50% de la jornada legal), en cuyo caso el subsidio es de \$ 2 500.

En Perú se otorgó un subsidio a empleadores del sector privado afectados durante el estado de emergencia para promover la recuperación del empleo formal, incentivando la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo. El subsidio es por seis meses como máximo y fluctúa entre 35% a 55% de las remuneraciones de los trabajadores que ganen menos de 2 400 soles (US\$ 678). Si se contrata a jóvenes (18-24 años) a plazo indeterminado, el subsidio es 55% por los tres primeros meses y 27,5% por los tres meses siguientes, pero si la contratación es a plazo determinado, el incentivo es 45% los tres primeros meses y 22,5% en los tres meses restantes. En caso de contratar a personas adultas (25 años o más) a plazo indeterminado, el incentivo es 45% los tres primeros meses y 22,5% los tres meses siguientes, y si el contrato es a plazo determinado, el incentivo será de 35% por los tres primeros meses y 17,5% los tres meses siguientes.

1.2 Prestaciones contributivas por desempleo

En la tipología propuesta, las prestaciones por desocupación para trabajadores formales son las que entregan los seguros de desempleo cuando se produce una desvinculación laboral. Estos seguros suelen cubrir despidos de trabajadores formales y ofrecer pagos regulares por un tiempo definido. Muchas veces esos pagos son decrecientes en el tiempo y se complementan con programas activos de mercado de trabajo para motivar la búsqueda y inserción laboral. Estos mecanismos suelen exigir un período de contribución (por ejemplo 6 a 12 meses) como condición de acceso a la prestación.

En el marco de esta crisis ya en marzo 2020 los seguros comenzaron a adaptarse para dar respuesta a una crisis que se veía más profunda y larga que cualquier ciclo de alta desocupación anterior.

Muchas de estas modificaciones son de carácter transitorio y han tenido el objetivo de ampliar su cobertura horizontal (porcentaje de la población desocupada cubierta por el seguro) y/o vertical (monto del seguro en relación a los salarios previos). Las modificaciones han consistido en (1) la relajación de ciertos requisitos para el acceso a los mismos, (2) la extensión de la duración de las prestaciones, (3) el aumento en las tasas de reemplazo y/o de los valores mínimos y máximos del beneficio, y (4) la extensión del seguro para grupos de trabajadores previamente excluidos. Para asegurar el financiamiento de la mayor cantidad y duración de prestaciones, los gobiernos inyectaron recursos a los seguros.

En Chile se implementaron varias de estas medidas. Por ejemplo, se relajaron los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía al reducirse de 6 a 3 cotizaciones realizadas en los últimos 12 meses, a la vez que aquellos trabajadores con saldos disponibles en sus cuentas individuales pueden acceder a sus fondos independientemente de los meses cotizados. A su vez, se elevaron las tasas de reemplazo desde el mes 2 en adelante. En septiembre de este año se incorporó de manera permanente al seguro de desempleo a las trabajadoras de casa particular, reemplazando el antiguo esquema de indemnización a todo evento. Para ello se establece una nueva cotización a cargo de empleador del 3% de la remuneración imponible del trabajador (2,2% con destino a la Cuenta Individual por Cesantía y el 0,8% restante para financiar el Fondo de Cesantía Solidario), a la vez que se disminuye la cotización del trabajador pasando del 4,11% al 1,11%. Esta extensión resulta de gran relevancia para la región por cuanto los y las trabajadoras de casa

particular formales suelen quedar excluidas del acceso al seguro por desempleo. Algunos países, como Uruguay, por ejemplo, ya tenían incorporado a este grupo de trabajadores dentro del seguro de paro.

En Argentina, se elevaron los montos mínimo y máximo del seguro por desempleo, a \$ 6 000 y \$ 10 000 pesos argentinos, respectivamente. A su vez, ante la prolongación de la cuarentena, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social estableció una nueva prórroga del vencimiento de las prestaciones hasta el 31 de diciembre del 2020 (luego de la establecida en marzo y mayo), para todos aquellos casos con vencimiento entre el 30 de agosto y 30 de noviembre de 2020.

En Ecuador, antes de entrar en vigencia la Ley de Apoyo Humanitario el 22 de junio de 2020, los trabajadores en relación de dependencia despedidos debían esperar 60 días de estar desempleado para aplicar al seguro por desempleo. Ahora pueden solicitarlo a partir del décimo día de encontrarse desempleado y los pagos se realizan automáticamente.

En Uruguay, el seguro de desempleo cubría causales de despido, de suspensión y de reducción de jornada, pero la cobertura de estos últimos casos cubría únicamente a los jornaleros. En marzo se introdujo la posibilidad de reducción para trabajadores mensuales y en mayo se flexibilizaron los requisitos de acceso a la prestación con una menor cantidad de meses o de jornales requeridos. En el mes de junio se extendió por 3 meses la duración del subsidio por desempleo a las empresas que documentaran la falta de tareas y manifestaran compromiso de mantener el empleo. Luego, atendiendo a la magnitud de las solicitudes se estableció un régimen especial para facilitar el proceso.

Finalmente, hacia fines de marzo en Colombia los trabajadores formales que quedaron cesantes y que con anterioridad estaban afiliados a una Caja de Compensación Familiar con un salario de hasta cuatro salarios mínimos mensuales durante un año en el transcurso de los últimos cinco, recibieron un pago de 585 202 pesos colombianos mensuales hasta por tres meses y hasta donde permitiera la disponibilidad de recursos de las Cajas.

Aun con estas modificaciones realizadas en estos países, este es el pilar menos utilizado en la región debido a diferentes razones. Por un lado, sólo algunos de los países cuentan con este componente contributivo y aún para aquellos que lo tienen, la cobertura ha sido tradicionalmente muy baja debido a la elevada informalidad y cuentapropismo que caracteriza a estos mercados de trabajo. Por otro lado, para prevenir los despidos, en general las políticas de respuesta han buscado apoyar el sostenimiento de los vínculos laborales de modo de reducir los impactos de la crisis sobre el volumen de empleo y para apuntalar la recuperación posterior. De todas maneras, en la medida en que las ayudas estatales sean más reducidas de lo que han sido en los meses previos, una parte de los trabajadores que han estado incluidos en las medidas detalladas en el primer grupo de políticas podrían hacer un uso más intenso de los seguros de desempleo, siempre y cuando los requisitos de acceso así se lo permitan.

1.3 Programas no contributivos de transferencias de ingresos

Finalmente, otro importante grupo de estrategias y políticas tiene por objeto compensar, al menos parcialmente, la pérdida de ingresos de las familias por motivos de la pandemia, muchas de ellas en la informalidad y más allá de la condición respecto a la ocupación y tipo de inserción laboral. Un aspecto interesante aquí es que, dada la intensidad y alcance de la crisis, se extendió la necesidad de alcanzar a un conjunto de población tradicionalmente no cubierto por los programas de transferencias no contributivos. Es por ello que algunos de estos programas existentes se ampliaron y/o se crearon otros de similar naturaleza. A continuación, se describen algunos de ellos, sin pretender realizar una revisión exhaustiva de todas las experiencias en la región.

Los países variaron entre aquellos que optaron por estrategias con criterios más universales de apoyo a los ingresos, cubriendo una gran parte de la población y a los hogares con trabajadores informales –por ejemplo, Argentina y Brasil, aunque con algunos requisitos– y países que optaron por medidas focalizadas a grupos específicos –Chile y Paraguay. Como en la mayoría de los países los sistemas de información de protección social son limitados o no están actualizados para todos los hogares, o incluyen solo a grupo específicos con mayor riesgo de vulnerabilidad (por ejemplo, hogares con niños, niñas y adolescentes o personas mayores o personas con discapacidad), los sistemas de transferencias enfrentaron muchas dificultades para llegar con amplitud y rapidez a todos los hogares potencialmente

necesitados. En algunos países, la implementación y alcance fue más amplia y expedita, enfrentando los usuales dilemas que impone la disyuntiva entre los riesgos de exclusión e inclusión.

Para sortear esta limitación, se aprovecharon bases de datos administrativas para identificar otros potenciales beneficiarios (a partir de registros de impuestos y declaración renta, por ejemplo, en Chile) o a partir de llamados para actualizar registros, incorporarse a los registros sociales de hogares o a inscribirse declarándose hogar con ingresos informales (p. ej. Argentina, Barbados, Paraguay y Santa Lucía).

Algunos países se vieron favorecidos por la alta bancarización de su población para hacer llegar la ayuda de manera más rápida, minimizando, a la vez, el riesgo sanitario. Esto demostró ser más rápido y efectivo que la entrega directa de alimentos. Los institutos de seguridad y otras agencias públicas crearon portales web para ser una forma de ventanilla única de ayuda social, pagando algunas de las prestaciones no contributivas que fueron establecidas y ofreciendo un portal único para verificar la elegibilidad y dar seguimiento a beneficios.

Algunos países incluso integraron las distintas fuentes de ingresos de los hogares (laborales, seguro de cesantía) y asociaron las transferencias no contributivas a la diferencia entre esos ingresos y un mínimo, ofreciendo de esta manera avances hacia la construcción de un piso de protección social para todas las personas.

En Argentina en el mes de marzo se duplicó el monto de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE), con una erogación adicional de \$ 13 400 millones. Adicionalmente, se otorgó un bono de hasta \$ 3 000 a jubiladas/os y pensionadas/os que cobraban un único haber previsional hasta alcanzar los \$ 18 892, lo que implicó erogaciones de alrededor de \$ 13 800 millones. Sin embargo, la medida de transferencias de ingresos de mayor envergadura es el "Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)", creado hacia fines de ese mes, liquidado a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), y destinado a trabajadoras y trabajadores informales, de casas particulares y monotributistas sociales o monotributistas de las dos primeras categorías. Los beneficiarios de la AUH y de la AUE fueron los primeros en quedar incluidos en esta nueva prestación. El monto del IFE es de \$ 10 000 (59,3% del salario mínimo). El primer pago fue abonado entre abril y mayo de 2020. Durante junio y julio se realizó el segundo pago y uno tercero durante agosto y septiembre. La cantidad de titulares del beneficio ha venido siendo de alrededor de 9 millones, cifra que se compara con los 4,3 millones de niños, niñas y adolescentes que cobran la AUH.

Colombia ya contaba con dos principales programas de transferencias condicionadas: Familias en Acción y Jóvenes en Acción. A raíz de la emergencia provocada por la pandemia el Gobierno nacional autorizó el pago de cinco giros extraordinarios durante 2020 para ampliar y fortalecer ambos programas. A su vez, se creó el programa Ingreso Solidario que está destinado a familias que no sean beneficiarias de aquellos dos programas ni tampoco de Colombia Mayor y Devolución del IVA, y que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Ecuador, a través de su Ministerio de Inclusión Económica y Social, instauró el Bono de Protección Familiar de Emergencia por algunos meses destinado a quienes no accedan al seguro social con ingresos inferiores al salario básico unificado, y a los afiliados al seguro campesino. En Bolivia se creó el Bono Familia, transferencia de 500 pesos bolivianos (US\$ 70) por mes a familias con bajos recursos con hijos asistiendo al ciclo inicial, primario y secundario.

En Costa Rica, el ya mencionado Bono PROTEGER consiste en la entrega temporal de un monto económico, según la condición de vulnerabilidad laboral en la que se encuentre la persona a raíz de la emergencia nacional por COVID-19. Este bono alcanza no sólo a la población formal sino también a la informal y a los trabajadores independientes.

En Paraguay se constituyó el Fondo Social a través del cual se otorga un subsidio del 25% del salario mínimo hasta 2 veces a trabajadores informales independientes o a los asalariados de micro, pequeñas o medianas empresas. El denominado programa "Pytyvõ" alcanzó a aproximadamente 1 millón de beneficiarios hacia mediados de junio de 2020. En septiembre 2020 se inició una nueva etapa de este programa donde se prevén cuatro pagos mensuales adicionales, alcanzando a 770 000 potenciales beneficiarios. A su vez, se amplió la cobertura del programa "Tekoporá" y del programa Adultos Mayores (Reinecke et al., 2020).

En Perú también se implementaron diferentes dispositivos para alcanzar a la población más afectada por la crisis. Por un lado, el bono “Yo Me Quedo en Casa”, subsidio monetario a hogares en situación de pobreza; por otro, el bono “Independiente” para hogares con trabajadores independientes de bajos ingresos afectados por la pandemia; el “Bono Rural” para familias rurales en situación de pobreza o pobreza extrema; el “Bono Familiar Universal” para aquellos hogares vulnerables que no estaban cubiertos por los bonos anteriores y el programa “Contigo” destinado a personas con discapacidad severa en situación de pobreza, en el cual se adelantó el pago de un bimestre en marzo-abril. Recientemente se ha otorgado una prestación económica de 760 soles para los trabajadores que están en suspensión perfecta de labores, siempre y cuando trabajen en una empresa con no más de 100 trabajadores y que perciba una remuneración mensual de hasta 2 400 soles.

En Chile se creó el Bono de Emergencia COVID-19 y el Ingreso Familiar de Emergencia. El primero de ellos entregó por única vez un subsidio a los hogares que reciben el subsidio único familiar, hogares que reciben otras transferencias del sistema Seguridades y Oportunidades y hogares que pertenecen al 60% de hogares más vulnerables de acuerdo al Registro Social de Hogares. Se excluyen a los hogares donde algún miembro percibe una pensión por jubilación o es trabajador formal. El Ingreso Familiar de Emergencia es una transferencia mensual a hogares pertenecientes al 80% más vulnerable (Montt et al., 2020). Con el objetivo de dar seguridad alimentaria, a fines de mayo se comenzó la entrega de 2,5 millones de cajas de alimentos. Posteriormente, este programa fue expandido llegando a 5,6 millones en agosto. Por otro lado, se creó el “Beneficio para los trabajadores independientes” que incluye un subsidio y un préstamo sin interés a trabajadores independientes que hayan entregado boletas como mínimo durante tres meses en el último año o durante seis meses en los últimos dos años y que, adicionalmente, en el mes que solicitan el beneficio hayan experimentado una caída en sus ingresos de al menos 30% respecto del período abril 2019 – abril 2020. El subsidio, que no es considerado ingreso y, por ende, no está sujeto a impuestos ni es considerado para fines previsionales, cubre como máximo el 70% de la reducción de ingresos, siendo este porcentaje decreciente con el monto de la renta (Montt et al., 2020).

En Uruguay se incrementó en un 50% el monto de la Tarjeta Uruguay Social (TUS) del Ministerio de Desarrollo Social y en igual porcentaje las Asignaciones Familiares para los hogares que no recibieran la TUS. Adicionalmente, para aquellos trabajadores informales no cubiertos por los instrumentos del MIDES ni amparados por otro mecanismo de protección, se les otorgó una canasta mensual de alimentos.

En Brasil se implementó el Auxilio Emergencial, transferencia monetaria para trabajadores mayores de 18 años, salvo en el caso de madres adolescentes, informales, microempresarios individuales, autónomos y desempleados, pertenecientes a familias cuyo ingreso mensual por persona no supere la mitad del salario mínimo (R\$ 522,50), o cuyo ingreso familiar total sea de hasta 3 salarios mínimos (R\$ 3 135). Los hogares beneficiarios del programa Bolsa Familia reciben el beneficio de forma automática. El programa consta de 5 pagos de R\$ 600 y se eleva al doble en el caso de madres monoparentales. En septiembre se anunció la continuidad del programa hasta el mes de diciembre, pero por un monto de R\$ 300. Vale recordar que Brasil ya contaba con el Bolsa Familia, un amplio programa de transferencia condicionada, que en septiembre del 2020 atendía a 14 millones de familias en el país. El Auxilio Emergencial substituyó, temporariamente, el Bolsa Familia, pero solamente en los casos en que era más ventajoso para la familia (que estaba autorizada a inscribir hasta dos de sus miembros para recibir el Auxilio).

Finalmente, la gran mayoría de los países del Caribe implementaron políticas de transferencias en dinero y de distribución de comida o de “vouchers” para la compra de alimentos.

1.4 Balance de las políticas implementadas

La magnitud sin precedentes de esta crisis implicó que los gobiernos de la región debieron implementar un conjunto de medidas de modo de acotar los impactos de la misma sobre el empleo, los ingresos y condiciones de vida de la población. A partir de estas medidas es posible identificar avances, pero también algunos desafíos pendientes en esta materia.

En los casos donde hubo una rápida y oportuna intervención, ello no sólo permitió acotar la pérdida inmediata de ingresos y la falta de acceso a bienes y servicios básicos, sino también limitar la amplificación de estos shocks negativos en el mediano plazo. La experiencia previa respecto de la creación de dispositivos de intervención contribuyó a alcanzar más rápidamente a la población afectada

por la contracción de ingresos laborales. Al inicio de la pandemia la región ya contaba con una rica experiencia en materia de programas de protección social de transferencias monetarias condicionadas y no condicionadas, aunque en la mayoría de los casos con estrictos criterios de focalización, alcanzando de esta manera principalmente a los primeros deciles de la distribución de ingresos de la población.

No obstante, dada la amplitud de la crisis, la misma alcanzó a los estratos medios de la población, quienes también fueron fuertemente afectados en sus ingresos. Así, en términos de gestión, las políticas de transferencias han enfrentado el desafío de ampliar y mejorar el registro de estas personas y hogares convertidos también en vulnerables. Ello evidencia claramente la necesidad de avanzar hacia una mayor cobertura de ingresos frente a la pérdida de un puesto de trabajo, especialmente en la economía informal. Para ello, el registro actualizado de los potenciales titulares de estos beneficios resulta ser una condición fundamental.

Sin embargo, a los desafíos en materia de espacio fiscal se sumaron otros como la coordinación gubernamental y público-privada, y las restricciones en las capacidades tecnológicas y logísticas para proveer los bienes, servicios y prestaciones económicas que requieren las poblaciones afectadas, especialmente las más vulnerables. Por todas estas razones, a pesar de los esfuerzos realizados, en algunos casos hubo la sensación de que las ayudas llegaron tarde, o bien que no eran suficientes para cubrir los ingresos perdidos.

▶ 2. Innovaciones y aprendizajes en las políticas e instituciones del trabajo ante la pandemia⁸

La sección anterior mostró que para enfrentar la crisis generada por la COVID-19 los países introdujeron diversas innovaciones en las políticas y desarrollaron estrategias de mitigación de la misma. Varias de estas innovaciones podrían perdurar en el tiempo y ser así parte de una transformación del diseño y/o funcionamiento de algunas instituciones y políticas laborales.

En esta sección, se documentan en forma abreviada cuatro ámbitos que han experimentado cambios relevantes. A continuación, sin pretender realizar una revisión exhaustiva de todas las dimensiones y experiencias en la región, se abordan a modo ilustrativo las innovaciones en la formación profesional (FP), la protección de los ingresos desde los esquemas de protección social, la inspección del trabajo y los programas de apoyo a las MiPyMES.

2.1 Disrupciones e innovaciones en la formación profesional

Más de 11 millones de participantes en programas de FP en América Latina y el Caribe vieron interrumpidas sus sesiones presenciales a raíz de la pandemia de la COVID-19. La OIT estima que, cuando estalló la crisis en marzo del 2020, menos de un 20% de todos los participantes en programas de formación lo hacían a distancia, y el grueso de esta oferta la generaban no más de 6 instituciones en la región. La crisis planteó un difícil problema para la continuidad, pero también representó una oportunidad para poner en marcha innovaciones que se venían gestando desde hace años y que repentinamente se aceleraron y dieron paso a nuevas formas de capacitar. A continuación, se describen algunos ejemplos de ello.

a. Interrumpir la presencialidad, un problema inesperado con varias facetas

La pandemia tomó desprevenido al mundo. Las formas de vivir, aprender y trabajar estaban adaptadas a una amplia interacción presencial. Las experiencias de conocer y aprender eran fundamentalmente presenciales. Se asistía al trabajo, a la oficina, a la escuela, al centro de formación.

⁸ Esta sección ha sido elaborada con insumos aportados por Fernando Vargas, Guillermo Montt, Carmen Bueno, Andrés Yurén y Javier Ramírez Mata, y con comentarios de Roxana Maurizio, Pablo Casali, Ariel Pino e Ítalo Cardona.

►► A cerca de un año de haber iniciado las medidas de distanciamiento y de haber restringido la formación presencial, se han notado varias tendencias en los planos económico y social que tienen un correlato en la formación profesional. El panorama cambió repentinamente y se requirieron nuevas formas de mantener la actividad; las tecnologías digitales resultaron en buena medida, una solución posible y cercana.

Justamente, concurrir a las aulas y talleres de formación profesional fue una de las actividades que se debió encarar de otra manera. De un día para el otro la viabilidad de reunir a los participantes en un ambiente de aprendizaje se vio interrumpida por el riesgo de contagio. Los docentes no pudieron trabajar más con sus alumnos en el aula y el taller; los espacios de aprendizaje presencial –así como el espacio de trabajo en muchas oficinas y plantas– se quedaron vacíos.

La imposibilidad de impartir la clase, la unidad por excelencia en la articulación docente-alumno se presentó como un enorme escollo. En un sondeo efectuado por la OIT en abril⁹, encontró que por lo menos el 80% de las instituciones de formación profesional habían suspendido las actividades presenciales. Sin embargo, el desarrollo que a esa fecha tenían medios de conectividad digital como Internet y las plataformas de aprendizaje permitió que en un breve lapso se incrementaran las ofertas formativas a distancia y se generaran nuevas modalidades de formación aprovechando plataformas digitales existentes.

No obstante, en un análisis más crítico se podrían encontrar tres facetas del problema a resolver. Una representada en el cambio en el papel de los docentes, que requería generar capacidades para impartir sesiones formativas a través de una plataforma, afrontar los nuevos enfoques pedagógicos como la formación basada en proyectos, generar interés y mantener la participación por un canal remoto. La otra cara del problema es la posibilidad real de que la formación a distancia pueda desarrollar, evaluar y certificar ciertas competencias, sobre todo específicas y de tipo socioemocional, a partir de la interacción remota. La ausencia del contacto y la dinámica de un grupo presencial que mira, oye y actúa en directo en el espacio formativo puede ser uno de los puntos flacos de la estrategia de formación a distancia que debe ser analizado y resuelto.

Una tercera faceta, es la viabilidad de muchos participantes para conectarse a una clase remota, no solo porque se disponga de los medios (PC, teléfono móvil, conexión a Internet), sino también de las capacidades digitales para saber navegar y operar en los programas y rutas de acceso; es decir que dispongan de una alfabetización digital mínima. La llamada brecha digital es un factor que desafía la distribución equitativa de los beneficios de acceso a educación a distancia.

b. Convirtiendo un problema en una oportunidad: el desarrollo de habilidades en medio de la pandemia

A cerca de un año de haber iniciado las medidas de distanciamiento y de haber restringido la formación presencial, se han notado varias tendencias en los planos económico y social que tienen un correlato en la formación profesional. El panorama cambió repentinamente y se requirieron nuevas formas de mantener la actividad; las tecnologías digitales resultaron en buena medida, una solución posible y cercana.

9 OIT/Cinterfor. Encuesta sobre impactos COVID-19 a las IFP. 2020.

Las instituciones de formación profesional que ya disponían de plataformas de formación a distancia aprovecharon esta relativa ventaja para incrementar sus actividades por este medio; aquellas que aún no ofrecían formación a distancia desarrollaron soluciones para ofrecerla. Quedó en evidencia la necesidad de desarrollar capacidades para la transformación digital.

El nuevo formato de educación remota propiciado por la pandemia, originó la necesidad de recalificar a los docentes para asumir el rol de formador a distancia, tutor y acompañante en el proceso. Se generaron rápidamente nuevas ofertas de programas de formación para docentes y varias instituciones activaron sus escuelas de formación de docentes con cursos para la formación en línea¹⁰.

Las nuevas demandas laborales son ahora mucho más cercanas a una capacidad y habilidad específica que a una titulación de media o larga duración. Las brechas de habilidades se concentran en capacidades más focalizadas, habilidades de programación, de diseño, de especificación de productos y no tanto en titulaciones académicas tradicionales. Por ejemplo, el crecimiento del comercio electrónico por la pandemia ha generado demanda por habilidades de programación, análisis masivo de datos, aprendizaje de máquinas, uso de software de geo-referenciación¹¹. La lectura tradicional ubicaría esta demanda en el ramo de la ingeniería o el nivel técnico de las carreras de sistemas, pero en la práctica muchos jóvenes se forman en "Bootcamps" para estas habilidades y aún se encuentra una brecha de oferta para las mismas en muchos países de la región. Saber leer esas nuevas demandas será fundamental para mantener la pertinencia en las respuestas formativas.

Para las instituciones de formación profesional (IFP) también es clara la necesidad de adoptar políticas y estrategias para favorecer el desarrollo de la digitalización en sus procesos sustantivos y de gestión. De hecho, en todas las etapas de la FP se registran impactos digitales y necesidades de cambio e innovación. Si se toman como base las cuatro grandes etapas de la FP, se pueden asociar con innovaciones digitales, como se ilustra en el Cuadro 2.1.

▶ CUADRO 2.1. Tecnologías digitales para innovar el proceso de formación profesional			
ANTICIPACIÓN DE LA DEMANDA	PREPARACIÓN DE RESPUESTAS	EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	EVALUACIÓN DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ciencia de datos ▶ Datos masivos ▶ <i>Web scraping</i> ▶ <i>Machine learning</i> ▶ Empleos híbridos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formación de docentes en línea ▶ Plataformas de gestión de aprendizaje ▶ Bancos de recursos y materiales didácticos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ambientes virtuales e interactivos ▶ Uso de simuladores ▶ Plataformas de comunicación sincrónica y asincrónica 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trazabilidad digital ▶ Redes sociales ▶ Bases de datos: seguridad social, servicios empleo, redes

Fuente: OIT, con base en el proceso de la FP.

Durante la crisis se ha incrementado la oferta privada de formación a distancia, así como también la posibilidad de que ésta se pueda aprovechar y crear sinergias mediante una nueva generación de alianzas público-privadas. Pero, también se requieren políticas que incentiven el desarrollo digital como las que han formulado varios países de la región. Estas políticas y un clima de inversión favorable son claves para direccionar inversiones hacia las nuevas tecnologías digitales, generar nuevos empleos y activar la oferta formativa en dichas habilidades¹².

10 Entre otras, INTECAP de Guatemala, INADEH de Panamá, INFOTEP de República Dominicana, SENAI y SENAC de Brasil.

11 En marzo de 2020 se descargaron 96 aplicaciones de capacitación por cada 100 mil habitantes en ALC, el doble de las que se efectuaron en enero y febrero. ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19? BID, 2020. En: www.iadb.org/futurodeltrabajo

12 Oportunidades de digitalización en América Latina frente a la COVID-19. CEPAL (2020).

c. Adaptación, innovación y readaptación. La reacción de las IFP ante la COVID-19

Claramente la pandemia y su impacto en la FP ha originado un amplio abanico de respuestas. Sin ánimo de realizar una revisión exhaustiva de las mismas, hay tres grupos que pueden destacarse: las vinculadas con la aceleración digital, las que generaron nuevas alianzas y finalmente aquellas otras vinculadas a programas de reactivación o apoyo a sectores afectados. A continuación siguen ejemplos de cada uno de estos ejes de cambio¹³.

► Acelerando la digitalización en la FP

En general las IFP activaron sus portales de educación a distancia e iniciaron ofertas en las competencias que pudiesen ser transferidas de modo no presencial. En algunos casos se fomentó el uso de simuladores conectados a distancia, como lo hace SENAI en Brasil y SENA en Colombia. También, INFOCAL en Bolivia organizó un curso de soldadura a partir del uso de simuladores. El SNPP en Paraguay está lanzando un curso de Robótica a distancia.

En esta línea, a modo de ejemplo se pueden mencionar: INSAFORP en El Salvador que ejecuta directamente 17 cursos para la formación de instructores que incluyen formación metodológica, competencias transversales y digitales. UTEC en Uruguay ha generado una nueva oferta de diplomas a distancia y ha organizado una maestría en Ciencia de datos con el Instituto Tecnológico de Massachusetts. SENATI en Perú, con su portal "*senati.online*", ofrece formación en diferentes niveles y duración, para la industria. INA en Costa Rica ofrece cursos cortos en su portal "*Inavirtual*" para complementar competencias técnicas. INTECAP creó el portal "Estudia con nosotros desde casa" una plataforma de 50 cursos gratuitos y auto administrados en áreas de competencias digitales, administración, comunicación, finanzas, entre otras, que tuvieron una gran demanda. Además, ha incentivado la oferta de certificación en habilidades digitales con licencias internacionales.

► Nuevas alianzas para la FP una oportunidad para incrementar cobertura, calidad y pertinencia

En este ámbito se ha registrado una gran actividad y se están rompiendo los moldes sobre cómo y de qué manera se generan alianzas y nuevas formas de asociación con cursos originados fuera del ambiente de una IFP pero que pueden tener amplia demanda.

Algunos ejemplos son el SENA de Colombia que ha ampliado su oferta con cursos de plataformas de formación como LinkedIn y Amazon. Se han lanzado experiencias formativas con el formato Bootcamp para habilidades digitales y, en el marco de su campaña "*#TransformaciónDigitalSENA*" en alianza con Everis y la Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada, ha montado en su regional Antioquia el primer Centro SENA de desarrollo de software; con un inicio de 40 aprendices que serán formados en análisis y desarrollo de software. Además, ha organizado en conjunto con la Agencia Pública de Empleo una competencia en habilidades digitales.

En Brasil, SENAI ha hecho un acuerdo con la empresa Brasileña de Investigación e Innovación Industrial y el Ministerio de Educación, para desarrollar un nuevo programa de aprendizaje basado en investigación aplicada para resolver problemas reales de la industria y abordar además de capacidades técnicas, las competencias socioemocionales requeridas para un aporte sustantivo en el entorno empresarial. Será aportada una ayuda económica para los participantes seleccionados que contarán con apoyo cercano de tutores.

La oferta de formación de INSAFORP se ha visto ampliada en una variedad de cursos en línea que abarcan idioma inglés y competencias blandas o socioemocionales. También el Instituto amplió su propia oferta en línea con "*Insaforp online*" que ofrece acceso a unas 15 plataformas de diferentes proveedores y realizó un convenio con la plataforma de aprendizaje "*Capacitate para el empleo*" con unos 950 cursos en línea.

El SENCE en Chile, INADEH en Panamá y el INEFOP en Uruguay han generado también acuerdos con plataformas proveedoras de formación en línea. En Chile, se ha creado el "Aula Digital SENCE" para

13 Fuentes basadas en sitios web institucionales y los respectivos anuncios en las cuentas de Twitter.

aglutinar todas las ofertas en línea. Algunas de estas ofertas se han articulado con programas del gobierno central y en algunas sedes se organizan conferencias en línea para difundir temas como los subsidios al empleo para las empresas.

▶ **FP y transformación productiva, nuevas respuestas para afrontar la recuperación**

Para salir de la crisis que ha generado la pandemia, muchos países están emprendiendo planes de transformación productiva y estímulo a la recuperación de los sectores más afectados. Las nuevas demandas de habilidades y competencias que surjan de estas medidas requieren ser anticipadas, monitoreadas y atendidas con programas de formación de calidad para que dichas políticas sean más efectivas y, sobre todo, sostenibles.

Entre las acciones que se generaron en esta línea, se encuentran: (i) INFOTEP en la República Dominicana lanzó un curso para la certificación en el nuevo protocolo para actividades de la industria turística a partir de la COVID-19. Este sector genera cerca de un 10% del PIB y un 9% del empleo; (ii) SENATI en Perú lanzó un programa de adaptación en habilidades digitales para facilitar la reconversión de quienes hayan perdido sus empleos y busquen nuevas oportunidades en las demandas crecientes que requieren habilidades digitales; (iii) INTECAP en Guatemala, inició un ciclo de conferencias y talleres en línea en diferentes temáticas de interés para empleadores y trabajadores, que van desde la organización de un negocio hasta la preservación de clientes y la exploración de mercados digitales; (iv) SENAC en Brasil acudió a nuevas modalidades digitales para promover los valores regionales y el patrimonio turístico de Brasil fomentando la cocina regional en medio de los protocolos de cuidado; también apoya a los emprendedores en eventos organizados junto con las federaciones del comercio en los Estados; (v) SENAR de Brasil ha lanzado el proyecto “Agro por Brasil” que es una alternativa ante la imposibilidad de realizar ferias, cursos y exposiciones presenciales; el programa divulga contenidos para promover la riqueza del campo a través de eventos en línea, manteniendo a los productores rurales conectados y activos en el sistema de capacitación; (vi) INEFOP en Uruguay, con la iniciativa de distintos actores sociales, trabajadores, empresarios y la academia han adoptado la oferta del “Centro de Formación de Talento Humano” para incluir cursos en línea dirigidos especialmente al sector químico farmacéutico; y (vii) INADEH en Panamá anunció capacitación sobre emprendimiento a quienes deseen acceder a un fondo de capital semilla creado por AMPYME para apoyar nuevos empresarios en áreas urbanas, rurales e indígenas.

Las IFP también han avanzado en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, en el desarrollo y capacitación en protocolos y normas de bioseguridad. SENAC promueve la observación de las normas de bioseguridad tanto para trabajadores como para turistas para recuperar la confianza y facilitar el desplazamiento seguro. El SENA está desarrollando una aplicación que permita a los turistas conocer lugares que cuentan con protocolos de bioseguridad. SENAI se ha asociado con sectores como combustibles, confecciones, panadería, entre otros, para apoyar en la generación y difusión de protocolos para el reinicio de actividades.

2.2 Desafíos para la protección social

Los sistemas de protección social buscan asegurar ingresos a lo largo del ciclo de la vida frente a contingencias como la enfermedad, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, la invalidez, la vejez y la desocupación, entre otras. Además de proteger a los hogares, trabajadores y trabajadoras frente a shocks macroeconómicos, la protección social también mitiga los efectos de la crisis al responder de forma contracíclica, compensando la caída de la demanda.

La crisis de la COVID-19 reveló no solo la importancia y fragilidad de los sistemas de salud sino también ha tenido un impacto sustancial en la ocupación. Como fue señalado previamente, la crisis dejó a muchos hogares enfrentados a la incapacidad de generar ingresos en toda la región, desnudando las carencias de protección social para trabajadores formales o informales que perdieron su trabajo al no contar con instrumentos que asegurasen sus ingresos ante la desocupación. Los países respondieron fortaleciendo y ajustando los seguros contributivos o, cuando éstos no existían, avanzando en etapas para su construcción. Los países también respondieron con una serie de transferencias que se convirtieron, en algunos casos, en garantías de ingresos y pisos de protección social. El fortalecimiento y ajustes a los seguros de desempleo y el establecimiento o fortalecimiento de programas de transferencias no

►► Si bien las crisis desnudan las falencias de los sistemas de protección social, generan también oportunidades para la innovación y hacen evidente su importancia, generando consenso para su fortalecimiento.

contributivas sirvieron para promover la protección del vínculo laboral y la seguridad de ingresos para trabajadores formales e informales.

La característica de la crisis también llevó a que las instituciones de seguridad social ampliaran sus servicios junto a un cambio en su relación con aportantes y beneficiarios. Algunas de estas innovaciones son temporales y acotadas a la duración de la crisis. No obstante, de perdurar en el tiempo, pueden fortalecer la protección social en la región.

Por un lado, como se discutió anteriormente, los seguros de desempleo fueron ajustados para proteger los ingresos de los trabajadores asalariados, relajando los requisitos de acceso y ampliándolos para proteger el vínculo laboral a través de la cobertura por suspensión de contratos o reducción de la jornada laboral.

Países como Paraguay y Perú, que no contaban con seguros contributivos, también implementaron apoyos fiscales para evitar el fin de la relación laboral a través de subsidios asociados a la suspensión de contratos o a la reducción de jornadas laborales.

Tal como ocurrió con la crisis asiática, que motivó en Chile la creación del seguro de desempleo, los vacíos de protección ante la desocupación que ha evidenciado la crisis de la COVID-19 ha generado movimiento para la introducción de seguros de desempleo en países donde no existe –como Granada, Dominica, Jamaica, Santa Lucía, Paraguay y Perú– o para su fortalecimiento en otros países –como Ecuador.

Si bien las crisis desnudan las falencias de los sistemas de protección social, generan también oportunidades para la innovación y hacen evidente su importancia, generando consenso para su fortalecimiento. Como en crisis pasadas, aquellos países que contaban con seguros de desempleo pudieron apoyar a un grupo de trabajadores y empresas de manera rápida para proveer seguridad de ingresos (por ejemplo, Chile y Uruguay). Aquellos países que contaban con sistemas de información de protección social con mayor cobertura y actualización fueron también capaces de identificar a los hogares enfrentados a desprotección de ingresos en la crisis y dirigir transferencias de manera oportuna.

Surgen así, y en virtud de los ajustes a los seguros de desempleo y las transferencias no contributivas señaladas anteriormente, al menos tres lecciones para el fortalecimiento de la protección social en la región. Considerando que las crisis económicas o asociadas a desastres naturales seguirán afectando a la región, existen motivos para continuar ampliando y fortaleciendo los sistemas de información de protección social (por ejemplo, los registros sociales de hogares) e incorporar en los existentes a un número mayor de hogares, de manera de generar y/o expandir programas de manera rápida en caso de ser necesario a nivel local, sectorial o nacional. Conviene vincular estos registros de hogares con diversos datos administrativos (pensiones, salud, impuestos, seguros de desempleo, etc.) para mantener la información administrativa lo más actualizada posible en todo momento. Es de gran envergadura el potencial de esta información para conformar un sistema de protección social que pueda reaccionar rápidamente a las crisis e incluso vincular los programas de seguridad de ingresos a las políticas activas de mercado de trabajo. Los sistemas de información no deberían reducirse solamente a ser herramientas que tengan por objeto la focalización de los programas. Adicionalmente, los sistemas de información son críticos para efectuar el monitoreo y la evaluación más eficaz de las medidas implementadas.

Segundo, incluso en países con altos niveles de informalidad, los seguros de desempleo pueden ser instrumentos valiosos para ofrecer seguridad de ingresos a la población cubierta, mitigando

La respuesta a la pandemia por parte de las instituciones laborales de los países de la región ha exigido la adopción de medidas audaces e innovadoras que les permitan, en el marco de las restricciones sanitarias, asegurar la continuidad de sus funciones, procesos y actividades.

La contracción de la demanda en períodos de crisis y permitiendo direccionar la inversión social a la población más vulnerable. Naturalmente, estos efectos estarán positivamente correlacionados con mayor empleo formal y con mayor cobertura de los seguros contributivos.

También ha quedado en evidencia la importancia de generalizar el acceso al seguro de desempleo en casos de suspensión o reducción de la jornada laboral para evitar la ruptura del vínculo laboral y promover la reinserción una vez que se supera una crisis sectorial, regional o nacional. En la medida que los seguros se adaptaron flexibilizando los criterios de acceso y modificando los montos y número de prestaciones, se generaron aprendizajes para establecer mecanismos más eficaces en los ajustes paramétricos que serán útiles para futuras crisis económicas, altos niveles de desocupación o crisis relacionadas con desastres naturales.

Tercero, y funcional a las dos lecciones anteriores, es que dados los vacíos que mostraron los sistemas de protección social de la región en su capacidad de ofrecer seguridad de ingresos a la población de manera rápida y eficiente, surge la necesidad de continuar desarrollando sistemas de protección social universales y sensibles a crisis con la participación de todas las partes interesadas.

Las modificaciones y expansiones de los programas junto con la formulación de nuevos programas pueden permitir mejorar el nivel de las prestaciones, la eficiencia y la cobertura de la protección social. Esto ha requerido la integración de diferentes fuentes de ingresos y procesos que han mejorado la gobernanza y la entrega de servicios en forma digitalizada junto a las prestaciones a través de instituciones bancarias y financieras, permitiendo así contribuir a procesos de formalización económica y laboral.

2.3 Innovaciones en las inspecciones del trabajo durante la pandemia

La respuesta a la pandemia por parte de las instituciones laborales de los países de la región ha exigido la adopción de medidas audaces e innovadoras que les permitan, en el marco de las restricciones sanitarias, asegurar la continuidad de sus funciones, procesos y actividades. Las inspecciones laborales, como elemento central de los sistemas de administración del trabajo, han debido también revisar y adaptar sus formas de interacción con los usuarios, sus procesos operativos y sus prioridades para seguir garantizando el cumplimiento de la normativa laboral en un contexto adverso.

Lejos de poder medir todavía la relevancia y viabilidad de estas innovaciones institucionales, lo cierto es que algunas de ellas pueden suponer una gran oportunidad de modernización que permita a las inspecciones del trabajo dar un salto cualitativo y sostenible en sus procesos de fortalecimiento institucional.

a. Innovaciones en las relaciones con los usuarios

Durante las restricciones sanitarias, y debido a las diversas regulaciones que decretaron el régimen de teletrabajo para los servicios públicos, las sedes administrativas de la mayoría de las inspecciones han permanecido cerradas al público o abiertas, pero con acceso restringido y un número limitado de funcionarios en modalidad presencial.

Ello ha motivado que se haya privilegiado el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) en las interacciones con el público, de modo que la atención telefónica, los correos electrónicos, aplicaciones para dispositivos, videoconferencias o chats han tenido un rol más que destacado. En este sentido, se detecta una mayor difusión y utilización de los mecanismos de denuncia o reclamo en línea, como en los casos de Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala y Perú, o a través de una línea telefónica gratuita, como las existentes en Uruguay y Colombia. Durante este periodo, República Dominicana ha extendido el uso de su App ministerial en otras plataformas operativas y Costa Rica ha establecido los medios para que trámites como las solicitudes de reducción de la jornada de trabajo y de suspensión de los contratos se puedan realizar en línea, al igual que algunos requerimientos de los contratos de teletrabajo.

Los sitios web y las redes sociales de inspecciones y/o ministerios también han sido una fórmula de diseminación de informaciones laborales en forma de folletos, FAQs o mensajes sobre obligaciones y derechos laborales, particularmente los derivados de nuevas regulaciones aprobadas en el marco de la pandemia. En Colombia y en Perú se han diseñado productos de comunicación para la difusión en redes sociales de informaciones sobre derechos laborales, por ejemplo, para las trabajadoras domésticas, uno de los grupos más afectados por las medidas adoptadas en la pandemia.

En varios casos, como en Perú, se ha acordado la suspensión excepcional del cómputo de los plazos de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos administrativos y sancionadores¹⁴.

b. Innovaciones en los procesos operativos

Durante las restricciones sanitarias, pocos países en la región declararon expresamente la inspección de trabajo como una actividad esencial, lo que motivó un uso bastante generalizado del teletrabajo o trabajo remoto por parte de los inspectores, permitiendo el modo presencial en los casos estrictamente necesarios, con la salvedad de los funcionarios en grupos de riesgo. Por ejemplo, en Perú se exceptuó de la inmovilización social obligatoria a los servicios de inspección¹⁵, aunque se matizó que la modalidad presencial fuera restringida a los casos estrictamente necesarios en salvaguarda de los derechos de los trabajadores, con la excepción de los funcionarios en grupos de riesgo que mantendrían la modalidad virtual¹⁶.

Por lo anterior, la mayoría de las inspecciones limitaron las visitas presenciales a aquellas imprescindibles¹⁷, suspendiendo en gran parte las visitas rutinarias y potenciando las comprobaciones que podían realizarse por medios electrónicos. En el caso de Perú se ha permitido el uso de TIC o de cartas con una finalidad disuasiva cuando se evidencien presuntos incumplimientos cuya subsanación o corrección sea posible a través de esos medios sin necesidad de visita.

La modalidad de trabajo remoto ha significado una potenciación y perfeccionamiento del uso de los medios electrónicos de gestión inspectiva, siendo la pandemia un test de estrés para comprobar su funcionamiento efectivo. Cabe destacar los avances en la digitalización de los procesos de suspensión de contratos por causa de fuerza mayor derivada de la emergencia sanitaria en Honduras¹⁸ y la mejora del Sistema Integrado de Registro Laboral (SIRLA) de República Dominicana al incorporar nuevos formularios para tramitar y resolver en línea las solicitudes de suspensión y cese de los efectos del contrato de trabajo (DGT-9 y DGT-12).

14 Arts. 1 y 2 de la Resolución SUNAFIL N° 74-2020. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1197567-74-2020-sunafil>

15 Decreto Supremo N° 053-2020-PCM. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574369/DS_053-2020-PCM.pdf

16 Resolución SUNAFIL N° 89-2020. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1300972/RS%20089-2020-SUNAFIL.PDF.pdf>

17 En algunos países se continuaron visitando lugares de trabajo en los que se desarrollaban actividades esenciales a fin de verificar el cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud. En otros, se mantuvo la presencialidad también para los procedimientos de investigación de accidentes de trabajo graves y/o mortales y para la verificación de denuncias por incumplimiento de derechos fundamentales.

18 <https://eurosocial.eu/actualidad/eurosocial-apoya-al-servicio-de-inspeccion-laboral-de-la-secretaria-de-trabajo-y-seguridad-social-de-honduras-en-la-emergencia-causada-por-el-covid-19/>

Por último, cabe señalar que, en la medida en que los inspectores han venido realizando actuaciones presenciales, algunos países, como Bolivia, Perú y Uruguay, han desarrollado Protocolos de Seguridad y Salud frente a la COVID-19 para sus funcionarios.

c. Innovaciones en la definición de prioridades

La mayoría de las inspecciones abocaron sus esfuerzos al control del cumplimiento de las medidas de seguridad y salud frente a la COVID-19 en actividades esenciales durante las restricciones y en el retorno al trabajo durante el levantamiento de dichas restricciones. En este sentido, se han reportado brigadas móviles de inspección en Colombia y operativos de inspección de carácter sectorial, como en supermercados en Uruguay, en hoteles y resorts en Costa Rica y en el transporte interurbano en Chile. Precisamente en Chile, considerando la concurrencia competencial en esta materia entre los ministerios de trabajo y de salud, se ha desarrollado un formulario único de fiscalización de medidas preventivas frente a la COVID-19 en lugares de trabajo, que da cuenta de un trabajo más articulado entre las distintas instancias inspectivas¹⁹.

Con el apoyo de la OIT, en Colombia se desarrollaron herramientas para facilitar la identificación de riesgos por parte de los trabajadores rurales, incluyendo los asociados a la COVID-19. Su puesta en marcha se reforzó a través de videos y de una radionovela que se distribuye a través de podcast.

Los inspectores de Paraguay han tenido un rol muy activo en la difusión y comprobación de los protocolos preventivos en los centros de trabajo, con numerosas actuaciones presenciales que fueron denominadas verificaciones para rebajar el carácter más coactivo frente a las tradicionales inspecciones y fiscalizaciones.

Otra prioridad detectada ha sido el control respecto a la continuidad de las operaciones de empresas no esenciales, incluyendo presuntos fraudes en la ampliación de giro de actividad para poder seguir funcionamiento, como ha reportado la inspección de Chile.

Los accidentes de trabajo graves y mortales, así como la suspensión o paralización de tareas por riesgo grave e inminente han seguido siendo una prioridad en los planes inspectivos de países como Chile y Perú.

La vigilancia de posibles conductas discriminatorias, especialmente en personas diagnosticadas con COVID-19 y personas en grupos de riesgo, ha sido una actuación inspectiva preferente, así como otorgamiento de licencias retribuidas, pago de remuneraciones y pólizas de seguro de vida. En México se han realizado operativos especiales sobre el pago de salario o salario mínimo.

Otras materias reportadas en aquellas inspecciones que cuentan con estas competencias, han sido la verificación de despidos, suspensiones de contrato, cierres de empresas por causas de fuerza mayor, compatibilidad de percibo de prestaciones y/o subsidios con la continuidad de las operaciones.

Por último, la proliferación de acuerdos de teletrabajo y trabajo a distancia durante este periodo, en el que se han aprobado nuevas legislaciones en la región, ha ocupado gran parte de las agendas de las inspecciones que cuentan con dichos marcos normativos. En este sentido, a noviembre de 2020, Chile reporta 180 denuncias y 135 fiscalizaciones desde la entrada en vigor en abril del mismo año de la nueva ley de trabajo a distancia y teletrabajo, siendo la mayoría de las mismas referidas al incumplimiento de las obligaciones de formalizar esta modalidad mediante pacto escrito y de proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios²⁰.

La revisión de las prioridades inspectivas estuvo acompañada de esfuerzos formativos a los inspectores, a través de la organización de cursos virtuales de capacitación, en temáticas como riesgos psicosociales, como en Colombia y Paraguay, o en riesgos biológicos, como en Paraguay y Uruguay.

d. Algunas lecciones aprendidas

En términos generales, las inspecciones de trabajo de la región han continuado plenamente operativas durante las restricciones, principalmente en la modalidad de teletrabajo, pero manteniendo actuaciones

19 <https://www.ccs.cl/wp-content/uploads/2020/08/Formulario-U%CC%81nico-de-Fiscalizacio%CC%81n-Covid19.pdf>

20 Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo a fecha 08/10/2020.

presenciales respecto a materias que no permiten medios electrónicos, tales como la fiscalización de las condiciones de bioseguridad.

Por ello, la pandemia ha puesto de manifiesto que aquellas inspecciones con los procedimientos inspectivos más ágiles y eficientes, que permiten modalidades de actuación inspectora diferentes a la visita a través de medios electrónicos, han podido adaptarse más rápidamente a las circunstancias y dar una respuesta más oportuna y ágil. Un posible impulso en el futuro a estas nuevas modalidades electrónicas o remotas de actuación inspectiva puede suponer un claro avance en una institucionalidad en la que, por lo general, las dotaciones de personal son siempre limitadas y en las que su desempeño comienza a medirse en términos de eficacia y eficiencia. Será necesario revisar los marcos normativos procedimentales para garantizar que la presunción de certeza de los hechos comprobados por los inspectores sea igualmente aplicable cuando los mismos se verifican mediante sistemas remotos.

En relación con lo anterior, aquellas inspecciones que ya contaban con niveles significativos de alfabetización digital y uso de TIC han tenido una mayor capacidad de respuesta en este escenario complejo y cambiante. Para las restantes, la pandemia puede ser una oportunidad para un mayor desarrollo digital que contribuya a una mayor cobertura de los servicios inspectivos, en un mundo laboral cada vez más fragmentado y cambiante, a una mejor definición de objetivos y a un mayor acercamiento a los actores del mundo del trabajo.

Junto a esos nuevos desafíos para el futuro, no hay que olvidar que todavía muchas inspecciones de la región siguen enfrentando viejos retos, como la informalidad o la precariedad laboral, que posiblemente van a incrementarse como consecuencia de esta crisis, así como algunas brechas respecto a los convenios de la OIT relevantes en la materia. Será necesario trabajar intensamente en ambos frentes para asegurar que las inspecciones de trabajo sigan siendo “la piedra angular para la construcción de sociedades más justas” (OIT, 2019).

2.4 Algunas innovaciones en programas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES)

La pandemia ha producido un sustancial impacto en el funcionamiento y sostenibilidad de las empresas, particularmente los micro, pequeños y medianos establecimientos. Una parte importante de los apoyos gubernamentales ha estado dirigida a este tipo de empresas debido a que entre 5 y 7 de cada 10 MiPyMES identifican como necesarios los programas de apoyo al financiamiento y los apoyos en temas fiscales (ITC, 2020).

Algunas innovaciones en los programas y regulaciones implementados en la coyuntura de la crisis actual pueden agruparse en cuatro líneas de acción. Primeramente, los apoyos dirigidos a solventar las restricciones de liquidez de estas empresas. Segundo, los programas orientados a aliviar la carga fiscal que enfrentan las MiPyMES. Tercero, aquellas políticas diseñadas para ayudar a estas empresas ante las dificultades para preservar el empleo. Por último, se presentan aquellos programas y regulaciones implementadas para ayudar a las empresas a digitalizar su modelo de negocios²¹.

En términos generales, se ha observado también que el diálogo constante entre los gremios empresariales y los gobiernos ha elevado el éxito de los programas y regulaciones implementadas. En cuanto a las medidas de financiamiento, las garantías han sido un mecanismo utilizado para aumentar el acceso al crédito de las MiPyMES, dado su perfil de riesgo crediticio. En términos de las medidas tributarias, no solamente se ha generado liquidez a través del aplazamiento de pagos, sino que también se ha promovido a la inversión, a través de programas fiscales con un horizonte de mediano plazo. Adicionalmente, los esquemas de protección al empleo (descritos con más detalle en la Sección 1.1.) han mitigado la pérdida en el empleo formal durante el confinamiento, además de incentivar la contratación de nuevos trabajadores. Por último, los esfuerzos para la digitalización de las empresas evidencian la necesidad de una estrategia de largo plazo, así como de una cooperación directa y sostenida entre el sector público y el sector empresarial.

21 Las medidas presentadas en este módulo fueron identificadas principalmente a través del análisis de fuentes de información oficiales y entrevistas virtuales con diversos gremios empresariales.

▶▶ A raíz de la crisis económica y sanitaria actual, múltiples gobiernos han creado o ampliado diversos programas de garantías estatales, orientados a respaldar los créditos que las empresas solicitan a las instituciones financieras del sector privado.

a. Acceso a financiamiento

A raíz de la crisis económica y sanitaria actual, múltiples gobiernos han creado o ampliado diversos programas de garantías estatales, orientados a respaldar los créditos que las empresas solicitan a las instituciones financieras del sector privado. Dichos programas han funcionado como un mecanismo de provisión de liquidez para las MIPyMES en el contexto crisis, lo cual ha permitido a gran cantidad de estas empresas navegar sus necesidades financieras de corto plazo.

El funcionamiento de las coberturas, los porcentajes del crédito cubiertos y la percepción empresarial sobre este programa ha variado para el caso de cada economía. Sin embargo, es ilustrativo destacar el caso de Perú, en donde el otorgamiento de créditos muestra una tendencia creciente, a partir de la implementación de esta medida. Reactiva Perú y FAE – MYPE son los dos esfuerzos del gobierno para aumentar el acceso al crédito, a través de garantías que van desde el 80% al 98% (COFIDE, 2020). En agosto de 2020, el crecimiento del crédito a empresas fue de 23,8% mayor, con respecto al mismo mes del año pasado (ASBANC, 2020a). Adicionalmente, de acuerdo con el Banco Central de Reserva (BCR), al 23 de septiembre, más de 470 mil empresas recibieron créditos de Reactiva Perú, de las cuales 98% son micro y pequeñas empresas (ASBANC, 2020b).

Por otro lado, diversas economías han identificado la importancia de los intermediarios financieros no tradicionales, para dar liquidez a las MIPyMES. En el caso de Chile, el Crédito Corfo MIPyME y el Fondo Crecer, están destinados a dar créditos a las Instituciones Financieras no Bancarias y respaldar el financiamiento que otorguen (CORFO, 2018; CORFO, 2020). Por ejemplo, las empresas que ofrecen servicios de factoraje entran en esta categoría. Esto consiste en comprar las cuentas por cobrar de otras empresas, originados por venta de bienes o servicios, con el objetivo de darles liquidez inmediata.

b. Protección del empleo

La protección del empleo formal ha sido una prioridad de política pública para múltiples economías en el 2020, tal como fue desarrollado en la Sección 1.1. Esta práctica ante las crisis es más común en economías desarrolladas, por ejemplo, en Europa numerosos países ya contaban con esquemas de subsidios a las jornadas laborales para periodos de crisis económicas y de empleo que fueron desarrollados en crisis anteriores como la de 2008-2009. Como fue mencionado anteriormente, en América Latina algunos gobiernos implementaron por primera vez esquemas amplios de subsidios a la nómina salarial no solo para proteger al empleo, sino para conjuntamente colaborar en la sostenibilidad de las empresas durante la crisis y facilitar la recuperación. Un caso que ejemplifica esta situación es el de Colombia, en donde el gobierno, en coordinación con los gremios empresariales impulsó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), el cual ha otorgado un subsidio para afrontar una parte de las erogaciones que implica la nómina de las empresas más afectadas.

El valor del aporte estatal equivale al 40% de un salario mínimo legal mensual vigente por trabajador (USD\$ 92,50 por empleado) cada mes, si las empresas comprueban una disminución del ingreso del 20%. El PAEF ha protegido alrededor de 3,3 millones de empleos. En particular, al mes de agosto, el 98,3% de los empleadores beneficiados eran MIPyMES²², (UGPP, 2020). Se espera que este programa esté vigente hasta marzo del 2021. Dicho programa contempla un componente de género, al otorgar

22 Uno de los requisitos es tener al menos 3 empleados.

un apoyo relativamente mayor a las trabajadoras, mediante un subsidio de 50% del salario mínimo, por cada trabajadora.

c. Medidas tributarias

Con el objetivo de aliviar la carga fiscal de las empresas ante la contingencia, se han implementado prórrogas en el pago de los aportes fiscales y patronales, en múltiples economías de la región. En Uruguay, se utilizó una estrategia escalonada para el pago del IVA. Primero, se exentó a las empresas pequeñas del pago de IVA durante parte del periodo de confinamiento, particularmente para los meses de marzo y abril, del 2020. Finalmente, se les permitió a dichas empresas pagar el adeudo en seis cuotas iguales, consecutivas, sin intereses, a partir de mayo (DGI, 2020).

Por otro lado, algunos países aprovecharon esquemas y programas existentes antes de la crisis económica. Uruguay, por ejemplo, cuenta con un régimen de inversiones para promover el desarrollo productivo, en el que las empresas pueden acceder a beneficios tributarios para fomentar los niveles de inversión. En este sentido, los proyectos aprobados ante la autoridad tienen beneficios relacionados con el impuesto a la renta y el impuesto al valor agregado, mecanismo que puede incentivar el crecimiento económico en el 2021. Recientemente se anunciaron beneficios transitorios adicionales para Uruguay, en los que la carga fiscal se disminuye aún en mayor medida, con el objetivo de incentivar la inversión (CIU, 2020; UNASEP).

d. Digitalización de las empresas

Las MIPyMES latinoamericanas se encuentran comúnmente rezagadas en cuanto a la integración de estrategias digitales y en la inserción al comercio electrónico; por ejemplo, solo el 58% de las mismas tienen su propio sitio web (World Bank Enterprise Survey). Como consecuencia de las circunstancias que impuso la pandemia, múltiples empresas tuvieron que acelerar el proceso de digitalización. Al mismo tiempo, los esfuerzos gubernamentales orientados a esta temática han cobrado mayor relevancia y han surgido distintas iniciativas relevantes con impactos alentadores.

En algunos países, los subsidios a la digitalización han sido claves. En numerosos países de la región, se reforzaron los canales y plataformas existentes para visibilizar y dar capacitación a las empresas. En el caso de Chile, la plataforma “Digitaliza tu Pyme” ha ofrecido capacitación y asesorías, en conjunto con el sector privado, para que las empresas aumenten sus capacidades en torno a la digitalización. Por otro lado, “Comunidad C” es un Marketplace desarrollado por el gremio empresarial, para que las empresas sin presencia en el comercio electrónico puedan insertarse en él, apoyando mediante convenios de logística y medios de pago (CNC, 2020). Estas iniciativas y procesos fueron acompañados por el desarrollo, actualización y/o modernización del marco regulatorio en torno al trabajo a distancia a través de medios electrónicos y digitales, tal como se describe en la Sección 3.2 sobre teletrabajo.

► 3. Aceleración de los cambios en el trabajo en tiempos de pandemia: las plataformas digitales y el teletrabajo

En los últimos años el mundo del trabajo se ha visto impactado por una acelerada transformación digital y tecnológica. La incorporación de lo digital y el desarrollo de la tecnología ha estado cambiando todos los sectores de producción y de servicios, en mayor o menor medida. Más allá de la generación de productos completamente nuevos y de servicios innovadores, se destaca el impacto que estos cambios están teniendo en la forma de trabajar.

Entre otros efectos, la llegada de la pandemia de la COVID-19 ha acelerado algunos de esos procesos de cambio que ya estaban en marcha. La necesidad de establecer un distanciamiento social, que en muchos casos tomó la forma extrema del confinamiento, promovió el uso del teletrabajo como una forma de

mantener la actividad económica. Por otro lado, esa misma restricción llevó a que las familias utilizaran masivamente las plataformas digitales de reparto para abastecerse de alimentos y otros productos, haciendo que las autoridades establecieran que estos trabajadores realizaban un servicio esencial para la comunidad.

Esta sección presenta el impacto que ha tenido la pandemia en el desarrollo de las plataformas digitales y en el teletrabajo en la región.

3.1 El trabajo en plataformas digitales en tiempos de pandemia

a. Plataformas digitales: Los cambios del modelo de negocio durante la pandemia

Una de las transformaciones observadas en el mundo laboral de América Latina y el Caribe en los últimos años ha sido la emergencia de las plataformas digitales de trabajo. Estas plataformas han cambiado los modelos de negocios existentes, la interacción entre los distintos actores económicos, así como la modalidad de empleo bajo la que se desempeñan dando lugar a nuevas formas de trabajo. La pandemia de la COVID-19 aceleró la revolución digital y disparó muchas de estas tendencias, a la vez que exacerbó los numerosos desafíos asociados a este tipo de trabajo.

El abanico de plataformas digitales es muy amplio y, por lo tanto, las tendencias que se observaban tanto antes de la pandemia como a partir de la misma divergen en gran medida según el tipo de plataforma considerada. Concretamente, el trabajo remunerado que está organizado por una plataforma digital puede dividirse en dos categorías amplias: primero, el trabajo que se gestiona y se realiza en línea, y, por lo tanto, permite entregar trabajos a clientes ubicados en cualquier parte del mundo (es decir, plataformas basadas en la web); y segundo, el trabajo que se gestiona en línea pero se ejecuta fuera de ella y que, consecuentemente, se encuentra restringido a los mercados locales, aunque la organización a través de una plataforma no requiera de un determinado lugar físico (plataformas basadas en la localización) (Berg et al., 2019). En el caso de los servicios a través de estas plataformas basadas en la localización, la tarea se realiza de manera local y frecuentemente mediante aplicaciones (apps) que asignan las tareas a individuos en un área geográfica específica. Entre los tipos de tareas más comunes que abarca esta forma de trabajo existe una amplia gama de servicios, como los servicios de transporte y los servicios de reparto, mensajería y entrega de productos a domicilio (López Mourelo, 2020)²³.

Las plataformas digitales permiten intermediar entre la oferta y la demanda de trabajo, mediante un sistema tecnológico que incrementa el volumen y la escala de los intercambios, así como los servicios asociados con este tipo de contratación (identificación de perfiles, sistemas de evaluación, puntajes, gestión de pagos, etc.). Aunque la presencia de las plataformas digitales en el mercado de trabajo de América Latina es todavía reducida –se estima que antes de la pandemia aproximadamente el 1% de la fuerza laboral generaba ingresos mediante plataformas digitales (Ouishare, 2019; Madariaga et al., 2019)– todo apunta a que las plataformas tendrán cada vez un mayor protagonismo en los mercados laborales de la región.

La irrupción de las plataformas digitales en los últimos años generó cambios en las cadenas de valor, en los modelos de gestión de las organizaciones, así como también en la organización del trabajo. Si bien se destacan ventajas de esta inserción laboral como las bajas barreras de entrada, la flexibilidad en términos de horarios o la libertad para decidir cuándo tomar trabajos, las preocupaciones en torno a la potencial precarización del trabajo son abundantes. Una característica que comparten estas plataformas es la denominada “gestión algorítmica” –es decir, los trabajos se asignan y se evalúan mediante algoritmos–, que implica a su vez el seguimiento y evaluación continuos del comportamiento de los trabajadores, el establecimiento de sistemas de puntajes, la participación de los clientes en las evaluaciones a través de sistemas de “estrellas” o “puntajes”, la interacción con los trabajadores a través de la aplicación, y cierta falta de transparencia sobre cómo funciona el algoritmo, tanto por prácticas comerciales competitivas

23 El enfoque de esta sección sobre plataformas digitales está centrado en las plataformas de reparto y transporte por tratarse ambas de plataformas basadas en la localización que son las que tienen una mayor presencia en la región y cuya situación se vio más claramente alterada con motivo de la pandemia. Ver Berg et al. (2019) para una clasificación detallada de las distintas plataformas digitales de trabajo.

► En la
pandemia

Las plataformas digitales de reparto están teniendo **gran protagonismo.**

Estos trabajadores han sido considerados esenciales.

Pero hay riesgos:

brecha
digital

precariedad
en el empleo

exposición
al contagio

falta de
regulación

informalidad

como por la propia adaptabilidad del algoritmo (Berg et al., 2019; Möhlmann y Zalmanson, 2017). Este tipo de gestión plantea retos particulares a los trabajadores ya que las condiciones laborales impuestas para realizar las tareas suelen cambiar con mucha rapidez, con el objetivo de optimizar el uso de la fuerza laboral y maximizar ganancias a partir de la información recabada por las plataformas.

En efecto, la rápida expansión de estas plataformas y su tendencia a incorporar a trabajadores por cuenta propia –frecuentemente bajo eufemismos como “colaboradores”, “asociados”, etc.– ha generado controversias sobre la verdadera naturaleza de estas relaciones laborales. Varios estudios han abordado en detalle las características bajo las que se realiza el trabajo en plataformas atendiendo a indicadores que levantan importantes cuestionamientos sobre el carácter independiente de la relación laboral²⁴. Sin duda, una de las preocupaciones más recurrentes en este sentido apunta a las dificultades que estas inserciones laborales pueden implicar en términos de acceso a derechos laborales y a la protección social, cuya cobertura más integral está tradicionalmente ligada al trabajo asalariado registrado, de tiempo completo y estable (OIT, 2016; Berg et al., 2019; Rogers, 2017; Cherry, 2016). En esta misma línea, el carácter de trabajo independiente que suele asignarse a las actividades laborales realizadas mediante plataformas también afecta el acceso a derechos básicos como el de sindicalización y negociación colectiva (Garben, 2017).

En el actual contexto generado por la pandemia, las plataformas digitales de reparto están teniendo un especial protagonismo. El cierre obligatorio de muchas tiendas físicas y la cautela presente en la sociedad por la posibilidad de contagio al exponerse al contacto con otras personas ha llevado a los negocios de atención al público y a los consumidores a volcarse al comercio electrónico. Durante la segunda mitad de marzo y comienzos de abril de 2020, las ventas online aumentaron un 28% en Bogotá, un 119% en Chile y hasta un 300% en Argentina en relación a las semanas previas al inicio de las medidas de aislamiento y prevención asociadas a la COVID-19²⁵. El fuerte aumento del comercio en línea, impulsado no solo por los grandes comercios sino también por los pequeños comercios de cercanía, ha generado una oportunidad de crecimiento para el trabajo de mensajería y reparto realizado a través de plataformas digitales. Con anterioridad a la pandemia, ya se había observado que estas plataformas introducían

24 Ver, por ejemplo, el documento de Mugnolo et al. (2020) para el caso de las plataformas digitales de reparto en Argentina.

25 Información procedente de la Cámara Argentina de Comercio Electrónico (CACE), la Cámara de Comercio de Santiago, y la Cámara de Comercio Electrónico de Colombia.

novedades significativas y presentaban ciertas ventajas competitivas con respecto a la actividad de reparto tradicional, contribuyendo de manera significativa a la cantidad y la variedad de la oferta. Gracias a la aparición de las plataformas digitales, los establecimientos que no ofrecían el servicio de reparto a domicilio tuvieron la posibilidad de expandir su negocio y encontrar nuevas oportunidades de ventas mediante este medio; sin la necesidad de realizar inversiones de capital, contratar personal, tener experiencia en soluciones informáticas o desarrollar una presencia en línea, pues todo esto se obtiene mediante la tercerización de todo el segmento a través de cualquiera de las aplicaciones de reparto. Estas oportunidades adquirieron una dimensión especial en el presente contexto de pandemia, acelerando una tendencia previa consistente en la creación por parte de estas plataformas de sus propios centros de distribución (por ej., supermercados o centros de venta minorista destinados en exclusiva a la venta online, denominados comúnmente como “dark stores”), o el funcionamiento en asociación con establecimientos de comida únicamente dedicados a la preparación de comidas para reparto (los conocidos como “dark kitchens”)²⁶.

Debido a las medidas adoptadas por las autoridades de la mayoría de los países de la región para restringir la movilidad (cuarentenas, toques de queda, cordones sanitarios, etc.), las plataformas digitales de transporte han sufrido un claro impacto en términos de la demanda de sus servicios. De hecho, en algunos casos, las plataformas que brindan este tipo de servicios han optado por buscar fuentes alternativas de ingresos como, por ejemplo, la entrada al mercado de entrega a domicilio y el transporte de carga entre negocios. Por ejemplo, en América Latina, la plataforma estadounidense Uber ha potenciado su plataforma Uber Eats, y ha creado nuevas oportunidades para que sus conductores puedan realizar repartos (Uber Flash) o compras a través de la asociación con diversos locales adheridos (Uber Shopping)²⁷.

No obstante, a medida que se flexibilicen las restricciones a la movilidad, existe la posibilidad de que aumente la demanda de los servicios ofrecidos por las plataformas digitales de transporte. Una posibilidad que es más plausible si se tiene en cuenta el reparo que eventualmente podrían tener ciertos segmentos poblacionales de las ciudades latinoamericanas a utilizar el transporte público, especialmente en aquéllas donde se combinan altos índices de movilidad urbana con importantes límites de infraestructura. Esta potencial demanda, unida a las dificultades para continuar sus operaciones en los territorios de la región donde el servicio de transporte que ofrecen estas plataformas digitales no está reglamentado, podría acentuar la tendencia a sumar taxis al servicio de la plataforma y adoptar así el modelo de taxi al que estas plataformas parecían estar llamadas a desplazar²⁸.

En este contexto, surge el interrogante acerca de cómo será la evolución de este modelo de negocio en el futuro cercano y en qué medida estas tendencias observadas durante la pandemia se instalarán como parte de las prácticas o actividades comerciales de las plataformas digitales que participan de las cadenas de comercialización y distribución de productos, así como en el transporte de pasajeros.

b. Los desafíos del trabajo en plataformas digitales exacerbados por la pandemia

La pandemia podría convertirse así en el catalizador que lleve la transformación digital del mundo del trabajo a otro nivel, mejorando considerablemente las oportunidades para millones de unidades productivas y trabajadores. Sin embargo, es preciso tener en cuenta dos factores que introducirían un desafío ante esta revolución digital y que la pandemia ha exacerbado. Si bien se ha producido un boom de los servicios digitales y el comercio electrónico, existe una brecha digital que hace que muchas unidades

26 Este modelo de negocios popular en Estados Unidos y Europa, llegó a los mercados de la región recientemente. En el segundo semestre de 2019, la empresa estadounidense Walmart abrió en Chile su primer local de este tipo en la región sin asistencia de público y enfocado exclusivamente en la compra a través de internet. En Argentina, el supermercado Media Naranja Market opera sin sucursales físicas desde 2015. De igual modo, la plataforma digital de reparto Glovo contaba con tiendas totalmente virtuales y de acceso exclusivo a través de su aplicación en países en los que operaba antes de abandonar sus operaciones en la región a principios de octubre de 2020.

<https://www.america-retail.com/chile/chile-que-es-dark-store-el-nuevo-concepto-de-walmart-para-impulsar-ventas-online-en-america-latina/>

<https://www.america-retail.com/argentina/argentina-estos-son-los-dark-stores-y-como-van-a-revolucionar-las-compras/>

27 <https://www.america-retail.com/chile/chile-que-es-uber-flash-y-como-funciona/>

28 <https://www.reuters.com/article/transporte-latinoamerica-uber-idESL8N2F871C>

productivas y trabajadores no puedan hacer esa reconversión de modo tan sencillo. Existe en la región un acceso desigual a estas oportunidades que puede provocar el riesgo de acentuar las desigualdades ya existentes si no se toman las medidas adecuadas que permitan un desarrollo tecnológico inclusivo.

Por otro lado, también se observa un fenómeno que estaba asociado a la revolución digital antes de la pandemia y que se ha acentuado en el actual contexto. La transformación tecnológica trajo consigo la aparición de nuevas formas de empleo, como la vinculada a las plataformas digitales, que en muchas ocasiones conducen a la precarización laboral²⁹. Esta precarización laboral se puede ver reforzada ante el aumento de la desocupación y la falta de oportunidades, que convierten al trabajo en plataformas digitales en un sector atractivo para los trabajadores más vulnerables, incluyendo los trabajadores migrantes, debido a las laxas barreras de entrada que existen para incorporarse a este sector de la economía. Por ejemplo, en una encuesta realizada a los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Argentina en julio de 2020, el 95% de los encuestados con menos de seis meses de experiencia señalan la dificultad de encontrar trabajo como la principal razón de haber ingresado en la actividad. Este motivo aparecía como la principal causa de ingreso en la actividad solo en el 40% de los trabajadores encuestados en 2019 (Beccaria et al., 2020).

En los países de la región para los que se cuenta con información, los trabajadores de plataformas digitales se caracterizan por ser un grupo joven, notablemente masculinizado y con una fuerte presencia de trabajadores migrantes, de los cuales un porcentaje considerable cuenta con estudios universitarios o superiores. En la gran mayoría de los casos este trabajo representa su principal fuente de ingresos, al que dedican un número de horas excesivo para que resulte rentable (Madariaga et al., 2019; López Mourelo, 2020; OIT, en preparación).

En el caso de las plataformas digitales basadas en la localización, como es el caso de las aplicaciones de reparto, los estudios disponibles muestran además que para poder acceder a los mejores horarios, pedidos y promociones que permiten generar un ingreso mensual considerado suficiente, los trabajadores deben mantener un ritmo de trabajo que podría caracterizarse como extenuante. Esta dedicación horaria acentúa a su vez los riesgos laborales que enfrentan, a lo que se suman importantes limitaciones en términos de la cobertura por protección social a la que acceden (López Mourelo, 2020).

En este contexto, la crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 ha añadido mayor precariedad a su situación, especialmente en el caso de los trabajadores de plataformas digitales de reparto. Estos trabajadores han sido considerados esenciales y, por lo tanto, en medio de la cuarentena los repartidores que operan en ciertos países de América Latina y el Caribe se han convertido en fuente vital de abastecimiento para muchos hogares de la ciudad³⁰. El servicio que proveen resulta fundamental en un contexto de aislamiento social y restricciones a la movilidad, pues reduce la circulación que demandaría la obtención de bienes necesarios por parte de los grupos de mayor riesgo.

Como resultado, se observa un importante aumento en la demanda de los servicios que ofrecen las plataformas digitales de reparto. Por ejemplo, según el Gerente de *UberEats* para América Latina, la demanda por los servicios de esta plataforma se duplicó entre abril de 2019 y abril de 2020³¹. Se trata de un aumento de la demanda que se estima tenga un impacto sobre las condiciones de trabajo en el sector. Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de las plataformas digitales de reparto de Argentina en plena pandemia muestran que los trabajadores aumentaron, con respecto al año anterior, las entregas por jornada en casi un 15% (aproximadamente dos entregas más por jornada), se redujeron los tiempos de espera entre pedidos (un promedio de aproximadamente 3,5 minutos) y esto permitió a los trabajadores reducir su jornada de trabajo en casi una hora de promedio (Gráfico 3.1).

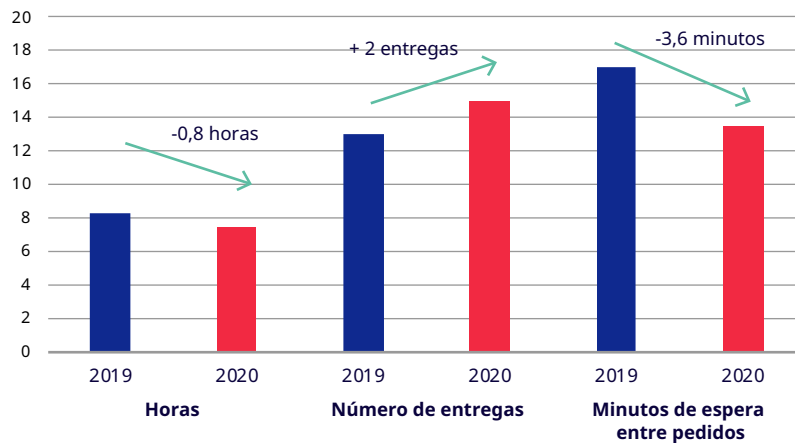
29 La necesidad de promover el trabajo decente en la economía de plataformas, ha sido reconocida en distintas instancias a nivel internacional. El G20, ya en 2018, reconoció la necesidad de clarificar el tipo de relación laboral de los trabajadores de plataformas y sus derechos; promover la transparencia en cuanto a las condiciones de trabajo y los niveles de ingresos relacionados con las plataformas digitales; mejorar las condiciones de trabajo, los niveles de ingresos y los derechos de protección social de los trabajadores de las plataformas; así como promover el diálogo social, incluyendo el diálogo social internacional y la negociación colectiva en la economía de plataformas.

30 Organización Internacional del Trabajo, Blog: #NoContagiamosAlEmpleo, "Trabajadores de delivery: en primera fila de vulnerabilidad frente a la COVID-19", 8 de julio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_750413/lang--es/index.htm;

31 Tele 13 Radio en Instagram "El boom del delivery con Jordi Suarez, Gerente General de Ubereats para Latam", 8 de julio 2020. Disponible en: <https://www.instagram.com/tv/CCZvB6XBbkV/>

Si bien las largas jornadas que caracterizan el sector –en Argentina, por ejemplo, el 50% de los repartidores trabaja más de 10 horas en una jornada habitual–, el aumento de la demanda del sector permite a los trabajadores hacer un mayor número de entregas y obtener antes los ingresos que satisfacen sus expectativas para la jornada, pudiendo así reducir su dedicación horaria a la actividad. Se trata de un resultado que refleja la contracara del crecimiento masivo que registró el sector en número de trabajadores a lo largo del 2019 en muchos países, motivado por las bajas barreras de entrada. Una creciente cantidad de personas dispuestas a prestar el servicio de reparto que no fue acompañado por un aumento proporcional en el número de envíos, lo que supuso un ajuste en el número de solicitudes recibidas por persona o en la tarifa percibida por cada entrega, afectando en ambos casos a los ingresos de los trabajadores. Por lo tanto, una demanda de pedidos adecuada al número de repartidores que ofrecen sus servicios da lugar a mejores condiciones de trabajo, poniendo de manifiesto la necesidad de establecer mecanismos que permitan que el sector cuente con una oferta de trabajo en línea con la demanda que puede absorber³².

▶ **GRÁFICO 3.1.** Jornada habitual de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales de reparto. Argentina. Julio 2019- Julio 2020



Fuente: Encuesta de OIT a los trabajadores de plataformas digitales de reparto en Argentina.

Este aumento en la demanda de los servicios de las plataformas digitales de reparto no se observó en otras plataformas digitales. De hecho, la gran mayoría (más del 85%) de los conductores de plataformas digitales de transporte encuestados por la OIT en Chile y México manifestaron una disminución en la demanda de sus servicios, que podría estar motivada por las restricciones a la movilidad, las limitaciones a la hora de proveer servicios durante la cuarentena y el shock en la industria del turismo (OIT, en preparación). Esta disminución de la demanda ha tenido un impacto en los ingresos de los conductores de plataformas digitales de transporte. De hecho, 9 de cada 10 conductores encuestados por la OIT en Chile y México afirman haber sufrido una caída en los ingresos desde el comienzo de la pandemia (OIT, en preparación).

Más allá del impacto en la demanda, la pandemia ha exacerbado los riesgos a los que se exponen los trabajadores de las plataformas digitales basadas en la localización en el desarrollo de su trabajo. Debido a la naturaleza de su trabajo, caracterizada por tener contacto directo con terceros tanto en espacios públicos como privados (auto, locales comerciales, restaurantes y hogares de los clientes), enfrentan un alto riesgo de contraer el virus. No obstante, la situación socioeconómica y la precariedad laboral de estos trabajadores, incluso en condiciones previas a la pandemia, les obliga a continuar con una actividad que es la única fuente de ingresos para prácticamente la mayoría de ellos. Además, estar inactivos o rechazar pedidos amenazaría su calificación y afectaría al flujo de pedidos y, por lo tanto, a sus posibilidades de generar ingresos.

32 Es esperable que este incremento de la demanda y su impacto en la reducción del número de horas por jornada sea transitorio, reduciéndose en alguna medida en el marco de una mayor movilidad de la población, una vez pasado el pico de la crisis de la pandemia.

Las encuestas realizadas por OIT en Argentina, Chile y México muestran que aproximadamente dos tercios de los trabajadores entrevistados expresaron temor al contagio. Ciertas respuestas incluso mencionaban factores específicos como la preocupación por “llevar un pedido a alguien que esté enfermo y que por entregarle me contagie” o porque “los clientes no usan la mascarilla, salen de la casa sin protección” o debido “al contagio en la manipulación del dinero sobre todo”. En este sentido, la incidencia de casos de trabajadores de plataformas de reparto y de transporte que tuvieron síntomas compatibles con la COVID-19 que los obligasen a dejar de trabajar se sitúa en 12 de los 238 casos encuestados.

En este contexto de exposición al riesgo de contagio, los trabajadores de plataformas de reparto y transporte han manifestado la falta de acceso a equipos de protección personal e higiene como mascarillas y alcohol en gel. Si bien la mayoría de las compañías han ofrecido a sus trabajadores algunos de estos productos de forma gratuita, los trabajadores señalan la insuficiencia de la cantidad brindada. A esto se suma las limitaciones que manifiestan los repartidores en el acceso seguro a baños para poder higienizarse –un problema que existía con anterioridad a la pandemia y que se ha agudizado a partir de la misma.

De tal forma, los riesgos laborales del período de pandemia se suman a otras condiciones precarias existentes en el sector con anterioridad, como las largas jornadas de trabajo y la exposición a riesgos de seguridad vial. Todo esto bajo la figura del trabajador independiente, que en la mayoría de los países de la región ofrece una protección social muy limitada ante todas las contingencias que pueden sufrir estos trabajadores y que se ven claramente agravadas en el actual contexto (López Mourelo, 2020). Entre las limitaciones que presenta esta figura laboral en gran parte de los países de la región se encuentra la falta de cobertura por enfermedad profesional o la imposibilidad de acceder a licencias por enfermedad.

c. Las medidas adoptadas para mitigar el impacto de la pandemia en el trabajo en plataformas digitales³³

El impacto que la pandemia ha tenido en las condiciones de trabajo y en la seguridad de los trabajadores de plataformas ha exigido la puesta en marcha de medidas y acciones por parte de todos los actores sociales del sector. A continuación, se resumen las principales iniciativas llevadas a cabo por gobiernos y plataformas, así como las demandas y acciones colectivas impulsadas por los propios trabajadores³⁴.

► Medidas adoptadas por los gobiernos

En algunos países de la región, existen medidas adoptadas por las autoridades públicas para proteger específicamente a los trabajadores de plataformas de los efectos de la actual pandemia. De hecho, algunas sentencias judiciales han obligado tanto a las empresas como a los gobiernos a adoptar medidas de emergencia para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Por ejemplo, un tribunal del trabajo del Estado de Sao Paulo, respondiendo a una acción cautelar presentada por el Ministerio Público del Trabajo, ordenó que las plataformas de reparto brinden de manera inmediata, sin perjuicio de la determinación o no de la existencia de una relación laboral, las herramientas adecuadas para mantener el distanciamiento social, como desinfectante de manos e instalaciones para desinfectar las bolsas de entrega y vehículos. Asimismo, ordenó a las plataformas de reparto a brindar un salario mínimo a los trabajadores, incluso aquellos en situación de no registro, en caso de verse obligados a aislarse por contagio de coronavirus³⁵.

Además, diversos países han establecido regulaciones específicas para abordar los problemas que enfrentan los trabajadores de plataformas. Por ejemplo, en Colombia, el Ministerio del Trabajo emitió una normativa que obliga a “los empleadores, entidades contratantes, personas jurídicas o naturales que utilizan trabajadores, contratistas, trabajadores independientes o personas en las modalidades pedidos telefónicos, por celular, página web, aplicación móvil, plataforma digital, economía colaborativa, autónomos digitales, entre otros, para la prestación del servicio de domicilios o compra y entrega de

33 Esta sección se basa en A. Coddou (en preparación).

34 Esta sección se centra fundamentalmente en las plataformas digitales de reparto y en las tendencias principales, si bien existe una importante variabilidad en términos de las medidas que han tomado los gobiernos y las plataformas.

35 Processo nº 1000396-28.2020.5.02.0082, da 82ª Vara do Trabalho e Processo nº 1000405-68.2020.5.02.0056, da 56ª Vara do Trabalho. <https://jornalggn.com.br/a-grande-crise/juiz-em-sp-garante-salario-minimo-a-informal-afastado-por-covid-por-marcelo-auler/>

bienes o mercancías” a proveer a sus trabajadores (dependientes, asociados o cooperados) con los mismos elementos de protección personal que exige la ley para los trabajadores dependientes³⁶.

En Perú, el Ministerio de Producción emitió la Resolución Ministerial N° 163-2020, que establece un protocolo con “lineamientos generales para la vigilancia de salud de los repartidores independientes de las diferentes plataformas digitales o aplicativos de delivery”. El Protocolo establece que los empleadores están obligados a tener planes de vigilancia, prevención y control de la salud en el trabajo, incluyendo a los trabajadores independientes y asegurar que los planes estén aprobados por los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo. De este modo, se integra a los trabajadores independientes en la gestión de las cuestiones sobre salud y seguridad de las plataformas digitales, estableciendo parámetros con respecto a la responsabilidad de los operadores de plataformas en el desarrollo de la actividad económica. Por otra parte, esta regulación es pionera en obligar a las empresas de plataformas a poner su tecnología digital al servicio de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Del mismo modo, la pandemia y sus efectos sobre los trabajadores de plataformas han acelerado la tramitación legislativa de proyectos que estaban pendientes, o la presentación de nuevos proyectos encaminados a regular el trabajo en las plataformas digitales, cuyos déficits se han visibilizado con la COVID-19³⁷. En este contexto, surge con mayor fuerza la necesidad de valorar la posibilidad de establecer un régimen que asegure a los trabajadores de plataformas un estatus laboral y una protección acorde a las características de la actividad que realizan. Al mismo tiempo, tal y como recoge el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019), si bien las relaciones de trabajo siguen siendo el principal eje de protección laboral y es preciso examinar o adaptar el ámbito de aplicación de la normativa para garantizar una protección eficaz a los trabajadores que tengan una relación laboral, también es crucial avanzar al mismo tiempo para que todos los trabajadores gocen de una protección adecuada independientemente de su modalidad contractual. Este acceso universal a derechos constituye una garantía que se torna de especial importancia en el actual contexto de pandemia.

▶ **Medidas adoptadas por las plataformas**

Debido a su rol en la provisión de bienes y su importancia relativa para las cadenas de suministro, especialmente en el caso de las aplicaciones de reparto en el actual contexto de pandemia, las plataformas digitales en América Latina han establecido diversas medidas para adaptarse a los cambios que han tenido lugar (Madariaga et al., 2020). En este sentido, destacan las acciones de información y capacitación a los trabajadores en las medidas de seguridad y prevención de riesgos, incluyendo las pautas necesarias para prevenir la propagación del virus. Dos de cada tres trabajadores de plataformas digitales encuestados por la OIT en Argentina, Chile y México afirma haber recibido capacitación virtual por parte de las empresas con respecto al seguimiento de buenas prácticas de higiene y distanciamiento social.

Con respecto a la provisión de elementos protección personal e higiene para sus trabajadores, las plataformas digitales que brindan servicios esenciales han proporcionado alcohol gel, mascarillas y desinfectantes a sus trabajadores de manera gratuita. Asimismo, algunas plataformas han establecido lugares especiales para desinfectar vehículos, motocicletas, bicicletas, mochilas o contenedores de alimentos, ya sea por iniciativa propia, en consulta con las asociaciones de trabajadores de la plataforma, o en coordinación con las autoridades públicas (Madariaga et al., 2020). Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los trabajadores afirman en su mayoría que los materiales proporcionados resultan insuficientes. De hecho, en torno al 85%-90% por ciento de los trabajadores de plataformas digitales de reparto encuestados por la OIT manifiestan haber incurrido en costos para la obtención de los elementos de protección personal e higiene necesarios para el desarrollo de su actividad: 87% en Argentina, 92% en Chile y 83% en México.

Otras medidas adoptadas por las plataformas incluyen la implementación de políticas de entrega sin pago en efectivo para minimizar el contacto de los trabajadores con los clientes. Una medida que contribuye a reducir, aunque no elimina, el riesgo que enfrentan los trabajadores de plataformas como

36 Circular 26 de 2020 <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2020/03/CIRCULAR-026-2020-DOMICILIOS-final.pdf>

37 Actualmente, se encuentran en proceso de negociación proyectos de regulación laboral de las plataformas digitales de reparto en Argentina, Chile y Colombia, entre otros países. Ver Mugnolo et al. (2020) para un detalle de estos procesos.

resultado del acercamiento constante con las diversas personas involucradas en complejas cadenas de comercialización, distribución y consumo, ya sea en los restaurantes, supermercados o puntos de espera.

Por último, algunas plataformas han establecido formas de cobertura por enfermedad para apoyar los ingresos de los trabajadores que no pudiesen ejercer su actividad. Por ejemplo, en Chile las plataformas de reparto pusieron en marcha un “fondo de emergencia” para ayudar económicamente a los trabajadores contagiados con COVID-19 o puestos en cuarentena por una autoridad de salud. A través de este fondo, las empresas otorgan una ayuda al trabajador equivalente al promedio de lo que ganaba por día durante dos semanas (Ríos & Cifuentes, 2020). Esta medida, de hecho, fue implementada por Glovo en todos los países, incluyendo Argentina (Madariaga et al., 2020). No obstante, no se dispone de información sobre la proporción de trabajadores en licencia que recibieron este beneficio.

► Demandas y acciones colectivas de los trabajadores de plataformas

Los trabajadores de plataforma también han respondido a su actual situación, principalmente mediante diferentes estrategias de acción colectiva. A pesar de las dificultades que la actividad en las plataformas digitales de reparto implica para la organización de sus trabajadores (debido, entre otros factores, a la falta de un lugar físico para el desempeño de la actividad común a todos ellos y su alta rotación), se observa desde 2016 un proceso de acción colectiva y organización del sector en varios países de la región (López Mourelo, 2020).

En este contexto, la formación y desarrollo de estrategias de acción colectiva en medio de la pandemia pueden verse favorecidas por la agudización de la precariedad de las condiciones laborales. De este modo, se han observado diversas protestas a nivel nacional y coordinadas internacionalmente para sensibilizar sobre la situación laboral de los trabajadores y reclamar sus derechos en el actual contexto. El caso de Brasil es quizás el más ilustrativo, considerando la escala de estos eventos, y que a comienzos de julio de 2020 fue testigo de la protesta más masiva registrada hasta el momento en la región.³⁸ No obstante, las protestas estuvieron presentes en gran parte de los países de la región. En Argentina, por ejemplo, los trabajadores del delivery se han movilizado para reclamar un aumento de la retribución por cada viaje realizado y reclamar la provisión de elementos de higiene en la calidad y cantidad que exigen las autoridades sanitarias³⁹.

En este sentido, las demandas a las plataformas suelen estar relacionadas con la adopción de medidas de salud y seguridad, el acceso a beneficios que proporcionen un reemplazo a los ingresos en caso de enfermedad y el establecimiento de pagos adecuados a los riesgos implica trabajar exponiéndose al virus. Esta última demanda constituyó uno de los principales reclamos en el paro establecido por los trabajadores de reparto de 6 países de América Latina y España el pasado 22 de abril de 2020⁴⁰. Asimismo, los trabajadores de plataformas también han establecido demandas a los gobiernos y autoridades públicas. Entre ellas destaca la demanda de acceso a mecanismos de protección social, así como la ampliación de la cobertura de otros beneficios como el acceso a créditos con bajas tasas de interés y su inclusión en programas de apoyo a los ingresos⁴¹.

38 Correspondencia de Prensa, “La huelga de los repartidores: una nueva forma de organización en la lucha de los trabajadores”, 7 de agosto 2020. Disponible en: <https://correspondenciadeprensa.com/2020/07/08/brasil-la-huelga-de-los-repartidores-una-nueva-forma-de-organizacion-en-la-lucha-de-los-trabajadores/>.

39 Clarín, “Coronavirus en Argentina: trabajadores de delivery vuelven a parar en reclamo de aumentos salariales”, 8 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.clarin.com/sociedad/coronavirus-argentina-trabajadores-delivery-vuelven-parar-reclamo-aumentos-salariales_0_YYqtPExvO.html

40 Página 12, “Paro de repartidores de las apps de delivery”, 21 de abril 2020. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/261225-paro-de-repartidores-de-las-apps-de-delivery>

41 The International Social Security Association, “Social security measures for the self-employed during COVID-19 crisis”, 9 de abril 2020. Disponible en: <https://ww1.issa.int/news/social-security-measures-self-employed-during-covid-19-crisis>

3.2 Teletrabajo: de la expansión por el confinamiento a los desafíos para su consolidación

a. Introducción

El trabajo a distancia, que identifica al que se presta fuera del establecimiento de la empresa, existe desde hace largo tiempo. De hecho, una de sus formas como es el trabajo a domicilio, cuenta con un Convenio específico⁴² de la OIT y lo entiende como “el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales del empleador”. Esta definición parte de una referencia espacial que define el lugar de prestación del servicio, dado que en el modelo *fordista-taylorista* de relaciones laborales, la empresa era pensada teniendo en cuenta principalmente al sector industrial y, por ende, como un espacio delimitado como el de una fábrica, por ejemplo. Pero en el mundo de las relaciones laborales del *post-fordismo*, la empresa no tiene necesariamente un espacio o centro de trabajo que concentre a sus trabajadores durante toda la jornada de trabajo, sino que se puede dar tanto en sus propios locales, como fuera de ellos.

El desarrollo que han tenido las tecnologías de la información y de la comunicación en los últimos años ha ampliado las posibilidades de trabajar fuera de los locales de la empresa. El extenso uso de internet, el aumento en la velocidad de transmisión de datos, el acceso a computadores portátiles y teléfonos inteligentes cada vez más potentes y a la vez livianos, han abierto la posibilidad de trabajar desde el propio hogar, o desde cualquier lugar para una serie de ocupaciones. Esta transformación generó el concepto de “teletrabajo”, que se define como el uso de la tecnología de la información y la comunicación para trabajar fuera de la empresa (Eurofund y OIT, 2017).

En general, previo a la pandemia el teletrabajo se utilizaba en forma parcial, trabajando algunos días de la semana desde el hogar y el resto en la empresa. En menor medida se utilizaba en forma regular, o bien en forma esporádica. Además, se destacaba el carácter voluntario, tanto para el empleado como para el empleador. Si bien aún no estaba incorporado a todas las legislaciones, se entendía que el empleador tenía la responsabilidad de proveer el equipo necesario, así como su mantención, y el teletrabajador gozaba de los mismos derechos que los trabajadores que se desempeñaban en los locales de la empresa. Entre las motivaciones principales para teletrabajar se encontraba la búsqueda de un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, eliminando el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y adoptando arreglos más flexibles de la jornada de trabajo.

La llegada de la pandemia y la implementación del distanciamiento social o medidas más estrictas como las cuarentenas obligatorias aceleraron la adopción del teletrabajo como una forma de mantener la continuidad de la actividad económica. Ante la emergencia, numerosas actividades pasaron a realizarse en forma remota. Esto exigió gran flexibilidad por parte de las empresas, así como también de los trabajadores.

En este período especial, el teletrabajo asumió algunas características diferentes a lo que había sido el modo habitual de implementación, entre las que destacamos las principales. La primera diferencia es que ya no se trata de un arreglo voluntario entre las partes, sino que pasó a ser un arreglo obligatorio impuesto por las circunstancias. En segundo lugar, el teletrabajo durante la pandemia es a tiempo completo, mientras que con anterioridad en la mayor parte de los casos se trataba de un arreglo parcial u ocasional. En tercer lugar, en un comienzo se pensó que se trataba de un arreglo de corto plazo. Sin embargo, la situación sanitaria en muchos países llevó a que este arreglo se prolongara en el tiempo, y se convirtiera en uno de duración incierta. En cuarto lugar, no se trató de un proceso planificado que permitiera la adquisición de equipos, servicios y materiales necesarios para desarrollar el trabajo desde el hogar, sino que se fue haciendo con los recursos disponibles, los cuales se fueron ajustando progresivamente a lo largo de los meses. Por último, el confinamiento de las familias en sus hogares llevó a que el teletrabajo se diera con una mayor carga de responsabilidades familiares, la cual recayó principalmente sobre las mujeres. Esto se dio en mayor medida en las familias con hijos menores de edad que requieren de cuidado, o de hijos que también pasaron a una educación virtual debido a la suspensión de la formación en forma presencial.

42 Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

Todo esto hace necesario establecer una clara diferenciación entre lo que es el teletrabajo normal y el teletrabajo durante la pandemia. De hecho, en muchos casos se habla de trabajo remoto excepcional y obligatorio, para diferenciarlo del teletrabajo tradicional. Aunque aún es prematuro decir qué características tendrá el teletrabajo una vez que se supere la pandemia, parece razonable pensar que será parte de la forma de trabajo de un porcentaje no despreciable de trabajadores.

b. Potencial de teletrabajo en América Latina

Distintos estudios en el mundo han tratado de estimar la factibilidad del trabajo remoto en diversos países, lo que se ha llamado teletrabajo potencial. Uno de los primeros estudios estimó el porcentaje de trabajos que se podrían realizar en forma remota en Estados Unidos, usando como base principal la base administrada por O*NET, programa financiado por el departamento de Trabajo de los EE.UU. que contiene descripciones específicas para más de 1000 ocupaciones (Dingel y Nieman, 2020). Usando dos encuestas con datos anteriores a la pandemia y poniendo énfasis en el uso de la tecnología en las labores realizadas, sus datos mostraron que un 37% de los trabajos podrían ser realizados desde los hogares en los EE.UU, aunque con importantes diferencias entre regiones geográficas y sectores de actividad. Usando la misma metodología para otros 85 países, encontraron que el potencial de teletrabajo está relacionado con el ingreso de los países, siendo más bajo en los países de menores ingresos. En Europa se estimó que un 40% de los trabajos podrían ser realizados desde el hogar (Boeri et al., 2020).

Siguiendo la línea de investigación de Dingel y Nieman (2020), Delaporte y Peña (2020) realizaron el mismo ejercicio usando una base armonizada por el Banco Interamericano de Desarrollo que cubre 23 países de las Américas y el Caribe. Utilizaron el promedio de factibilidad de teletrabajo por ocupación de Bolivia y Colombia, aplicando al resto de los países los factores de comparabilidad. De esta forma, encuentran que la proporción de trabajos que se pueden realizar desde los hogares es consistentemente menor que la que resulta de aplicar la metodología de Dingel y Nieman. Esto se debe a que los trabajos en EE.UU tienden a ser más intensivos en el uso de tecnología que en los países de América Latina. El Cuadro 3.1 presenta las estimaciones resultantes de la aplicación de ambas metodologías en los países de América Latina y el Caribe.

► CUADRO 3.1. Estimaciones de teletrabajo potencial según las distintas metodologías

Países	Teletrabajo potencial Metodología de Dingel & Nieman (2020)	Teletrabajo potencial Metodología de Saltiel (2020)
Argentina	31%	14%
Bahamas	35%	16%
Barbados	33%	15%
Belice	24%	10%
Bolivia (Estado Plurinacional de)	18%	8%
Brasil	27%	13%
Chile	27%	13%
Colombia	21%	11%
Costa Rica	33%	16%
Ecuador	19%	9%
Guatemala	14%	7%
Honduras	16%	7%
Jamaica	25%	12%
México	22%	10%

► Continúa...

Países	Teletrabajo potencial Metodología de Dingel & Neiman (2020)	Teletrabajo potencial Metodología de Saltiel (2020)
Nicaragua	16%	8%
Panamá	26%	14%
Paraguay	23%	10%
Perú	20%	10%
República Dominicana	16%	9%
Salvador	16%	8%
Trinidad y Tobago	31%	15%
Uruguay	26%	13%
Venezuela (República Bolivariana de)	24%	10%

Fuente: OIT en base a Delaporte y Peña (2020).

En todo caso, corresponde tomar estas estimaciones con cautela ya que se basan en las características de las ocupaciones, pero no toman en cuenta otra serie de factores que resultan de importancia a la hora de implementar en la práctica el teletrabajo. La implementación efectiva del teletrabajo requiere de una decisión del empleador, de contar con los equipos necesarios, así como también de acceso a la red de internet con la capacidad requerida, entre otras. Mientras que el acceso a los equipos personales es algo relativamente fácil de alcanzar, el acceso a internet y banda ancha requiere de infraestructura que si no está disponible toma mucho tiempo y recursos desarrollar. De todas formas, la tenencia de computadoras en América Latina se estima en 44,89% de los hogares, lo que sería insuficiente para permitir el uso de varios miembros de la familia al mismo tiempo⁴³. El Cuadro 3.2 presenta el porcentaje de hogares con acceso a internet y a banda ancha, mostrando importantes diferencias entre países.

▶ CUADRO 3.2. Porcentaje de hogares con acceso a internet y con banda ancha, 2017

País	Internet	Banda Ancha
Argentina	81,3	66,8
Bolivia (Estado Plurinacional de)	32,2	14,6
Brasil	60,8	47,6
Chile	87,5	63,6
Colombia	49,9	47,6
Costa Rica	68,5	52,6
Ecuador	37,2	49,6
El Salvador	18,0	26,6
Guatemala	23,6	13,4
Honduras	26,5	12,1
México	50,9	60,5

▶ Continúa...

43 Fuente, Unión Internacional de Telecomunicaciones, citado en CAF (2020).

País	Internet	Banda Ancha
Nicaragua	18,6	18,3
Panamá	60,7	46,8
Paraguay	20,4	15,3
Perú	28,2	32,3
República Dominicana	28,3	25,8
Uruguay	64,0	69,0
Venezuela (República Bolivariana de)	33,5	36,2

Fuente: CEPAL, Sistema de Información Estadístico de TIC.

c. Aproximaciones al teletrabajo efectivo en América Latina

A pesar del creciente interés en el uso del teletrabajo, aún no se cuenta con información estadística que sea estrictamente comparable, o incluso que refleje adecuadamente su uso. Un problema fundamental para esto ha sido que aún no existe una definición aceptada universalmente que permita su medición a partir de una serie de preguntas en las encuestas de hogares. En algunos casos, se utiliza únicamente al hogar como lugar para desarrollar el teletrabajo, mientras que en otros casos se utiliza un criterio más amplio de trabajo fuera de los locales de la empresa. Otro tema controversial es si se debe considerar únicamente a quienes realizan teletrabajo en forma regular, o también a quienes lo hacen en forma ocasional; o si se debe diferenciar según la cantidad de días que se trabajen desde el hogar y los que se trabajan en la empresa. Además, se debería tener en cuenta en qué medida se utilizan tecnologías de la información en el desarrollo del trabajo, para diferenciarlo de formas tradicionales de trabajo desde el hogar⁴⁴.

En general, las encuestas de hogares contienen preguntas respecto a dónde se realizan las labores habituales de cada trabajo. En el caso que se realicen fuera de las dependencias del empleador, no necesariamente implica que se trate de teletrabajo, ya que éste requiere que se haga uso de la tecnología de la información. Sin embargo, el advenimiento de la pandemia y el masivo confinamiento (voluntario u obligatorio) de las personas llevó a un abrupto aumento en el trabajo desde el hogar, el cual ciertamente intensificó el uso de los desarrollos de la tecnología de la información y de la comunicación. Por lo tanto, no resulta aventurado afirmar que el incremento de los índices de trabajo desde el hogar son indicadores del aumento del teletrabajo.

En la Argentina, la Encuesta Permanente de Hogares contiene entre sus módulos la pregunta de dónde se realizan principalmente las tareas, siendo una de las respuestas “en esta vivienda”. En el primer trimestre del 2020 el porcentaje de los trabajadores que lo hacían desde el hogar era de 6,5%. Durante el segundo trimestre, ya en un período de cumplimiento con el confinamiento obligatorio, ese porcentaje llegó a un 22% de los ocupados (INDEC, 2020).

En Chile, la Encuesta Nacional de Empleo releva a los ocupados que trabajan desde su propio hogar. Previo a la pandemia, alrededor de un 5% de los ocupados estaba en esa situación. Como resultado de las medidas de confinamiento aplicadas en un principio a finales de marzo, se verificó un rápido aumento en ese porcentaje. La encuesta presenta datos de trimestres móviles, que suavizan las tendencias. El primer trimestre completo en pandemia corresponde a abril, mayo y junio, en el que el porcentaje de ocupados que trabajó desde su hogar llegó a un 20,3%, es decir cuatro veces superior al nivel registrado antes de la pandemia (Cuadro 3.3). Entre las mujeres, el porcentaje llegaba a 27,6%, mientras que era de 15,5% entre los hombres.

44 Para un mayor detalle de esta controversia, ver OIT-Eurofund (2017).

► **CUADRO 3.3.** Chile: Porcentaje de ocupados mayores de 14 años que trabajan desde el propio hogar, según sexo y categoría ocupacional

Trimestre móvil	Total	Hombres	Mujeres	Empleador	Cuenta propia	Asalariado sector privado	Asalariado sector público	Familiar o personal no remunerado
NDE2019	4,8	2,6	4,8	9,5	18,7	0,6	0,2	12,9
DEF2020	5,2	2,9	8,5	10,8	19,9	0,7	0,4	15,9
EFM2020	5,9	3,6	9,3	11,3	21,5	1,3	0,9	19,4
FMA2020	9,5	6,8	13,6	12,4	23,3	5,3	8,2	21,9
MAM2020	16,2	12,2	22,4	13,5	27,1	12,3	19,2	22,0
AMJ2020	20,3	15,5	27,6	15,5	30,4	16,4	25,4	19,9

Fuente: OIT a partir de la Encuesta Nacional de Empleo de Chile.

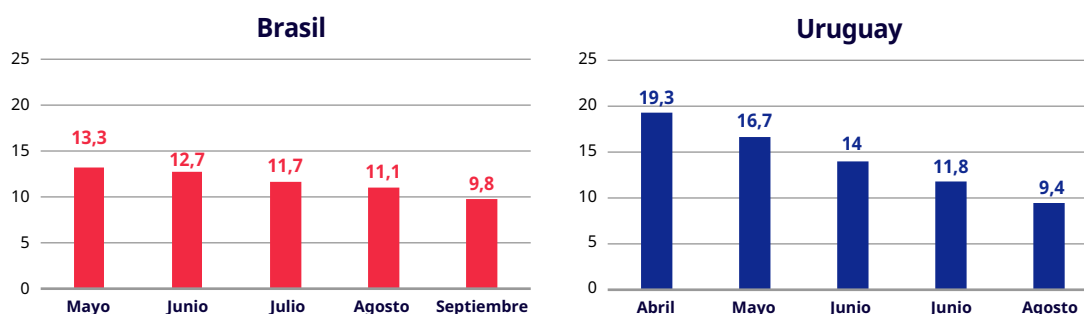
Una encuesta alternativa realizada por la Universidad Católica de Chile estimó niveles un poco superiores. En el mes de abril estimaron que un 23,7% de los ocupados realizaba trabajo remoto, proporción que llegó a 25,2% en el mes de septiembre del 2020 (Bravo y Castillo, 2020).

Por otra parte, algunos países introdujeron una pregunta específica para medir el uso que se estaba haciendo del teletrabajo en el contexto de la pandemia. En el caso de Brasil, se encontró que las personas ocupadas que estaban trabajando en forma remota en el período mayo-septiembre eran entre 8,1 y 8,7 millones. Eso representó un 13,3% de los ocupados en el mes de mayo y un 9,8% en el mes de septiembre (ver Gráfico 2). De acuerdo a IPEA, esto indica que “los efectos directos de la pandemia en el mercado de trabajo han ido disminuyendo lentamente” (IPEA, 2020). Mientras en la región Norte se presentó el nivel más bajo (apenas 4,6% en el mes de agosto), la región Sudeste presentó el nivel más alto (14% en el mismo mes). También se encontró que había importantes diferencias según el sexo. El porcentaje de mujeres que trabajaban en forma remota en el mes de agosto fue de 15,7%, mientras que el de los hombres fue de 8%.

En Costa Rica, la Encuesta Continua de Empleo del segundo trimestre del 2020 preguntó a los ocupados si realizaban sus tareas por teletrabajo o internet. Un 14% de los ocupados respondió positivamente. De éstos, apenas un 7% decía haber teletrabajado el mismo trimestre de 2019. Por otra parte, desde el 17 de marzo de 2020 el Ministerio del Trabajo lleva un registro de los funcionarios públicos que se encuentran realizando teletrabajo. El 17 de marzo apenas 16.764 funcionarios estaban teletrabajando, mientras que 5 meses más tarde esa cifra llegaba a 63.303 funcionarios, casi 4 veces más (Ministerio del Trabajo Costa Rica, 2020).

En México, la encuesta telefónica sobre COVID-19 y mercado laboral encontró que en el mes de abril un 23,5% de todos los ocupados encuestados trabajó desde su casa. Entre los hombres, un 16,6% trabajó desde su hogar, mientras que entre las mujeres se llegó a 34,7%. Un 70% de quienes trabajaban desde su casa declaró tener todo lo necesario, un 25,1% manifestó tener solo parte de lo necesario y un 4,9% decía no tener el equipamiento para trabajar desde su casa.

En el caso de Uruguay, la encuesta continua de hogares, realizada en forma no presencial desde la pandemia, incorporó una pregunta para captar la incidencia del teletrabajo efectivo. El mayor nivel fue registrado en el mes de abril, cuando el teletrabajo alcanzó al 19,3% de los ocupados que trabajaron en la semana de referencia (ver Gráfico 3.2). Progresivamente, en la medida que se fue recuperando el nivel de actividad y la posibilidad de desarrollar el trabajo en forma presencial, ese nivel fue cayendo hasta llegar a 9,4% en el mes de agosto. Como referencia, también se preguntó si realizaban teletrabajo en forma habitual un año antes. Un 4% a 5% de los encuestados manifestó haber teletrabajado en forma habitual durante 2019, lo cual refleja que como resultado de la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó a cuadruplicarse.

► **GRÁFICO 3.2.** Teletrabajo como porcentaje del total de ocupados en Brasil y Uruguay, 2020

Fuentes: Brasil: PNAD COVID-19; Uruguay: Encuesta continua de hogares no presencial.

Los casos relevados muestran que hubo un importante incremento en el uso de teletrabajo como resultado de las restricciones que impuso la pandemia. En la medida en que se logre controlar la propagación del virus, es probable que algunas actividades que se estaban realizando en forma remota vuelvan a hacerse en forma presencial. Igualmente, por cierto tiempo será necesario mantener el teletrabajo para una parte de la fuerza de trabajo que podría ser más vulnerable en caso de contagio. En todo caso, el progresivo retorno a la situación sanitaria pre-pandemia llevará también a la implementación de formas menos extremas de teletrabajo que las que impuso la misma pandemia. Es probable que el teletrabajo a tiempo completo no sea la norma y, en todos los casos, se debería volver a procurar que su uso resulte de la voluntad de las partes, tanto del trabajador como del empleador.

Probablemente se retome la idea de trabajar a distancia en forma parcial, combinando algunos días de trabajo remoto con otros presenciales en la empresa. Estos mecanismos mixtos evitan que los trabajadores puedan sentirse aislados, así como le facilita a la empresa transmitir y mantener su cultura de trabajo. Algunas encuestas han mostrado interés de muchos trabajadores para trabajar en forma remota con mayor frecuencia. Asimismo, muchos empleadores que en principio eran reticentes a implementar esta forma de trabajo, durante este período de teletrabajo obligatorio vieron que es posible hacerlo sin una merma en productividad, por lo que están más proclives a mantenerlo (OIT, 2020 (en preparación)).

d. Avances en la regulación del teletrabajo

En el ámbito regulatorio, algunos países de la región ya habían legislado sobre el teletrabajo con anterioridad a la pandemia, o estaban en ese proceso. En el año 2008 Colombia estableció garantías laborales sindicales y de seguridad social para teletrabajadores⁴⁵. Perú, por su parte, reguló el teletrabajo en el año 2013 a través de un instrumento breve de apenas 5 artículos⁴⁶. En el año 2017 Brasil modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo sobre teletrabajo⁴⁷. Más recientemente, Costa Rica (2019), Panamá (febrero 2020), El Salvador (marzo 2020), Chile (marzo 2020) y Argentina (agosto 2020) legislaron sobre teletrabajo⁴⁸. En Uruguay, el 21 de abril ingresó a la Cámara de Senadores un proyecto de ley sobre promoción y regulación del teletrabajo, el cual está siendo debatido. El Cuadro 3.4 presenta en forma sintética las materias que se han abordado en cada uno de los países.

45 Colombia, ley 1.221 (2008).

46 Perú: Ley 30.036 (2013).

47 Brasil: Ley 13.467 (2017).

48 Costa Rica: Ley 9.738 del 19.09.2019; Panamá: Ley 126 del 18.02.2020; El Salvador: Decreto 600 de 20.03.2020; Chile: Ley 21.220 del 23.03.2020; Argentina: Ley 27.555 del 14.08.2020.

▶ CUADRO 3.4. Contenidos de legislaciones sobre teletrabajo en países de América Latina

	Colombia	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Paraguay	Argentina
Proporciona una definición legal (de teletrabajo, teletrabajador)	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Hace referencia a las reglas y condiciones de empleo (derechos, aplicabilidad, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, acceso al lugar de trabajo, rechazo, etc).	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad				X	X				X	X
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc)	X		X	X	X			X	X	X
Incluye disposiciones específicas sobre los costos que asumen las partes, tales como transporte del equipo al domicilio del trabajador, o mantenimiento de dicho equipo	X	X	X	X	X	X	X	X		X

▶ Continúa...

	Colombia	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Paraguay	Argentina
Incluye información sobre el equipo y la compensación de costos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios (herramientas, computador etc)		x	x					x		x
Requiere un acuerdo escrito entre supervisor y trabajador, o una referencia al acuerdo colectivo aplicable, como condición para participar del teletrabajo.			x	x	x		x	x	x	x
Requiere que tanto supervisores como trabajadores reciban capacitación sobre teletrabajo.										
Proporciona información sobre la organización del trabajo (jornada ordinaria y extraordinaria, frecuencia del teletrabajo, carga de trabajo, lugar de trabajo, evaluación y métrica del desempeño, informes, monitoreo etc.)	x			x	x		x	x		x
Su aplicación requiere alguna forma de consulta con los actores sociales; incluye una referencia particular a la representación colectiva de los teletrabajadores.								x		x

► Continúa...

	Colombia	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Paraguay	Argentina
Exige a las organizaciones designar a una persona dedicada específicamente al teletrabajo (supervisor de teletrabajo)										
Incluye referencia a la flexibilidad o el derecho a la desconexión.				X				X	X	X
Incluye referencia a la naturaleza (voluntaria) del teletrabajo.	X	X	X	X	X		X	X		X
Proporciona información sobre cómo debería implementarse el teletrabajo (procedimientos de ejecución) incluyendo formalidades tales como la notificación de accidentes, o cuestiones relativas a seguros.										
Incluye referencias al rol de la inspección (inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores) en el lugar de trabajo del teletrabajador.								X		X

Fuente: OIT con base en la legislación nacional de cada país.

Como se nota, en varios países la experiencia legislativa sobre teletrabajo es anterior a la emergencia de la COVID-19. Por esta razón las regulaciones no estuvieron dirigidas a regir en el ámbito del trabajo remoto, excepcional y obligatorio, sino para ordenar al teletrabajo en las condiciones que se presentaban en la situación pre-pandemia.

Para atender a las circunstancias extraordinarias impuestas por la pandemia, algunos países han tomado disposiciones especiales. En El Salvador, por ejemplo, en la reciente regulación del teletrabajo se estableció que “en caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá lo establecido en el artículo 7 de la presente ley” referido a la obligación de suscribir un contrato o adenda de teletrabajo⁴⁹. En Perú, por su parte, por Resolución Ministerial se dispuso la adopción de una “Guía para la aplicación del trabajo remoto”⁵⁰. En Honduras se habilitó la aplicación del teletrabajo en el sector público y privado, aunque no se aprobaron leyes específicas sobre teletrabajo⁵¹. En Bolivia se habilitó el teletrabajo y se aprobó un reglamento para su implementación⁵². En Paraguay se habilitó el teletrabajo en el sector privado y público⁵³, mientras que Ecuador aprobó una Directiva para el teletrabajo en sector público⁵⁴. Todo esto constituye un avance en la regulación del teletrabajo y su aplicación durante el tiempo de la pandemia.

e. Temas a considerar para la implementación del teletrabajo y futuras regulaciones a partir de las buenas prácticas⁵⁵

La rápida expansión en el uso del teletrabajo como resultado de la pandemia probablemente llevó a que en algunos casos su implementación no tomara en consideración algunos elementos centrales. De igual modo, el uso del teletrabajo seguramente continuará siendo una práctica importante una vez superada la pandemia. Es de esperar que el teletrabajo forme parte de las alternativas para la organización del trabajo a futuro, apoyada en el avance de la digitalización, las comunicaciones y la tecnología. Por lo tanto, cuanto antes es recomendable revisar la forma en que se está implementando el teletrabajo con el objeto de hacer los ajustes que se requieran.

► Retomar el principio de voluntariedad y acuerdo entre las partes

Originalmente, la implementación del teletrabajo requería de la expresión de interés del trabajador y del acuerdo del empleador. A veces se incluía un período de prueba y la posibilidad de revertir ese paso, volviendo al trabajo presencial. La llegada de la pandemia dejó de lado este procedimiento, sustituyéndolo por el paso obligatorio al formato remoto. Se entendía, sin embargo, que tal arreglo era resultado de una situación excepcional.

En la medida que mejora el control de la propagación del virus y las empresas van retomando progresivamente el trabajo presencial, resulta pertinente regresar al principio de voluntariedad de las partes para trabajar en forma remota algunos días a la semana o en forma completa. Sería conveniente que sindicatos y empleadores también pudieran hacer una evaluación de lo sucedido en estos meses y acordar políticas para la implementación del teletrabajo en las nuevas fases. Durante el período de transición, en todo caso, es recomendable dar prioridad a mantener el teletrabajo en los casos en que el retorno al trabajo presencial pudiera presentar riesgos a la salud.

De otra parte, resultaría del todo conveniente que las legislaciones futuras sobre teletrabajo y desde luego los proyectos de legislación que están en trámite establezcan el ámbito de regulación que sobre el tema le estaría reconocido a la negociación colectiva y/o a los reglamentos de empresa. En estos dos últimos casos es de esperar que se puedan considerar aspectos particulares de la modalidad del teletrabajo a propósito del tipo y el giro de cada empresa.

49 El Salvador, artículo 21.

50 Resolución Ministerial N° 072-220-TR, 25.03.2020.

51 Decreto 031-2020, marzo 2020.

52 Decreto Supremo N°4218 y Resolución Ministerial 220/20, abril 2020.

53 Ley de emergencia 6524.

54 Acuerdo Ministerial 2020/076, marzo 2020.

55 Esta sección toma como referencia las orientaciones que se plantean en la guía práctica “Teleworking during the COVID-19 and beyond”, de la OIT (2020).

▶ Tiempo de trabajo y su organización

Varios estudios han encontrado que cuando se trabaja desde el hogar se tiende a laborar más horas que cuando se trabaja en la empresa, en parte usando el tiempo que se ahorra en el transporte, así como también debido a que se desdibujan las fronteras entre el trabajo y la vida personal (OIT y Eurofund, 2017). Esto mismo ha sido observado también durante la pandemia (OIT, 2020 (en preparación)). Uno de los atractivos del teletrabajo para los trabajadores ha sido contar con mayor flexibilidad durante la jornada para poder atender algunas responsabilidades puntuales en el hogar que se presentan en distintos momentos del día. Para ello, muchas veces comienzan la jornada laboral más temprano y terminan más tarde. Si bien esta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo ayuda a un mejor equilibrio entre las necesidades personales y la vida laboral, es importante que esto no resulte en una extensión de la jornada de trabajo.

En este tema, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) convocada por la OIT planteaba la necesidad de ampliar la soberanía sobre el tiempo de trabajo⁵⁶. Dicho informe promovía la búsqueda de acuerdos “sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujeto a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad”. Para ello habría que encontrar nuevas formas de aplicar los máximos de las horas de trabajo, incluyendo el derecho a la desconexión⁵⁷.

▶ Equipamiento, capacitación, productividad y protección del derecho de privacidad de los trabajadores

Para alcanzar un nivel similar de productividad al que los trabajadores tienen cuando se desempeñan desde la empresa es necesario que cuenten con equipos y tecnología de similares características. El trabajo a distancia requiere, además, el uso de una serie de aplicaciones que facilitan el acceso remoto y la colaboración. Es necesario capacitar a los trabajadores en el uso de dichas aplicaciones y plataformas, así como el acceso al apoyo técnico de personal especializado cuando se encuentra con dificultades.

Los trabajadores no deberían tener que hacerse cargo personalmente de gastos adicionales que resulten de trabajar desde su hogar. Los elementos requeridos deberían ser provistos por el empleador y cualquier gasto para su funcionamiento debería ser compensado⁵⁸. La emergencia súbita de la pandemia y el paso obligado al teletrabajo sin tiempo de preparación llevó a que en muchos casos los trabajadores pusieran sus propios implementos a disposición para realizar el teletrabajo. Si bien esto fue instrumental para hacer posible el trabajo remoto en la emergencia, es importante que las empresas se hagan cargo de que cada trabajador cuente con los equipos e implementos necesarios para desarrollar sus labores en forma eficaz y saludable.

La productividad del trabajo remoto requiere de una buena gestión por resultados, comunicación clara y metas específicas y alcanzables. Si bien existen una serie de herramientas y software que permiten monitorear la actividad de los trabajadores que se desempeñan a distancia, se debe evitar su uso ya que puede invadir espacios personales y pasar por sobre el derecho a la privacidad.

En la medida en que se expande el uso del trabajo prestado mediante TIC, y desde luego el número de personas que teletrabajan, queda en evidencia la insuficiencia de una regulación específica sobre la tutela del derecho a la intimidad y la privacidad de los trabajadores. Este debería ser un aspecto que las futuras legislaciones de teletrabajo y las que están en este momento bajo trámite parlamentario regulen de un modo más apropiado.

▶ Seguridad y salud en el trabajo

El teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto, pero a su vez puede dar origen a algunas enfermedades profesionales. Altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento, entre otros muchos factores, puede afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, con la

56 “Trabajar para un futuro más prometedor”, Comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2019).

57 Para mayor detalle, ver secciones sobre teletrabajo y derecho a estar desconectado en OIT (2108).

58 Esto puede incluir equipos informáticos, muebles de oficina, pago proporcional de gasto en internet y electricidad, por ejemplo.

aparición de estrés laboral, ansiedad o depresión. Por otro lado, una postura de trabajo inadecuada o la repetición de movimientos pueden producir trastornos músculo-esqueléticos los teletrabajadores, tales como cervicalgia y tendinitis. Por último, los sostenidos esfuerzos de acomodación visual durante largas jornadas frente a una pantalla de visualización de datos y una luminosidad inadecuada pueden repercutir en problemas visuales.

El paso al teletrabajo de manera repentina y forzosa como consecuencia de la pandemia hizo que muchos teletrabajadores y sus empresas tuvieran que adaptarse rápidamente al cambio y no siempre cuidaran los aspectos ergonómicos. Además, las circunstancias en que se ha desarrollado el teletrabajo durante este período, con mayor aislamiento, sedentarismo y problemas de conciliación entre trabajo y familia por el cierre de instituciones educativas y de cuidado, han motivado la aparición de nuevos factores de riesgo psicosocial.

Por todo ello, es necesario reconocer la existencia de riesgos laborales asociados al teletrabajo, incluyendo los factores psicosociales y ergonómicos a fin de evitar que queden invisibilizados, reforzando la adopción de medidas preventivas adecuadas. Para fortalecer la gestión de los mismos, se hace necesario incorporar contenidos de seguridad y salud en los marcos regulatorios, como es el derecho a la desconexión y el reconocimiento del origen laboral de los daños sufridos en la salud de los teletrabajadores, y establecer los mecanismos de aseguramiento. Asimismo, corresponde establecer con claridad la forma en que la inspección del trabajo podrá verificar el cumplimiento con la normativa.

► Dimensión de género y teletrabajo a partir de la pandemia

En sociedades donde las responsabilidades en el hogar no están distribuidas en forma equitativa, el teletrabajo puede resultar desventajoso para las mujeres quienes al trabajar desde el hogar terminan haciéndose cargo de las tareas del mismo y de cuidado. Sin lugar a dudas, esta situación se dio en gran medida con el advenimiento de la pandemia y las cuarentenas obligatorias.

Es importante que desde las empresas se apoye a las mujeres que se tuvieron que hacer cargo de las tareas del hogar y de cuidados y evitar que deban reducir sus horas de trabajo y comprometer sus carreras. En la medida que se vaya restableciendo el teletrabajo voluntario, se debe promover políticas que alienten una distribución equitativa de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, así como cuidar que haya una equilibrada participación de las mujeres en las promociones que tengan lugar, incluyendo a teletrabajadores.

► Cultura organizacional y diálogo

El paso del trabajo esencialmente presencial a uno mayoritariamente remoto como resultado de la pandemia resultó un desafío para todas las empresas que lo hicieron. Cada una de ellas lo pudo hacer basada en su propia cultura organizacional desarrollada a lo largo del tiempo. Con el paso de los meses trabajando a distancia a tiempo completo, sin embargo, es posible que algunos aspectos de dicha cultura se resentan ante el aislamiento físico obligatorio y la falta de espacios de diálogo directo entre los trabajadores y la empresa.

Hay evidencia de investigaciones que muestran que los equipos que trabajan en forma remota enfrentan mayores desafíos en materia de comunicación que equipos que trabajan en forma presencial y tienen encuentros cara a cara (ver OIT, 2020 (forthcoming)). Con el paso del tiempo aumenta la sensación de aislamiento y la colaboración en los equipos puede verse afectada ya que la comunicación por medios electrónicos puede llevar a compartir menos información o a problemas de interpretación de los mensajes. Por lo tanto, resulta fundamental recrear espacios de diálogo entre las partes en los que se pueda intercambiar sobre los desafíos que se deberán enfrentar en cada establecimiento.

► Legislación y el rol de los actores sociales

Como se indicó anteriormente, varios países de la región cuentan con sus primeras legislaciones en materia de teletrabajo. En algunos casos las materias cubiertas, a la vista de la experiencia que ya se tiene, parecen insuficientes, al tiempo que algunas definiciones legislativas parecen demasiado amplias para una deseable precisión y regulación de las distintas modalidades de teletrabajo. Es muy probable que desde la experiencia adquirida en estos últimos meses y a partir de una aplicación más significativa del teletrabajo, surjan iniciativas que tomen en consideración alguno de los aprendizajes alcanzados.

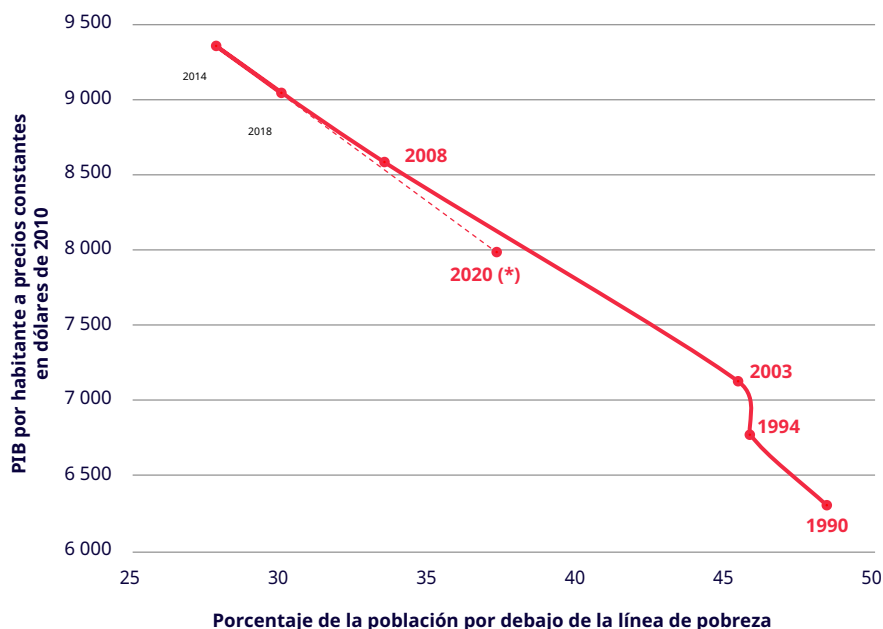
Si bien esto puede ser necesario, no se debe esperar que la legislación o normativa alcance a abordar todas las temáticas. Existen también una serie de temas más específicos que por sus particularidades deberían ser delegados a la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores que estará en inmejorable situación de atender lo que surja de las distintas empresas o tipos de actividad involucradas.

▶ 4. Políticas para una recuperación laboral de la crisis de la COVID-19

4.1 Las perspectivas económicas

A mediano plazo, el objetivo de desarrollo socioeconómico para América Latina y el Caribe no es solo recuperar las pérdidas causadas por la actual pandemia. La meta es retomar una senda de crecimiento sustentable con mayor justicia social. El crecimiento económico de América Latina y el Caribe ya se había desacelerado antes de la crisis de la COVID-19. Desde 2014 en adelante las economías de América Latina y el Caribe dejaron de crecer y el producto por habitante era, en 2019, 4,2% inferior al de 2014. De acuerdo con las proyecciones de la CEPAL, la región finalizaría el año 2020 con un PIB por habitante promedio alrededor de 15% inferior al de 2014 (apenas más alto que el PIB por habitante de 2006). Asimismo, debido a la destrucción de empleo y la disminución de los ingresos que se analizó en el capítulo 1 de este informe, la CEPAL proyecta para este año 2020 una tasa de incidencia de la pobreza de 37%, casi 10 puntos porcentuales más alta que la de 2014. Con estos datos, la Región habría retrocedido a niveles anteriores a 2008, tal como muestra el Gráfico 4.1.

▶ GRÁFICO 4.1. América Latina y el Caribe. PIB por habitante y pobreza, 1990-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPAL.

En paralelo con la desaceleración del crecimiento económico, el comercio internacional también se desaceleró significativamente en la última década. Las exportaciones de América Latina perdieron gran parte de dinamismo que tuvieron hasta el 2007. Como se discutió en el análisis de coyuntura (sección

1.2), si bien las exportaciones han comenzado a recuperarse del impacto inicial de la pandemia, pero el horizonte de esta recuperación está en el rango de un crecimiento bastante modesto.

Aun suponiendo que la economía mundial se recuperara rápidamente de la fuerte recesión originada por el impacto de la emergencia sanitaria y la actividad retornara a la situación previa a la pandemia en 2021, no parece probable que se recree una situación en la que el crecimiento de las economías en desarrollo pueda apoyarse, como en los años previos al 2008, en la inserción en los flujos de comercio internacional. El escenario más probable es que el mundo volvería a una situación caracterizada por tasas de crecimiento de la actividad y del comercio mundiales relativamente bajas. En resumen, el volumen del comercio internacional por sí mismo ya no sería el motor importante del crecimiento económico de la región y, simultáneamente, todavía no hay certeza aún en qué medida los mercados domésticos podrán compensar esta falta de dinamismo del comercio internacional.

Sin embargo, el crecimiento de las economías de América Latina y el Caribe es demandante de divisas, de manera que es indispensable repensar cuál es el tipo de inserción internacional que asegure ingresos por exportaciones capaces de financiar el crecimiento económico evitando desequilibrios externos que, en muchas ocasiones, desembocan en procesos insostenibles de endeudamiento que terminan en severas crisis. Máxime cuando los actuales niveles de endeudamiento se han ido incrementando y ya son relativamente elevados.

De manera que, para crecer de manera sostenida y estable, la región necesita aumentar sus exportaciones, aunque sea de forma modesta, y deberá hacerlo en un mundo donde el comercio internacional de bienes y servicios será menos dinámico, al menos por algún tiempo. Para ello, las economías de América Latina y el Caribe necesitan definir una estrategia que permita agregar valor y conocimiento a su oferta, sin dejar de considerar su situación de abundancia relativa de recursos naturales.

Por lo tanto, el desarrollo para las economías de la región por lo menos en parte también pasa por la incorporación a nuevas cadenas mundiales de suministro, que vinculan la producción de diversos lugares del mundo, o por el acceso a nuevos eslabones dentro de ellas con el objeto que puedan impulsar una mayor demanda de empleo de calidad. A modo de ejemplo, esto implica pasar de la producción de soja y aceite de soja, que producen Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, a la producción de alimentos orgánicos, de la producción de metales, que producen Chile y Perú, a la producción de materiales especiales o de biomateriales, o –seguramente con algunos años de demora para superar el impacto de la pandemia– de la oferta de turismo de playa, que ofrecen las economías del Caribe, de Centroamérica o México, al turismo de aventura o asociado a la visita a reservas arqueológicas o naturales o al turismo de salud.

El desafío no es sencillo, dado el impacto directo y disruptivo de la pandemia en el comercio internacional y las cadenas mundiales de suministro (OIT, 2020b). En un estudio exploratorio de nueve cadenas mundiales de suministro en los países del Cono Sur de América Latina (Valenzuela y Reinecke, en preparación), comparándolas con su funcionamiento previo a la pandemia, se identificaron los impactos tanto temporales como más estructurales para estos casos nacionales.

Respecto de los cambios más permanentes y estructurales, en los servicios globales de Uruguay, muchas empresas están transitando hacia servicios sofisticados de mayor valor agregado lo que debería llevar a un aumento de las remuneraciones en esta cadena. Se está produciendo además una incorporación y desarrollo de TIC en marketing y ventas en la cadena del vino en Chile y confecciones en varios países frente a la imposibilidad de acceder a mercados por el cierre de puntos de venta. Se crean o refuerzan gerencias de comercio electrónico. Surge también con fuerza la comercialización en línea, generando un cambio importante de la configuración de la cadena, puesto que la comercialización genera buen porcentaje del valor agregado. Por ejemplo, en el vino el precio de venta en las tiendas especializadas es aproximadamente tres veces el precio que se paga a la viña. Según un experto de la industria del vino en Chile, la venta directa de las viñas a consumidores finales y restaurantes “es una gran oportunidad para pequeños productores bien preparados.” Se observa una disminución de las brechas entre empresas grandes por un lado y algunas empresas pequeñas y medianas, por otro, en el caso de vino y algunos talleres de confecciones que pueden potenciar ventas directas e incorporar valor agregado en diseño o de otro tipo. Esto conlleva el potencial de una mejora de los ingresos y la calidad del empleo en estas pequeñas empresas. Al mismo tiempo, sin embargo, se observa un aumento de la brecha en confecciones

entre formales (ligados a marcas) e informales (mercados populares), así como al interior de pequeños productores en la cadena del vino.

Debido a la actual pandemia, también se perciben con mayor claridad las oportunidades para que empresas de la Región fortalezcan su participación en las cadenas mundiales de suministro de los productos farmacéuticos y de los equipos médicos. La mayoría de los países de la región son importadores netos de equipos médicos provenientes de los países de alto ingreso y casi no exportan. Solo México, Costa Rica y la República Dominicana son centros de producción de empresas multinacionales que abastecen principalmente al mercado estadounidense, mientras que todos los demás países de la Región muestran altos déficits comerciales (CEPAL, 2020a, p. 169).

Además, la conversión hacia tecnologías de mayor sostenibilidad medioambiental puede ser una oportunidad para el desarrollo empresarial y la creación de empleo en la región, por ejemplo, la construcción de autobuses y automóviles eléctricos en los países que cuentan con una fuerte industria automotriz (Argentina, Brasil y México) y la reconversión de autobuses convencionales a eléctricos (CEPAL, 2020a, pp. 148-151). Potencialmente, la industria maquila en otros países como Paraguay, que ya tiene experiencia en el rubro de cableado eléctrico para automóviles, también podría beneficiarse.

Los ejemplos exitosos de las cadenas mundiales de suministro de los servicios globales y de la celulosa en Uruguay dan algunas indicaciones sobre las políticas que pueden apoyar este desarrollo, combinando medidas de atracción de inversiones con la mejora de la disponibilidad de mano de obra calificada junto a otras regulaciones del trabajo que permitan ecosistemas productivos y laborales con mayor productividad sistémica.

Además de las exportaciones, para que el crecimiento económico sea sostenido e inclusivo es necesario dinamizar las inversiones y el consumo privado. Estas dos variables clave sufrieron un duro impacto como resultado de las medidas de aislamiento más estrictas que se aplicaron para controlar la pandemia. Hacia el final del año 2020 ambos indicadores muestran una importante recuperación respecto de los meses previos, pero aún se encuentran por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. La incertidumbre sobre la evolución de la situación sanitaria y sus consecuencias sobre la economía son un elemento que ralentiza las decisiones de inversión. La perspectiva de poder contar con una vacuna eficaz para controlar la pandemia en un tiempo acotado puede servir para levantar ese freno. En todo caso, resulta importante que la inversión pública se haga cargo de dar un impulso a este proceso, con un foco adicional en la generación de empleo (como se desarrolla en la sección siguiente), y al mismo tiempo se vea la posibilidad de alentar la inversión privada en áreas estratégicas para el crecimiento de largo plazo, como por ejemplo inversiones en actividades que cuiden el medio ambiente.

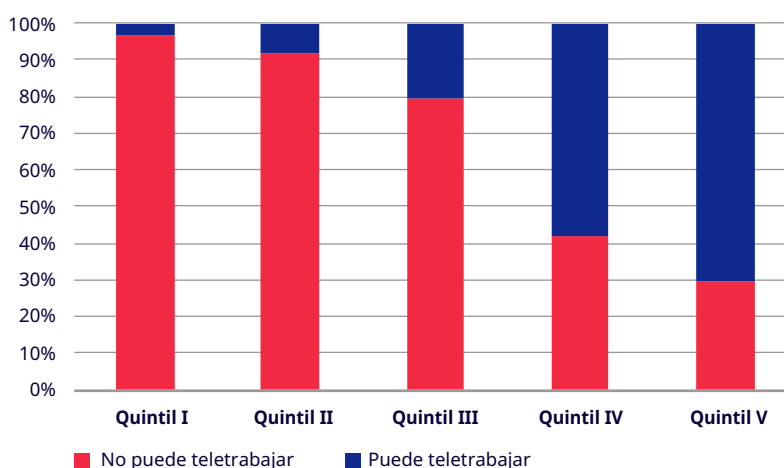
Por el lado del consumo, las perspectivas estarán ligadas muy directamente a la evolución del empleo y de los ingresos. Como se ha señalado en la primera parte de este informe, los mercados de trabajo de la región sufrieron un impacto muy fuerte en este sentido, que fue atenuado a través de las políticas implementadas. El levantamiento de las medidas de distanciamiento más estrictas permitió que se vaya dando una recuperación del empleo. Sin embargo, este proceso ha sido lento y aún enfrenta serias dificultades, por lo que se prevé que el impulso al crecimiento sea moderado. De tal forma, resulta clave que se implementen políticas orientadas a la reactivación del empleo.

4.2 Aprovechar las tecnologías para el trabajo decente

La pandemia ha impulsado globalmente una “digitalización forzosa” (Bertschek, 2020), acelerando masivamente el uso de tecnologías que ya se encontraban desarrollados y disponibles, pero se estaban usando solo en una parte de las empresas y potenciales contextos de aplicación. También ha significado un empujón para la robotización y el uso de tecnologías de inteligencia artificial (MIT, 2020). Sin embargo, el mayor impacto en los mercados laborales no está necesariamente en estas tecnologías de vanguardia sino en tecnologías que ya están maduras (como la internet, la computación y los teléfonos inteligentes) y que en principio están disponibles, sin mayores barreras de acceso o precio, también para los países de la región. Existe la oportunidad, por lo tanto, para cerrar brechas tecnológicas en relación a los países más avanzados, así como al interior de los países (entre regiones urbanas y rurales, y ocupados de distinto origen socioeconómico).

En este contexto, las políticas públicas deben contribuir a cerrar las brechas digitales a través de inversiones, tanto en la conectividad como en la educación y formación profesional, incluyendo a las zonas remotas donde operan proveedores pequeños ubicados en los eslabones más débiles de varias cadenas mundiales de suministro. La persistencia de las actuales brechas impediría a muchas empresas y trabajadores aprovechar las oportunidades que puedan surgir con los cambios de la reactivación pospandemia. Por ejemplo, una parte considerable de las personas cuyas actividades laborales se podrían llevar a cabo desde casa, como se analizó en la sección 6, se ven confrontadas con impedimentos debido a la falta de conectividad (CEPAL, 2020b, p. 8). Esta falta de conectividad se acentúa además en los quintiles más bajos de la distribución de ingreso (Gráfico 4.2).

► **GRÁFICO 4.2.** América Latina (6 países) a/: ocupados según posibilidad de teletrabajo y quintil de salario promedio de las ocupaciones (En porcentajes)



Fuente: CEPAL (2020b), p.8.

a/ Promedio ponderado de Chile, Ecuador, El Salvador, México, República Dominicana y Uruguay.

En la región, el 67% de los hogares urbanos está conectado a internet, en tanto que en las áreas rurales solo lo está el 23% de ellos. En algunos países, como Bolivia, El Salvador, el Paraguay y el Perú, más del 90% de los hogares rurales no cuentan con conexión a internet. Incluso en países en mejor situación, como Chile, Costa Rica y el Uruguay, solo cerca de la mitad de los hogares rurales están conectados (CEPAL 2020b, p.3). Estas deficiencias de conectividad en las áreas rurales evidentemente también tienen implicancias negativas para el desarrollo de las cadenas de suministro basadas en recursos naturales y en especial para el potencial de desarrollo de los proveedores en los eslabones más débiles de las cadenas.

Si bien las empresas tienen un alto nivel de conectividad (cerca al 90%) y el 80% utiliza la banca electrónica, el uso de las tecnologías digitales en los procesos de gestión y comercialización (utilización de internet en la cadena de aprovisionamiento, procesamiento, manufactura, operaciones y canales de distribución) se encuentra muy rezagada en comparación con países más desarrollados. Mientras el 70% de las empresas de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) utilizan internet en su cadena de aprovisionamiento, en algunos países de América Latina con datos disponibles esa cifra es de solo el 37% (CEPAL, 2020b, p.15).

En el contexto de la pandemia, en junio de 2020, la presencia en línea de empresas de comercio minorista aumentó el 431% con respecto a junio de 2019, el incremento en el caso de restaurantes y servicios de entrega de comida fue del 331% y en el de servicios empresariales, el 311% (CEPAL 2020b, p. 14). Sin embargo, una parte importante del comercio electrónico se genera a través de plataformas especializadas en la entrega de alimentos y comida preparada, generando a su vez un importante poder de mercado. El fortalecimiento del papel que desempeñan las tecnologías y las plataformas digitales ha hecho que aumente la necesidad de marcos normativos para evitar abusos de poder de mercado como consecuencia de la concentración, para incentivar la competencia (CEPAL, 2020a, p. 164).

También son preocupantes en este contexto las brechas en las habilidades para solucionar problemas en ambientes tecnológicos entre la población de los países latinoamericanos y los países de la OCDE, que

incluso pueden llegar a ser más importantes que en las calificaciones más tradicionales, representando un gran desafío para la actualización de los contenidos y los métodos de enseñanza de la educación y de la formación profesional (OCDE, 2020, gráfico 3.10).

Para lograr una mayor especialización productiva de las empresas de los países de la región y mejorar la posición en las cadenas de suministro, es imprescindible evitar que solo compitan a través de bajos costos laborales o el incumplimiento de las normas (Dewan y Ernst, 2020). Para ello, se requieren regulaciones modernas que tengan en cuenta la nueva realidad productiva y laboral. La adecuada regulación del teletrabajo y del trabajo por plataformas se puede mencionar a modo de ejemplos, tal como se analizó antes en este informe.

También es central la adecuada fiscalización de esas normas, aprovechando, entre otras, las herramientas de análisis de registros administrativos, retomando en este sentido las conclusiones de la Comisión de la OIT sobre el Futuro del Trabajo: “Tecnologías como la inteligencia artificial, la robótica y los sensores entrañan innumerables posibilidades para mejorar el trabajo: la extracción de información mediante técnicas de minería de datos puede ayudar a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo; las tecnologías digitales, como las aplicaciones y los sensores, pueden facilitar a las empresas y a los interlocutores sociales la supervisión de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de la legislación laboral en las cadenas de suministro” (OIT, 2019, p.45-46).

Serán importantes las políticas para fomentar la formalización de la economía y del empleo en el nuevo contexto pos-pandemia, incluyendo las políticas que fomenten la “E-formalization”⁵⁹, tales como diseñar sistemas ágiles, fáciles y baratos para que los nuevos emprendimientos, muchos digitales, pasen automáticamente a la formalidad y que se facilite la formalización en línea de grupos de trabajadores que solían tener elevadas tasas de informalidad.

4.3 Políticas para la reactivación del empleo

Conforme vayan disminuyendo las restricciones sanitarias a la actividad económica y laboral que impone la pandemia, se ampliarán las opciones de política para impulsar la reactivación del empleo. Durante el año 2020, varios países implementaron políticas de subsidio a los ingresos de asalariados que no podían concurrir a sus trabajos por motivo de las restricciones sanitarias. Como fue previamente detallado, en la medida que esas restricciones se fueron levantando, varios países reorientaron los subsidios para alentar la reincorporación al empleo.

El desafío entonces es el de identificar las mejores estrategias de intervención para apuntalar y robustecer la recuperación económica con generación de empleo y la inserción de las personas que han perdido o visto fuertemente reducidas sus fuentes de ingresos laborales. Los países de la región cuentan con diferentes esquemas de políticas activas del mercado de trabajo con disímiles diseños, requerimientos y población objetivo, implementados desde diversas órbitas estatales, que podrían, a priori, cumplir el doble objetivo de brindar ingresos a las personas con mayores dificultades de ingreso a una ocupación, a la vez que contribuir a que éstos vayan logrando una inserción laboral de calidad. Sin embargo, su alcance resulta aún muy insuficiente y los efectos en cuanto a las posibilidades de obtener empleo formal luego del paso por el programa de transferencias suelen ser bajas. El desafío en esta coyuntura es aún mayor dada la fuerte incertidumbre respecto de las características e intensidad de los senderos de crecimiento pospandemia.

En relación a ello, como fue mencionado, en algunos países de la región se ha avanzado más recientemente con la implementación de políticas que apunten la creación de nuevos puestos de trabajo formales a través de un estímulo económico para la contratación de mano de obra por parte de las empresas privadas o para incentivar la vuelta de aquellos que habían sido suspendidos. La región ya contaba con una vasta experiencia en este tipo de intervenciones. Además de los aspectos de diseño para minimizar, por ejemplo, el efecto de “peso muerto” (cuando la contratación de personas se hubiera

59 Ver <https://www.ilo.org/employment/areas/e-formality/lang--en/index.htm>. Uno de los ejemplos es el registro electrónico de las trabajadoras de servicio doméstico, como en Uruguay.

realizado aún sin el programa), la eficacia de estas políticas depende de la velocidad de la reactivación económica que genere efectivamente un aumento de la demanda de trabajo.

En este contexto de fuerte incertidumbre, se recomienda extender el acceso a estos subsidios bien entrado el año 2021, quizás de manera más focalizada. Por ejemplo, se podría excluir a aquellos sectores esenciales que mantuvieron su actividad a lo largo de todo el período. En cambio, se podría poner más énfasis en los sectores de actividad más rezagados en el proceso de reactivación (como, por ejemplo, el turismo). Por último, conforme avance la reincorporación laboral de las personas que han perdido su empleo producto de la pandemia, se podrá poner más énfasis en la focalización en grupos que enfrentan mayores dificultades para conseguir empleo.

Una dimensión clave y que debería tener un mayor protagonismo en la estrategia de recuperación con empleo refiere a la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en materia de riesgos biológicos provocados por la COVID-19. Los países han estado incorporando y gradualmente aumentando dispositivos para que las políticas, instituciones, empresas y trabajadores tomen las medidas preventivas necesarias, pero dado que el escenario de solapamiento entre pandemia y posible recuperación es el más probable, no caben dudas que un afianzamiento de la seguridad laboral es lo que permitirá un regreso seguro y saludable a las actividades. Otras dimensiones como los riesgos sicosociales también han tomado una envergadura importante como, por ejemplo, en los segmentos que han visto intensificar el teletrabajo. De esta forma, la calidad del trabajo, la sostenibilidad de las empresas y su productividad han comenzado a estar más estrechamente vinculados con estos factores y ámbitos de políticas laborales.

Otro aspecto de gran relevancia, y que se vincula con las ya mencionadas políticas activas del mercado de trabajo, es la discusión sobre la sostenibilidad y diseño de las medidas de transferencias monetarias a la población informal pospandemia. Como fue detallado, dada la extensión e intensidad de la crisis, estas medidas alcanzaron de manera extraordinaria a población que tradicionalmente no estaba cubierta por este tipo de esquemas. El desafío es, en un marco de espacios fiscales reducidos y pari passu con la recuperación económica, avanzar hacia a una mejor identificación de los potenciales perceptores y de sus características de modo de direccionar con mayor eficacia y eficiencia los diferentes dispositivos en marcha y los que puedan implementarse en el futuro. A su vez, evaluar el diseño de estos programas para que puedan apuntalar, y no entorpecer, dinámicas favorables en materia de generación de empleo formal. En este sentido, la integración de las políticas de transferencias de ingresos a la población en edad de trabajar con las políticas de formación profesional y de apoyo a la inserción laboral constituyen un desafío de gran relevancia en esta coyuntura. Más aún cuando es probable que se verifiquen, con mayor intensidad que hasta ahora, tránsitos hacia la informalidad provenientes no sólo de la población que había salido de la fuerza de trabajo o de aquellos que quedaron desocupados, sino también, de aquellos que han mantenido un contrato laboral pero que, en la medida en que las políticas de sostenimiento reduzcan su cobertura, también pierdan esa posición formal.

América Latina cuenta con una amplia experiencia en la implementación de diferentes tipos de políticas activas del mercado de trabajo. Entre ellas están aquellas estrategias dirigidas a apuntalar el crecimiento del empleo independiente o través de microemprendimientos. Por lo mencionado previamente, la ralentización en la generación de empleo formal puede traducirse, también, en mayores tránsitos desde una posición asalariada hacia una por cuenta propia. Estas actividades, sin embargo, se caracterizan en su mayoría por bajos niveles de rentabilidad e ingresos generados. El desafío para la política pública es, por lo tanto, apoyar este tipo de iniciativas de modo de mejorar su entorno de negocios, el acceso al crédito, el conocimiento del mercado, el acceso a la tecnología y, por estas vías, incrementar la supervivencia y formalidad de estas ocupaciones y de los trabajadores que allí se desempeñan.

La inversión pública es otro de los instrumentos a los cuales se recurre ante situaciones de contracción económica como medida anticíclica, o bien para sostener e impulsar fases iniciales en procesos de recuperación económica, tal como se ha hecho en algunos países de la Región en crisis anteriores (Reinecke, 2009). En la medida que se va saliendo del confinamiento y se retoma la actividad, es de esperar que haya importantes esfuerzos por elevar la inversión pública y compensar parcialmente la caída en la inversión privada. La selección de los proyectos de inversión a priorizar debe seguir los criterios de eficiencia requeridos en condiciones habituales, pero el empleo pasa a constituir una variable relevante para priorizar los proyectos de inversión e incorporar las inversiones públicas a las estrategias de recuperación del empleo (Pastor et al., 2020). No se trata necesariamente de generar proyectos

nuevos, sino más bien de dar preponderancia a aquellos que forman parte de las carteras de proyectos que cumplen con una buena evaluación social, pero a su vez generan mayor cantidad de empleos por unidad invertida. Es importante que se trate de proyectos que puedan tener una ejecución rápida y, principalmente, que se encuentren en zonas de alto desempleo. En esta particular coyuntura en que se favorece una limitada movilidad de las personas, es importante encontrar iniciativas que permitan contratar mano de obra local o cercana al lugar de la obra, para minimizar los traslados y exposición al contagio.

Además de estos proyectos de inversión pública gestionados típicamente por los Ministerios de Obras Públicas, es posible complementarlos con programas de empleo público de emergencia para obras menores que ayuden a compensar las pérdidas de puestos de trabajo. Estos programas deberán tener un fuerte componente local. El Municipio debería identificar los trabajos potenciales a realizar y coordinar proyectos concretos con la red de ONGs y pequeñas empresas activas en el municipio. Por su parte, la oficina de empleo correspondiente a la localidad podrá cumplir un rol activo en la identificación de los trabajadores desempleados que cumplan con los requisitos exigidos en el programa. Resulta clave el desarrollo de una política activa e integral de empleo que involucre la dimensión del territorio en su diseño e implementación.

Hay que tener presente que la reactivación del empleo de las mujeres está ligada muy estrechamente a la reapertura de los establecimientos educativos y de los servicios de cuidado. En particular, es importante aprovechar el tiempo que hay hasta el comienzo del ciclo lectivo en 2021 para alcanzar las condiciones de seguridad sanitaria que permita dicha reapertura. Adicionalmente al rol fundamental de la enseñanza presencial para un efectivo proceso de aprendizaje y desarrollo social de los niños y jóvenes, especialmente para aquellos en situaciones de vulnerabilidad, ello resulta un factor que contribuye significativamente a una mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y de cuidados, y el trabajo para el mercado. Dado que es entre las mujeres donde esta situación se verifica con mayor intensidad, avanzar en esta dirección resulta fundamental para que ellas puedan retornar plenamente al mercado de trabajo. En este ámbito, debido también a la dimensión territorial y la importante descentralización de los servicios educativos, la coordinación, el diálogo y los acuerdos entre los distintos actores, incluyendo las organizaciones de trabajadores de la educación, resulta clave.

La crisis abre la oportunidad para reestructurar las instituciones laborales y de la protección social para avanzar en estrategias que permitan una garantía laboral y pisos de protección social más permanentes, como también estructurar una política de empleo integral que acompañe o sea parte de la estrategia económica de recuperación. La adaptación de algunas instituciones laborales como los seguros de desempleo puede ya considerarse como un avance institucional importante. En este sentido, ir hacia un diseño de un sistema de protección ante la desocupación, que incluya la suspensión y reducción de jornada de trabajo como una causal para recibir las prestaciones, está permitiendo mejorar la cobertura y a la vez mantener la relación de trabajo. Estos dispositivos, serán seguramente muy apropiados para futuras crisis sistémicas o sectoriales que puedan enfrentar las economías de la región.

Finalmente, para formular, implementar y monitorear medidas como las descritas en esta sección, u otras que apuntan a la creación de más y mejores empleos, se requiere una coordinación entre varias instituciones públicas y la participación de los actores sociales del mundo laboral. A pesar de que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe tienen importantes avances en el desarrollo de sus políticas e instituciones, el concepto de "Política Nacional de Empleo" o "Estrategia Nacional de Empleo" es de uso menos frecuente que en otras Regiones.

Independientemente del término que se use, y a pesar de que el Ministerio de Trabajo no es directamente responsable de "crear empleos", la articulación y el impacto de las medidas que se tomen para mejorar la situación de empleo se benefician mucho de una coordinación del Ministerio de Trabajo con otros órganos públicos y de la consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Frente a la actual crisis por la COVID-19, es importante adaptar y actualizar la Política Nacional de Empleo en los países que ya disponen de ella (por ejemplo, ajustando la secuencia de las acciones a las fases de la pandemia e incorporando la salud ocupacional como dimensión fundamental), o formular una Política en los países que aún no la tienen (OIT, 2020c).

Una iniciativa de este tipo puede incluir varios ámbitos cruciales para una mejor y más plena recuperación, así como también para afrontar las transformaciones de la organización de la producción y el empleo en el contexto del futuro del trabajo, tales como:

- ▶ La formación y capacitación para el trabajo
- ▶ Los servicios públicos de empleo
- ▶ La seguridad y salud en el trabajo
- ▶ La inspección del trabajo
- ▶ Las instituciones de diálogo social
- ▶ La seguridad social en cuanto a la seguridad de ingresos de las personas en edad de trabajar (incluyendo, entonces, las políticas de protección de ingresos y de salarios)
- ▶ Fortalecimiento de los sistemas de Estadísticas y de los observatorios laborales

La formulación de una Política Nacional de Empleo también da la oportunidad de considerar en forma coordinada los grupos que enfrentan mayores dificultades en el mercado de trabajo, tales como jefes/ jefas de hogares de alta vulnerabilidad; mujeres, particularmente de bajas calificaciones en hogares con presencia de niñas, niños y adolescentes; jóvenes y personas con discapacidad.

Es importante que todas estas políticas sean acompañadas de la asignación de recursos necesaria para asegurar su implementación y sostenimiento, así como de la puesta en marcha de mecanismos de monitoreo, basados en los registros administrativos y datos de encuesta. El fortalecimiento de los Observatorios Laborales es un componente importante de estos esfuerzos.

► Bibliografía

ASBANC (2020a). Boletín Mensual Agosto – 2020.

____ (2020b). MYPES: 3 Consejos para afrontar la pandemia. Recuperado de https://www.asbanc.com.pe/Publicaciones/Asbanc_InfBancario_354.pdf

Beccaria, L.; López Mourelo, E.; Mercer, R.; y Vinocur, P. (2020). Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina, Buenos Aires. OIT.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra. OIT.

Bertschek, Irene (2020). Digitalisierung und künstliche Intelligenz. Der Corona-Impfstoff für die Wirtschaft, en: Cicero Online, 26 de julio <http://www.cicero.de/wirtschaft/digitalisierungkuenstliche-intelligenz-corona-impfstoff-fachkraefte-irene%20bertschek-zew>

Boeri, Tito; Caiumi, Alessandro & Paccagnella, Marco (2020). "Mitigating the work-safety trade-off" COVID Economics, Vetted and Real-Time Papers, Issue 2.

Bravo D. & E. Castillo (2020) Estudio longitudinal Empleo COVID-19: Datos de empleo en tiempo real, Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, Santiago.

Corporación Andina de Fomento (CAF) (2020) El estado de la digitalización en América Latina frente a la pandemia del COVID-19.

CEPAL (2020a). Construir un nuevo futuro. Una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad, Trigésimo octavo período de sesiones de la CEPAL, 26 a 28 de octubre. Santiago.

____ (2020b). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19, 26 de agosto. Santiago.

CEPAL/OIT (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Noviembre de 2020.

- Cherry, Miriam** (2016). "Beyond misclassification: The digital transformation of work", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 37, N° 3, pp. 544-577.
- CIU** (2020). Carta con relación a beneficios transitorios. Recuperado de <http://www.ciu.com.uy/innovaportal/v/90156/1/innova.front/nuevos-beneficios-transitorios-a-los-proyectos-de-inversion-presentados-en-comap.html>
- Clarín.** (2020, Mayo 8). Coronavirus en Argentina: trabajadores de delivery vuelven a parar en reclamo de aumentos salariales. Clarín.
- CNC** (2020). Comunidad C.
- Coddou, Alberto** (en preparación). Los impactos de la Covid-19 en la economía de plataformas en América Latina, Santiago. OIT.
- COFIDE** (2020). Datos importantes sobre Reactiva Perú y FAE-MYPE. Recuperado de <http://www.cofide.com.pe/COFIDE/noticia/154/datos-importantes-sobre-reactiva-perao-y-fae-mype>
- CORFO** (2018, 28 febrero). Crédito CORFO MIPYME. Recuperado de http://www.corfo.cl/sites/cpp/convocatorias/credito_corfo_mipyme
- ____ (2020, 12 de agosto). Fondo Crece. Recuperado de https://www.corfo.cl/sites/cpp/convocatorias/credito_corfo_mipyme
- Delaporte, Isaure & Peña, Werner** (2020). "Working from home under COVID-19: Who is affected? Evidence from Latin American and Caribbean countries" GLO Discussion Paper, No. 528.
- Ministerio del Trabajo Costa Rica** (2020) Situación del teletrabajo ante el COVID-19, San José.
- Dewan, S. & Ernst, E.** (2020). Rethinking the World of Work, en: Finance & Development, Fondo Monetario Internacional, Diciembre, pp. 22-25.
- DGI** (2020). Medidas económicas para enfrentar efectos de COVID -19. Recuperado de https://www.dgi.gub.uy/wdgi/page?2,principal,_Ampliacion,O,es,0,PAG;CONC;30;6;D;medidas-economicas-paraenfrentar-efectos-de-covid-19;6;PAG;
- Dingel, Jonathan & Neiman, Brent** (2020). "How many jobs can be done at home?", *Journal of Public Economics*, vol. 189.
- Eurofund & OIT** (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Ginebra.
- Garben, S.** (2017). Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU, Luxemburgo: European Agency for Safety and Health at Work.
- INDEC** (2020). Informes Técnicos vol. 4, N° 174; Trabajo e Ingresos, segundo trimestre, Buenos Aires.
- International Trade Center** (2020). COVID-19: The great lockdown and its impact on small business. Recuperado de <https://www.intracen.org/uploadedfiles/intracenorg/content/publications/itcsmeco2020.pdf>
- IPEA** (2020). Carta de Conjuntura 49, Nota 7, 4° trimestre.
- López Mourelo, E.** (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires: Análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires. OIT.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E., & Ernst, C.** (2019). Economía de Plataformas y Empleo. Buenos Aires. CIPPEC, BID y OIT.
- Madariaga, J., Molina, E., Rucci, G., Ripani, L., & Vazquez, C.** (2020). COVID-19: Estrategias de adaptación en la economía de plataformas. Washington DC. BID.
- Massachusetts Institute of Technology (MIT)** (2020). The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines, Cambridge MA.
- Möhlmann, M. & Zalmanson, L.** 2017. "Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber Drivers' autonomy", International Conference on Information Systems, Seúl, 10-13 de diciembre.

- Montt, Guillermo, Félix Ordóñez & Ignacio Silva** (2020). Protección ante la desocupación en Chile. Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistémica. Informes Técnicos 15. Santiago. OIT.
- Mugnolo, J. P.; Caparrós, L.; Golcman, M.** (2020). Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en la Argentina, Buenos Aires. OIT.
- OCDE** (2020). Latin American Economic Outlook 2020: Digital Transformation for Building Back Better, Paris.
- OIT** (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, Ginebra.
- (2018). Nota explicativa, en: Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe. Lima.
- (2019). “Trabajar para un futuro más prometedor” – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.
- (2020a). Informe mundial de salarios 2020/2021. Diciembre 2020. Ginebra.
- (2020b). Los efectos de la COVID-19 en el comercio y las cadenas mundiales de suministro. Nota Técnica Junio 2020. Ginebra.
- (2020c). National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis. Policy Brief. Septiembre, Ginebra.
- (2020d). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide, Ginebra.
- (2020e). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe [Segunda edición]. Lima.
- (en preparación). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires: Análisis y recomendaciones de política. Buenos Aires.
- Ouishare** (2019). El mercado laboral digital a debate: Plataformas, trabajadores, derechos y workertech, Madrid: Fundación COTEC para la Innovación.
- Pastor, Cynthia et al.** (2020). El potencial de la inversión en infraestructura para impulsar el empleo en América Latina y el Caribe, Washington. BID.
- Reinecke, Gerhard** (2009). Paraguay. Las inversiones públicas como herramienta de política anticíclica frente a la crisis, Notas sobre la Crisis, Santiago. OIT.
- Reinecke, Gerhard et al.** (2020): Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, Lima, OIT.
- Ríos, C., & Cifuentes, L.** (2020, Abril 7). El relato de los trabajadores de delivery que viven la pandemia sin acceso a baños ni elementos de protección. Retrieved from CIPER: <http://ciperchile.cl/2020/04/07/el-relato-de-los-trabajadores-de-delivery-que-viven-la-pandemia-sin-acceso-a-banos-nielementos-de-proteccion/>
- Rogers, B.** (2017). “The Social Costs of Uber”, University of Chicago Law Review Online, vol. 82, N° 1, pp. 85-102.
- UGPP** (2020). Unidad de Pensiones y Parafiscales. Programa de Apoyo al Empleo Formal – PAEF. Recuperado de: <http://paef.ugpp.gov.co/paefweb/deskFrontPAEF.php>
- UNASEP.** Beneficios y plazos para cada tipo de proyecto. Recuperado de <http://unasep.mef.gub.uy/9829/8/areas/beneficios-y-plazos-para-cada-tipo-de-proyecto.html>
- Valenzuela, M. E. & Gerhard, R.** (en preparación). Las cadenas mundiales de suministro y la pandemia. Estudio exploratorio de casos del Cono Sur, Santiago. OIT.
- World Bank Enterprise Survey.** Encuestas De Empresas Del Banco Mundial, implementadas entre el año 2010 y 2018. Disponibles en línea en: <http://enterprisesurveys.org>



Organización
Internacional
del Trabajo

#MiFuturoDelTrabajo

▶ PANORAMA
LABORAL 2020

América Latina y el Caribe

▶ Edición COVID-19

▶ **Nota
Explicativa**

Nota Explicativa

▶▶ La información estadística publicada en Panorama Laboral es elaborada por la OIT a partir de datos de distintas fuentes oficiales de los países de América Latina y el Caribe.

La información estadística publicada en Panorama Laboral es elaborada por la OIT a partir de datos de distintas fuentes oficiales de los países de América Latina y el Caribe. En la primera edición de Panorama Laboral 1994, las encuestas de hogares de la mayoría de países de la región estaban limitadas al ámbito urbano, incluso muchas de ellas circunscritas a las ciudades o aglomerados urbanos más importantes de cada país. Por ello, con el fin de cubrir la mayor cantidad de países, en aquel momento Panorama Laboral optó por generar una serie estadística restringida al ámbito urbano.

Por primera vez, en la edición de 2015, Panorama Laboral incorporó una serie con datos nacionales como complemento a las estadísticas urbanas. Además, si bien su contenido siempre tuvo presente la perspectiva de género, en dicho año todos los indicadores principales contenidos en el anexo estadístico se desagregaron por sexo. Luego, en la edición de 2016, se hizo una detallada revisión y actualización de las series con cobertura nacional y urbana (ver Nota Explicativa de Panorama Laboral 2016).

Desde la edición del año 2018, cuando Panorama Laboral conmemoró 25 años de publicación ininterrumpida, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe convocó a un equipo de trabajo para realizar una revisión metodológica del proceso estadístico. El objetivo fue mejorar la calidad y la consistencia estadística de los indicadores que sustentan esta publicación, así como la armonización con otros indicadores de otras publicaciones de la OIT. Esto fue especialmente relevante en un contexto en el que los Institutos Nacionales de Estadística de la región han experimentado un período muy dinámico de actualización de sus sistemas de encuestas, incorporando tanto a las recientes resoluciones adoptadas por la normativa internacional como a las cambiantes realidades nacionales.

Los resultados de esta reunión se reflejan en importantes ajustes, tanto de fondo como de forma, en el anexo estadístico. Entre ellos destacan la definición y adopción de un nuevo conjunto de ponderadores para la estimación de los promedios regionales, el fortalecimiento de la serie de indicadores con cobertura nacional, la revisión de los indicadores salariales, y la introducción de una nueva serie de indicadores para complementar la serie nacional, entre otros.

▶ I. Efectos de la pandemia del COVID-19 en la generación de datos estadísticos de los países de la región y en el anexo estadístico del Panorama Laboral 2020

El año 2020 ha estado marcado por una crisis sin precedentes en el mercado de trabajo producto de la pandemia del COVID-19. Teniendo presente los negativos impactos en los indicadores laborales, los cuales se traducen en millones de personas afectadas, en esta nota técnica del Panorama Laboral, nos concentraremos en resumir los principales efectos que esta pandemia ha ocasionado en la generación y

disponibilidad de datos estadísticos requeridos para dar seguimiento a los indicadores del mercado de trabajo y la toma de decisiones en este campo.

En este sentido, la pandemia del COVID-19 llevó a que los países adoptaran un conjunto de medidas dirigidas a contener la pandemia y reducir las posibilidades de contagio y propagación del virus. Las medidas aplicadas por los países de la región de las Américas fueron diversas, pero las más generalizadas se enfocaron en la restricción de la movilidad y distanciamiento social, la suspensión de las actividades económicas y los bloqueos generales incluyendo los pasos fronterizos.

Habida cuenta de esta situación, las Oficinas Nacionales de Estadísticas (ONE) de la región, han enfrentado enormes desafíos con el fin de mantener las operaciones de las encuestas de fuerza de trabajo y la disponibilidad de indicadores que de ellas se derivan con la calidad que ameritan las estadísticas oficiales. Estos desafíos implicaron que las ONE se vieron en la necesidad de adoptar medidas que van desde la suspensión temporal del levantamiento de encuestas de fuerza de trabajo, en los casos más extremos, hasta la modificación de manera importante de los procesos estadísticos que conlleva una encuesta de fuerza de trabajo, tales como: sustitución total o parcial de la entrevista presencial por entrevistas telefónicas; reducción de los contenidos de los cuestionarios; incorporación de preguntas relacionadas con los efectos de la pandemia en las condiciones y relaciones laborales; ajustes en los diseños muestrales, tanto en los de tipo panel como en los de muestras independientes, especialmente para eliminar los sesgos potenciales; por mencionar sólo algunas de las medidas implementadas⁶⁰.

Si bien hay consecuencias evidentes de los efectos que estas medidas han ocasionado en los datos estadísticos, a estas alturas y en plena evolución de la pandemia, aún no se pueden detallar, en toda su magnitud, las implicancias no deseadas. En consecuencia, esbozaremos algunas de las que hasta el momento se han evidenciado:

1. Afectaciones relacionadas con la disponibilidad de los indicadores, principalmente los relacionados con ciertas desagregaciones tales como las relacionadas con coberturas geográficas; las vinculadas a la estructura poblacional (sexo y edad); sin descartar desagregaciones de variables relevantes del mercado de trabajo como son horas trabajadas, ingresos, informalidad, etc. De los 26 países de la región que Panorama Laboral reporta información estadística, 15 han logrado producir datos del mercado de trabajo en algún momento de los tres primeros trimestres de 2020 y 11 no tienen ningún dato disponible al III trimestre del presente año. Estos últimos casos están concentrados en las subregiones del Caribe y de Centroamérica.
2. Ante todos los cambios señalados resulta extremadamente difícil mantener sin interrupciones las series estadísticas. Las ONE han hecho ingentes esfuerzos por mantener la entrega de las estadísticas oficiales, resguardando en primer lugar la calidad de las mismas, y en segundo lugar la comparabilidad de las series hasta donde fuera posible. Sin embargo, dados los cambios en los modos de recolección de la data, en los diseños muestrales, etc., metodológicamente, los datos de este año 2020 no pueden considerarse estrictamente comparables con la serie existente hasta el 2019, por lo que, no obstante el esfuerzo de las ONE, los analistas deberán tratar con cautela y con carácter de referenciales los indicadores presentados, principalmente los que hacen alusión a variaciones interanuales. Adicionalmente a esto, la comparabilidad de la serie de promedios regionales que se presentan en el anexo estadístico de Panorama Laboral, puede verse afectada por el hecho de que sólo 15 de los 26 países contemplados en el anexo estadístico presentaron datos en algún momento del período comprendido entre enero y septiembre del 2020. Sin embargo, es importante señalar que el 87,5% de la fuerza de trabajo regional se encuentra contenida en estos 15 países con información disponible.

Afectaciones en la calidad y precisión de las estimaciones. Estas afectaciones se encuentran relacionadas, entre otros aspectos, con el aumento de la no respuesta -influida en gran parte por el paso a los operativos telefónicos-, los rechazos de las entrevistas, así como por variaciones en la distribución geográfica de la muestra -en los casos en los que esto haya sucedido-. A fin de minimizar el potencial sesgo generado, y garantizar al máximo la calidad y precisión

60 Para mayores detalles de los efectos de la pandemia en la recolección de datos estadísticos del mercado de trabajo, el Departamento de Estadística de la OIT ha publicado diversos documentos relativos a esta temática (<https://ilostat.ilo.org/es/topics/covid-19/#guidance>)

técnica de los indicadores, la mayoría de las ONE han trabajado arduamente para contar con modelos estadísticos, técnicas de calibración y ajuste de los factores de expansión de modo tal de lograr dicho objetivo. Al mismo tiempo, han hecho importantes esfuerzos en la divulgación de las técnicas realizadas, lo que contribuye a la confianza de los usuarios en las estadísticas oficiales. Por último, una acotación sumamente relevante es que las ONE durante la pandemia no han alterado el marco conceptual y metodológico así como las definiciones operativas de los principales indicadores de sus encuestas de fuerza de trabajo. Esto último ha sido consistente con las recomendaciones entregadas por la OIT para hacer frente a este período. Es oportuno indicar que en este convulsionado periodo, y acorde con la alianza estratégica establecida por CEPAL y OIT para estas temáticas, las ONE de la región han contado con el acompañamiento conjunto de la OIT -en lo referente a los aspectos conceptuales y metodológicos- y de CEPAL -en lo concerniente al diseño muestral-.

▶ II. Conceptos y definiciones

▶▶ Las definiciones nacionales de los conceptos estadísticos aplicados en Panorama Laboral están generalmente basadas en las normas adoptadas en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET).

Las definiciones nacionales de los conceptos estadísticos aplicados en Panorama Laboral están generalmente basadas en las normas adoptadas en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET). No obstante, algunas son propias de esta publicación, en la medida que los procesamientos obedecen a criterios nacionales que impliquen un seguimiento parcial de las recomendaciones internacionales. Es oportuno señalar que en 2013 la XIX CIET adoptó la “Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo”, mediante la cual revisa y amplía la “Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo” adoptada en 1983 durante la XIII CIET. Sin embargo, tomando en consideración que aún los países de la región no han incorporado plenamente en el marco conceptual de sus encuestas las disposiciones de la nueva resolución vigente, los conceptos y definiciones que se detallan a continuación incorporan elementos de las nuevas disposiciones, pero en gran medida se mantiene el marco conceptual de la XIII CIET.

Personas ocupadas son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el breve periodo de referencia de la encuesta (que puede ser una semana, un mes o un trimestre) estuvieron ocupadas al menos una hora: (i) con empleo asalariado –es decir, trabajando durante el periodo de referencia por un sueldo o salario–, u ocupadas pero sin trabajar debido a una ausencia temporal en el periodo de referencia durante la cual mantuvieron un vínculo formal con su puesto de trabajo; o (ii) con empleo independiente, trabajando para obtener beneficios o ganancia familiar (incluye a los trabajadores familiares auxiliares), o sin trabajar por una ausencia temporal durante el periodo de referencia. Cabe señalar que para considerar ocupados a los ausentes temporales, no todos los países de la región comprueban el vínculo formal entre estos y la empresa, y los que lo hacen no necesariamente utilizan los mismos criterios. Asimismo, algunos países no incluyen de manera explícita el criterio de

una hora, sino que lo establecen como una instrucción en el manual del encuestador. En el caso de la categoría de trabajadores familiares auxiliares, establecen un límite mínimo de horas para clasificarlos como ocupados.

Personas desocupadas son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el periodo de referencia: (i) no estaban ocupadas; (ii) habían llevado a cabo una búsqueda activa de un puesto de trabajo; y (iii) se encuentran actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo. Es preciso indicar que no todos los países de la región aplican estos tres criterios para la estimación de las personas desocupadas, pues algunos incluyen dentro de esta categoría a quienes no buscaron empleo activamente durante el periodo de búsqueda.

Población económicamente activa (PEA) o fuerza laboral comprende a todas las personas que, teniendo la edad mínima especificada, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de personas ocupadas o desocupadas. Es, por tanto, la suma de las categorías: personas ocupadas y desocupadas.

Tasa de ocupación es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar, y denota el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentran en edad de trabajar.

Tasa de desocupación es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir el número de personas desocupadas entre la población económicamente activa, y representa la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra desocupada.

Tasa de participación es el resultado de multiplicar por cien el cociente obtenido al dividir la población económicamente activa o fuerza de trabajo entre la población en edad de trabajar, y representa la proporción de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo.

Salarios se refiere a la remuneración en dinero o en especie (por ejemplo, alimentos u otros artículos) que reciben los trabajadores asalariados –en general, a intervalos regulares– por las horas laboradas o el trabajo realizado, junto con la remuneración por periodos no trabajados, tales como vacaciones anuales o días feriados.

Salario promedio mensual real toma en cuenta el salario mensual en dinero o especie, incluyendo horas extras y bonificación, devengado en la ocupación principal por los asalariados urbanos de 15 años y más edad, al cual se deflacta por el IPC a escala nacional (el mismo usado para la deflactación de la serie de salario mínimo). Cabe recordar que la cobertura del salario promedio mensual comprende a los asalariados del sector público, privado y doméstico, desagregado por sexo, y jóvenes de 15 a 24 años. Incluye a todos los asalariados que en el periodo de referencia de la encuesta declararon haber recibido un salario monetario y/o en especie y, salvo algunas excepciones, corresponde al salario bruto, es decir, antes de deducciones. El índice de salario promedio mensual real se construye con base 2012 = 100.

Salarios mínimos reales se definen como el valor del salario mínimo nominal mensual deflactado por el IPC a escala nacional. La mayoría de los países tienen un salario mínimo único. Sin embargo, en algunas economías este se diferencia según rama de actividad y/u ocupaciones, en cuyo caso se toma como referencia el salario mínimo “minimorum” de la industria. El índice de salarios mínimos reales se construye tomando como base 2012 = 100.

► III. Comparabilidad internacional

Los avances en la homogeneización conceptual y metodológica de la información estadística que facilitan la comparabilidad internacional se encuentran estrechamente relacionados con la realidad y el desarrollo del sistema estadístico de cada país de la región. Esto último depende, en gran medida, de los esfuerzos y compromisos institucionales que tengan como objetivo implementar las resoluciones aprobadas en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo o los acuerdos de integración regional en materia estadística. Igualmente, los impulsos deben dirigirse a cubrir las necesidades de información, la

infraestructura y el nivel de desarrollo de su sistema de recopilación de datos (principalmente mediante encuestas de fuerza de trabajo por muestreo), así como a garantizar los recursos humanos y financieros disponibles en la materia. En términos generales, la comparabilidad de los datos estadísticos del mercado de trabajo entre los países de América Latina y el Caribe se ve afectada especialmente por la falta de homogeneidad en las bases conceptuales y metodológicas de los principales indicadores laborales, así como por la heterogeneidad en otras variables relacionadas, como las diferentes coberturas geográficas, los distintos umbrales existentes para la edad mínima de trabajo, los diferentes periodos de referencia y el uso de diversas versiones de los manuales de clasificación internacional, entre otros. No obstante, en los últimos años, los institutos de estadística de los países de la región han realizado importantes esfuerzos por ajustar el marco conceptual de las encuestas de fuerza de trabajo en concordancia con las normas internacionales, lo que ha representado un avance en la armonización y comparabilidad regional.

▶ IV. Fuentes de información

La mayor parte de la información acerca de los indicadores de empleo, salarios reales, productividad y crecimiento del PIB (expresado en unidades monetarias constantes) de los países de América Latina y el Caribe presentados en Panorama Laboral proviene de las encuestas de hogares, las encuestas de establecimientos o los registros administrativos que se pueden encontrar en las páginas electrónicas de las siguientes instituciones:

Argentina

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INDEC– (www.indec.mecon.ar) y Ministerio de Producción y Trabajo (www.argentina.gob.ar/produccion).

Bahamas

Department of Statistical (www.statistics.bahamas.gov.bs).

Barbados

Ministry of Labour (<https://labour.gov.bb>), Barbados Statistical Service (<http://www.barstats.gov.bb/>) y The Central Bank of Barbados (www.centralbank.org.bb).

Belice

Statistical Institute of Belize (www.sib.org.bz).

Bolivia

Instituto Nacional de Estadísticas –INE– (www.ine.gov.bo).

Brasil

Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas –IBGE– (www.ibge.gov.br) y Ministerio do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br).

Chile

Instituto Nacional de Estadísticas –INE– (www.ine.cl), Banco Central de Chile (www.bcentral.cl), Ministerio de Desarrollo Social (www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.mintrab.gob.cl) y Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.dt.gob.cl).

Colombia

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas –DANE– (www.dane.gov.co), Banco de la República de Colombia (www.banrep.gov.co) y Ministerio de Trabajo (www.mintrabajo.gov.co).

Costa Rica

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos –INEC– (www.inec.go.cr), Banco Central de Costa Rica (www.bccr.fi.cr), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (www.mtss.go.cr) y Caja Costarricense de Seguridad Social (<http://www.ccss.sa.cr/>).

Ecuador

Instituto Nacional de Estadística y Censo -INEC- (www.ecuadorencifras.gob.ec) y Ministerio de Relaciones Laborales (www.relacioneslaborales.gov.ec).

El Salvador

Ministerio de Economía –MINEC– (www.minec.gob.sv), Dirección General de Estadística y Censo (www.digestyc.gob.sv) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.mtps.gob.sv).

Granada

Central Statistics Office (www.finance.gd/index.php/central-statistics-office).

Guatemala

Instituto Nacional de Estadística -INE- (www.ine.gob.gt) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.mintrabajo.gob.gt).

Honduras

Instituto Nacional de Estadística –INE– (www.ine.gob.hn), Banco Central (www.bch.hn) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (www.trabajo.gob.hn).

Jamaica

Statistical Institute of Jamaica (www.statinja.gov.jm) y Bank of Jamaica (www.boj.org.jm).

México

Instituto Nacional de Estadística y Geografía –INEGI– (www.inegi.org.mx) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (www.stps.gob.mx).

Nicaragua

Instituto Nacional de Información de Desarrollo –INIDE– (www.inide.gob.ni), Ministerio de Trabajo (www.mitrab.gob.ni) y Banco Central de Nicaragua (<http://www.bcn.gob.ni/>).

Panamá

Instituto Nacional de Estadística y Censo –INEC– (www.contraloria.gob.pa/inec) y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (www.mitradel.gob.pa).

Paraguay

Dirección General de Estadística, Encuesta y Censo -DGEEC- (www.dgeec.gov.py) y Banco Central del Paraguay –BCP– (www.bcp.gov.py).

Perú

Instituto Nacional de Estadística e Informática –INEI– (www.inei.gob.pe), Banco Central de Reserva del Perú (www.bcrp.gob.pe) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe).

República Dominicana

Banco Central de la República Dominicana (www.bancentral.gov.do) y Ministerio de Trabajo (www.ministeriodetrabajo.gov.do).

Santa Lucía

The Central Statistical Office of Saint Lucia (www.stats.gov.lc).

Trinidad y Tobago

Central Bank of Trinidad and Tobago (www.central-bank.org.tt) y Central Statistical Office (www.cso.planning.gov.tt).

Uruguay

Instituto Nacional de Estadística –INE– (www.ine.gub.uy).

Venezuela

Instituto Nacional de Estadística –INE– (www.ine.gov.ve) y Banco Central de Venezuela (www.bcv.gov.ve).

▶▶ La información de los indicadores laborales y de estructura del empleo de los países de América Latina y el Caribe presentados en Panorama Laboral se obtiene de las encuestas nacionales de hogares y de registros administrativos. Estas fuentes son procesadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC/OIT).

▶ V. Consideraciones generales

La información de los indicadores laborales y de estructura del empleo de los países de América Latina y el Caribe presentados en Panorama Laboral se obtiene de las encuestas nacionales de hogares y de registros administrativos. Estas fuentes son procesadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC/OIT).

Cabe mencionar que varias de las encuestas de hogares han experimentado cambios metodológicos o han realizado ajustes al marco muestral y a los ponderadores, de manera que los contenidos de la serie registran variaciones que pueden afectar la comparabilidad de la información en el tiempo. En particular, los cambios más notorios se produjeron en México (2005, 2010, 2014); Argentina (2003); Bolivia (Estado Plur. de) (2016); Brasil (2002, 2012); Colombia (2007); Nicaragua (2009); Costa Rica y Chile (2010); Guatemala (2010-2011); Paraguay (2010-2017); Ecuador, El Salvador y Uruguay (2014); y República Dominicana (2015). Estos quiebres de serie se indican en los cuadros con una doble línea roja para facilitar la lectura. En algunos casos, y siguiendo el uso internacional, las notas de los cuadros proporcionan información adicional para evitar que se infieran conclusiones erróneas de comparaciones en torno a los años correspondientes. Para mayor aclaración sugerimos revisar las notas de pie de los cuadros del anexo estadístico.

Por otra parte, si bien Panorama Laboral recoge las tasas de desocupación y de participación de Colombia, Ecuador, Jamaica y Panamá según el dato oficial, para el cálculo de las respectivas series de promedios regionales se excluyó la desocupación oculta. Esto debido a que la información oficial de estos países considera al desempleo oculto dentro de la fuerza de trabajo. De esta forma se obtiene una serie armonizada considerando el criterio de desocupación abierta aplicado por la mayoría de los países.

Siguiendo recomendaciones del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina, en vista de la "emergencia estadística" declarada en 2016, desde la edición de dicho año Panorama Laboral no presenta datos estadísticos de los indicadores del mercado de trabajo de la República Argentina para el periodo 2007-2015. Dentro de este marco, el INDEC inició una revisión y evaluación de la Encuesta Permanente de Hogares y en el anexo al informe de prensa publicado el 23 de agosto de 2016 señaló lo siguiente:

"La revisión efectuada (aún en curso) sobre los distintos procesos de trabajo y datos publicados con anterioridad, ha encontrado problemas en lo referido a la omisión en la cobertura geográfica, la discrepancia en las proyecciones de población, la falta de capacitación conceptual y operativa del personal responsable del proceso de recolección de los datos, la utilización de prácticas sesgadas para la realización del trabajo de campo, la no explicitación de criterios conceptuales para la reclasificación de grupos poblacionales específicos, la clasificación errónea de algunos agrupamientos tomando en cuenta las recomendaciones internacionales provistas por la Organización Internacional del Trabajo y la

eliminación de circuitos de trabajo integrados, entre los principales inconvenientes. Es por ello que las series mencionadas no se incluyen en el informe de prensa y se desestima su utilización para los fines de comparación y para el análisis del mercado de trabajo...⁶¹.

▶ VI. Confiabilidad de las estimaciones

Las estadísticas de los Anexos Estadísticos que provienen de las encuestas de hogares o de establecimientos de los países, están sujetas a errores muestrales y no-muestrales. Los primeros ocurren por el uso de muestras en lugar de censos, y varían según la muestra seleccionada, aunque se encuentran dentro de ciertos márgenes de confiabilidad. Las estimaciones de los principales indicadores del mercado laboral correspondientes a la mayoría de los países de América Latina y el Caribe presentadas en Panorama Laboral se obtienen mediante muestreo probabilístico para un error de muestreo prefijado y un nivel de confianza de 95%.

Las estimaciones derivadas de las encuestas de hogares o de establecimientos también pueden estar afectadas por errores que no son de muestreo. Estos pueden ocurrir por varias razones, entre las que cabe mencionar la cobertura geográfica incompleta, errores en los cuestionarios, la incapacidad de obtener información para todas las personas en la muestra, la falta de cooperación por parte de los encuestados para proporcionar información correcta de manera oportuna, errores en las respuestas por parte de los encuestados (efectos comportamentales), y errores producidos al recolectar o procesar los datos.

61 Véase: INDEC “Anexo Informe de Prensa”. Buenos Aires, Argentina, 23 de agosto de 2016. (http://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/anexo_informe_eph_23_08_16.pdf).



Organización
Internacional
del Trabajo

#MiFuturoDelTrabajo

▶ **PANORAMA
LABORAL 2020**

América Latina y el Caribe

▶ Edición COVID-19

▶ **Anexo
Estadístico
Nacional**

► CUADRO 1. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE DESOCUPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y SEXO. 2010 - 2020 (tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{sf}		II trimestre ^{sf}		III trimestre ^{sf}		Promedio ene - sept ^{sf}	
América Latina																		
Argentina ^{af}	8,5	8,4	9,2	9,8	10,1	10,4	10,6	13,1	10,4	11,8
Hombre	7,8	7,5	8,2	9,2	9,2	9,7	10,2	12,8	9,7	11,3
Mujer	9,4	9,5	10,5	10,7	11,2	11,2	11,2	13,5	11,2	12,4
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	2,7	2,3	2,9	2,3	3,5	3,5	3,6	3,5	3,7	4,4	4,2	4,9	8,4	4,3	10,8	5,1	8,3
Hombre	...	2,2	1,6	2,3	1,7	3,0	3,1	3,3	3,4	3,4	3,9	4,1	4,7	8,8	4,0	10,4	4,7	8,2
Mujer	...	3,2	3,1	3,5	3,1	4,2	4,0	4,0	3,6	4,0	5,0	4,3	5,1	7,9	4,7	11,3	5,5	8,4
Brasil ^{c/}	...	6,7	7,3	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9	12,7	12,2	12,0	13,3	11,8	14,6	12,2	13,4
Hombre	...	4,9	5,9	5,8	5,7	7,3	10,1	11,3	10,8	10,1	10,9	10,4	10,3	12,0	10,0	12,8	10,4	11,7
Mujer	...	9,1	9,2	8,9	8,2	10,1	13,3	14,6	14,1	14,0	14,9	14,5	14,1	14,9	13,9	16,8	14,3	15,4
Chile ^{d/}	8,4	7,3	6,6	6,1	6,5	6,3	6,7	7,0	7,4	7,2	7,2	8,2	7,3	12,2	7,3	12,3	7,3	10,9
Hombre	7,3	6,2	5,6	5,4	6,1	5,8	6,3	6,5	6,7	6,7	6,5	7,1	6,9	12,6	6,8	12,8	6,7	10,9
Mujer	9,9	8,9	8,1	7,1	7,1	7,0	7,2	7,5	8,3	8,0	8,3	9,7	7,8	11,7	8,0	11,6	8,0	11,0
Colombia ^{e/}	11,8	10,8	10,4	9,6	9,1	8,9	9,2	9,4	9,7	10,5	11,8	12,6	10,1	20,3	10,6	17,5	10,8	16,8
Hombre	9,0	8,2	7,8	7,4	7,0	6,7	7,1	7,2	7,4	8,2	9,1	9,8	8,0	17,4	8,3	13,9	8,5	13,7
Mujer	15,6	14,4	13,7	12,7	11,9	11,8	12,0	12,3	12,7	13,6	14,4	15,1	12,9	24,6	13,7	22,8	14,0	21,2
Costa Rica ^{f/}	8,9	10,3	10,2	9,4	9,6	9,6	9,5	9,1	10,3	11,8	11,3	12,5	11,9	24,0	11,4	22,0	11,5	19,5
Hombre	7,6	8,7	8,9	8,3	8,1	8,0	8,0	7,5	8,4	9,3	9,3	8,6	9,9	20,0	8,7	17,4	9,3	15,3
Mujer	11,0	13,0	12,2	11,1	11,9	12,2	12,1	11,6	13,2	15,3	14,2	18,0	15,0	30,4	15,4	29,0	14,9	25,8
Ecuador ^{g/}	5,6	4,6	4,1	4,0	4,3	4,3	5,4	4,4	4,1	4,4	4,4	13,3	4,9	6,6	4,7	9,9
Hombre	4,5	3,8	3,6	3,5	3,7	3,5	4,3	3,5	3,4	3,7	3,7	11,6	4,0	5,7	3,8	8,6
Mujer	7,2	5,8	4,9	4,9	5,2	5,5	6,8	5,7	5,0	5,5	5,5	15,7	6,0	8,0	5,8	11,7

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{sf}	II trimestre ^{sf}	III trimestre ^{sf}	Promedio ene - sept ^{sf}				
El Salvador	7,0	6,6	6,1	5,9	7,0	7,0	7,1	7,0	6,3	6,3
Hombre	8,4	8,2	7,3	6,8	8,6	8,4	8,1	8,3	7,3	7,0
Mujer	5,1	4,4	4,3	4,7	4,7	5,0	5,3	5,2	4,9	5,4
Guatemala ^{h/}	3,7	4,1	2,9	3,1	2,9	2,6	2,7	2,5	2,4	2,2
Hombre	3,2	2,9	2,4	2,7	2,6	2,0	2,2	2,0	2,1	1,8
Mujer	4,0	6,6	3,6	3,7	3,5	3,6	3,5	3,5	2,9	3,0
Honduras	3,9	4,3	3,6	3,9	5,3	7,3	7,4	6,7	5,7	5,7
Hombre	3,2	3,3	2,9	3,3	4,5	4,4	5,1	4,0	4,5	4,2
Mujer	5,2	6,1	5,0	4,9	6,7	11,8	10,7	10,8	7,4	8,1
México ^{iv}	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	3,4	3,4	3,5	4,8	3,7	5,1	3,5	4,5
Hombre	5,4	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,8	3,3	3,2	3,5	3,3	3,5	3,5	5,4	3,8	5,3	3,5	4,7
Mujer	5,2	5,2	4,9	5,0	4,9	4,5	3,9	3,6	3,4	3,5	3,5	3,4	3,6	3,9	3,7	4,9	3,6	4,1
Nicaragua	7,9	6,0	5,9	5,8	6,6	5,9	4,5	3,7	5,5	5,4	6,0	4,8	5,4	5,4	5,7	5,1
Hombre	7,3	5,5	5,4	5,6	6,2	5,6	4,2	3,5	5,4	5,4	5,8	5,3	5,3	5,7	5,6	5,5
Mujer	8,7	6,6	6,6	6,0	7,0	6,3	4,8	3,8	5,5	5,5	6,2	4,2	5,5	5,0	5,9	4,6
Panamá ^{ef}	6,5	4,5	4,0	4,1	4,8	5,1	5,5	6,1	6,0	7,1
Hombre	5,3	4,2	3,5	3,3	4,0	4,2	4,7	5,0	4,8	5,8
Mujer	8,5	4,9	4,9	5,3	6,0	6,2	6,7	7,7	7,6	8,8
Paraguay ^{iv}	5,7	5,5	4,6	5,0	6,0	5,4	6,0	6,1	6,2	6,6	6,9	7,9	7,4	7,6	6,2	8,2	6,9	7,9
Hombre	4,6	4,3	3,7	4,5	4,6	4,9	5,0	5,0	5,4	5,5	5,5	6,3	7,2	6,7	5,3	5,8	6,0	6,3
Mujer	7,4	7,3	5,8	5,7	8,1	6,1	7,5	7,6	7,4	8,0	8,9	10,1	7,8	8,8	7,5	11,5	8,1	10,2
Perú ^{kv}	4,1	4,0	3,7	4,0	3,7	3,5	4,2	4,1	3,9	3,9	5,2	5,1	3,6	8,8	3,5	9,6	4,1	7,8
Hombre	3,6	3,7	3,2	3,4	3,4	3,4	3,9	3,8	3,5	3,5	4,4	4,5	3,3	9,7	3,3	9,8	3,7	8,0
Mujer	4,7	4,4	4,4	4,7	4,0	3,6	4,6	4,4	4,4	4,5	6,2	5,8	4,0	7,5	4,3	9,4	4,8	7,6

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{sf}	II trimestre ^{sf}	III trimestre ^{sf}	Promedio ene - sept ^{sf}					
Uruguay ^{lv}	7,2	6,3	6,5	6,5	6,6	7,5	7,8	7,9	8,3	8,9	8,8	9,7	8,9	10,0	9,2	10,8	9,0	10,2	
Hombre	5,3	4,8	4,9	5,0	5,1	6,4	6,5	6,6	6,9	7,3	7,2	8,6	7,4	8,9	7,8	8,6	7,4	8,7	
Mujer	9,4	8,1	8,3	8,2	8,3	8,9	9,4	9,5	10,1	10,7	10,6	10,9	10,7	11,4	10,9	13,4	10,7	11,9	
Venezuela (Rep. Bol. de)	8,7	8,3	8,1	7,8	7,2	7,1	7,3	7,3	7,3	6,8	
Hombre	8,5	7,7	7,4	7,1	6,7	6,7	7,0	6,4	6,4	6,4	
Mujer	9,0	9,2	9,0	8,8	8,1	7,8	7,7	8,6	8,6	7,5	
Caribe Hispano parlante																			
Cuba	2,5	3,2	3,5	3,3	2,7	2,5	2,0	1,7	1,7	1,3	
Hombre	2,4	3,0	3,4	3,1	2,4	2,4	1,9	1,7	1,6	1,2	
Mujer	2,7	3,5	3,6	3,5	3,1	2,6	2,2	1,6	1,8	1,2	
República Dominicana ^{mv}	5,2	6,1	6,7	7,4	6,7	7,3	7,1	5,5	5,7	6,2	5,8	5,7	6,4	3,2	6,1	4,4	
Hombre	4,1	4,7	5,1	5,3	4,8	5,2	4,8	4,0	3,5	3,9	3,7	3,5	4,2	2,4	4,0	3,0	
Mujer	7,0	8,3	9,2	10,5	9,7	10,5	10,5	7,8	8,8	9,3	8,9	8,6	9,5	4,3	9,2	6,5	
Caribe Anglo/holando parlante																			
Bahamas ^{nv}	...	15,9	14,4	15,8	14,6	13,4	12,2	10,0	10,3	9,5	
Hombre	15,0	15,6	13,5	11,8	10,3	9,0	10,1	9,2	
Mujer	13,7	16,0	15,8	15,0	14,2	11,0	10,6	9,9	
Barbados ^{ov}	10,7	11,2	11,6	11,6	12,3	11,3	9,7	10,0	10,1	10,1	
Hombre	10,9	9,8	10,9	11,7	11,8	12,3	9,3	9,8	9,9	11,6	
Mujer	10,6	12,6	12,3	11,6	12,8	10,3	10,1	10,1	10,3	8,5	
Belice ^{pv}	12,5	...	15,3	14,3	11,6	10,1	9,5	9,3	9,4	9,1	
Hombre	10,5	10,6	6,3	6,8	5,6	5,9	5,6	5,9	
Mujer	22,3	20,0	19,9	15,4	15,6	14,6	14,9	13,5	

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{s/}	II trimestre ^{s/}	III trimestre ^{s/}	Promedio ene - sept ^{s/}				
Granada	...	26,2	...	32,2	29,3	29,0	28,2	23,6	19,2
Hombre	...	24,8	...	27,0	28,0	26,0	25,6	20,6	15,2
Mujer	...	27,9	...	38,1	30,9	32,3	31,2	26,8	23,4
Jamaica ^{ef}	12,4	12,7	13,9	15,2	13,7	13,5	13,2	11,7	9,1	7,7	8,0	7,3	7,8	12,6	7,9	10,0
Hombre	9,2	9,3	10,5	11,2	10,1	9,9	9,6	8,4	6,7	5,8	6,1	5,9	5,8	11,5	5,9	8,7
Mujer	16,2	16,7	18,1	20,1	18,1	17,9	17,4	15,4	11,9	9,9	10,3	9,0	10,2	14,0	10,3	11,5
Santa Lucía	21,2	23,3	24,5	24,1	21,3	20,2	20,2	16,8	15,5	17,6	15,5	17,6
Hombre	19,1	21,3	21,1	21,3	19,4	18,1	18,5	14,9	12,4	14,0	12,4	14,0
Mujer	23,5	25,5	28,4	27,4	23,5	22,4	22,1	18,9	18,8	22,0	18,8	22,0
Trinidad y Tobago ^{ef}	5,9	5,0	4,9	3,7	3,3	3,4	4,0	4,8	3,9
Hombre	5,2	3,9	4,1	3,0	2,8	2,9	3,9	4,2	3,3
Mujer	7,0	6,3	6,2	4,6	4,0	4,2	4,0	5,6	4,5
América Latina y el Caribe ^{ef}	6,9	6,4	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	9,1	9,1	8,5	11,2	8,4	11,7	8,7	10,6
América Latina y el Caribe - Hombre ^{ef}	5,7	5,3	5,5	5,4	5,3	5,7	6,8	7,0	6,9	6,8	7,7	7,7	7,4	10,3	7,1	10,3	7,4	9,4
América Latina y el Caribe - Mujer ^{ef}	8,5	8,0	7,8	7,6	7,3	7,9	9,2	9,6	9,5	9,5	11,0	10,9	10,0	12,3	10,1	13,6	10,3	12,1

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio; el del III trimestre del 2020 a septiembre.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Los datos promedios del II y III trimestre 2019 provienen de la ENOE, los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE y los del III trimestre 2020 de la ENOE nueva edición.

j/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

k/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares.

l/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

m/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.

n/ Los datos del 2019 son preliminares y corresponden a mayo.

o/ Los datos del 2019 son preliminares y en revisión.

p/ El dato del 2018 corresponde a abril.

q/ El dato total del 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo son al I semestre.

r/ Promedio ponderado. Excluye la desocupación oculta de Colombia, Ecuador, Jamaica y Panamá. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT sobre la Fuerza de Trabajo total y por sexo. El promedio regional 2019 es preliminar.

s/ los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► CUADRO 2. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE DESOCUPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y TRAMO DE EDAD. 2010 - 2020
(tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{u/}		II trimestre ^{u/}		III trimestre ^{u/}		Promedio enero - sept. ^{u/}		
América Latina																			
Argentina ^{a/}	8,5	8,4	9,2	9,8	10,1	10,4	10,6	13,1	10,4	11,8	
15 - 24	23,9	22,6	23,7	25,9	27,2	27,5	26,6	34,0	24,8	30,1	
25 y más	5,9	6,0	6,9	7,4	7,4	7,7	8,2	10,5	7,0	9,0	
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	2,7	2,3	2,9	2,3	3,5	3,5	3,6	3,5	3,7	4,4	4,2	4,9	8,4	4,3	10,8	5,1	8,3	
15 - 24	...	6,6	4,3	6,9	5,5	8,0	7,3	8,3	8,7	8,7	
25 y más	...	1,8	1,9	2,0	1,6	2,6	2,6	2,6	2,9	2,9	
Brasil ^{c/}	...	6,7	7,3	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9	12,7	12,2	12,0	13,3	11,8	14,6	12,2	13,4	
15 - 24	...	15,3	16,4	16,2	16,1	20,0	27,2	29,2	28,5	27,8	29,6	29,2	28,0	31,1	27,8	32,8	28,5	31,1	
25 y más	...	4,6	5,1	5,0	4,7	6,0	8,1	9,2	8,8	8,6	9,2	8,8	8,7	10,1	8,5	11,3	8,8	10,1	
Chile ^{d/}	8,4	7,3	6,6	6,1	6,5	6,3	6,7	7,0	7,4	7,2	7,2	8,2	7,3	12,2	7,3	12,3	7,3	10,9	
15 - 24	18,6	17,6	16,4	16,0	16,4	15,3	15,5	17,4	17,7	18,5	16,7	19,7	18,6	28,2	18,6	27,1	18,0	25,0	
25 y más	6,7	5,7	5,1	4,7	5,1	5,2	5,6	5,8	6,2	6,1	6,2	7,0	6,1	11,0	6,2	11,2	6,2	9,7	
Colombia ^{e/}	11,8	10,8	10,4	9,6	9,1	8,9	9,2	9,4	9,7	10,5	11,8	12,6	10,1	20,3	10,6	17,5	10,8	16,8	
15 - 24	23,3	21,9	20,5	19,1	18,7	17,7	18,4	18,6	19,7	20,8	22,4	23,8	20,5	32,9	21,5	27,9	
25 y más	9,0	8,1	7,9	7,4	6,9	6,9	7,2	7,4	7,6	8,4	9,6	10,4	8,1	18,1	8,8	14,0	
Costa Rica ^{f/}	8,9	10,3	10,2	9,4	9,6	9,6	9,5	9,1	10,3	11,8	11,3	12,5	11,9	24,0	11,4	22,0	11,5	19,5	
15 - 24	21,5	22,4	23,1	22,5	25,1	23,0	23,1	22,6	26,8	32,0	29,8	30,9	32,5	48,0	31,1	47,4	31,1	42,1	
25 y más	6,0	7,7	7,3	6,5	6,3	6,8	6,8	6,5	7,2	8,3	8,2	9,1	8,5	20,1	8,2	17,9	8,3	15,7	

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
Ecuador ^{g/}	5,6	4,6	4,1	4,0	4,3	4,3	5,4	4,4	4,1	4,4	4,4	13,3	4,9	6,6	4,7	9,9
15 - 24	12,7	11,9	10,7	10,9	11,3	10,4	11,9	9,7	9,4	10,1	10,3	24,3	10,9	11,7	10,6	17,9
25 y más	3,9	3,1	2,7	2,6	2,9	3,1	4,0	3,3	3,0	3,3	3,3	11,2	3,6	5,7	3,5	8,4
El Salvador	7,0	6,6	6,1	5,9	7,0	7,0	7,1	7,0	6,3	6,3
15 - 24	13,7	12,2	12,4	12,4	15,0	14,0	14,2	14,4	13,6	13,4
25 y más	5,2	5,0	4,4	4,2	4,9	5,1	5,2	5,2	4,6	4,7
Guatemala ^{h/}	3,7	4,1	2,9	3,1	2,9	2,6	2,7	2,5	2,4	2,2
15 - 24	5,8	7,5	4,9	5,7	6,1	5,7	5,8	5,1	5,0	4,6
25 y más	2,9	2,7	2,1	2,1	1,7	1,3	1,4	1,5	1,4	1,4
Honduras	3,9	4,3	3,6	3,9	5,3	7,3	7,4	6,7	5,7	5,7
15 - 24	7,5	8,0	6,9	7,1	9,4	14,2	15,9	13,5	11,0	11,3
25 y más	2,8	3,0	2,5	2,9	4,0	4,6	4,1	3,9	4,0	4,1
México ^{i/}	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	3,4	3,4	3,5	4,8	3,7	5,1	3,5	4,5
15 - 24	9,8	9,8	9,4	9,5	9,5	8,6	7,7	6,9	6,9	7,2	6,9	6,9	7,9	9,1	7,4	8,0
25 y más	4,2	4,0	3,8	3,9	3,8	3,4	3,1	2,7	2,6	2,7	2,6	2,8	2,9	4,4	2,8	3,6
Nicaragua	7,9	6,0	5,9	5,8	6,6	5,9	4,5	3,7	5,5	5,4	6,0	4,8	5,4	5,4	5,7	5,1
15 - 24	11,9	7,8	9,0
25 y más	6,3	4,4	4,8
Panamá ^{j/}	6,5	4,5	4,0	4,1	4,8	5,1	5,5	6,1	6,0	7,1
15 - 24	15,0	12,4	10,3	10,8	12,6	13,1	13,7	16,5	15,7	18,1
25 y más	4,7	3,0	2,8	2,7	3,3	3,5	3,9	4,1	4,0	4,9

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
Paraguay ^{kv}	5,7	5,5	4,6	5,0	6,0	5,4	6,0	6,1	6,2	6,6	6,9	7,9	7,4	7,6	6,2	8,2	6,9	7,9
15 - 24	12,5	12,6	10,4	10,4	12,3	11,8	12,9	13,7	14,2	14,8	15,6	18,0	17,3	17,0	13,1	17,7	15,3	17,6
25 y más	3,4	3,0	2,6	3,3	4,0	3,3	3,9	3,9	4,0	4,3	4,4	5,3	4,8	5,2	4,4	5,7	4,5	5,4
Perú ^{lv}	4,1	4,0	3,7	4,0	3,7	3,5	4,2	4,1	3,9	3,9	5,2	5,1	3,6	8,8	3,5	9,6	4,1	7,8
15 - 24	9,5	9,5	9,1	9,0	9,9	8,4	10,7	10,5	10,6	10,2	12,0	11,2	9,7	14,1	10,9	12,2
25 y más	2,5	2,4	2,1	2,7	2,0	2,3	2,6	2,6	2,4	2,5	3,3	3,7	2,8	8,0	3,0	5,5
Uruguay ^{mv}	7,2	6,3	6,5	6,5	6,6	7,5	7,8	7,9	8,3	8,9	8,8	9,7	8,9	10,0	9,2	10,8	9,0	10,2
15 - 24	20,6	18,1	18,5	19,2	19,4	22,5	23,8	24,7	25,9	27,7
25 y más	4,5	4,0	4,1	4,0	4,2	4,7	5,0	4,9	5,3	5,6
Venezuela (Rep. Bol. de)	8,7	8,3	8,1	7,8	7,2	7,1	7,3	7,3	7,3	6,8
15 - 24	17,7	17,4	17,2	16,4	15,0	15,2	15,6	16,3	17,1	15,5
25 y más	6,8	6,4	6,3	6,1	5,8	5,7	5,9	5,7	5,5	2,8
Caribe Hispano parlante																		
Cuba	2,5	3,2	3,5	3,3	2,7	2,5	2,0	1,7	1,7	1,3
15 - 24
25 y más
República Dominicana ^{n/}	5,2	6,1	6,7	7,4	6,7	7,3	7,1	5,5	5,7	6,2	5,8	5,7	6,4	3,2	6,1	4,4
15 - 24	10,8	13,9	14,9	17,4	13,4	16,0	16,4	12,8	14,5	15,7	15,6	14,0	15,3	8,5	15,5	11,3
25 y más	3,9	4,2	4,8	5,0	5,2	5,4	4,9	3,9	3,8	4,2	3,9	4,0	4,6	2,3	4,3	3,2
Caribe Anglo/holando parlante																		
Bahamas ^{o/}	...	15,9	14,4	15,8	14,6	13,4	12,2	10,0	10,3	9,5

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
15 - 24
25 y más
Barbados ^{p/}	10,7	11,2	11,6	11,6	12,3	11,3	9,7	10,0	10,1	10,1
15 - 24
25 y más
Belice ^{q/}	12,5	...	15,3	14,3	11,6	10,1	9,5	9,3	9,4	9,1
15 - 24	27,7	21,8	22,9	21,2	21,3	19,4	21,3	19,0
25 y más	11,2	11,9	7,9	6,7	5,9	6,2	5,7	5,8
Granada	...	26,2	...	32,2	29,3	29,0	28,2	23,6	19,2
15 - 24	52,5	45,1	41,7	50,4	39,9	34,0
25 y más	27,5	25,6	26,3	23,5	20,3	16,3
Jamaica ^{r/}	12,4	12,7	13,9	15,2	13,7	13,5	13,2	11,7	9,1	7,7	8,0	7,3	7,8	12,6	7,9	10,0
15 - 24	33,5	37,8	34,3	32,8	31,8	28,2	24,2	20,6	21,8	19,0	20,2	30,4	21,0	24,7
25 y más	10,4	11,1	10,1	10,1	9,7	8,6	6,4	5,4	5,6	5,2	5,5	9,4	5,6	7,3
Santa Lucía	21,2	23,3	24,5	24,1	21,3	20,2	20,2	16,8	15,5	17,6	15,5	17,6
15 - 24	40,6	44,4	51,2	49,6	46,2	46,3	43,1	38,8
25 y más	16,5	17,2	18,4	18,6	16,3	14,5	15,7	13,2
Trinidad y Tobago ^{s/}	5,9	5,0	4,9	3,7	3,3	3,4	4,0	4,8	4,1
15 - 24	14,0	12,0	11,4	8,9	8,0	8,5	10,6	10,1	10,2
25 y más	4,4	3,7	3,9	2,9	2,6	2,7	3,1	4,2	3,1
América Latina y el Caribe ^{v/}	6,9	6,4	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	9,1	9,1	8,5	11,2	8,4	11,7	8,7	10,6

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
América Latina y el Caribe - 15 a 24 ^{v/}	14,7	14,0	14,0	14,0	13,9	15,2	18,3	18,8	18,8	18,7	21,5	21,5	23,8	28,8	20,8	24,7	20,5	23,2
América Latina y el Caribe - 25 y más ^{v/}	5,2	4,7	4,8	4,7	4,6	5,0	5,9	6,1	6,0	6,0	6,9	7,0	7,6	11,0	6,4	9,0	6,5	8,5

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre. El promedio enero - septiembre del 2020 corresponde a enero-junio.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta. Para el periodo enero - septiembre la tasa de desocupación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de desocupación por tramo de edad corresponde al promedio del I y II trimestre.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio, por su parte el promedio del III trimestre del 2020 corresponde al levantamiento de septiembre. El promedio enero - septiembre de 2019 y 2020 corresponde al promedio del II y III trimestre.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Los datos promedios del II trimestre 2019 provienen de la ENOE y los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE, por su parte los datos del III trimestre 2019 son de la ENOE y los de igual período del 2020 son de la ENOE nueva edición. Para el período enero - septiembre la tasa de desocupación total corresponden al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de desocupación por tramo de edad corresponde al I y III trimestre.

j/ Incluye la desocupación oculta.

k/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

l/ Los datos del I y II trimestre del 2020 son preliminares. Para el período enero - septiembre la tasa de desocupación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de desocupación por tramo de edad corresponde al I y II trimestre.

m/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

n/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores. Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y II trimestre.

o/ Los datos del 2019 son preliminares y corresponden a mayo.

p/ Los datos del 2019 son preliminares y en revisión.

q/ El dato del 2018 corresponde a abril.

r/ incluye la desocupación oculta. Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y III trimestre.

s/ El dato total del 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por tramo de edad son al I semestre.

t/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT sobre la Fuerza de Trabajo total y por tramo de edad. El promedio regional 2019 es preliminar.

u/ Los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► CUADRO 3. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE PARTICIPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y SEXO. 2010 - 2020 (tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{r/}		II trimestre ^{r/}		III trimestre ^{r/}		Promedio ene - sept ^{r/}	
América Latina																		
Argentina ^{a/}	57,5	57,8	58,5	59,1	58,9	58,6	59,5	49,2	59,2	53,9
Hombre	69,4	69,7	69,6	69,9	69,8	68,7	70,2	58,0	70,0	63,4
Mujer	46,9	47,6	48,7	49,4	49,0	49,5	49,9	41,2	49,5	45,4
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	65,9	61,1	63,4	65,8	61,0	66,0	67,4	70,9	73,0	72,5	73,7	68,3	60,9	69,3	64,2	68,6	64,7
Hombre	...	74,7	70,4	72,6	75,0	72,1	76,4	76,8	79,1	80,7	80,1	81,0	76,2	69,2	77,6	73,6	76,7	73,3
Mujer	...	57,5	52,6	54,8	57,1	50,4	56,1	58,3	63,0	65,5	65,1	66,6	60,7	52,8	61,3	55,2	60,8	56,4
Brasil ^{c/}	...	60,0	61,4	61,3	61,0	61,3	61,4	61,7	61,6	62,0	61,7	61,0	62,1	55,3	62,1	55,1	62,0	57,1
Hombre	...	70,8	73,1	72,9	72,5	72,3	72,3	72,0	71,7	71,7	71,6	70,8	71,7	65,5	71,8	65,7	71,7	67,3
Mujer	...	50,1	50,8	50,7	50,6	51,2	51,4	52,3	52,5	53,2	52,8	52,1	53,4	46,3	53,3	45,8	53,2	48,1
Chile ^{d/}	60,2	61,5	61,5	61,6	61,9	62,0	62,1	62,7	63,0	62,8	62,7	62,5	62,7	51,9	62,9	53,4	62,8	55,9
Hombre	74,2	74,8	74,5	74,2	74,1	74,4	74,1	74,3	74,2	73,6	73,9	73,3	73,2	63,1	73,4	64,5	73,5	67,0
Mujer	46,8	48,8	49,1	49,6	50,2	50,3	50,7	51,6	52,3	52,5	51,9	52,1	52,6	41,2	52,9	42,7	52,5	45,3
Colombia ^{e/}	62,7	63,7	64,5	64,2	64,2	64,7	64,5	64,4	64,0	63,3	63,5	61,6	62,9	54,8	62,9	58,6	63,1	58,4
Hombre	74,2	75,1	75,4	74,9	74,9	75,2	74,9	74,8	74,6	73,9	74,2	72,7	73,4	66,2	73,4	71,0	73,7	70,0
Mujer	51,8	52,8	54,1	53,9	54,0	54,8	54,5	54,5	53,8	53,1	53,3	50,9	52,8	43,9	52,8	46,8	53,0	47,2
Costa Rica ^{f/}	60,7	59,0	62,8	62,3	62,5	61,2	58,4	58,8	60,7	62,5	62,4	63,4	63,0	57,6	61,8	59,1	62,4	60,0
Hombre	75,4	73,6	75,9	75,1	75,9	74,3	72,4	73,0	74,3	74,4	74,4	74,7	75,1	70,5	73,1	71,5	74,2	72,2
Mujer	45,9	44,2	49,5	49,3	49,0	48,1	44,3	44,5	46,9	50,6	50,3	52,1	50,8	44,6	50,4	46,7	50,5	47,8
Ecuador ^{g/}	63,7	62,5	63,0	62,9	63,1	66,2	68,2	68,6	67,0	66,6	66,8	60,9	67,8	62,8	67,3	61,9
Hombre	78,9	77,9	78,1	77,6	78,8	80,5	81,0	81,0	79,7	78,7	78,6	73,8	79,4	74,5	79,0	74,1
Mujer	49,4	48,1	48,8	48,9	48,5	52,7	56,2	56,9	55,0	55,0	55,5	48,5	56,7	51,7	56,1	50,1

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{rf}	II trimestre ^{rf}		III trimestre ^{rf}		Promedio ene - sept ^{rf}		
El Salvador	62,5	62,7	63,2	63,6	62,8	62,1	62,2	61,9	61,3	62,2
Hombre	80,9	81,2	81,4	80,7	80,7	80,2	80,1	80,6	79,5	80,5
Mujer	47,3	47,0	47,9	49,3	47,8	46,7	47,3	46,3	46,1	46,8
Guatemala ^{h/}	62,5	61,8	65,4	60,6	60,9	60,7	60,8	61,0	60,6	59,2
Hombre	84,7	84,6	87,6	83,4	83,8	84,7	84,0	85,3	85,0	83,7
Mujer	42,9	40,4	45,7	40,6	40,6	38,9	40,1	39,2	39,1	37,9
Honduras	53,6	51,9	50,8	53,7	56,1	58,1	57,5	59,0	60,4	57,3
Hombre	71,0	70,4	69,2	72,1	73,6	74,0	74,0	76,0	76,3	75,1
Mujer	37,4	34,9	33,8	37,2	40,5	43,9	43,0	43,8	46,0	41,4
México ^{iv}	59,7	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,3	59,6	60,1	59,5	59,9	60,2	49,4	60,4	55,5	60,0	54,9
Hombre	78,7	78,5	78,8	78,5	78,3	78,0	77,7	77,6	77,4	77,2	76,9	76,4	77,1	63,5	77,5	72,6	77,2	70,8
Mujer	42,5	42,8	43,9	43,9	43,1	43,4	43,4	43,0	43,5	44,7	43,7	44,9	44,9	36,7	44,9	39,9	44,5	40,5
Nicaragua	71,3	75,6	76,8	75,8	74,0	72,4	73,6	73,5	71,6	71,1	71,7	71,0	70,5	66,5	71,1	68,8
Hombre	85,4	87,9	87,7	87,2	85,8	84,6	84,9	84,7	82,6	82,3	82,5	82,1	81,9	78,6	82,2	80,4
Mujer	58,1	64,0	66,6	65,1	63,0	60,9	63,1	63,2	61,6	61,0	61,9	61,1	60,3	55,7	61,1	58,4
Panamá ^{ef}	63,5	61,9	63,5	64,1	64,0	64,2	64,4	64,0	65,4	66,5
Hombre	80,4	79,2	80,1	79,7	79,4	78,4	78,6	77,6	78,8	78,8
Mujer	47,5	45,8	48,2	49,4	49,8	50,8	51,1	51,2	52,8	55,0
Paraguay ^{iv}	60,8	61,1	64,4	62,4	62,3	62,1	62,6	71,0	71,9	72,4	73,6	71,2	71,2	66,7	71,8	70,7	72,2	69,5
Hombre	73,9	73,2	75,1	74,0	74,6	74,1	74,5	84,4	84,6	84,8	86,2	83,8	83,8	81,3	84,4	84,3	84,8	83,1
Mujer	47,4	49,0	53,7	52,7	50,1	50,2	50,8	57,8	59,4	60,2	61,3	59,1	58,9	52,6	59,4	57,5	59,9	56,4
Perú ^{kv}	74,1	73,9	73,6	73,2	72,2	71,6	72,2	72,4	72,3	72,7	72,9	70,2	72,0	45,3	72,6	63,3	72,5	59,6
Hombre	82,7	82,7	82,4	82,0	81,3	81,0	81,2	81,0	80,7	81,1	81,2	78,3	79,6	54,7	80,4	66,5
Mujer	65,7	65,2	64,8	64,5	63,2	62,3	63,3	64,0	64,0	64,5	64,5	62,2	64,5	36,1	64,5	49,2

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{r/}		II trimestre ^{r/}		III trimestre ^{r/}		Promedio ene - sept ^{r/}		
Uruguay ^{l/}	62,9	64,8	64,0	63,6	64,7	63,8	63,4	62,9	62,4	62,2	62,4	61,6	61,7	58,8	61,9	60,3	62,0	60,2	
Hombre	73,1	74,7	73,5	73,9	74,3	73,0	72,2	71,6	70,7	70,1	70,2	68,4	70,0	66,5	69,8	68,2	70,0	67,7	
Mujer	54,0	55,8	55,6	54,4	55,9	55,4	55,4	55,0	54,9	54,9	55,2	55,4	54,0	51,7	54,6	53,1	54,6	53,4	
Venezuela (Rep. Bol. de)	64,5	64,4	63,9	64,3	65,1	63,7	63,9	66,2	66,8	65,1	
Hombre	79,0	78,6	77,8	78,1	79,1	77,8	77,9	79,9	80,1	79,4	
Mujer	50,1	50,3	50,1	50,6	51,3	49,9	50,2	52,7	53,7	50,9	
Caribe Hispano/parlante																			
Cuba	74,9	76,1	74,2	72,9	71,9	67,1	65,2	63,4	63,8	65,2	
Hombre	87,7	90,0	89,5	87,1	86,2	80,4	78,2	76,2	76,9	76,0	
Mujer	60,5	60,5	57,4	57,3	56,3	52,6	50,9	49,4	49,5	53,3	
República Dominicana ^{m/}	56,7	58,2	59,4	59,3	59,5	61,8	62,3	62,2	63,6	65,1	64,9	63,4	65,1	56,7	65,0	60,0	
Hombre	72,1	73,1	74,1	73,9	74,2	76,3	76,6	76,1	77,8	78,4	78,8	76,3	78,5	70,6	78,6	73,5	
Mujer	41,7	43,7	45,3	45,1	45,4	48,1	48,9	49,0	50,4	52,6	51,9	51,5	52,7	43,9	52,3	47,7	
Caribe Anglo/parlante																			
Bahamas	...	72,1	72,5	73,2	73,7	74,3	77,1	80,5	82,8	
Hombre	75,8	76,9	77,8	79,5	81,7	83,6	85,5	
Mujer	69,5	70,1	70,1	71,7	73,1	75,1	76,7	
Barbados ^{n/}	66,6	67,6	66,2	66,7	63,9	65,1	66,5	65,4	64,8	63,4	
Hombre	71,8	72,7	71,9	72,0	67,7	68,7	70,4	69,7	69,4	67,4	
Mujer	62,0	63,0	61,0	62,0	60,4	61,7	62,8	61,5	60,6	59,9	
Belice ^{o/}	65,8	64,2	63,6	63,2	64,0	64,1	65,5	68,1	
Hombre	79,2	78,4	78,2	77,8	78,0	78,2	78,3	80,5	

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{rf}	II trimestre ^{rf}	III trimestre ^{rf}	Promedio ene - sept ^{rf}				
Mujer	52,6	50,1	49,2	48,8	50,2	50,2	52,9	55,9
Granada	...	69,5	...	66,7	67,8	68,8	68,2	65,8	68,5
Hombre	...	75,0	...	70,9	71,5	74,5	73,3	71,3	74,1
Mujer	...	63,9	...	62,6	64,1	63,4	63,1	60,6	63,6
Jamaica ^{ef}	62,4	62,1	61,9	63,0	62,8	63,1	64,8	65,1	64,0	64,6	64,2	65,6	65,2	61,3	64,7	63,5
Hombre	70,4	70,1	69,2	70,0	70,0	70,3	71,2	71,3	70,4	71,0	70,0	71,6	71,9	68,4	70,9	70,0
Mujer	54,8	55,0	54,9	56,3	55,9	56,3	58,6	59,1	57,9	58,5	58,6	59,8	58,8	54,5	58,7	57,2
Santa Lucía	70,6	71,0	72,2	72,2	72,8	71,4	71,4	71,0	71,5	69,9	71,5	69,9
Hombre	75,3	76,2	77,1	78,3	78,3	76,5	77,8	75,7	76,0	78,0	76,0	78,0
Mujer	66,1	66,0	67,4	66,0	67,4	66,8	65,2	66,5	67,4	62,2	67,4	62,2
Trinidad y Tobago ^{pf}	62,1	61,3	61,9	61,4	61,9	60,6	59,7	59,2	59,1
Hombre	73,5	72,3	72,1	71,6	72,2	71,2	69,5	68,9	68,1
Mujer	50,9	49,4	51,7	51,1	51,8	50,0	50,1	49,5	49,3
América Latina y el Caribe ^{qf}	61,9	61,8	62,5	62,2	62,1	62,0	62,1	62,4	62,5	62,7	62,3	61,7	62,6	53,1	62,9	56,7	62,6	57,2
América Latina y el Caribe - Hombre ^{qf}	75,3	75,2	76,0	75,7	75,5	75,2	75,1	75,2	75,1	74,9	74,2	73,3	74,2	64,4	74,1	68,9	74,2	68,7
América Latina y el Caribe - Mujer ^{qf}	49,4	49,2	49,9	49,8	49,6	49,7	50,0	50,6	50,9	51,4	51,5	51,1	52,0	42,8	51,3	44,8	51,8	46,4

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura

nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio y el del III trimestre del 2020 a septiembre

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Los datos promedios del II y III trimestre 2019 provienen de la ENOE, los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE y los del III trimestre 2020 de la ENOE nueva edición.

j/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

k/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares. Para el periodo enero - septiembre el promedio de la tasa de participación corresponde a a los 3 trimestres, en tanto que el promedio de los desagregados por sexo corresponden al promedio del I y II trimestre.

l/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

m/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.

n/ Los datos del 2019 son preliminares y en revisión.

o/ El dato del 2018 corresponde a abril.

p/ El dato total del 2018 corresponden al promedio anual en tanto que los datos por sexo son al I semestre.

q/ Promedio ponderado. Excluye la desocupación oculta de Colombia, Ecuador, Jamaica y Panamá. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT sobre la Población en Edad de Trabajar total y por sexo. El promedio regional 2019 es preliminar.

r/ los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► CUADRO 4. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASA DE PARTICIPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y TRAMO DE EDAD. 2010 - 2020
(tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{u/}		II trimestre ^{u/}		III trimestre ^{u/}		Promedio enero - sept. ^{u/}		
América Latina																			
Argentina ^{a/}	57,5	57,8	58,5	59,1	58,9	58,6	59,5	49,2	59,2	53,9	
15 - 24	38,3	39,0	39,5	39,1	39,8	38,9	39,0	26,2	39,4	32,6	
25 y más	64,4	64,4	65,1	65,9	65,5	65,5	66,4	56,9	66,0	61,2	
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	65,9	61,1	63,4	65,8	61,0	66,0	67,4	70,9	73,0	72,5	73,7	68,3	60,9	69,3	64,2	68,6	64,7	
15 - 24	...	52,2	45,3	46,8	51,8	44,6	51,2	42,7	41,5	
25 y más	...	79,8	78,1	77,9	79,1	75,9	78,1	77,1	76,7	
Brasil ^{c/}	...	60,0	61,4	61,3	61,0	61,3	61,4	61,7	61,6	62,0	61,7	61,0	62,1	55,3	62,1	55,1	62,0	57,1	
15 - 24	...	59,1	51,9	50,6	49,3	49,6	49,8	50,8	51,1	51,6	51,6	50,7	51,9	43,1	51,7	43,9	51,8	45,9	
25 y más	...	68,1	64,3	64,4	64,4	64,6	64,6	64,7	64,4	64,6	64,3	63,5	64,7	58,2	64,8	57,8	64,6	59,9	
Chile ^{d/}	60,2	61,5	61,5	61,6	61,9	62,0	62,1	62,7	63,0	62,8	62,7	62,5	62,7	51,9	62,9	53,4	62,8	55,9	
15 - 24	37,5	38,5	37,3	36,4	36,7	36,0	35,1	35,1	34,3	32,5	33,8	35,6	32,2	22,0	31,9	22,1	32,6	26,6	
25 y más	66,4	67,8	68,0	68,2	68,3	68,4	68,5	69,0	69,3	69,3	69,0	68,1	69,2	58,2	69,6	59,8	69,3	62,0	
Colombia ^{e/}	62,7	63,7	64,5	64,2	64,2	64,7	64,5	64,4	64,0	63,3	63,5	61,6	62,9	54,8	62,9	58,6	63,1	58,4	
15 - 24	53,2	54,4	55,8	54,6	54,6	54,7	53,7	53,2	52,6	51,4	52,1	48,8	50,4	41,2	51,2	45,0	
25 y más	73,4	73,8	74,4	74,2	74,2	74,5	74,3	74,0	73,5	72,8	73,0	71,0	72,7	64,0	72,9	67,5	
Costa Rica ^{f/}	60,7	59,0	62,8	62,3	62,5	61,2	58,4	58,8	60,7	62,5	62,4	63,4	63,0	57,6	61,8	59,1	62,4	60,0	
15 - 24	44,2	43,4	48,3	48,0	48,2	45,9	43,2	43,4	46,1	45,3	44,6	48,6	45,3	41,7	43,0	43,8	44,3	44,7	
25 y más	66,5	64,0	67,2	66,7	66,8	65,8	62,8	63,1	64,5	66,8	66,9	67,2	67,3	61,4	66,4	62,7	66,9	63,7	

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
Ecuador ^{g/}	63,7	62,5	63,0	62,9	63,1	66,2	68,2	68,6	67,0	66,6	66,8	60,9	67,8	62,8	67,3	61,9
15 - 24	46,4	43,1	43,9	42,2	41,1	43,5	45,6	45,9	44,7	44,6	45,0	39,8	46,6	42,1	45,8	41,0
25 y más	69,9	69,2	69,3	69,9	71,0	74,1	76,1	76,4	74,6	73,8	74,1	67,7	74,7	69,4	74,4	68,5
El Salvador	62,5	62,7	63,2	63,6	62,8	62,1	62,2	61,9	61,3	62,2
15 - 24	49,4	46,3	50,3	49,6	49,1	45,8	48,5	49,0	48,5	49,2
25 y más	67,3	67,5	68,0	68,8	67,7	66,9	67,0	66,3	65,5	66,2
Guatemala ^{h/}	62,5	61,8	65,4	60,6	60,9	60,7	60,8	61,0	60,6	59,2
15 - 24	53,1	53,5	58,3	50,3	51,8	52,4	52,6	52,5	52,5	51,4
25 y más	67,2	66,1	68,8	65,7	65,3	64,8	64,7	64,9	64,3	62,6
Honduras	53,6	51,9	50,8	53,7	56,1	58,1	57,5	59,0	60,4	57,3
15 - 24	51,5	49,9	48,1	51,6	52,3	56,6	55,5	56,7	57,8	54,0
25 y más	67,4	65,2	63,7	66,4	68,3	69,0	67,7	68,9	70,4	67,2
México ^{i/}	59,7	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,3	59,6	60,1	59,5	59,9	60,2	49,4	60,4	55,5	60,0	54,9
15 - 24	47,1	46,9	47,3	46,4	45,6	44,8	44,2	43,8	43,8	44,8	43,5	43,7	46,0	40,7	44,7	42,2
25 y más	64,2	64,3	65,0	65,0	64,4	64,6	64,6	64,2	64,4	64,7	64,2	64,6	64,7	59,6	64,5	62,1
Nicaragua	71,3	75,6	76,8	75,8	74,0	72,4	73,6	73,5	71,6	71,1
15 - 24	64,5	69,8	71,2
25 y más	76,3	79,6	80,5
Panamá ^{j/}	63,5	61,9	63,5	64,1	64,0	64,2	64,4	64,0	65,4	66,5
15 - 24	47,8	44,1	46,3	46,9	45,2	43,9	44,2	44,5	46,5	47,0
25 y más	68,4	66,8	68,6	69,5	69,8	70,4	70,8	69,9	71,2	72,4
Paraguay ^{k/}	60,8	61,1	64,4	62,4	62,3	62,1	62,6	71,0	71,9	72,4	73,6	71,2	71,2	66,7	71,8	70,7	72,2	69,5

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
15 - 24	58,0	58,2	60,1	59,6	58,1	55,1	58,6	58,0	58,3	58,9	61,7	57,2	56,9	51,3	58,0	56,0	58,9	54,9
25 y más	73,9	74,0	77,8	76,2	74,6	75,4	75,2	75,8	76,8	77,1	77,9	76,1	76,3	72,0	76,7	75,7	76,9	74,6
Perú ^{v/}	74,1	73,9	73,6	73,2	72,2	71,6	72,2	72,4	72,3	72,7	72,9	70,2	72,0	45,3	72,6	63,3	72,5	59,6
15 - 24	60,4	59,6	58,9	57,9	56,1	53,7	53,7	53,9	53,2	54,1	57,0	53,2	48,0	29,1	52,5	41,1
25 y más	80,9	80,9	80,4	80,3	79,4	79,4	80,1	80,1	80,0	80,2	79,3	76,9	77,9	51,3	78,6	64,0
Uruguay ^{m/}	62,9	64,8	64,0	63,6	64,7	63,8	63,4	62,9	62,4	62,2	62,4	61,6	61,7	58,8	61,9	60,3	62,0	60,2
15 - 24	48,6	49,8	48,9	48,7	48,6	46,5	45,2	43,8	43,4	43,2
25 y más	66,9	68,8	68,1	67,7	68,9	68,5	68,4	68,1	67,6	67,3
Venezuela (Rep. Bol. de)	64,5	64,4	63,9	64,3	65,1	63,7	63,9	66,2	66,8	65,1
15 - 24	42,4	41,8	40,7	40,9	41,6	39,0	38,4	42,5	43,8	43,4
25 y más	72,4	72,2	71,8	72,0	72,6	71,4	71,8	73,4	73,7	70,3
Caribe Hispano/parlante																		
Cuba	74,9	76,1	74,2	72,9	71,9	67,1	65,2	63,4	63,8	65,2
15 - 24
25 y más
República Dominicana ^{n/}	56,7	58,2	59,4	59,3	59,5	61,8	62,3	62,2	63,6	65,1	64,9	63,4	65,1	56,7	65,0	60,0
15 - 24	38,6	40,5	41,2	41,0	40,9	43,8	44,6	43,3	44,4	45,3	45,0	43,2	45,8	33,5	45,4	38,3
25 y más	63,8	65,1	66,2	66,1	66,2	68,2	68,6	68,6	69,9	71,4	71,2	69,8	71,3	63,9	71,2	66,9
Caribe Anglo/parlante																		
Bahamas	...	72,1	72,5	73,2	73,7	74,3	77,1	80,5	82,8

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
15 - 24
25 y más
Barbados ^{o/}	66,6	67,6	66,2	66,7	63,9	65,1	66,5	65,4	64,8	63,4
15 - 24
25 y más
Belice ^{p/}	65,8	64,2	63,6	63,2	64,0	64,1	65,5	68,1
15 - 24	49,5	46,3	46,6	44,7	44,9	45,6	45,4	50,1
25 y más	73,9	73,4	73,0	73,0	73,8	73,5	75,8	77,2
Granada	...	69,5	...	66,7	67,8	68,8	68,2	65,8	68,5
15 - 24	53,4	55,2	56,6	52,9	52,5	56,5
25 y más	70,9	71,6	72,1	72,6	69,3	71,5
Jamaica ^{q/}	62,4	62,1	61,9	63,0	62,8	63,1	64,8	65,1	64,0	64,6	64,2	65,6	65,2	61,3	64,7	63,5
15 - 24	33,6	34,7	33,3	34,0	36,7	36,5	34,2	34,9	33,9	35,8	36,4	32,9	35,2	34,4
25 y más	73,0	74,1	74,4	74,5	75,8	76,3	75,7	76,3	76,1	77,3	76,5	72,5	76,3	74,9
Santa Lucía ^{r/}	70,6	71,0	72,2	72,2	72,8	71,4	71,4	71,0	71,5	69,9	71,5	69,9
15 - 24
25 y más
Trinidad y Tobago ^{s/}	62,1	61,3	61,9	61,4	61,9	60,6	59,7	59,2	59,1
15 - 24	48,7	46,6	46,7	46,5	45,3	44,9	42,4	42,0	68,1
25 y más	65,5	64,1	65,2	64,4	65,4	63,7	63,1	62,4	49,3
América Latina y el Caribe ^{v/}	61,9	61,8	62,5	62,2	62,1	62,0	62,1	62,4	62,5	62,7	62,3	61,7	62,6	53,1	62,9	56,7	62,6	57,2

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{u/}	II trimestre ^{u/}	III trimestre ^{u/}	Promedio enero - sept. ^{u/}				
América Latina y el Caribe - 15 a 24 ^{v/}	52,4	51,8	49,6	48,3	47,7	47,2	47,3	47,6	47,8	48,0	48,4	47,3	48,8	38,8	48,7	42,1	48,1	42,7
América Latina y el Caribe - 25 y más ^{v/}	69,0	68,7	67,6	67,4	67,3	67,4	67,5	67,5	67,5	67,4	66,7	66,0	67,9	59,0	65,7	59,4	67,1	62,2

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre. El promedio enero - septiembre del 2020 corresponde al promedio del I y II trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta. Para el periodo enero - septiembre la tasa de participación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de participación por tramo de edad corresponde al promedio del I y II trimestre.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio, por su parte el promedio del III trimestre del 2020 corresponde al levantamiento de septiembre. El promedio enero - septiembre corresponde al promedio del II y III trimestre.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Los datos promedios del II trimestre 2019 provienen de la ENOE y los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE, por su parte los datos del III trimestre 2019 son de la ENOE y los de igual período del 2020 son de la ENOE nueva edición. Para el período enero - septiembre la tasa de participación total corresponden al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de participación por tramo de edad corresponde al I y III trimestre.

j/ Incluye la desocupación oculta.

k/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

l/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares. Para el período enero - septiembre la tasa de participación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de participación por de edad corresponde al I y II trimestre.

m/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

n/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores. Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y II trimestre.

o/ Los datos del 2019 son preliminares y en revisión.

p/ El dato del 2018 corresponde a abril.

q/ Incluye la desocupación oculta. Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y III trimestre.

r/ El promedio enero - septiembre corresponde al promedio del I trimestre.

s/ El dato total del 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo son al I semestre.

t/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT sobre la Población en Edad de Trabajar total y por tramo de edad. El promedio regional 2019 es preliminar.

u/ los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares. En el promedio ponderado total de la tasa de participación del I trimestre se encuentra incluidos Bolivia (Estado Plur. de), Uruguay y Santa Lucía y, en tanto que en el promedio ponderado de la tasa de participación por tramo de edad, estos países no presentan datos. En el II trimestre el promedio ponderado total de la tasa de participación incluye a Bolivia (Estado Plur. de), México y Uruguay, en tanto que el promedio ponderado de la tasa de participación por tramo de edad estos países no presentan datos. Em el III trimestre el promedio ponderado total de la tasa de participación incluye a Bolivia (Estado Plur. de), Colombia, Perú, Uruguay, en tanto que el promedio ponderado de la tasa de participación desagregada por tramo de edad estos países no presentan datos.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► CUADRO 5. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASAS DE OCUPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y SEXO. 2010 - 2020 (tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{p/}		II trimestre ^{p/}		III trimestre ^{p/}		Promedio ene - sept ^{p/}	
América Latina																		
Argentina ^{a/}	52,6	52,9	53,1	53,3	52,9	52,5	53,1	42,8	53,0	47,7
Hombre	64,0	64,4	63,9	63,5	63,4	62,0	63,0	50,6	63,2	56,3
Mujer	42,5	42,7	43,6	44,1	43,5	43,9	44,3	35,6	43,9	39,8
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	63,7	59,7	61,5	64,3	58,9	63,8	64,9	68,4	70,3	69,3	70,6	65,0	55,8	66,3	57,3	65,1	59,4
Hombre	...	73,1	69,2	71,0	73,7	70,0	74,0	74,3	76,4	78,0	77,0	77,7	72,6	63,1	74,5	66,0	73,1	67,3
Mujer	...	55,7	50,9	52,8	55,3	48,2	53,9	56,0	60,8	62,9	61,8	63,8	57,6	48,7	58,4	49,0	57,4	51,7
Brasil ^{c/}	...	56,0	56,9	56,9	56,8	56,1	54,3	53,9	54,1	54,6	53,9	53,5	54,6	47,9	54,8	47,1	54,4	49,5
Hombre	...	67,3	68,7	68,7	68,3	67,1	65,0	63,9	64,0	64,4	63,7	63,5	64,3	57,6	64,6	57,3	64,2	59,4
Mujer	...	45,5	46,1	46,2	46,4	46,0	44,6	44,7	45,1	45,7	44,9	44,5	45,9	39,4	45,9	38,1	45,6	40,7
Chile ^{d/}	55,2	57,0	57,4	57,8	57,9	58,1	58,0	58,3	58,3	58,3	58,2	57,3	58,1	45,6	58,3	46,8	58,2	49,9
Hombre	68,8	70,2	70,3	70,2	69,6	70,0	69,4	69,4	69,2	68,7	69,1	68,1	68,2	55,2	68,4	56,2	68,6	59,8
Mujer	42,2	44,5	45,1	46,1	46,7	46,7	47,0	47,7	48,0	48,4	47,6	47,0	48,5	36,3	48,6	37,7	48,3	40,4
Colombia	55,3	56,8	57,8	58,0	58,4	59,0	58,5	58,4	57,8	56,6	56,0	53,8	56,6	43,7	56,2	48,4	56,3	48,6
Hombre	67,6	69,0	69,5	69,4	69,7	70,1	69,6	69,4	69,1	67,9	67,4	65,6	67,6	54,7	67,3	61,1	67,4	60,5
Mujer	43,7	45,2	46,7	47,1	47,6	48,3	48,0	47,8	47,0	45,9	45,1	42,6	46,0	33,1	45,6	36,2	45,6	37,3
Costa Rica ^{e/}	55,3	52,9	56,2	56,4	56,5	55,4	52,8	53,5	54,4	55,2	55,4	55,5	55,5	43,7	54,7	46,1	55,2	48,5
Hombre	69,6	67,2	69,2	68,9	69,7	68,3	66,6	67,5	68,0	67,4	67,5	68,2	67,7	56,4	66,7	59,0	67,3	61,2
Mujer	40,8	38,5	43,5	43,8	43,2	42,2	38,9	39,4	40,7	42,8	43,1	42,8	43,2	31,0	42,6	33,1	43,0	35,6
Ecuador ^{f/}	60,1	59,6	60,4	60,3	60,4	63,3	64,6	65,5	64,3	63,7	63,9	52,8	64,5	58,7	64,2	55,7
Hombre	75,3	75,0	75,3	74,9	75,9	77,6	77,5	78,2	77,0	75,8	75,8	65,2	76,2	70,2	76,0	67,7
Mujer	45,9	45,3	46,5	46,6	46,0	49,8	52,4	53,6	52,2	52,0	52,5	40,9	53,3	47,6	52,9	44,3

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{p/}	II trimestre ^{p/}		III trimestre ^{p/}		Promedio ene - sept ^{p/}		
El Salvador	58,1	58,6	59,4	59,9	58,4	57,8	57,9	57,6	57,4	58,2
Hombre	74,1	74,6	75,4	75,1	73,7	73,5	73,6	73,9	73,6	74,9
Mujer	44,8	45,0	45,8	47,0	45,5	44,4	44,7	43,9	43,8	44,3
Guatemala ^{g/}	60,2	59,2	63,5	58,7	59,1	59,2	59,2	59,4	59,1	57,9
Hombre	81,7	82,2	85,5	81,1	81,6	83,0	82,2	83,6	83,2	82,1
Mujer	41,1	37,7	44,1	39,1	39,2	37,5	38,7	37,8	38,0	36,7
Honduras	51,5	49,7	48,9	51,6	53,1	53,8	53,2	55,1	57,0	54,1
Hombre	68,7	68,1	67,2	69,7	70,3	70,8	70,2	73,0	72,8	71,9
Mujer	35,4	32,8	32,2	35,3	37,8	38,8	38,4	39,1	42,6	38,0
México ^{h/}	56,5	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,3	57,6	58,0	57,5	57,8	58,1	47,0	58,1	52,6	57,9	52,5
Hombre	74,5	74,4	74,9	74,6	74,4	74,7	74,7	75,0	74,9	74,5	74,4	73,8	74,4	60,1	74,6	68,7	74,5	67,5
Mujer	40,3	40,6	41,7	41,7	41,0	41,4	41,7	41,4	42,0	43,1	42,1	43,4	43,3	35,2	43,2	38,0	42,9	38,9
Nicaragua	65,7	71,1	72,3	71,4	69,1	68,1	70,2	70,8	67,7	67,2	67,4	67,6	66,7	62,9	67,0	65,3
Hombre	79,2	83,1	83,0	82,3	80,5	79,9	81,3	81,7	78,1	77,8	77,7	77,7	77,6	74,1	77,6	75,9
Mujer	53,0	59,8	62,2	61,2	58,5	57,1	60,1	60,8	58,2	57,7	58,1	58,5	57,0	52,9	57,5	55,7
Panamá	59,4	59,1	61,0	61,5	60,9	60,9	60,8	60,1	61,5	61,8
Hombre	76,1	75,8	77,4	77,1	76,2	75,0	74,9	73,7	75,0	74,2
Mujer	43,5	43,5	45,8	46,8	46,8	47,6	47,7	47,2	48,8	50,2
Paraguay ^{i/}	57,3	57,7	61,5	59,3	58,6	58,7	58,9	66,7	67,4	67,6	68,5	65,6	65,9	61,6	67,3	64,9	67,2	64,0
Hombre	70,6	70,0	72,4	70,7	71,1	70,5	70,8	80,1	80,0	80,2	81,5	78,5	77,8	75,8	79,9	79,4	79,7	77,9
Mujer	43,9	45,4	50,6	49,7	46,0	47,2	47,0	53,4	55,0	55,3	55,8	53,1	54,3	47,9	55,0	50,9	55,0	50,6
Perú ^{j/}	71,1	70,9	70,8	70,3	69,6	69,1	69,2	69,5	69,4	69,8	69,1	66,6	69,4	41,3	70,1	57,2	69,5	55,1
Hombre	79,7	79,6	79,8	79,2	78,5	78,2	78,1	77,8	77,7	78,1	77,6	74,8	77,0	49,4	77,3	62,1

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{p/}	II trimestre ^{p/}	III trimestre ^{p/}	Promedio ene - sept ^{p/}				
Mujer	62,6	62,4	61,9	61,5	60,7	60,1	60,4	61,1	61,1	61,5	60,5	58,6	61,9	33,4	61,2	46,0
Uruguay ^{k/}	58,4	60,7	59,9	59,5	60,4	59,0	58,4	57,9	57,2	56,7	56,9	55,6	56,2	52,9	56,2	53,8	56,4	54,1
Hombre	69,3	71,0	69,8	70,2	70,5	68,4	67,5	66,9	65,8	64,9	65,2	62,5	64,9	60,6	64,4	62,4	64,8	61,8
Mujer	48,9	51,3	51,1	50,0	51,3	50,5	50,1	49,8	49,4	49,0	49,3	49,3	48,3	45,8	48,7	45,9	48,7	47,0
Venezuela (Rep. Bol. de)	58,9	59,0	58,7	59,3	60,4	59,1	59,2	61,3	61,9	60,6
Hombre	72,3	72,6	72,1	72,6	73,8	72,6	72,4	74,8	74,9	74,4
Mujer	45,6	45,6	45,6	46,1	47,1	45,9	46,3	48,1	49,1	47,1
Caribe Hispano/parlante																		
Cuba	73,0	73,6	71,6	70,5	70,0	65,4	63,8	62,4	62,7	64,4
Hombre	85,6	87,3	86,4	84,4	84,2	78,5	76,7	75,0	75,7	75,1
Mujer	58,9	58,4	55,3	55,3	54,6	51,2	49,8	48,6	48,6	52,7
República Dominicana ^{l/}	53,8	54,6	55,4	54,9	55,5	57,3	57,9	58,7	60,0	61,0	61,1	59,8	61,0	54,9	61,0	57,3
Hombre	69,2	69,7	70,3	69,9	70,6	72,3	72,9	73,1	75,1	75,3	75,9	73,6	75,2	68,9	75,5	71,3
Mujer	38,8	40,1	41,1	40,4	41,0	43,1	43,8	45,2	45,9	47,8	47,3	47,1	47,7	42,0	47,5	44,5
Caribe Anglo/parlante																		
Bahamas	...	60,6	62,0	61,6	62,9	64,4	67,7	72,5	74,2
Hombre	64,4	64,9	67,2	70,1	73,3	76,0	76,9
Mujer	59,9	58,8	59,0	61,0	62,7	66,8	68,5
Barbados	59,5	60,1	58,5	58,9	56,0	57,7	60,0	58,9	58,3	57,0
Hombre	64,0	65,6	64,1	63,6	59,7	60,2	63,9	62,9	62,5	59,6
Mujer	55,4	55,1	53,5	54,8	52,6	55,3	56,5	55,3	54,4	54,8
Belice ^{m/}	55,7	56,7	56,3	56,8	57,9	58,1	59,4	62,0

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{p/}	II trimestre ^{p/}	III trimestre ^{p/}	Promedio ene - sept ^{p/}				
Hombre	70,9	72,3	73,3	72,5	73,6	73,6	73,9	75,7
Mujer	40,9	39,6	39,4	41,2	42,4	42,9	45,1	48,3
Granada	...	51,3	...	45,3	47,9	48,9	49,0	50,3	55,4
Hombre	...	56,4	...	51,8	51,5	55,2	54,5	56,6	62,8
Mujer	...	46,1	...	38,7	44,3	42,9	43,4	44,3	48,7
Jamaica	54,7	54,3	53,3	53,4	54,2	54,6	56,2	57,5	58,2	59,7	59,1	60,8	60,1	53,6	60,1	53,6
Hombre	63,9	63,6	61,9	62,1	62,9	63,3	64,3	65,2	65,6	66,9	65,8	67,4	67,7	60,6	67,7	60,6
Mujer	45,9	45,8	45,0	45,0	45,8	46,2	48,4	50,0	51,0	52,7	52,6	54,5	52,8	46,9	52,8	46,9
Santa Lucía	55,6	54,4	54,5	54,8	57,4	57,0	57,0	59,0	60,5	57,6	60,5	57,6
Hombre	60,9	60,0	60,9	61,6	63,1	62,9	63,4	64,4	66,6	67,1	66,6	67,1
Mujer	50,6	49,1	48,3	47,9	51,6	51,4	50,8	53,9	54,7	48,6	54,7	48,6
Trinidad y Tobago ^{nv}	58,4	58,2	58,8	59,1	59,9	58,5	57,4	56,3	56,8
Hombre	69,7	69,5	69,2	69,5	70,1	69,2	66,8	66,0	65,9
Mujer	47,3	46,3	48,5	48,8	49,7	47,9	48,0	46,7	47,1
América Latina y el Caribe ^{o/}	57,7	57,8	58,5	58,3	58,3	57,9	57,3	57,4	57,6	57,8	56,7	56,2	57,3	47,2	57,7	50,2	57,2	51,2
América Latina y el Caribe - Hombre ^{o/}	71,0	71,2	71,9	71,7	71,5	71,0	70,1	70,0	70,0	69,9	68,5	67,7	68,7	57,7	68,7	61,8	68,8	62,4
América Latina y el Caribe - Mujer ^{o/}	45,3	45,3	46,0	46,0	46,0	45,8	45,5	45,8	46,2	46,6	45,9	45,7	46,8	37,6	45,9	38,7	46,5	40,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

- b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.
- c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.
- d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.
- e/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.
- f/ El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio y el del III trimestre del 2020 a septiembre.
- g/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.
- h/ Los datos promedios del II y III trimestre 2019 provienen de la ENOE, los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE y los del III trimestre 2020 de la ENOE nueva edición.
- i/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.
- j/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares. Para el periodo enero - septiembre el promedio de la tasa de participación corresponde a a los 3 trimestres, en tanto que el promedio de los desagregados por sexo corresponden al promedio del I y II trimestre.
- k/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.
- l/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.
- m/ El dato del 2018 corresponde a abril.
- n/ El dato del 2018 corresponde al promedio anual. Los datos por sexo corresponden al I semestre.
- o/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT de la población en edad de trabajar total y por sexo. Los totales regionales del 2019 son preliminares.
- p/ los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► CUADRO 6. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: TASA DE OCUPACIÓN NACIONAL POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y TRAMO DE EDAD. 2010 - 2020
(tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{s/}		II trimestre ^{s/}		III trimestre ^{s/}		Promedio ene - sept ^{s/}		
América Latina																			
Argentina ^{a/}	52,6	52,9	53,1	53,3	52,9	52,5	53,1	42,8	53,0	47,7	
15 - 24	29,2	30,2	30,2	29,0	29,0	28,2	28,6	17,3	28,8	22,8	
25 y más	60,5	60,6	60,7	61,0	60,7	60,4	61,0	50,9	60,8	55,7	
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}	...	63,7	59,7	61,5	64,3	58,9	63,8	64,9	68,4	70,3	69,3	70,6	65,0	55,8	66,3	57,3	65,1	59,4	
15 - 24	...	48,8	43,3	43,5	49,0	41,0	47,4	39,2	37,9	
25 y más	...	78,4	76,7	76,3	77,8	73,9	76,0	75,2	74,5	
Brasil ^{c/}	...	56,0	56,9	56,9	56,8	56,1	54,3	53,9	54,1	54,6	53,9	53,5	54,6	47,9	54,8	47,1	54,4	49,5	
15 - 24	...	50,1	43,4	42,4	41,4	39,7	36,3	36,0	36,5	37,2	36,3	35,8	37,4	29,6	37,4	29,5	37,0	31,7	
25 y más	...	65,0	61,0	61,2	61,3	60,7	59,4	58,8	58,7	59,1	58,4	57,9	59,1	52,3	59,2	51,3	58,9	53,8	
Chile ^{d/}	55,2	57,0	57,4	57,8	57,9	58,1	58,0	58,3	58,3	58,3	58,2	57,3	58,1	45,6	58,3	46,8	58,2	49,9	
15 - 24	30,5	31,8	31,2	30,6	30,6	30,5	29,7	29,0	28,2	26,5	28,2	28,6	26,2	15,8	26,0	16,2	26,8	20,2	
25 y más	62,0	63,9	64,5	65,0	64,8	64,9	64,7	65,0	65,0	65,1	64,7	63,4	65,0	51,8	65,2	53,1	65,0	56,1	
Colombia ^{e/}	55,3	56,8	57,8	58,0	58,4	59,0	58,5	58,4	57,8	56,6	56,0	53,8	56,6	43,7	56,2	48,4	56,3	48,6	
15 - 24	40,8	42,5	44,3	44,2	44,4	45,0	43,8	43,3	42,3	40,7	40,4	37,2	40,1	27,6	40,2	32,5	
25 y más	66,8	67,8	68,5	68,7	69,0	69,3	68,9	68,5	67,9	66,6	66,0	63,6	66,9	52,4	66,4	58,0	
Costa Rica ^{f/}	55,3	52,9	56,2	56,4	56,5	55,4	52,8	53,5	54,4	55,2	55,4	55,5	55,5	43,7	54,7	46,1	55,2	48,5	
15 - 24	34,7	33,7	37,1	37,2	36,1	35,3	33,2	33,6	33,7	30,8	31,3	33,6	30,5	21,6	29,6	23,0	30,5	26,1	
25 y más	62,5	59,1	62,2	62,4	62,6	61,3	58,6	59,0	59,8	61,2	61,4	61,0	61,5	49,0	61,0	51,5	61,3	53,8	
Ecuador ^{g/}	60,1	59,6	60,4	60,3	60,4	63,3	64,6	65,5	64,3	63,7	63,9	52,8	64,5	58,7	64,2	55,7	

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{s/}	II trimestre ^{s/}	III trimestre ^{s/}	Promedio ene - sept ^{s/}				
15 - 24	40,5	37,9	39,2	37,6	36,5	39,0	40,2	41,4	40,5	40,1	40,4	30,1	41,5	37,2	40,9	33,6
25 y más	67,2	67,1	67,4	68,1	69,0	71,9	73,1	73,9	72,3	71,3	71,6	60,1	72,0	65,5	71,8	62,8
El Salvador	58,1	58,6	59,4	59,9	58,4	57,8	57,9	57,6	57,4	58,2
15 - 24	42,6	40,7	44,0	43,4	41,7	39,4	41,7	41,9	41,9	42,6
25 y más	63,8	64,1	65,0	66,0	64,4	63,4	63,5	62,9	62,5	63,1
Guatemala ^{h/}	60,2	59,2	63,5	58,7	59,1	59,2	59,2	59,4	59,1	57,9
15 - 24	50,0	49,4	55,4	47,4	48,6	49,4	49,6	49,8	49,9	49,1
25 y más	65,2	64,3	67,4	64,3	64,2	64,0	63,8	63,9	63,4	61,7
Honduras	51,5	49,7	48,9	51,6	53,1	53,8	53,2	55,1	57,0	54,1
15 - 24	47,6	45,9	44,8	47,9	47,4	48,6	46,7	49,0	51,4	47,9
25 y más	65,5	63,2	62,1	64,5	65,5	65,8	64,9	66,2	67,6	64,5
México ^{i/}	56,5	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,3	57,6	58,0	57,5	57,8	58,1	47,0	58,1	52,6	57,9	52,5
15 - 24	42,5	42,3	42,8	42,0	41,2	41,0	40,8	40,8	40,7	41,6	40,5	40,7	42,3	37,0	41,4	38,8
25 y más	61,5	61,7	62,5	62,4	62,0	62,4	62,6	62,4	62,7	62,9	62,5	62,8	62,8	57,0	62,7	59,9
Nicaragua	65,7	71,1	72,3	71,4	69,1	68,1	70,2	70,8	67,7	67,2
15 - 24	56,8	64,4	64,8
25 y más	71,5	76,1	76,7
Panamá	59,4	59,1	61,0	61,5	60,9	60,9	60,8	60,1	61,5	61,8
15 - 24	40,7	38,7	41,5	41,8	39,5	38,2	38,2	37,2	39,2	38,5
25 y más	65,2	64,8	66,7	67,7	67,5	67,9	68,0	67,0	68,4	68,8
Paraguay ^{j/}	57,3	57,7	61,5	59,3	58,6	58,7	58,9	66,7	67,4	67,6	68,5	65,6	65,9	61,6	67,3	64,9	67,2	64,0
15 - 24	50,8	50,9	53,9	53,4	50,9	48,6	51,0	50,0	50,0	50,2	52,0	46,9	47,1	42,6	50,4	46,1	49,8	45,2

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
											I trimestre ^{s/}	II trimestre ^{s/}	III trimestre ^{s/}	Promedio ene - sept ^{s/}					
25 y más	71,4	71,7	75,7	73,7	71,7	72,9	72,3	72,9	73,7	73,8	74,4	72,1	72,6	68,3	73,3	71,4	73,4	70,6	
Perú ^{k/}	71,1	70,9	70,8	70,3	69,6	69,1	69,2	69,5	69,4	69,8	69,1	66,6	69,4	41,3	70,1	57,2	69,5	55,1	
15 - 24	54,7	53,9	53,5	52,6	50,6	49,2	48,0	48,2	47,5	48,6	50,2	47,3	43,4	25,0	46,8	36,1	
25 y más	78,9	79,0	78,7	78,2	77,8	77,6	78,0	78,1	78,0	78,2	76,6	74,0	75,7	47,2	76,2	60,5	
Uruguay ^{l/}	58,4	60,7	59,9	59,5	60,4	59,0	58,4	57,9	57,2	56,7	56,9	55,6	56,2	52,9	56,2	53,8	56,4	54,1	
15 - 24	38,6	40,8	39,9	39,3	39,1	36,1	34,5	33,0	32,2	31,2	
25 y más	63,9	66,0	65,3	65,0	66,1	65,3	65,0	64,7	64,1	63,5	
Venezuela (Rep. Bol. de)	58,9	59,0	58,7	59,3	60,4	59,1	59,2	61,3	61,9	60,6	
15 - 24	34,9	34,5	33,7	34,2	35,4	33,1	32,4	35,6	36,3	36,7	
25 y más	67,5	67,6	67,3	67,6	68,4	67,3	67,5	69,2	69,6	66,4	
Caribe Hispano/parlante																			
Cuba	73,0	73,6	71,6	70,5	70,0	65,4	63,8	62,4	62,7	64,4	
15 - 24	
25 y más	
República Dominicana ^{m/}	53,8	54,6	55,4	54,9	55,5	57,3	57,9	58,7	60,0	61,0	61,1	59,8	61,0	54,9	61,0	57,3	
15 - 24	34,4	34,9	35,0	33,9	35,4	36,8	37,2	37,7	38,0	38,2	38,0	37,1	38,8	30,7	38,4	33,9	
25 y más	61,4	62,4	63,0	62,8	62,7	64,5	65,2	65,9	67,2	68,3	68,4	67,0	68,0	62,4	68,2	64,7	
Caribe Anglo/parlante																			
Bahamas	...	60,6	62,0	61,6	62,9	64,4	67,7	72,5	74,2	
15 - 24	
25 y más	

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{s/}	II trimestre ^{s/}	III trimestre ^{s/}	Promedio ene - sept ^{s/}				
Barbados	59,5	60,1	58,5	58,9	56,0	57,7	60,0	58,9	58,3	57,0
15 - 24
25 y más
Belice ^{n/}	55,7	56,7	56,3	56,8	57,9	58,1	59,4	62,0
15 - 24	35,7	35,3	35,9	35,2	35,3	36,7	35,7	40,6
25 y más	65,7	66,5	67,2	68,1	69,4	69,0	71,4	72,8
Granada	...	51,3	...	45,3	47,9	48,9	49,0	50,3	55,4
15 - 24	25,4	30,3	33,0	26,2	31,6	37,3
25 y más	51,4	53,3	53,1	55,5	55,3	59,8
Jamaica ^{o/}	54,7	54,3	53,3	53,4	54,2	54,6	56,2	57,5	58,2	59,7	59,1	60,8	60,1	53,6	59,6	57,2
15 - 24	22,4	21,6	21,9	22,8	25,0	26,2	25,9	27,7	26,6	29,0	29,0	22,9	27,8	26,0
25 y más	65,4	65,9	66,9	67,0	68,5	69,8	70,9	72,2	71,8	73,3	72,3	65,6	72,0	69,5
Santa Lucía ^{p/}	55,6	54,4	54,5	54,8	57,4	57,0	57,0	59,0	60,5	57,6	60,5	57,6
15 - 24
25 y más
Trinidad y Tobago ^{q/}	58,4	58,2	58,8	59,1	59,9	58,5	57,4	56,3	56,8
15 - 24	41,8	41,0	41,3	42,4	41,7	41,0	37,9	37,8	34,6
25 y más	62,6	61,7	62,6	62,6	63,7	62,0	61,1	59,8	60,3
América Latina y el Caribe ^{r/}	57,7	57,8	58,5	58,3	58,3	57,9	57,3	57,4	57,6	57,8	56,7	56,2	57,3	47,2	57,7	50,2	57,2	51,2
América Latina y el Caribe - 15 a 24 años ^{r/}	44,7	44,5	42,7	41,5	41,0	40,1	38,8	38,8	38,9	39,1	38,1	37,3	37,2	27,4	38,8	32,0	38,4	33,0

▶ Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
											I trimestre ^{s/}		II trimestre ^{s/}		III trimestre ^{s/}		Promedio ene - sept ^{s/}	
América Latina y el Caribe - 25 y más ^{e/}	65,5	65,5	64,3	64,3	64,3	64,1	63,6	63,4	63,5	63,3	62,2	61,5	62,7	52,5	61,5	54,1	62,7	57,0

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el año 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre. El promedio enero - septiembre del 2020 corresponde al promedio del I y II trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores. Los datos promedios del I trimestre del 2020 son con cobertura nacional y preliminares. Los datos del II y III trimestre del 2020 son con cobertura urbana.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Para el periodo enero - septiembre la tasa de ocupación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de participación por tramo de edad corresponde al promedio del I y II trimestre.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ El dato promedio del II trimestre del 2020 corresponde a los meses de mayo y junio, por su parte el promedio del III trimestre del 2020 corresponde al levantamiento de septiembre. El promedio enero - septiembre corresponde al promedio del II y III trimestre.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Los datos promedios del II trimestre 2019 provienen de la ENOE y los del II trimestre 2020 provienen de la ETOE, por su parte los datos del III trimestre 2019 son de la ENOE y los de igual período del 2020 son de la ENOE nueva edición. Para el período enero - septiembre la tasa de ocupación total corresponden al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de ocupación por tramo de edad corresponde al I y III trimestre.

j/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

k/ Los datos del I, II y III trimestre del 2020 son preliminares. Para el período enero - septiembre la tasa de ocupación total corresponde al promedio del I, II y III trimestre, en tanto que la tasa de ocupación por de edad corresponde al I y II trimestre.

l/ Los datos promedios del I trimestre del 2020 provienen de la ECH los meses de enero y febrero; el mes de marzo proviene de la ECH-Telefónica. Los datos promedios del II trimestre 2020 corresponden a los meses de abril, mayo y junio ECH-Telefónica y los del III trimestre corresponde a los meses de julio, agosto y septiembre ECH-telefónica.

m/ Serie 2010 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores. Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y II trimestre.

n/ El dato del 2018 corresponde a abril.

o/ Los datos del período enero - septiembre corresponden al promedio del I y III trimestre.

p/ El promedio enero - septiembre corresponde al promedio del I trimestre.

q/ El dato total del 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo son al I semestre.

r/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada son las proyecciones de OIT sobre la Población en Edad de Trabajar total y por tramo de edad. El promedio regional 2019 es preliminar.

s/ Los datos promedios del I, II y III trimestre, así como los del promedio del período enero - septiembre del 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos del 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los Institutos de Estadística y Censo han implementado por la situación de la COVID-19. Datos preliminares. En el promedio ponderado total de la tasa de ocupación del I trimestre se encuentra incluidos Bolivia (Estado Plur. de), Uruguay y Santa Lucía, en tanto que en el promedio ponderado de la tasa de ocupación por tramo de edad, estos países no presentan datos. En el II trimestre el promedio ponderado total de la tasa de ocupación incluye a Bolivia (Estado Plur. de), México y Uruguay, en tanto que el promedio ponderado de la tasa de ocupación por tramo de edad estos países no presentan datos. En el III trimestre el promedio ponderado total de la tasa de ocupación incluye a Bolivia (Estado Plur. de), Colombia, Perú, Uruguay, en tanto que el promedio ponderado de la tasa de ocupación desagregada por tramo de edad estos países no presentan datos.

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

▶ CUADRO 7. AMÉRICA LATINA: POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN AÑOS DE ESTUDIO ^{a/}. 2012- 2019 (porcentajes)

Año	Años de estudio ^{b/}	TOTAL	Categoría Ocupacional								
			Asalariado			No Asalariado			Trabajo doméstico	Trabajadores familiares auxiliares	Otros
			Total	Público	Privado	Total	Empleadores	Cuenta propia			
2012	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	4,3	2,2	0,8	2,6	7,4	2,4	8,2	6,0	7,5	2,4
	1 a 6	25,3	17,1	6,1	19,7	36,0	22,5	38,2	40,9	37,7	35,3
	7 a 12	49,0	52,7	36,5	56,4	42,1	44,0	41,8	50,6	47,2	49,6
	13 y más	21,4	28,0	56,6	21,4	14,5	31,1	11,8	2,5	7,6	12,7
2015	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	4,5	2,6	1,2	2,9	7,3	2,6	8,1	5,5	8,4	1,2
	1 a 6	23,0	15,5	5,2	17,8	33,0	19,7	35,0	38,2	34,0	31,8
	7 a 12	49,8	52,7	34,2	56,8	43,8	43,9	43,8	53,5	49,1	55,6
	13 y más	22,7	29,2	59,4	22,5	15,8	33,8	13,1	2,8	8,5	11,4
2016	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,8	2,0	0,6	2,3	6,4	2,1	7,0	5,1	6,8	1,1
	1 a 6	22,5	15,2	5,0	17,4	32,1	19,6	34,0	36,9	34,1	28,1
	7 a 12	49,9	52,3	33,7	56,4	44,9	44,0	45,0	54,6	49,8	53,6
	13 y más	23,8	30,5	60,7	23,9	16,6	34,3	14,0	3,5	9,3	17,2
2017	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,6	1,9	0,6	2,2	6,1	2,0	6,7	4,7	7,1	0,4
	1 a 6	21,8	14,5	4,6	16,7	31,1	19,4	32,9	35,6	33,0	29,1
	7 a 12	50,0	52,2	33,5	56,3	45,3	43,5	45,5	55,8	49,8	48,2
	13 y más	24,6	31,4	61,3	24,8	17,6	35,1	14,9	3,9	10,1	22,3

▶ Continúa...

Año	Años de estudio ^{b/}	TOTAL	Categoría Ocupacional								
			Asalariado			No Asalariado			Trabajo doméstico	Trabajadores familiares auxiliares	Otros
			Total	Público	Privado	Total	Empleadores	Cuenta propia			
2018	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,4	1,7	0,5	2,0	5,6	1,9	6,2	4,6	6,4	2,2
	1 a 6	21,1	14,0	4,3	16,1	30,1	18,5	31,9	34,8	33,0	37,7
	7 a 12	50,1	52,0	32,5	56,3	45,8	43,6	46,2	56,5	50,1	42,5
	13 y más	25,4	32,3	62,6	25,5	18,4	36,0	15,7	4,2	10,5	17,6
2019	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,2	1,7	0,5	2,0	5,2	1,9	5,8	4,4	6,0	1,4
	1 a 6	20,2	13,3	4,1	15,3	28,7	17,7	30,4	33,9	31,8	24,8
	7 a 12	50,4	51,9	31,8	56,3	46,5	43,8	46,9	57,0	51,0	56,0
	13 y más	26,3	33,1	63,6	26,4	19,5	36,6	16,9	4,7	11,2	17,7

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Países seleccionados: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, R. Dominicana y Uruguay.

b/ Se excluyen a los que no declaran los años de estudio.
Los datos corresponden a la edad de la PET oficial de cada país.

► **CUADRO 8. AMÉRICA LATINA: POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL POR SITUACIÓN EN LA OCUPACIÓN, SEGÚN SUBREGIÓN Y AÑOS DE ESTUDIO. AÑO 2019 (porcentajes)**

Subregión	Años de estudio ^{a/}	TOTAL	Situación en la ocupación								
			Asalariado			No Asalariado			Trabajo doméstico	Trabajadores familiares auxiliares	Otros
			Total	Público	Privado	Total	Empleadores	Cuenta propia			
América Latina ^{b/}	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,2	1,7	0,5	2,0	5,2	1,9	5,8	4,4	6,0	1,4
	1 a 6	20,2	13,3	4,1	15,3	28,7	17,7	30,4	33,9	31,8	24,8
	7 a 12	50,4	51,9	31,8	56,3	46,5	43,8	46,9	57,0	51,0	56,0
	13 y más	26,3	33,1	63,6	26,4	19,5	36,6	16,9	4,7	11,2	17,7
Centro América ^{c/}	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	5,0	2,8	0,7	3,2	8,8	3,7	9,7	8,2	6,1	8,5
	1 a 6	24,4	17,9	5,5	20,2	34,9	26,4	36,3	39,6	30,5	50,4
	7 a 12	50,2	53,5	36,6	56,6	42,6	44,1	42,4	49,4	53,3	27,4
	13 y más	20,4	25,8	57,3	20,0	13,7	25,8	11,6	2,8	10,1	13,6
Países Andinos ^{d/}	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	3,7	1,5	0,2	1,7	5,4	1,9	5,8	3,3	7,3	0,8
	1 a 6	25,3	15,0	3,1	17,0	33,6	24,3	34,4	36,1	33,6	22,8
	7 a 12	43,6	43,6	18,5	47,8	42,5	41,6	42,5	50,3	46,7	57,8
	13 y más	27,4	39,9	78,1	33,6	18,5	32,2	17,3	10,2	12,4	18,6

► Continúa...

Subregión	Años de estudio ^{a/}	TOTAL	Situación en la ocupación								
			Asalariado			No Asalariado			Trabajo doméstico	Trabajadores familiares auxiliares	Otros
			Total	Público	Privado	Total	Empleadores	Cuenta propia			
Cono Sur ^{e/}	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sin instrucción	1,8	1,1	0,5	1,2	2,8	0,8	3,2	3,0	3,2	0,0
	1 a 6	15,1	9,8	3,7	11,4	21,7	10,0	23,8	30,9	30,6	17,4
	7 a 12	53,5	53,5	32,4	59,1	51,6	44,4	52,9	61,6	55,6	67,1
	13 y más	29,6	35,7	63,5	28,3	23,9	44,8	20,1	4,5	10,6	15,6

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Se excluyen los que no declaran los años de estudio.

b/ Países seleccionados: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

c/ Países seleccionados: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y República Dominicana.

d/ Países seleccionados: Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Ecuador y Perú.

e/ Países seleccionados: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

Los datos corresponden a la edad de la PET oficial de cada país.

▶ CUADRO 9. AMÉRICA LATINA: PORCENTAJE DE OCUPADOS NACIONAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN PAÍS, AÑO Y SEXO. AÑOS: 2012 - 2019

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados					No Asalariados					Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
América Latina ^{a/}														
2012	TOTAL	100,0	62,6	12,3	11,3	39,0	25,1	2,6	1,5	3,1	18,0	6,9	3,6	1,8
	Hombre	100,0	65,1	9,0	13,7	42,4	29,3	3,3	1,8	3,2	20,9	0,9	2,4	2,3
	Mujer	100,0	59,3	16,8	8,1	34,4	19,6	1,5	1,1	2,9	14,1	14,9	5,1	1,1
2015	TOTAL	100,0	61,3	12,0	11,0	38,2	26,6	2,8	1,8	3,2	18,9	6,6	3,2	2,3
	Hombre	100,0	62,6	8,8	13,2	40,5	31,5	3,5	2,2	3,4	22,3	0,8	2,2	3,0
	Mujer	100,0	59,5	16,4	8,0	35,2	20,2	1,7	1,2	2,9	14,3	14,2	4,7	1,4
2018	TOTAL	100,0	59,3	12,0	11,7	35,6	28,1	3,1	2,1	3,3	19,7	6,8	2,8	3,1
	Hombre	100,0	60,7	8,8	14,2	37,7	32,5	3,9	2,4	3,3	22,8	1,0	1,9	3,9
	Mujer	100,0	57,4	16,1	8,3	33,0	22,3	1,9	1,6	3,2	15,6	14,3	4,0	2,1
2019	TOTAL	100,0	59,0	11,8	11,7	35,6	28,5	3,1	2,0	3,5	20,0	6,6	2,8	3,0
	Hombre	100,0	60,5	8,7	14,2	37,6	32,8	3,9	2,4	3,4	23,1	1,0	1,9	3,8
	Mujer	100,0	57,2	15,8	8,4	33,0	22,9	2,0	1,5	3,5	15,9	13,8	4,0	2,0
Argentina ^{b/}														
2012	TOTAL
	Hombre
	Mujer
2015	TOTAL

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional											Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Asalariados				No Asalariados									
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
Hombre	
Mujer	
2018 TOTAL	100,0	62,3	17,2	13,2	31,9	24,9	2,6	1,2	4,8	16,3	7,4	0,5	4,9		
Hombre	100,0	66,0	14,3	15,5	36,2	27,3	3,2	1,6	4,3	18,2	0,2	0,4	6,1		
Mujer	100,0	57,4	21,0	10,2	26,2	21,8	2,0	0,6	5,4	13,8	16,6	0,8	3,5		
2019 TOTAL	100,0	61,3	16,9	12,9	31,5	25,9	2,7	1,1	5,2	16,9	7,4	0,6	4,8		
Hombre	100,0	65,0	13,9	15,2	35,9	28,4	3,3	1,5	4,9	18,8	0,3	0,4	5,9		
Mujer	100,0	56,5	20,8	9,8	25,9	22,6	1,8	0,6	5,7	14,5	16,6	0,8	3,4		
Bolivia (Estado Pluri. de)															
2012 TOTAL	100,0	36,8	9,9	11,9	15,0	42,8	5,5	1,0	2,1	34,3	2,4	17,6	0,4		
Hombre	100,0	42,9	9,5	14,4	19,0	45,9	7,2	1,4	2,5	34,8	0,1	10,7	0,5		
Mujer	100,0	29,1	10,3	8,7	10,1	39,0	3,4	0,4	1,5	33,7	5,2	26,4	0,3		
2015 TOTAL	100,0	36,0	8,7	12,8	14,5	45,0	3,5	0,9	2,5	38,2	1,5	17,1	0,3		
Hombre	100,0	41,3	8,2	15,3	17,8	48,7	4,4	1,3	2,9	40,1	0,2	9,7	0,1		
Mujer	100,0	28,6	9,3	9,2	10,0	39,9	2,1	0,3	1,9	35,5	3,3	27,6	0,6		
2018 TOTAL	100,0	32,6	9,3	9,9	13,5	47,6	2,8	0,3	2,6	41,9	1,7	17,6	0,4		
Hombre	100,0	36,3	8,3	11,5	16,4	53,0	3,8	0,4	3,2	45,6	0,2	9,8	0,7		
Mujer	100,0	27,8	10,6	7,7	9,5	40,5	1,4	0,1	1,9	37,1	3,8	27,8	0,1		
2019 TOTAL	100,0	32,2	8,1	10,9	13,2	45,4	3,1	0,4	2,4	39,5	2,2	19,4	0,8		

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
Hombre	100,0	36,6	7,5	13,0	16,0	49,7	4,3	0,6	2,7	42,2	0,2	12,2	1,3	
Mujer	100,0	26,6	8,7	8,2	9,7	40,0	1,6	0,2	2,1	36,2	4,7	28,5	0,2	
Brasil														
2012	TOTAL	100,0	63,3	12,5	10,3	40,4	26,9	2,5	1,5	3,2	19,7	6,8	3,0	0,0
Hombre	100,0	65,4	9,2	11,9	44,3	31,9	3,1	1,9	3,4	23,5	0,8	1,9	0,0	
Mujer	100,0	60,4	17,0	8,3	35,2	20,0	1,6	1,0	3,0	14,4	15,0	4,6	0,0	
2015	TOTAL	100,0	62,3	12,5	10,1	39,8	28,3	2,7	1,7	3,3	20,6	6,5	2,8	0,0
Hombre	100,0	63,5	9,3	11,5	42,7	34,1	3,4	2,1	3,6	24,9	0,8	1,7	0,0	
Mujer	100,0	60,8	16,7	8,2	35,9	20,7	1,8	1,0	3,0	14,9	14,2	4,3	0,0	
2018	TOTAL	100,0	60,6	12,6	11,0	37,0	30,2	2,9	1,9	3,5	21,9	6,8	2,3	0,0
Hombre	100,0	62,2	9,5	13,0	39,7	35,4	3,7	2,3	3,6	25,8	0,9	1,5	0,0	
Mujer	100,0	58,7	16,6	8,5	33,6	23,6	2,0	1,3	3,4	16,9	14,4	3,4	0,0	
2019	TOTAL	100,0	60,4	12,4	11,0	37,0	30,7	2,9	1,8	3,7	22,3	6,7	2,2	0,0
Hombre	100,0	61,9	9,4	12,9	39,6	35,8	3,5	2,3	3,7	26,3	0,9	1,4	0,0	
Mujer	100,0	58,6	16,3	8,6	33,7	24,2	2,1	1,3	3,7	17,1	14,0	3,2	0,0	
Chile														
2012	TOTAL	100,0	70,3	10,6	6,8	52,8	23,8	2,6	1,6	2,2	17,4	4,6	1,3	0,0
Hombre	100,0	74,5	8,2	7,8	58,5	24,5	3,2	2,2	2,3	16,8	0,3	0,8	0,0	
Mujer	100,0	64,0	14,2	5,4	44,4	22,7	1,7	0,6	2,0	18,4	11,2	2,1	0,0	

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados					No Asalariados					Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
2015	TOTAL	100,0	70,5	11,2	7,1	52,1	24,4	2,7	1,4	2,6	17,7	3,9	1,2	0,0
	Hombre	100,0	73,8	8,6	8,1	57,1	25,2	3,4	2,0	2,7	17,2	0,3	0,7	0,0
	Mujer	100,0	65,6	14,9	5,8	44,9	23,3	1,7	0,7	2,4	18,5	9,1	1,9	0,0
2018	TOTAL	100,0	69,4	12,0	6,8	50,6	26,0	2,8	1,5	2,9	18,9	3,5	1,1	0,0
	Hombre	100,0	71,7	9,0	7,8	54,9	27,5	3,5	2,0	3,0	18,9	0,1	0,7	0,0
	Mujer	100,0	66,2	16,2	5,5	44,5	23,9	1,7	0,7	2,7	18,7	8,2	1,7	0,0
2019	TOTAL	100,0	69,2	12,4	6,8	50,0	26,2	2,8	1,4	2,9	19,1	3,5	1,0	0,0
	Hombre	100,0	71,5	9,4	7,8	54,3	27,6	3,5	1,9	2,9	19,2	0,2	0,7	0,0
	Mujer	100,0	66,0	16,6	5,3	44,1	24,3	1,7	0,7	2,9	18,9	8,2	1,5	0,0
Colombia														
2012	TOTAL	100,0	43,0	4,0	12,5	26,5	47,8	4,2	0,7	3,6	39,3	3,5	5,5	0,1
	Hombre	100,0	46,3	3,6	14,8	27,8	49,7	5,4	0,9	3,8	39,6	0,3	3,7	0,1
	Mujer	100,0	38,4	4,6	9,3	24,5	45,2	2,6	0,4	3,3	38,9	8,1	8,1	0,2
2015	TOTAL	100,0	45,4	3,9	12,2	29,4	46,6	3,5	0,7	3,8	38,7	3,3	4,6	0,1
	Hombre	100,0	47,4	3,4	13,9	30,1	49,2	4,3	0,9	4,0	40,0	0,3	3,0	0,1
	Mujer	100,0	42,6	4,5	9,8	28,3	42,9	2,2	0,4	3,5	36,9	7,4	6,9	0,2
2018	TOTAL	100,0	45,3	3,8	11,6	30,0	47,7	3,4	0,6	4,0	39,6	2,9	4,0	0,1
	Hombre	100,0	46,4	3,3	13,0	30,1	50,8	4,3	0,8	4,1	41,5	0,3	2,5	0,0
	Mujer	100,0	43,8	4,4	9,6	29,8	43,3	2,2	0,4	3,8	36,9	6,7	6,1	0,1

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional													
		Asalariados					No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
2019 TOTAL	100,0	47,1	3,7	12,5	30,8	46,0	3,0	0,6	4,0	38,4	3,1	3,7	0,1		
Hombre	100,0	49,1	3,3	14,3	31,5	48,2	3,7	0,9	4,1	39,6	0,3	2,3	0,0		
Mujer	100,0	44,2	4,3	10,1	29,9	42,9	2,0	0,4	4,0	36,5	7,0	5,7	0,1		
Costa Rica															
2012 TOTAL	100,0	72,9	15,6	18,3	39,1	20,9	2,1	0,8	3,1	15,0	4,3	1,8	0,0		
Hombre	100,0	75,1	12,9	17,8	44,4	23,9	2,8	1,0	3,4	16,7	0,1	0,9	0,1		
Mujer	100,0	69,5	19,8	19,1	30,5	16,2	0,9	0,5	2,5	12,3	11,0	3,3	0,0		
2015 TOTAL	100,0	70,1	13,3	18,6	38,3	21,8	2,3	0,8	2,6	16,0	4,9	2,5	0,6		
Hombre	100,0	72,8	10,9	18,3	43,6	24,7	2,9	1,1	2,9	17,8	0,2	1,6	0,7		
Mujer	100,0	65,9	17,1	19,2	29,6	17,0	1,4	0,4	2,2	13,0	12,7	4,0	0,4		
2018 TOTAL	100,0	70,4	12,7	17,0	40,7	23,4	3,0	1,1	2,2	17,1	4,1	1,7	0,3		
Hombre	100,0	73,2	10,4	16,3	46,4	25,3	3,9	1,4	2,0	18,0	0,1	1,1	0,4		
Mujer	100,0	65,8	16,5	18,3	31,0	20,2	1,4	0,6	2,7	15,4	11,0	2,8	0,3		
2019 TOTAL	100,0	68,4	13,9	16,5	38,0	24,7	2,8	0,6	3,3	18,0	4,6	2,0	0,4		
Hombre	100,0	71,0	11,2	16,0	43,9	27,2	3,3	0,8	3,3	19,7	0,1	1,3	0,4		
Mujer	100,0	64,3	18,2	17,4	28,7	20,6	1,9	0,2	3,2	15,3	11,7	3,0	0,3		
Ecuador															
2012 TOTAL	100,0	50,7	8,7	16,5	25,5	36,7	3,5	0,5	1,5	31,2	2,6	10,0	0,0		
Hombre	100,0	57,3	7,8	20,7	28,8	37,1	4,4	0,7	1,7	30,3	0,3	5,3	0,0		

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional											Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Asalariados				No Asalariados									
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
Mujer	100,0	40,6	10,1	10,1	20,4	36,1	2,1	0,2	1,3	32,5	6,1	17,1	0,0		
2015 TOTAL	100,0	52,3	9,4	17,4	25,5	34,8	2,8	0,5	1,4	30,2	2,6	10,3	0,0		
Hombre	100,0	60,5	8,8	21,9	29,8	33,9	3,5	0,7	1,6	28,2	0,3	5,3	0,0		
Mujer	100,0	40,3	10,2	10,7	19,3	36,1	1,7	0,2	1,1	33,1	6,1	17,5	0,0		
2018 TOTAL	100,0	47,1	8,0	16,7	22,4	37,3	2,6	0,4	2,1	32,2	2,7	13,0	0,0		
Hombre	100,0	55,8	7,7	21,5	26,6	37,0	3,1	0,6	2,2	31,0	0,3	7,0	0,0		
Mujer	100,0	34,8	8,4	9,8	16,5	37,7	1,8	0,2	1,8	33,9	6,1	21,4	0,0		
2019 TOTAL	100,0	45,8	7,7	16,3	21,8	38,1	2,5	0,4	2,2	33,1	2,8	13,4	0,0		
Hombre	100,0	54,5	7,3	21,2	26,0	37,8	3,1	0,5	2,4	31,8	0,2	7,5	0,0		
Mujer	100,0	33,5	8,2	9,4	15,9	38,6	1,6	0,2	2,0	34,8	6,2	21,6	0,0		
El Salvador															
2012 TOTAL	100,0	53,8	8,1	17,2	28,5	34,0	3,8	0,5	1,0	28,8	4,4	7,7	0,1		
Hombre	100,0	62,2	7,8	22,3	32,1	29,5	4,4	0,6	1,3	23,2	0,6	7,6	0,1		
Mujer	100,0	42,0	8,6	10,1	23,3	40,3	2,9	0,2	0,6	36,6	9,6	8,0	0,1		
2015 TOTAL	100,0	55,0	7,6	17,4	29,9	33,5	4,0	0,4	1,2	27,9	4,5	6,9	0,2		
Hombre	100,0	63,7	7,4	22,6	33,7	29,3	4,8	0,5	1,5	22,5	0,6	6,1	0,2		
Mujer	100,0	42,6	7,9	10,0	24,6	39,3	2,9	0,2	0,7	35,5	9,9	7,9	0,2		
2018 TOTAL	100,0	56,6	7,7	18,6	30,3	32,9	4,1	0,4	1,4	27,0	4,4	5,9	0,2		
Hombre	100,0	65,3	7,3	23,4	34,5	28,7	5,1	0,5	1,5	21,5	0,8	5,0	0,2		

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
Mujer	100,0	44,3	8,3	11,7	24,4	38,7	2,5	0,2	1,2	34,8	9,6	7,2	0,1	
2019 TOTAL	100,0	55,9	7,6	19,1	29,2	33,3	4,1	0,3	1,4	27,5	4,7	5,7	0,4	
Hombre	100,0	65,8	7,4	24,5	34,0	28,6	4,4	0,5	1,6	22,1	0,6	4,6	0,4	
Mujer	100,0	41,9	8,0	11,4	22,5	40,1	3,7	0,1	1,0	35,3	10,4	7,3	0,4	
Guatemala														
2012 TOTAL	100,0	49,3	5,3	20,8	23,1	33,6	2,5	0,3	1,2	29,6	3,5	13,7	0,0	
Hombre	100,0	59,0	4,3	27,1	27,6	29,4	2,4	0,5	1,1	25,4	0,3	11,3	0,0	
Mujer	100,0	32,5	7,0	10,0	15,4	40,9	2,6	0,1	1,3	36,9	9,1	17,6	0,0	
2015 TOTAL	100,0	57,4	6,2	21,1	30,1	30,0	2,5	0,2	0,8	26,5	2,9	9,7	0,0	
Hombre	100,0	64,5	4,5	25,4	34,5	26,9	2,5	0,3	0,8	23,3	0,1	8,4	0,0	
Mujer	100,0	43,1	9,5	12,3	21,3	36,1	2,5	0,1	0,7	32,8	8,6	12,3	0,0	
2018 TOTAL	100,0	55,0	6,2	21,4	27,4	30,9	2,4	0,3	0,7	27,5	4,4	9,7	0,0	
Hombre	100,0	63,2	5,1	26,3	31,7	28,3	2,6	0,4	0,7	24,6	0,1	8,5	0,0	
Mujer	100,0	39,3	8,2	12,0	19,0	35,9	2,0	0,1	0,6	33,2	12,8	12,1	0,0	
2019 TOTAL	100,0	59,3	6,7	23,9	28,8	28,2	2,5	0,3	0,8	24,6	4,1	8,4	0,0	
Hombre	100,0	66,9	5,5	28,7	32,6	26,0	2,8	0,4	0,8	22,0	0,2	7,0	0,0	
Mujer	100,0	44,5	8,9	14,4	21,2	32,5	1,8	0,1	1,0	29,6	11,8	11,1	0,0	
Honduras														
2012 TOTAL	100,0	39,8	6,6	15,1	18,0	44,7	2,7	0,5	1,4	40,1	2,1	13,3	0,0	

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional											Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Asalariados				No Asalariados									
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
Hombre	100,0	41,8	4,6	18,8	18,3	43,7	2,9	0,6	1,2	38,9	0,2	14,3	0,0		
Mujer	100,0	35,9	10,3	8,1	17,5	46,7	2,3	0,3	1,6	42,5	5,8	11,5	0,1		
2015 TOTAL	100,0	44,0	6,4	16,6	21,0	40,3	2,2	0,4	1,6	36,1	2,7	12,9	0,1		
Hombre	100,0	49,1	4,8	22,5	21,8	38,3	2,5	0,5	1,6	33,7	0,3	12,2	0,1		
Mujer	100,0	35,7	9,0	7,1	19,6	43,6	1,8	0,2	1,5	40,1	6,6	14,0	0,0		
2018 TOTAL	100,0	43,4	5,8	17,9	19,7	40,3	2,9	0,4	1,8	35,2	3,3	13,0	0,1		
Hombre	100,0	50,2	4,2	24,5	21,6	37,3	2,9	0,6	1,8	31,9	0,7	11,7	0,1		
Mujer	100,0	32,8	8,3	7,8	16,7	45,0	2,9	0,1	1,8	40,2	7,3	14,9	0,1		
2019 TOTAL	100,0	45,4	6,3	17,9	21,2	39,4	2,6	0,4	1,7	34,8	2,7	12,3	0,1		
Hombre	100,0	50,2	4,2	23,6	22,3	37,4	2,6	0,5	1,5	32,8	0,3	11,9	0,2		
Mujer	100,0	37,3	9,9	8,1	19,3	42,9	2,7	0,2	1,9	38,2	6,7	13,0	0,0		
México															
2012 TOTAL	100,0	59,9	11,2	17,9	30,9	26,8	3,8	0,7	1,6	20,6	4,5	6,1	2,6		
Hombre	100,0	64,3	9,5	21,7	33,1	27,6	4,8	1,0	1,9	19,9	0,6	4,4	3,0		
Mujer	100,0	52,9	13,8	11,7	27,4	25,5	2,1	0,3	1,3	21,8	10,9	8,9	1,8		
2015 TOTAL	100,0	59,9	10,3	17,4	32,2	26,7	3,7	0,6	1,8	20,7	4,7	5,3	3,3		
Hombre	100,0	63,9	8,5	21,0	34,4	27,7	4,7	0,8	2,0	20,1	0,7	3,9	3,8		
Mujer	100,0	53,4	13,1	11,6	28,7	25,2	2,0	0,3	1,4	21,5	11,3	7,7	2,4		
2018 TOTAL	100,0	60,1	9,6	17,0	33,6	27,1	4,0	0,7	1,9	20,4	4,3	4,5	4,0		

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
Hombre	100,0	63,3	7,9	20,2	35,2	28,3	5,1	1,0	2,1	20,1	0,6	3,1	4,6	
Mujer	100,0	54,9	12,3	11,7	30,9	25,1	2,2	0,3	1,6	20,9	10,2	6,7	3,1	
2019 TOTAL	100,0	59,7	9,4	17,1	33,2	27,4	4,1	0,7	2,0	20,6	4,4	4,6	4,0	
Hombre	100,0	63,3	7,6	20,5	35,1	28,2	5,3	0,9	2,1	19,9	0,7	3,2	4,6	
Mujer	100,0	54,2	12,2	11,9	30,2	26,0	2,2	0,3	1,7	21,8	10,1	6,7	3,0	
Panamá														
2012 TOTAL	100,0	63,3	15,3	8,6	39,4	27,2	1,9	0,9	1,6	22,8	4,7	4,8	0,0	
Hombre	100,0	65,1	11,8	10,9	42,4	30,8	2,3	1,1	1,8	25,6	0,8	3,3	0,0	
Mujer	100,0	60,6	20,8	5,1	34,8	21,5	1,3	0,5	1,3	18,4	10,7	7,2	0,0	
2015 TOTAL	100,0	62,0	15,8	8,3	37,9	29,4	2,2	0,9	1,8	24,5	4,3	4,3	0,0	
Hombre	100,0	63,1	12,6	10,5	40,0	32,6	2,7	1,3	1,6	27,1	1,0	3,2	0,0	
Mujer	100,0	60,2	20,4	5,0	34,8	24,5	1,4	0,4	2,2	20,5	9,2	6,1	0,0	
2018 TOTAL	100,0	58,5	15,7	7,7	35,1	32,7	1,9	1,2	2,0	27,5	4,0	4,7	0,0	
Hombre	100,0	60,4	12,7	9,8	37,9	35,3	2,3	1,6	2,0	29,3	0,8	3,4	0,0	
Mujer	100,0	55,7	20,0	4,6	31,1	28,9	1,3	0,7	2,1	24,9	8,7	6,6	0,1	
2019 TOTAL	100,0	56,2	15,3	7,0	33,9	33,7	1,8	1,1	2,2	28,7	4,6	5,5	0,0	
Hombre	100,0	58,2	12,6	9,4	36,2	37,1	2,1	1,4	2,3	31,3	0,9	3,9	0,0	
Mujer	100,0	53,3	19,0	3,7	30,6	29,1	1,4	0,7	2,0	25,0	9,9	7,7	0,0	

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados				Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros		
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos				No profesionales, técnicos o administrativos	
Paraguay														
2012	TOTAL	100,0	43,5	9,2	14,0	20,2	40,3	4,3	1,3	1,4	33,5	6,3	8,4	1,6
	Hombre	100,0	50,2	8,1	17,9	24,2	37,9	5,3	1,6	1,6	29,4	0,8	8,8	2,2
	Mujer	100,0	33,8	10,8	8,3	14,6	43,8	2,8	0,7	1,0	39,2	14,1	7,7	0,7
2015	TOTAL	100,0	45,0	11,0	13,6	20,4	35,3	4,0	0,8	2,0	28,6	7,1	8,7	3,8
	Hombre	100,0	51,2	9,0	17,2	25,0	37,3	5,6	0,9	1,7	29,2	0,7	6,5	4,3
	Mujer	100,0	36,3	13,7	8,6	14,0	32,5	1,7	0,7	2,4	27,7	16,1	12,0	3,2
2018	TOTAL	100,0	46,6	10,1	13,4	23,1	35,4	4,4	0,9	1,9	28,1	7,6	8,2	2,3
	Hombre	100,0	52,8	8,2	17,2	27,5	37,1	5,8	1,3	1,8	28,2	1,0	6,0	3,0
	Mujer	100,0	37,4	12,9	7,8	16,6	32,8	2,2	0,4	2,2	28,0	17,2	11,3	1,3
2019	TOTAL	100,0	45,4	10,0	13,1	22,3	35,5	4,4	0,8	2,2	28,1	7,6	8,1	3,4
	Hombre	100,0	52,0	8,5	17,1	26,5	36,6	5,6	1,1	2,0	27,9	0,9	6,0	4,5
	Mujer	100,0	36,1	12,2	7,4	16,6	34,0	2,7	0,4	2,5	28,4	17,0	11,0	1,9
Perú														
2012	TOTAL	100,0	45,3	9,4	12,0	23,9	40,2	4,3	1,1	1,7	33,0	2,6	11,6	0,3
	Hombre	100,0	51,3	9,5	13,8	28,0	41,6	5,5	1,7	2,2	32,1	0,3	6,5	0,3
	Mujer	100,0	37,6	9,3	9,6	18,7	38,3	2,7	0,4	1,1	34,2	5,6	18,1	0,3
2015	TOTAL	100,0	47,2	9,1	13,6	24,6	39,2	3,5	0,7	1,6	33,5	2,5	11,1	0,1
	Hombre	100,0	53,1	8,7	15,8	28,6	40,7	4,4	1,0	2,0	33,3	0,3	5,9	0,1

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional											Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Asalariados				No Asalariados									
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
Mujer	100,0	39,5	9,5	10,7	19,3	37,3	2,3	0,3	1,1	33,7	5,3	17,8	0,0		
2018 TOTAL	100,0	46,4	8,7	13,9	23,8	41,4	3,4	0,6	2,0	35,4	2,3	9,8	0,0		
Hombre	100,0	51,8	8,2	15,9	27,7	42,5	4,3	0,9	2,4	34,9	0,2	5,5	0,0		
Mujer	100,0	39,7	9,3	11,5	18,9	40,1	2,3	0,3	1,4	36,1	4,9	15,3	0,0		
2019 TOTAL	100,0	46,4	8,7	14,1	23,6	40,9	3,3	0,6	2,2	34,8	2,5	10,1	0,1		
Hombre	100,0	52,3	8,3	16,4	27,6	41,7	4,0	0,9	2,7	34,2	0,2	5,8	0,1		
Mujer	100,0	39,0	9,2	11,2	18,7	40,0	2,5	0,3	1,6	35,7	5,3	15,6	0,0		
República Dominicana															
2012 TOTAL	100,0	46,7	13,2	6,4	27,1	45,9	2,5	0,9	2,0	40,5	5,6	1,8	0,0		
Hombre	100,0	43,1	10,3	6,3	26,5	54,7	2,9	1,3	2,1	48,4	0,8	1,4	0,0		
Mujer	100,0	53,0	18,4	6,4	28,1	30,5	1,8	0,4	1,8	26,5	14,1	2,4	0,0		
2015 TOTAL	100,0	49,2	13,3	8,4	27,5	42,2	2,4	0,9	1,8	37,2	5,8	2,2	0,6		
Hombre	100,0	46,5	10,2	8,0	28,3	50,6	2,9	1,2	1,9	44,8	0,7	1,5	0,6		
Mujer	100,0	53,5	18,3	9,0	26,2	28,7	1,5	0,4	1,6	25,1	13,8	3,4	0,6		
2018 TOTAL	100,0	50,0	14,1	8,0	27,9	41,6	2,3	0,9	1,8	36,4	5,7	1,8	1,0		
Hombre	100,0	46,6	11,0	7,0	28,7	50,7	3,1	1,2	2,1	44,3	0,7	1,0	1,0		
Mujer	100,0	55,1	18,9	9,5	26,6	27,6	1,2	0,5	1,5	24,5	13,3	3,0	1,0		
2019 TOTAL	100,0	51,7	13,6	10,2	27,9	40,2	2,5	0,7	1,8	35,2	5,6	1,6	0,9		
Hombre	100,0	48,2	10,4	8,8	29,0	49,1	3,1	1,0	2,1	42,9	0,8	0,9	1,0		

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados				Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros		
		Total	Público	Privado		Total	Empleadores		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos				No profesionales, técnicos o administrativos	
Mujer	100,0	56,8	18,4	12,2	26,3	27,1	1,6	0,2	1,4	23,9	12,7	2,5	0,8	
Uruguay														
2012 TOTAL	100,0	68,2	14,8	11,1	42,4	25,9	3,1	1,6	3,9	17,3	4,4	1,3	0,2	
Hombre	100,0	70,4	12,9	11,6	45,9	28,6	4,0	2,2	3,8	18,6	0,0	0,7	0,2	
Mujer	100,0	65,6	17,0	10,4	38,1	22,6	2,0	0,9	4,1	15,6	9,7	1,9	0,3	
2015 TOTAL	100,0	68,5	14,7	10,9	42,9	26,4	2,6	1,5	4,0	18,3	3,8	0,9	0,3	
Hombre	100,0	69,8	12,5	11,2	46,1	29,4	3,3	2,0	3,9	20,2	0,0	0,5	0,3	
Mujer	100,0	67,0	17,3	10,6	39,0	22,8	1,8	0,9	4,1	16,0	8,5	1,4	0,3	
2018 TOTAL	100,0	67,6	15,0	10,5	42,1	27,4	2,3	1,5	4,5	19,2	3,9	0,8	0,4	
Hombre	100,0	68,3	12,7	10,9	44,7	31,0	2,9	1,9	4,4	21,7	0,0	0,4	0,3	
Mujer	100,0	66,7	17,7	10,1	38,9	23,1	1,5	0,9	4,5	16,2	8,6	1,2	0,4	
2019 TOTAL	100,0	67,9	15,4	10,6	41,9	27,4	2,3	1,4	4,4	19,3	3,6	0,8	0,4	
Hombre	100,0	68,6	13,2	10,9	44,5	30,5	3,1	1,7	4,4	21,3	0,0	0,5	0,3	
Mujer	100,0	67,0	18,1	10,3	38,6	23,6	1,4	0,9	4,4	16,8	7,8	1,1	0,4	

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por categoría en la ocupación, tamaño del establecimiento y sexo.

b/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC en el marco de la emergencia estadística declarada en el 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina.

▶ **CUADRO 10. AMÉRICA LATINA: PROMEDIOS PONDERADOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL, SEGÚN PAÍS, AÑO Y SEXO. AÑOS: 2012 - 2019**

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados					No Asalariados					Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Patrones		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
América Latina ^{a/}														
2012	TOTAL	100,0	62,6	12,3	11,3	39,0	25,1	2,6	1,5	3,1	18,0	6,9	3,6	1,8
	Hombre	100,0	65,1	9,0	13,7	42,4	29,3	3,3	1,8	3,2	20,9	0,9	2,4	2,3
	Mujer	100,0	59,3	16,8	8,1	34,4	19,6	1,5	1,1	2,9	14,1	14,9	5,1	1,1
2015	TOTAL	100,0	61,3	12,0	11,0	38,2	26,6	2,8	1,8	3,2	18,9	6,6	3,2	2,3
	Hombre	100,0	62,6	8,8	13,2	40,5	31,5	3,5	2,2	3,4	22,3	0,8	2,2	3,0
	Mujer	100,0	59,5	16,4	8,0	35,2	20,2	1,7	1,2	2,9	14,3	14,2	4,7	1,4
2018	TOTAL	100,0	59,3	12,0	11,7	35,6	28,1	3,1	2,1	3,3	19,7	6,8	2,8	3,1
	Hombre	100,0	60,7	8,8	14,2	37,7	32,5	3,9	2,4	3,3	22,8	1,0	1,9	3,9
	Mujer	100,0	57,4	16,1	8,3	33,0	22,3	1,9	1,6	3,2	15,6	14,3	4,0	2,1
2019	TOTAL	100,0	59,0	11,8	11,7	35,6	28,5	3,1	2,0	3,5	20,0	6,6	2,8	3,0
	Hombre	100,0	60,5	8,7	14,2	37,6	32,8	3,9	2,4	3,4	23,1	1,0	1,9	3,8
	Mujer	100,0	57,2	15,8	8,4	33,0	22,9	2,0	1,5	3,5	15,9	13,8	4,0	2,0
Países de la Subregión Andina ^{a,b/}														
2012	TOTAL	100,0	43,7	6,3	12,0	25,4	44,8	4,1	0,9	3,4	36,6	3,2	8,0	0,2
	Hombre	100,0	47,8	6,1	14,2	27,5	47,1	5,2	1,3	3,6	37,0	0,3	4,6	0,2

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Patronos		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
Mujer	100,0	38,1	6,6	9,0	22,6	41,8	2,5	0,4	3,0	36,0	7,2	12,6	0,3	
2015 TOTAL	100,0	46,0	6,0	12,1	27,9	43,4	3,3	0,6	3,5	35,9	3,1	7,3	0,1	
Hombre	100,0	49,2	5,7	14,1	29,4	46,4	4,3	0,9	3,7	37,5	0,3	4,1	0,1	
Mujer	100,0	41,8	6,4	9,5	25,9	39,6	2,1	0,3	3,2	33,9	6,7	11,7	0,2	
2018 TOTAL	100,0	46,0	5,8	12,0	28,2	44,3	3,3	0,6	3,6	36,7	2,7	6,9	0,1	
Hombre	100,0	48,3	5,4	13,7	29,2	47,4	4,2	0,9	3,8	38,5	0,3	3,9	0,2	
Mujer	100,0	43,0	6,3	9,8	26,9	40,1	2,1	0,3	3,3	34,3	5,9	10,9	0,1	
2019 TOTAL	100,0	47,0	5,9	12,6	28,6	42,7	3,0	0,6	3,6	35,5	2,8	7,3	0,2	
Hombre	100,0	50,2	5,5	14,6	30,2	45,0	3,6	0,9	3,7	36,8	0,3	4,2	0,3	
Mujer	100,0	42,8	6,3	9,9	26,6	39,6	2,1	0,3	3,4	33,8	6,1	11,4	0,1	
Mujer	100,0	26,6	8,7	8,2	9,7	40,0	1,6	0,2	2,1	36,2	4,7	28,5	0,2	
Países de la Subregión de Centro América y México ^{a,c/}														
2012 TOTAL	100,0	61,1	11,4	18,3	31,3	25,1	4,1	0,8	1,6	18,6	4,6	5,9	3,4	
Hombre	100,0	65,3	9,8	22,2	33,3	25,9	5,3	1,1	1,9	17,7	0,7	4,1	4,0	
Mujer	100,0	54,1	13,9	12,1	28,1	23,7	2,1	0,3	1,2	20,1	11,0	8,8	2,4	
2015 TOTAL	100,0	60,5	10,3	17,7	32,5	25,3	3,9	0,6	1,8	18,9	4,8	5,0	4,3	
Hombre	100,0	64,3	8,7	21,3	34,4	26,4	5,1	0,9	2,1	18,3	0,7	3,5	5,0	

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional												
		Asalariados				No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Patronos		Independientes					
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos				
Mujer	100,0	54,3	13,1	11,8	29,4	23,6	2,0	0,3	1,4	19,9	11,5	7,5	3,1	
2018 TOTAL	100,0	60,8	9,5	17,0	34,3	25,6	4,3	0,8	2,0	18,5	4,2	4,2	5,2	
Hombre	100,0	63,5	7,8	20,3	35,4	27,0	5,6	1,0	2,2	18,2	0,6	2,8	6,0	
Mujer	100,0	56,4	12,2	11,8	32,4	23,3	2,3	0,3	1,6	19,0	10,0	6,4	4,0	
2019 TOTAL	100,0	60,1	9,2	17,1	33,8	26,0	4,4	0,7	2,0	18,9	4,3	4,3	5,2	
Hombre	100,0	63,3	7,5	20,4	35,4	27,0	5,8	1,0	2,2	18,0	0,7	2,9	6,1	
Mujer	100,0	55,2	11,9	11,9	31,4	24,6	2,3	0,3	1,8	20,3	9,9	6,5	3,9	
Países de la Subregión del Cono Sur ^{a,d/}														
2012 TOTAL	100,0	62,5	12,3	10,1	40,2	26,7	2,4	1,5	3,2	19,6	6,9	3,2	0,7	
Hombre	100,0	64,1	8,9	11,5	43,7	32,2	3,0	1,9	3,4	24,0	0,9	1,9	0,8	
Mujer	100,0	60,3	16,8	8,2	35,3	19,3	1,6	1,0	2,9	13,8	15,0	4,9	0,5	
2015 TOTAL	100,0	61,3	12,0	9,9	39,4	28,4	2,7	1,7	3,3	20,7	6,6	3,0	0,8	
Hombre	100,0	61,9	8,8	11,2	41,9	34,5	3,3	2,2	3,6	25,5	0,8	1,8	1,0	
Mujer	100,0	60,5	16,3	8,1	36,1	20,3	1,9	1,1	2,9	14,4	14,1	4,5	0,5	
2018 TOTAL	100,0	59,6	12,2	10,9	36,5	30,4	2,9	2,0	3,4	22,1	6,9	2,4	0,7	
Hombre	100,0	60,6	9,1	12,9	38,7	36,0	3,6	2,4	3,6	26,4	1,0	1,5	0,8	
Mujer	100,0	58,3	16,2	8,5	33,6	23,3	2,0	1,4	3,3	16,6	14,4	3,5	0,5	

▶ Continúa...

Países, año y sexo	TOTAL	Categoría Ocupacional													
		Asalariados					No Asalariados						Servicio Doméstico	Trabajadores Familiares Auxiliares	Otros
		Total	Público	Privado		Total	Patronos		Independientes						
				Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores		Establecimientos de 5 o menos trabajadores	Establecimientos de 6 y más trabajadores	Profesionales, técnicos o administrativos	No profesionales, técnicos o administrativos					
2019 TOTAL	100,0	59,5	12,0	10,9	36,5	30,8	2,8	1,9	3,6	22,5	6,8	2,3	0,7		
Hombre	100,0	60,4	8,9	12,8	38,7	36,3	3,4	2,4	3,6	26,9	1,0	1,4	0,8		
Mujer	100,0	58,3	15,9	8,6	33,8	23,8	2,1	1,4	3,6	16,8	14,1	3,4	0,5		
Mujer	100,0	64,3	18,2	17,4	28,7	20,6	1,9	0,2	3,2	15,3	11,7	3,0	0,3		

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por categoría en la ocupación, tamaño del establecimiento y sexo.

b/ Los países incluidos son: Bolivia (Estado Plurin. de), Colombia, Ecuador y Perú.

c/ Los países incluidos son: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y República Dominicana.

d/ Los países incluidos son: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

► **CUADRO 11. AMÉRICA LATINA: PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN PAÍS, AÑO Y SEXO. AÑOS: 2012 - 2019**

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
América Latina ^{a/}											
2012	Total	100,0	11,5	0,4	13,8	8,2	22,6	5,5	5,7	31,8	0,5
	Hombres	100,0	15,7	0,6	15,4	13,7	21,1	8,0	5,7	19,2	0,6
	Mujeres	100,0	5,8	0,2	11,7	0,9	24,5	2,2	5,6	48,8	0,4
2015	Total	100,0	10,7	0,4	13,5	7,9	23,5	5,6	6,0	32,0	0,4
	Hombres	100,0	14,8	0,6	15,3	13,4	21,8	8,2	6,0	19,4	0,5
	Mujeres	100,0	5,3	0,2	11,2	0,6	25,7	2,1	5,9	48,8	0,3
2018	Total	100,0	9,9	0,4	12,9	7,1	24,1	5,8	5,8	33,3	0,5
	Hombres	100,0	14,0	0,5	14,6	12,2	22,9	8,8	6,1	20,4	0,6
	Mujeres	100,0	4,6	0,2	10,8	0,6	25,8	2,0	5,5	50,1	0,4
2019	Total	100,0	9,7	0,4	13,0	6,9	24,4	6,0	5,9	33,3	0,4
	Hombres	100,0	13,8	0,6	14,8	11,9	22,9	9,0	6,2	20,3	0,5
	Mujeres	100,0	4,6	0,2	10,7	0,6	26,2	2,2	5,5	49,7	0,3
Argentina ^{b/}											
2012	Total
	Hombres
	Mujeres
2015	Total
	Hombres
	Mujeres

► Continúa...

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2018	Total	100,0	0,9	0,9	11,2	9,1	22,2	7,2	10,4	35,9	2,2
	Hombres	100,0	1,3	1,3	13,9	15,6	22,7	11,0	10,5	21,0	2,7
	Mujeres	100,0	0,3	0,4	7,8	0,7	21,6	2,2	10,2	55,1	1,6
2019	Total	100,0	1,0	0,8	11,4	9,0	22,2	7,4	10,8	36,2	1,1
	Hombres	100,0	1,5	1,2	14,1	15,4	22,7	11,4	11,2	21,3	1,3
	Mujeres	100,0	0,3	0,3	7,9	0,8	21,7	2,3	10,3	55,5	0,9
Bolivia (Estado Pluri. de)											
2012	Total	100,0	31,9	0,6	9,9	7,3	22,4	7,2	1,0	19,6	0,2
	Hombres	100,0	33,3	0,7	10,7	12,5	14,3	11,5	0,9	15,9	0,2
	Mujeres	100,0	30,1	0,3	9,0	0,7	32,7	1,7	1,0	24,3	0,2
2015	Total	100,0	31,4	0,4	10,3	9,3	22,0	7,3	1,1	18,1	0,1
	Hombres	100,0	32,3	0,5	10,8	15,4	13,4	11,3	1,1	15,2	0,1
	Mujeres	100,0	30,2	0,2	9,5	0,8	34,1	1,6	1,3	22,1	0,2
2018	Total	100,0	32,1	0,3	9,9	8,6	21,7	7,7	1,1	18,6	0,0
	Hombres	100,0	33,0	0,5	10,4	14,8	13,2	12,4	1,1	14,6	0,0
	Mujeres	100,0	30,9	0,1	9,3	0,4	33,0	1,4	1,1	23,8	0,0
2019	Total	100,0	31,9	0,4	9,5	8,1	23,4	7,2	1,1	18,5	0,0
	Hombres	100,0	32,1	0,6	10,3	14,0	14,8	12,0	1,1	15,1	0,0
	Mujeres	100,0	31,7	0,1	8,5	0,7	34,0	1,2	1,1	22,7	0,0
Brasil											
2012	Total	100,0	12,1	0,5	13,6	8,4	22,8	6,0	6,1	30,6	0,0
	Hombres	100,0	16,4	0,7	15,1	13,9	21,8	8,7	6,2	17,1	0,0
	Mujeres	100,0	6,1	0,2	11,5	0,9	24,2	2,3	6,0	48,8	0,0

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2015	Total	100,0	10,7	0,5	13,1	8,2	23,8	6,1	6,4	31,3	0,0
	Hombres	100,0	14,8	0,6	14,8	13,8	22,5	9,0	6,5	18,0	0,0
	Mujeres	100,0	5,2	0,2	10,8	0,6	25,6	2,2	6,2	49,1	0,0
2018	Total	100,0	9,7	0,4	12,0	7,3	24,9	6,4	6,4	32,9	0,0
	Hombres	100,0	13,8	0,6	13,6	12,5	24,0	9,7	6,7	19,1	0,1
	Mujeres	100,0	4,3	0,2	10,0	0,6	26,0	2,2	6,0	50,7	0,0
2019	Total	100,0	9,5	0,4	11,9	7,2	24,8	6,6	6,5	33,1	0,0
	Hombres	100,0	13,6	0,6	13,6	12,4	23,8	9,9	6,8	19,3	0,0
	Mujeres	100,0	4,2	0,2	9,8	0,6	26,1	2,3	6,0	50,7	0,0
Chile											
2012	Total	100,0	13,3	0,7	11,6	8,3	19,7	7,3	11,8	27,4	0,0
	Hombres	100,0	18,4	1,0	13,5	13,0	16,9	10,4	10,4	16,4	0,0
	Mujeres	100,0	5,6	0,3	8,7	1,2	23,8	2,8	13,8	44,0	0,0
2015	Total	100,0	12,2	0,8	11,1	8,6	19,8	7,4	12,3	27,8	0,0
	Hombres	100,0	17,1	1,0	12,7	13,5	17,6	10,3	10,9	16,8	0,0
	Mujeres	100,0	5,0	0,3	9,0	1,4	23,0	3,3	14,2	43,8	0,0
2018	Total	100,0	11,7	1,1	10,3	8,4	23,0	8,7	8,6	28,1	0,0
	Hombres	100,0	15,9	1,5	12,0	13,6	20,0	12,0	8,0	17,0	0,0
	Mujeres	100,0	5,7	0,4	8,0	1,2	27,3	3,9	9,5	43,9	0,0
2019	Total	100,0	11,7	1,1	9,9	8,6	22,9	8,5	8,5	28,9	0,0
	Hombres	100,0	16,2	1,6	11,5	13,6	19,9	11,7	7,8	17,6	0,0
	Mujeres	100,0	5,3	0,5	7,6	1,5	27,0	3,9	9,4	44,7	0,0

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
Colombia											
2012	Total	100,0	18,6	0,5	12,8	6,0	26,7	8,3	8,0	19,0	0,0
	Hombres	100,0	26,2	0,7	11,7	9,8	22,3	11,7	7,1	10,4	0,0
	Mujeres	100,0	7,9	0,3	14,4	0,6	33,0	3,5	9,2	31,1	0,0
2015	Total	100,0	17,0	0,5	11,8	6,2	27,4	8,2	9,0	19,8	0,0
	Hombres	100,0	24,0	0,7	11,5	10,3	22,6	11,8	7,9	11,2	0,0
	Mujeres	100,0	7,3	0,3	12,3	0,7	34,2	3,2	10,4	31,6	0,0
2018	Total	100,0	17,7	0,6	12,0	6,2	26,8	8,0	9,2	19,5	0,0
	Hombres	100,0	24,6	0,7	11,3	10,1	22,5	11,6	7,8	11,3	0,0
	Mujeres	100,0	7,9	0,3	13,1	0,8	32,8	2,9	11,1	31,1	0,0
2019	Total	100,0	16,9	0,6	11,8	6,8	27,2	7,9	8,9	19,9	0,0
	Hombres	100,0	23,8	0,8	11,1	11,0	22,8	11,6	7,3	11,7	0,0
	Mujeres	100,0	7,0	0,3	12,8	1,0	33,4	2,6	11,2	31,7	0,0
Costa Rica											
2012	Total	100,0	10,4	1,8	9,9	6,3	25,3	7,1	3,0	35,9	0,3
	Hombres	100,0	15,0	2,6	11,0	9,8	23,1	10,1	2,6	25,6	0,3
	Mujeres	100,0	2,9	0,6	8,3	0,5	28,8	2,3	3,6	52,6	0,3
2015	Total	100,0	12,4	1,5	10,9	6,7	24,0	5,6	2,9	36,0	0,2
	Hombres	100,0	17,4	2,1	12,4	10,4	21,8	7,6	2,9	25,3	0,1
	Mujeres	100,0	4,2	0,5	8,4	0,6	27,6	2,3	2,8	53,4	0,2
2018	Total	100,0	12,4	1,3	10,8	6,9	23,7	7,2	3,0	34,1	0,6
	Hombres	100,0	17,2	1,8	11,6	10,8	21,5	9,8	3,2	23,6	0,5
	Mujeres	100,0	4,3	0,4	9,5	0,4	27,3	2,8	2,8	51,7	0,7

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2019	Total	100,0	12,0	1,2	10,4	6,9	22,5	7,5	3,1	36,1	0,4
	Hombres	100,0	17,0	1,6	11,5	10,7	19,9	10,5	2,7	25,8	0,4
	Mujeres	100,0	4,1	0,5	8,6	0,8	26,6	2,9	3,7	52,4	0,3
Ecuador											
2012	Total	100,0	28,5	0,4	10,4	6,2	25,6	5,9	6,0	16,9	0,0
	Hombres	100,0	33,2	0,5	10,9	9,8	19,5	8,7	6,4	10,9	0,0
	Mujeres	100,0	21,3	0,2	9,7	0,7	34,9	1,8	5,4	26,0	0,0
2015	Total	100,0	26,9	0,5	11,0	7,4	24,2	7,0	4,4	18,7	0,0
	Hombres	100,0	29,6	0,7	11,6	12,0	18,4	10,1	4,5	13,1	0,0
	Mujeres	100,0	22,9	0,3	10,1	0,6	32,6	2,5	4,2	26,8	0,0
2018	Total	100,0	29,3	0,4	10,9	6,5	24,3	6,6	5,6	16,3	0,0
	Hombres	100,0	31,5	0,5	11,7	10,8	18,9	9,8	5,6	11,3	0,0
	Mujeres	100,0	26,3	0,2	9,9	0,6	31,9	2,1	5,7	23,3	0,0
2019	Total	100,0	30,2	0,4	10,3	5,9	24,4	6,6	5,8	16,4	0,0
	Hombres	100,0	32,3	0,5	11,2	9,9	19,2	9,9	5,8	11,2	0,0
	Mujeres	100,0	27,4	0,2	9,0	0,4	31,8	1,9	5,7	23,5	0,0
El Salvador											
2012	Total	100,0	21,0	0,4	15,5	5,1	28,7	4,3	5,4	19,5	0,0
	Hombres	100,0	32,5	0,6	13,7	8,5	19,5	6,5	6,2	12,5	0,0
	Mujeres	100,0	5,0	0,2	18,0	0,2	41,5	1,3	4,3	29,4	0,0
2015	Total	100,0	18,2	0,6	16,1	5,4	30,4	4,7	5,6	18,9	0,0
	Hombres	100,0	28,3	0,8	14,2	9,1	21,0	7,1	6,9	12,5	0,0
	Mujeres	100,0	3,8	0,3	18,9	0,4	43,6	1,3	3,9	27,8	0,0

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2018	Total	100,0	16,7	0,9	15,1	6,3	31,5	4,6	6,3	18,6	0,0
	Hombres	100,0	26,2	1,1	13,9	10,4	22,1	6,9	7,3	12,2	0,0
	Mujeres	100,0	3,4	0,5	16,8	0,5	44,7	1,4	4,9	27,7	0,0
2019	Total	100,0	16,4	0,8	14,9	6,8	31,0	4,7	6,2	19,2	0,0
	Hombres	100,0	25,5	0,9	13,6	11,4	21,5	7,1	7,1	12,8	0,0
	Mujeres	100,0	3,4	0,5	16,7	0,4	44,4	1,5	4,9	28,2	0,0
Guatemala											
2012	Total	100,0	32,3	0,3	13,4	5,8	26,4	3,3	3,3	15,2	0,0
	Hombres	100,0	43,8	0,4	12,4	9,0	17,5	4,7	3,6	8,8	0,0
	Mujeres	100,0	12,6	0,1	15,1	0,2	41,8	0,8	2,8	26,4	0,0
2015	Total	100,0	32,0	0,3	12,8	5,6	25,3	3,8	4,0	16,1	0,0
	Hombres	100,0	43,0	0,5	10,6	8,3	19,6	5,3	4,1	8,8	0,0
	Mujeres	100,0	10,0	0,1	17,3	0,2	36,8	0,9	3,7	30,8	0,0
2018	Total	100,0	33,1	0,4	12,8	5,7	23,5	3,9	5,1	15,5	0,0
	Hombres	100,0	44,2	0,6	10,3	8,6	17,0	5,4	5,0	8,9	0,0
	Mujeres	100,0	11,9	0,2	17,4	0,1	36,1	0,8	5,2	28,2	0,0
2019	Total	100,0	31,2	0,5	11,6	6,8	24,0	3,8	4,9	17,1	0,0
	Hombres	100,0	41,3	0,6	9,6	10,1	18,0	5,3	5,0	10,0	0,0
	Mujeres	100,0	11,5	0,2	15,6	0,4	35,8	0,9	4,7	30,9	0,0
Honduras											
2012	Total	100,0	38,6	0,4	13,4	5,4	21,9	3,3	2,9	14,1	0,1
	Hombres	100,0	52,6	0,5	9,8	8,0	14,4	4,5	2,9	7,3	0,0
	Mujeres	100,0	11,6	0,2	20,3	0,4	36,3	1,0	2,9	27,1	0,2

▶ Continúa...

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2015	Total	100,0	30,1	0,9	14,8	5,6	23,6	3,5	4,5	16,9	0,1
	Hombres	100,0	43,7	1,1	11,4	9,0	16,1	5,2	4,4	9,1	0,1
	Mujeres	100,0	8,1	0,5	20,5	0,2	35,9	0,7	4,5	29,6	0,1
2018	Total	100,0	31,8	0,6	13,4	5,6	23,5	3,9	3,8	17,4	0,0
	Hombres	100,0	44,9	0,7	10,8	9,0	15,2	5,8	3,8	9,7	0,0
	Mujeres	100,0	11,4	0,4	17,6	0,3	36,3	1,0	3,8	29,3	0,0
2019	Total	100,0	30,8	1,0	13,5	6,2	23,8	3,7	3,9	17,1	0,0
	Hombres	100,0	43,9	1,3	10,9	9,5	15,7	5,2	3,7	9,7	0,0
	Mujeres	100,0	8,5	0,4	17,9	0,6	37,6	1,1	4,1	29,8	0,0
México											
2012	Total	100,0	14,1	0,4	15,3	7,5	26,5	4,8	1,7	29,1	0,7
	Hombres	100,0	20,1	0,5	15,6	11,6	19,9	6,8	1,5	23,2	0,7
	Mujeres	100,0	4,3	0,2	14,7	0,7	37,3	1,5	1,9	38,8	0,6
2015	Total	100,0	13,8	0,4	16,0	7,8	26,4	4,9	1,6	28,4	0,6
	Hombres	100,0	19,9	0,5	16,4	12,2	19,8	7,0	1,5	22,1	0,6
	Mujeres	100,0	3,9	0,2	15,5	0,7	37,2	1,5	1,8	38,8	0,5
2018	Total	100,0	13,1	0,4	16,6	8,2	26,2	5,2	1,6	28,1	0,6
	Hombres	100,0	18,9	0,5	16,8	12,8	19,7	7,4	1,4	21,8	0,7
	Mujeres	100,0	3,7	0,2	16,4	0,8	36,7	1,7	1,8	38,2	0,5
2019	Total	100,0	12,7	0,4	16,6	7,8	27,4	5,1	1,6	27,8	0,6
	Hombres	100,0	18,5	0,5	17,0	12,3	20,6	7,4	1,4	21,6	0,6
	Mujeres	100,0	3,8	0,2	15,8	0,8	38,0	1,6	1,9	37,5	0,5

▶ Continúa...

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
Panamá											
2012	Total	100,0	16,9	0,8	6,9	10,4	23,2	8,3	9,1	24,5	0,0
	Hombres	100,0	22,3	1,0	7,0	16,0	19,6	11,5	8,4	14,2	0,0
	Mujeres	100,0	8,6	0,5	6,6	1,6	28,7	3,5	10,1	40,4	0,0
2015	Total	100,0	14,8	0,8	7,7	10,0	23,6	8,6	9,3	25,1	0,0
	Hombres	100,0	19,4	1,1	7,6	15,9	20,2	11,8	8,5	15,5	0,0
	Mujeres	100,0	8,0	0,5	7,8	1,3	28,6	4,0	10,4	39,3	0,0
2018	Total	100,0	14,6	0,6	7,6	10,2	23,7	8,9	8,7	25,7	0,0
	Hombres	100,0	19,0	1,0	7,3	16,1	19,8	12,6	8,5	15,8	0,0
	Mujeres	100,0	8,2	0,2	8,0	1,7	29,4	3,5	9,0	40,1	0,0
2019	Total	100,0	14,8	0,8	7,5	9,0	23,5	9,0	9,2	26,2	0,0
	Hombres	100,0	19,3	1,0	7,4	14,5	19,4	13,0	9,1	16,3	0,0
	Mujeres	100,0	8,5	0,5	7,7	1,3	29,2	3,3	9,5	40,0	0,0
Paraguay											
2012	Total	100,0	27,2	0,6	10,5	5,5	25,5	4,2	4,8	21,7	0,0
	Hombres	100,0	30,1	0,8	12,3	9,3	23,3	6,3	4,8	12,9	0,0
	Mujeres	100,0	23,0	0,2	8,0	0,1	28,6	1,2	4,8	34,2	0,0
2015	Total	100,0	20,1	0,5	12,3	6,7	26,6	3,9	5,4	24,5	0,0
	Hombres	100,0	24,1	0,7	14,5	11,3	24,3	5,8	5,4	14,0	0,0
	Mujeres	100,0	14,5	0,4	9,2	0,2	29,8	1,2	5,3	39,5	0,0
2018	Total	100,0	20,5	0,5	11,4	7,1	26,0	3,3	6,3	24,8	0,0
	Hombres	100,0	24,2	0,7	14,1	11,7	23,3	4,7	6,2	15,1	0,0
	Mujeres	100,0	15,0	0,2	7,6	0,3	30,1	1,2	6,5	39,2	0,0

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2019	Total	100,0	20,1	0,4	10,9	7,7	26,5	3,0	5,9	25,3	0,1
	Hombres	100,0	24,2	0,6	12,8	13,0	23,7	4,5	5,5	15,5	0,1
	Mujeres	100,0	14,5	0,1	8,3	0,2	30,5	0,8	6,5	39,1	0,0
Perú ^{ef}											
2012	Total	100,0	26,0	0,2	10,7	5,9	25,9	7,4	5,4	18,5	0,0
	Hombres	100,0	29,6	0,2	11,4	10,0	16,5	11,8	6,1	14,3	0,0
	Mujeres	100,0	21,5	0,1	9,7	0,6	38,0	1,8	4,5	23,8	0,0
2015	Total	100,0	26,9	0,2	9,5	6,6	25,4	8,0	5,5	17,8	0,0
	Hombres	100,0	30,2	0,3	10,2	11,2	16,0	12,9	6,0	13,3	0,0
	Mujeres	100,0	22,7	0,1	8,7	0,6	37,6	1,8	4,9	23,6	0,0
2018	Total	100,0	25,9	0,2	9,1	6,0	27,2	8,1	6,1	17,4	0,0
	Hombres	100,0	29,7	0,3	9,6	10,3	17,3	13,2	6,3	13,3	0,0
	Mujeres	100,0	21,2	0,1	8,4	0,5	39,8	1,7	5,8	22,6	0,0
2019	Total	100,0	25,4	0,2	9,0	6,2	27,0	8,1	6,2	18,0	0,0
	Hombres	100,0	28,5	0,3	9,7	10,6	17,4	13,2	6,6	13,6	0,0
	Mujeres	100,0	21,5	0,1	8,0	0,6	38,9	1,8	5,7	23,4	0,0
República Dominicana											
2012	Total	100,0	14,6	1,1	10,4	6,3	27,4	7,6	5,7	26,9	0,0
	Hombres	100,0	21,6	1,2	11,1	9,6	26,0	11,0	5,4	14,2	0,0
	Mujeres	100,0	2,4	1,0	9,1	0,4	30,0	1,5	6,3	49,2	0,0
2015	Total	100,0	10,0	1,4	9,9	6,9	27,9	7,6	2,4	34,0	0,0
	Hombres	100,0	15,3	1,6	11,5	10,9	26,1	11,2	2,1	21,4	0,0
	Mujeres	100,0	1,6	1,0	7,3	0,6	30,7	1,9	3,0	54,0	0,0

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2018	Total	100,0	9,5	1,5	9,9	8,1	27,1	7,4	2,6	34,0	0,0
	Hombres	100,0	14,6	1,7	11,3	13,0	25,3	11,3	2,3	20,5	0,0
	Mujeres	100,0	1,6	1,1	7,7	0,7	29,7	1,5	3,0	54,7	0,0
2019	Total	100,0	8,9	1,2	10,1	7,4	27,8	7,0	2,8	34,8	0,0
	Hombres	100,0	14,0	1,3	11,6	12,2	26,1	10,8	2,5	21,6	0,0
	Mujeres	100,0	1,5	1,1	7,9	0,4	30,4	1,4	3,2	54,2	0,0
Uruguay											
2012	Total	100,0	8,8	1,0	11,9	7,8	21,8	6,7	8,7	33,3	0,0
	Hombres	100,0	12,6	1,3	14,2	13,7	21,3	9,7	8,3	19,0	0,0
	Mujeres	100,0	4,1	0,6	9,1	0,7	22,5	3,1	9,1	50,7	0,0
2015	Total	100,0	9,0	0,8	11,1	8,1	21,8	7,3	9,8	32,1	0,0
	Hombres	100,0	12,7	1,1	13,4	13,8	21,2	10,4	9,1	18,3	0,0
	Mujeres	100,0	4,5	0,5	8,3	0,9	22,6	3,5	10,7	49,1	0,0
2018	Total	100,0	8,5	0,9	10,4	7,4	21,7	7,1	10,5	33,5	0,0
	Hombres	100,0	12,4	1,2	12,8	13,0	21,3	10,2	9,7	19,3	0,0
	Mujeres	100,0	3,8	0,5	7,4	0,6	22,2	3,3	11,4	50,8	0,0
2019	Total	100,0	8,4	0,8	10,3	7,3	21,4	7,2	10,5	34,0	0,0
	Hombres	100,0	12,3	1,1	12,7	12,8	20,8	10,4	9,8	20,1	0,0
	Mujeres	100,0	3,8	0,4	7,5	0,6	22,1	3,2	11,5	51,0	0,0

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países.

a/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por rama de actividad y sexo.

b/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC en el marco de la emergencia estadística declarada en el 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina.

► **CUADRO 12. AMÉRICA LATINA: PROMEDIOS PONDERADOS DE LA POBLACIÓN OCUPADA NACIONAL POR RAMA DE ACTIVIDAD, SEGÚN SUBREGIÓN, AÑO Y SEXO (porcentajes) AÑOS: 2012 - 2019**

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
América Latina ^{a/}											
2012	Total	100,0	11,5	0,4	13,8	8,2	22,6	5,5	5,7	31,8	0,5
	Hombres	100,0	15,7	0,6	15,4	13,7	21,1	8,0	5,7	19,2	0,6
	Mujeres	100,0	5,8	0,2	11,7	0,9	24,5	2,2	5,6	48,8	0,4
2015	Total	100,0	10,7	0,4	13,5	7,9	23,5	5,6	6,0	32,0	0,4
	Hombres	100,0	14,8	0,6	15,3	13,4	21,8	8,2	6,0	19,4	0,5
	Mujeres	100,0	5,3	0,2	11,2	0,6	25,7	2,1	5,9	48,8	0,3
2018	Total	100,0	9,9	0,4	12,9	7,1	24,1	5,8	5,8	33,3	0,5
	Hombres	100,0	14,0	0,5	14,6	12,2	22,9	8,8	6,1	20,4	0,6
	Mujeres	100,0	4,6	0,2	10,8	0,6	25,8	2,0	5,5	50,1	0,4
2019	Total	100,0	9,7	0,4	13,0	6,9	24,4	6,0	5,9	33,3	0,4
	Hombres	100,0	13,8	0,6	14,8	11,9	22,9	9,0	6,2	20,3	0,5
	Mujeres	100,0	4,6	0,2	10,7	0,6	26,2	2,2	5,5	49,7	0,3
Países de la subregión Andina ^{a,b/}											
2012	Total	100,0	21,4	0,5	12,0	5,7	26,2	8,0	7,7	18,4	0,1
	Hombres	100,0	26,7	0,6	11,5	9,6	21,1	11,7	7,2	11,5	0,1
	Mujeres	100,0	14,4	0,3	12,7	0,6	32,9	3,1	8,4	27,5	0,0
2015	Total	100,0	20,6	0,5	10,9	6,0	26,5	8,0	8,8	18,7	0,0
	Hombres	100,0	25,3	0,7	11,0	10,2	21,3	12,0	8,0	11,5	0,0
	Mujeres	100,0	14,5	0,2	10,8	0,6	33,2	2,8	9,9	28,0	0,0

► Continúa...

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2018	Total	100,0	20,8	0,5	10,9	5,9	26,7	7,8	8,9	18,4	0,0
	Hombres	100,0	25,7	0,7	10,7	9,9	21,5	12,0	7,9	11,6	0,0
	Mujeres	100,0	14,5	0,3	11,3	0,7	33,4	2,5	10,1	27,2	0,0
2019	Total	100,0	20,6	0,5	10,7	6,3	26,7	7,7	8,6	18,8	0,0
	Hombres	100,0	24,9	0,7	10,6	10,6	21,6	12,0	7,5	12,1	0,0
	Mujeres	100,0	15,0	0,3	10,9	0,8	33,2	2,3	10,1	27,5	0,0
Países de la subregión de Centro América y México ^{a,c/}											
2012	Total	100,0	12,4	0,3	15,8	7,6	26,2	4,7	1,3	30,7	0,9
	Hombres	100,0	17,7	0,4	16,3	11,8	19,5	6,6	1,2	25,6	0,9
	Mujeres	100,0	3,8	0,2	14,9	0,8	37,3	1,5	1,5	39,2	0,8
2015	Total	100,0	12,5	0,3	16,7	8,1	26,2	4,8	1,3	29,4	0,7
	Hombres	100,0	18,0	0,4	17,3	12,5	19,3	6,8	1,2	23,7	0,8
	Mujeres	100,0	3,5	0,2	15,8	0,8	37,5	1,4	1,5	38,7	0,6
2018	Total	100,0	11,8	0,3	17,5	8,4	25,9	5,1	1,3	28,9	0,8
	Hombres	100,0	17,0	0,4	17,9	13,0	19,2	7,1	1,1	23,3	0,8
	Mujeres	100,0	3,3	0,2	16,9	0,9	36,8	1,7	1,5	38,0	0,6
2019	Total	100,0	11,5	0,3	17,6	7,9	27,4	5,0	1,3	28,4	0,7
	Hombres	100,0	16,7	0,4	18,3	12,4	20,3	7,2	1,1	22,9	0,8
	Mujeres	100,0	3,4	0,2	16,4	0,8	38,5	1,6	1,6	37,0	0,6
Países de la subregión Cono Sur ^{a,d/}											
2012	Total	100,0	12,5	0,4	13,8	8,4	22,9	5,8	5,7	30,5	0,1
	Hombres	100,0	17,2	0,6	15,1	13,9	21,8	8,4	5,8	17,0	0,1
	Mujeres	100,0	6,2	0,2	12,0	0,9	24,3	2,2	5,5	48,7	0,1

▶ Continúa...

Año	Sexo	Total	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria manufacturera	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Establecimientos financieros	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no especificadas
2015	Total	100,0	11,2	0,4	13,1	8,1	24,1	5,9	5,9	31,2	0,1
	Hombres	100,0	15,5	0,6	14,7	13,8	22,7	8,7	6,1	17,9	0,1
	Mujeres	100,0	5,4	0,2	11,1	0,6	25,9	2,1	5,7	48,8	0,1
2018	Total	100,0	10,0	0,4	12,1	7,1	25,0	6,3	6,0	33,0	0,3
	Hombres	100,0	14,4	0,5	13,5	12,1	24,2	9,5	6,3	19,0	0,4
	Mujeres	100,0	4,3	0,2	10,3	0,6	26,1	2,1	5,5	50,8	0,2
2019	Total	100,0	9,8	0,4	12,1	6,9	25,0	6,5	6,1	33,1	0,2
	Hombres	100,0	14,2	0,6	13,6	12,0	24,0	9,8	6,5	19,2	0,2
	Mujeres	100,0	4,3	0,2	10,1	0,5	26,2	2,3	5,6	50,8	0,1

Fuente: OIT con base a información de las encuestas de hogares de los países

a/ Promedio ponderado. La ponderación utilizada es la población ocupada nacional de cada país, desagregada por rama de actividad y sexo.

b/ Los países incluidos son: Bolivia (Estado Plurinacional), Colombia, Ecuador y Perú.

c/ Los países incluidos son: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y República Dominicana.

d/ Los países incluidos son: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

► CUADRO 13. AMÉRICA LATINA: EVOLUCIÓN DEL SALARIO PROMEDIO MENSUAL REAL URBANO POR AÑO, SEGÚN PAÍS E INDICADORES SALARIALES. 2012 - 2019. (porcentajes)

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
AMÉRICA LATINA (promedio simple)								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,6	104,0	103,5	104,8	105,7	106,8	108,9
Hombre	100,0	102,3	104,1	102,3	104,1	104,5	104,9	107,4
Mujer	100,0	103,2	104,1	105,8	106,2	107,8	110,2	111,7
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	102,1	104,5	106,3	107,9	110,3	112,7	115,2
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	102,7	103,8	102,5	104,2	104,5	104,9	107,3
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	104,4	106,0	112,8	111,4	112,0	113,9	115,0
Sal. Promedio real mujeres / hombres	83,6	84,4	83,7	86,3	85,2	86,0	87,7	87,7
AMÉRICA LATINA (promedio ponderado) ^{a/}								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,0	102,3	103,0	103,9	105,4	106,8	107,8
Hombre	100,0	101,8	102,3	102,5	103,1	104,6	105,8	106,5
Mujer	100,0	102,3	102,5	104,1	105,6	107,4	109,1	110,6
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	101,7	102,0	103,8	105,8	108,1	110,7	112,3
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	102,0	102,3	102,8	103,5	104,9	105,7	106,6
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	103,2	105,9	108,2	108,2	110,7	111,5	111,4
Sal. Promedio real mujeres / hombres	78,6	79,0	78,7	79,8	80,4	80,3	80,7	81,4
Bolivia (Estado Plur. de)								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	98,7	106,5	108,4	108,2	107,5	109,6	110,6
Hombre	100,0	98,4	104,6	103,1	106,6	104,3	104,7	107,9
Mujer	100,0	98,8	109,7	117,3	112,1	114,3	119,5	117,2
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	95,0	102,9	110,0	118,8	112,4	113,3	127,1
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	97,6	106,4	105,4	103,3	105,5	105,5	104,4
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	113,9	109,4	128,2	112,5	106,8	121,7	113,0

► Continúa...

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sal. Promedio real mujeres / hombres	71,9	72,2	75,3	81,9	75,6	78,7	82,1	78,0
Brasil								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,1	103,3	105,3	106,1	110,5	112,4	112,9
Hombre	100,0	101,9	103,4	105,1	104,9	109,9	112,1	111,7
Mujer	100,0	102,4	103,5	106,3	108,8	112,6	114,3	116,1
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	101,3	102,1	103,9	106,7	111,3	114,3	116,3
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	102,2	103,2	105,2	105,2	109,6	110,5	110,4
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	103,6	108,4	109,1	109,1	112,3	113,2	112,0
Sal. Promedio real mujeres / hombres	74,3	74,7	74,4	75,2	77,1	76,2	75,8	77,2
Chile								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	104,5	103,9	106,4	106,3	110,7	112,5	...
Hombre	100,0	104,0	102,8	105,9	105,7	109,4	110,5	...
Mujer	100,0	105,5	106,4	108,3	107,9	114,3	117,4	...
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	110,7	108,0	114,8	107,4	113,8	112,9	...
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	101,9	101,6	102,8	104,8	107,2	109,4	...
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	113,3	111,7	122,5	122,0	126,0	125,6	...
Sal. Promedio real mujeres / hombres	72,5	73,6	75,0	74,1	74,0	75,7	77,0	...
Colombia								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	103,9	109,5	103,2	100,9	101,0	105,1	108,5
Hombre	100,0	103,2	111,0	103,0	100,2	99,7	102,4	106,7
Mujer	100,0	105,1	107,6	103,8	102,2	103,1	109,1	111,0
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	101,0	105,6	101,4	104,5	103,8	107,4	116,6
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	104,6	110,0	104,0	100,7	101,6	104,5	107,0
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	103,7	105,7	107,0	101,5	105,0	107,7	110,0

▶ Continúa...

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sal. Promedio real mujeres / hombres	84,9	86,4	82,3	85,5	86,5	87,8	90,4	88,3
Costa Rica								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,6	103,7	109,3	113,3	109,3	106,1	111,3
Hombre	100,0	101,1	103,0	106,3	110,1	104,7	101,9	108,1
Mujer	100,0	105,0	104,6	113,6	117,8	115,8	112,2	116,1
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	105,7	104,9	114,9	116,0	110,3	112,6	118,4
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	98,6	105,1	110,6	115,5	109,7	109,3	110,4
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	97,2	95,0	120,6	112,2	107,2	101,2	89,9
Sal. Promedio real mujeres / hombres	83,9	87,1	85,2	89,7	89,8	92,7	92,4	90,1
Ecuador								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	108,6	110,8	110,0	110,3	109,0	111,8	120,9
Hombre	100,0	109,0	110,5	110,0	110,7	109,3	111,9	121,1
Mujer	100,0	107,7	111,1	109,9	109,5	108,5	111,7	120,5
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	103,5	107,9	108,9	108,1	110,3	111,3	121,8
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	110,8	111,4	109,5	109,4	107,5	112,8	122,5
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	97,7	108,5	107,0	104,4	104,7	108,7	108,5
Sal. Promedio real mujeres / hombres	96,7	95,5	97,2	96,6	95,6	95,9	96,5	96,2
El Salvador								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	107,4	104,4	106,5	102,7	109,8	113,0	116,9
Hombre	100,0	102,1	103,3	105,0	102,3	109,2	112,3	114,7
Mujer	100,0	115,7	106,4	108,7	103,1	110,5	114,2	120,0
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	106,0	111,6	108,8	113,7	119,1	116,4	123,6
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	107,9	102,0	107,0	102,5	109,8	113,3	116,0
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	111,2	106,4	104,0	113,1	110,4	115,3	129,3

▶ Continúa...

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sal. Promedio real mujeres / hombres	90,7	102,8	93,4	93,8	91,3	91,7	92,2	94,8
Guatemala ^{a/}								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	98,9	104,0	97,7	96,6	93,4	94,1	89,0
Hombre	100,0	98,1	105,0	94,2	95,3	91,9	92,7	86,4
Mujer	100,0	101,6	103,3	105,8	100,0	97,2	97,8	95,0
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	96,5	107,4	104,3	100,8	100,9	102,9	102,8
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	98,4	100,4	95,2	94,9	90,3	92,0	86,7
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	106,1	100,6	109,8	100,1	100,2	95,1	91,7
Sal. Promedio real mujeres / hombres	86,2	89,3	84,8	96,8	90,5	91,2	91,0	94,7
Honduras								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	94,5	96,5	90,9	93,5	89,8	87,2	91,7
Hombre	100,0	93,9	94,7	91,4	93,5	92,8	87,2	93,3
Mujer	100,0	95,4	99,0	90,2	93,4	85,3	87,2	89,5
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	96,5	99,9	95,5	100,5	98,1	92,7	89,6
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	98,9	99,8	92,2	96,1	94,2	91,2	97,2
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	98,1	100,6	103,6	97,5	96,9	101,6	104,1
Sal. Promedio real mujeres / hombres	99,4	100,9	103,9	98,1	99,2	91,3	99,3	95,4
México								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	100,2	95,9	97,0	98,9	96,6	96,4	97,3
Hombre	100,0	100,3	95,9	97,1	99,4	97,1	97,0	98,0
Mujer	100,0	100,1	95,8	96,7	98,1	96,0	95,8	96,6
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	101,3	96,4	98,4	98,9	95,8	95,0	93,7
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	100,3	97,0	98,1	101,0	99,1	99,3	101,0
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	100,5	98,8	101,0	102,4	104,3	103,4	104,6

▶ Continúa...

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sal. Promedio real mujeres / hombres	83,2	83,0	83,1	82,8	82,2	82,3	82,2	81,9
Panamá								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,1	101,3	108,3	114,3	121,4	120,5	124,5
Hombre	100,0	104,7	102,3	109,1	113,5	116,8	117,3	124,8
Mujer	100,0	98,4	100,0	107,3	115,3	127,8	125,1	124,6
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	100,6	98,4	106,6	113,3	129,9	129,6	132,4
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	102,2	101,8	107,1	112,5	114,1	113,2	118,6
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	110,6	118,4	127,4	125,6	126,4	131,1	143,0
Sal. Promedio real mujeres / hombres	89,8	84,4	87,8	88,3	91,2	98,2	95,8	89,7
Paraguay								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	111,2	111,1	112,9	107,7	106,8	108,4	108,7
Hombre	100,0	111,8	113,9	110,5	106,5	106,1	105,1	106,0
Mujer	100,0	112,3	107,1	117,7	109,3	107,2	113,6	113,4
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	111,8	114,1	109,8	106,8	113,3	117,4	113,3
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	109,8	110,8	113,8	108,6	107,8	106,2	108,3
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	103,3	110,3	109,3	106,0	104,2	108,2	108,5
Sal. Promedio real mujeres / hombres	80,0	80,3	75,2	85,2	82,1	80,8	86,4	85,6
Perú								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	102,0	104,3	103,9	107,3	105,2	106,9	108,9
Hombre	100,0	102,3	104,0	103,4	106,9	104,6	106,7	106,8
Mujer	100,0	100,8	104,7	104,4	108,2	106,7	108,0	113,0
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	104,4	110,3	109,4	117,5	117,5	126,5	129,9
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	101,7	102,4	102,5	104,1	101,5	100,9	102,5
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	99,6	99,9	101,8	106,8	108,8	112,1	115,9

▶ Continúa...

País / Indicadores salariales	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sal. Promedio real mujeres / hombres	76,6	75,4	77,1	77,3	77,5	78,1	77,5	81,0
República Dominicana								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	97,6	95,7	94,1	97,0	100,5	106,2	111,0
Hombre	100,0	98,3	96,8	91,9	95,6	98,3	100,8	107,0
Mujer	100,0	96,4	94,5	96,8	98,7	103,6	112,8	116,1
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	96,7	95,1	103,5	99,6	110,9	130,6	119,6
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	99,2	95,5	87,8	93,6	94,1	92,1	104,8
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	104,3	106,7	144,2	149,5	149,5	145,9	164,7
Sal. Promedio real mujeres / hombres	88,0	86,3	85,9	92,8	90,9	92,8	98,5	95,5
Uruguay								
Índice de salario promedio mensual real (SPMR)	100,0	104,5	108,8	...	109,1	113,5	112,0	112,2
Hombre	100,0	105,2	109,7	...	110,0	113,1	110,5	110,8
Mujer	100,0	103,4	107,3	...	108,4	114,6	114,8	114,6
Índice de salario promedio mensual real S. Público	100,0	100,6	103,5	...	105,2	107,6	107,7	107,6
Índice de salario promedio mensual real S Privado	100,0	105,9	110,3	...	110,9	115,0	112,8	112,4
Índice de salario promedio mensual real Serv. Doméstico	100,0	102,9	109,0	...	108,6	116,9	118,3	114,5
Sal. Promedio real mujeres / hombres	76,0	74,8	74,4	...	75,0	77,0	79,0	78,6

Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.

a/ El ponderador utilizado para estimar el promedio ponderado es: Ocupados Asalariados Urbanos, desagregados por sexo y sector institucional.

|| Ruptura de serie.

► CUADRO 14. AMÉRICA LATINA: ÍNDICE DEL SALARIO MÍNIMO REAL Y RELACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO NOMINAL COMO PORCENTAJE DEL SALARIO NOMINAL DEL SECTOR PRIVADO URBANO, POR AÑO, SEGÚN PAÍS. (Año 2012 = 100)

País	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020
									Variación interanual del salario mínimo Promedio En-Sept	
América Latina										
Bolivia ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	113,5	128,8	142,3	149,7	161,3	162,4	164,3	1,4	-1,3
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	40,4	46,6	48,9	54,9	58,8	62,1	63,0	64,1		
Brasil ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	102,6	103,1	102,9	105,7	108,7	106,8	107,7	0,7	1,7
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	45,8	45,9	45,7	44,8	45,4	45,4	44,2	44,7		
Chile ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	104,8	108,8	111,7	117,1	120,7	123,6	128,6	4,9	3,1
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	42,1	43,9	44,7	45,5	46,3	46,6	47,4	...		
Colombia ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	102,0	103,6	103,2	102,7	105,3	108,0	110,6	2,5	3,1
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	55,3	53,9	52,1	54,9	56,4	57,4	57,2	57,2		
Costa Rica ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	101,1	103,8	107,7	109,2	109,0	109,2	110,1	0,8	1,7
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	69,3	71,1	68,5	67,5	65,5	68,8	69,2	69,1		
Ecuador ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	106,0	109,4	109,6	111,4	113,6	117,2	119,3	1,8	1,6
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	67,8	64,9	66,7	68,0	69,3	72,1	70,7	66,4		

► Continúa...

País	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020
									Variación interanual del salario mínimo Promedio En-Sept	
El Salvador ^{b/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	101,2	106,0	111,2	110,5	133,1	131,6	131,5	-0,3	0,4
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	75,8	71,0	78,8	78,7	81,7	91,8	88,0	85,9		
Guatemala ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	100,1	101,1	103,2	102,4	103,6	103,2	99,5	-3,8	0,2
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	87,1	88,3	87,5	93,9	93,7	99,8	97,2	99,9		
Honduras ^{b/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	100,4	99,3	101,4	104,1	103,5	103,9	104,3	0,3	1,6
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	92,1	93,8	91,4	100,6	99,4	100,9	104,3	93,8		
México ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	100,5	100,4	103,1	105,8	110,3	115,1	129,0	11,9	16,1
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	30,7	30,8	31,8	32,3	32,2	34,2	35,6	39,3		
Nicaragua ^{b/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	105,2	110,4	117,8	125,3	131,2	137,2	135,8	0,5	-1,9
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.		
Panamá ^{b,c/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	96,1	106,4	106,3	111,3	110,3	114,2	114,6	0,3	1,5
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	52,5	49,5	55,3	52,3	52,3	51,3	53,2	51,1		
Paraguay ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	97,4	100,4	98,9	95,6	100,7	100,4	101,3	0,7	0,8
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	87,6	77,5	80,8	77,8	77,7	81,6	82,7	82,2		

▶ Continúa...

País	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019	2020
									Variación interanual del salario mínimo Promedio En-Sept	
Perú ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	101,5	98,3	95,0	99,8	101,1	106,8	106,9	0,7	-1,8
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	59,2	59,0	56,8	54,8	56,7	58,9	62,6	61,6		
República Dominicana ^{b/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	103,1	105,6	113,2	117,5	129,8	131,8	136,9	1,7	7,1
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	41,9	43,5	46,3	54,0	52,5	57,7	59,9	54,7		
Uruguay ^{a/}										
Índice de salario mínimo real	100,0	101,3	105,3	108,1	109,9	113,8	115,9	122,5	5,2	-2,4
Sal. min. nom. como % de salario nom del sector priv.	41,2	39,4	39,3	46,3	40,8	40,8	42,3	44,9		
Prom. simple del Índice de salario mínimo real	100,0	102,3	105,7	108,5	111,1	116,0	118,0	120,2	1,8	2,0
Prom. ponderado del Índice de salario mínimo real ^{e/}	100,0	102,1	103,0	104,1	106,6	110,3	111,6	116,2	3,9	5,4

Fuente: OIT, con base en datos oficiales nacionales.

a/ Índice en base a salario mínimo nacional.

b/ Índice en base a salario mínimo más bajo en la industria.

c/ Los datos de Panamá referidos a la variación enero - septiembre del 2019 y 2020 corresponden al período enero - abril respectivamente

d/ El ponderador utilizado para estimar el promedio regional ponderado corresponde al total de los asalariados del sector privado de cada año por país.



Organización
Internacional
del Trabajo

#MiFuturoDelTrabajo

▶ **PANORAMA
LABORAL 2020**

América Latina y el Caribe

▶ Edición COVID-19

▶ **Anexo
Estadístico
Urbano/Rural**

► **CUADRO 1. AMÉRICA LATINA: TASA DE DESOCUPACIÓN POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y ÁMBITO GEOGRÁFICO. 2010 - 2019 (tasas anuales medias)**

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina ^{a/}										
Urbano	8,5	8,4	9,2	9,8
Rural
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}										
Urbano	...	3,8	3,2	4,0	3,5	4,4	4,7	5,1	4,9	5,0
Rural	...	0,8	0,7	0,9	0,4	2,0	1,2	1,0	0,8	1,1
Brasil ^{c/}										
Urbano	...	7,5	7,7	7,4	7,1	8,9	11,9	13,1	12,6	12,2
Rural	...	2,5	5,2	5,1	4,8	6,0	8,4	10,0	9,7	9,4
Chile ^{d/}										
Urbano	8,6	7,6	6,8	6,3	6,7	6,6	7,0	7,2	7,6	7,5
Rural	5,7	5,2	4,7	4,5	4,8	4,9	4,6	5,2	5,3	5,2
Colombia ^{e/}										
Urbano	12,7	11,8	11,4	10,7	10,0	9,8	10,3	10,5	10,9	11,5
Rural	8,5	7,3	6,5	5,8	5,7	5,7	5,3	5,1	5,1	6,5
Costa Rica ^{f/}										
Urbano	8,5	10,1	10,0	9,2	9,6	9,7	9,6	9,0	10,3	12,0
Rural	10,2	10,9	10,8	9,9	9,8	9,3	9,4	9,4	10,2	11,1
Ecuador ^{g/}										
Urbano	7,6	6,0	4,9	4,7	5,1	5,4	6,8	5,7	5,2	5,6
Rural	3,0	2,4	2,1	2,4	2,5	2,2	2,4	1,9	1,8	2,2
El Salvador										
Urbano	6,8	6,6	6,2	5,6	6,7	6,5	6,9	6,8	5,9	6,1
Rural	7,6	6,6	5,8	6,6	7,5	7,9	7,2	7,4	6,9	6,8
Guatemala ^{h/}										
Urbano	4,8	3,1	4,0	3,8	4,0	3,2	3,4	3,2	3,4	3,1
Rural	2,2	...	1,6	2,3	1,6	1,8	1,8	1,6	1,3	1,3
Honduras										
Urbano	6,4	6,8	5,6	6,0	7,5	8,8	9,0	8,2	8,0	7,8
Rural	1,7	2,0	1,7	2,0	2,7	5,6	5,4	4,9	2,7	3,0
México										
Urbano	5,9	5,6	5,4	5,4	5,3	4,7	4,3	3,8	3,6	3,9
Rural	3,2	3,4	3,1	3,3	2,8	2,8	2,4	2,2	2,0	2,2

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nicaragua										
Urbano	10,5	8,1	8,7	7,7	8,5	7,7	6,3	5,2	7,5	7,7
Rural	4,5	3,7	3,8	3,1	4,0	3,7	2,5	1,8	3,0	2,7
Panamá ^{g/}										
Urbano	7,7	5,4	4,8	4,7	5,4	5,8	6,4	6,9	7,1	8,3
Rural	4,1	2,4	2,4	2,7	3,4	3,2	3,2	4,1	3,2	4,0
Paraguay ^{h/}										
Urbano	6,8	6,4	5,7	5,9	7,3	6,4	7,2	6,9	7,1	7,2
Rural	4,0	4,3	2,9	3,6	4,0	3,6	3,9	4,7	4,7	5,4
Perú										
Urbano	5,3	5,1	4,7	4,8	4,5	4,4	5,2	5,0	4,8	4,8
Rural	0,8	0,9	0,8	1,3	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
República Dominicana ^{i/}										
Urbano	5,7	6,6	7,3	7,8	7,1	7,9	7,9	6,1	6,1	6,4
Rural	3,9	4,3	4,9	5,9	5,4	5,0	4,0	3,1	3,9	4,9
Uruguay ^{k/}										
Urbano	7,5	6,6	6,7	6,7	6,9	7,8	8,2	8,3	8,6	9,2
Rural	5,6	4,4	4,5	4,9	4,7	5,6	6,0	5,8	6,7	6,8
América Latina ^{l/}										
Urbano	7,7	7,0	7,0	6,8	6,6	7,2	8,6	8,9	8,8	8,8
Rural	3,3	3,2	3,7	3,8	3,6	4,1	4,6	5,0	4,8	4,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta. El ámbito urbano comprende a cabeceras municipales y el rural a centros poblados y rural disperso.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos. i/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

j/ Serie 2009 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.

k/ El ámbito rural esta referido a localidades de menos de 5,000 habitantes.

l/ Promedio ponderado. Excluye la desocupación oculta de Colombia, Ecuador y Panamá. El promedio ponderado del ámbito urbano, al incluir a Argentina, tiene cobertura para 17 países y el promedio ponderado del ámbito rural para 16 países (no incluye a Argentina).

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► **CUADRO 2. AMÉRICA LATINA: TASA DE PARTICIPACIÓN POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y ÁMBITO GEOGRÁFICO. 2010 - 2019 (tasas anuales medias)**

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina ^{a/}										
Urbano	57,5	57,8	58,5	59,1
Rural
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}										
Urbano	...	59,6	57,0	58,5	59,4	56,2	61,6	62,2	65,6	68,6
Rural	...	79,7	70,1	74,0	80,2	72,0	76,3	79,4	83,4	83,7
Brasil ^{c/}										
Urbano	...	59,6	62,4	62,3	61,9	62,2	62,6	63,2	63,2	63,6
Rural	...	62,3	55,8	55,3	55,6	55,5	53,8	52,4	51,6	51,4
Chile ^{d/}										
Urbano	60,7	62,0	61,8	61,8	62,1	62,3	62,3	63,0	63,3	63,3
Rural	56,2	58,0	58,9	60,0	60,4	60,2	60,6	60,7	60,5	59,3
Colombia ^{e/}										
Urbano	64,1	65,2	66,0	65,8	66,0	66,3	65,9	65,6	65,3	64,7
Rural	58,2	58,8	59,5	58,8	58,1	59,4	59,5	60,1	59,5	58,2
Costa Rica ^{f/}										
Urbano	62,1	60,3	64,1	63,0	63,9	62,7	59,3	59,5	61,4	63,6
Rural	56,9	55,4	59,2	60,1	58,6	57,2	55,9	56,9	58,7	59,6
Ecuador ^{g/}										
Urbano	64,2	62,2	62,8	61,8	62,2	64,1	65,7	65,8	64,2	63,3
Rural	65,3	63,6	64,1	65,4	65,3	70,8	73,9	74,9	73,6	74,1
El Salvador										
Urbano	64,4	63,7	64,6	65,1	64,6	63,5	63,8	63,3	64,2	63,9
Rural	59,0	60,9	60,7	61,0	59,4	59,7	59,5	59,6	58,6	59,1
Guatemala ^{h/}										
Urbano	56,6	61,0	65,5	61,9	62,7	62,9	62,3	62,8	63,2	60,5
Rural	52,0	62,6	65,4	59,2	58,9	58,3	59,1	58,9	58,2	57,9
Honduras										
Urbano	53,7	52,5	51,2	54,3	55,7	56,9	57,4	58,1	60,5	57,5
Rural	53,5	51,4	50,4	53,1	56,4	59,4	57,6	60,1	60,3	57,2
México										
Urbano	60,8	61,0	61,6	61,6	60,9	60,8	60,8	60,5	60,8	61,1
Rural	55,5	55,4	56,2	55,7	55,8	56,3	55,6	55,3	55,2	56,4

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nicaragua										
Urbano	71,3	73,7	74,7	74,5	73,2	71,6	72,0	72,0	69,7	69,0
Rural	71,1	77,4	78,7	77,1	75,3	73,5	75,2	75,7	74,2	73,6
Panamá ^{g/}										
Urbano	64,0	63,2	63,6	64,1	64,3	64,5	64,6	64,2	65,1	65,9
Rural	62,7	58,8	62,8	64,2	63,3	63,4	63,9	63,4	66,0	68,1
Paraguay ^{h/}										
Urbano	60,6	60,5	64,1	63,0	62,7	62,3	63,9	71,3	71,9	72,6
Rural	60,9	61,9	64,9	61,5	61,8	61,6	60,6	70,5	71,8	72,0
Perú										
Urbano	71,6	71,6	71,5	71,2	70,0	69,4	70,5	70,7	70,5	70,9
Rural	82,2	81,6	80,7	80,2	80,3	79,9	78,8	79,0	79,1	79,7
República Dominicana ^{i/}										
Urbano	57,3	58,3	60,2	59,4	59,8	62,2	62,8	62,6	64,0	65,5
Rural	53,5	55,6	55,3	57,0	55,9	60,6	60,4	60,2	62,3	63,2
Uruguay ^{k/}										
Urbano	63,5	65,0	64,0	63,8	64,9	64,0	63,8	63,4	62,8	62,8
Rural	60,1	63,3	64,4	62,8	63,7	62,8	61,2	60,5	60,5	59,2
América Latina ^{l/}										
Urbano	61,3	61,2	62,6	62,5	62,2	62,2	62,5	62,8	63,0	63,3
Rural	59,0	61,4	59,8	59,3	59,6	59,9	59,5	59,6	59,4	59,5

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ Incluye la desocupación oculta. El ámbito urbano comprende a cabeceras municipales y el rural a centros poblados y rural disperso.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ Incluye la desocupación oculta.

h/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

i/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

j/ Serie 2009 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.

k/ El ámbito rural esta referido a localidades de menos de 5,000 habitantes.

l/ Promedio ponderado. Excluye la desocupación oculta de Colombia, Ecuador y Panamá. El promedio ponderado del ámbito urbano, al incluir a Argentina, tiene cobertura para 17 países y el promedio ponderado del ámbito rural para 16 países (no incluye a Argentina).

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

► **CUADRO 3. AMÉRICA LATINA: TASA DE OCUPACIÓN POR AÑO, SEGÚN PAÍS Y ÁMBITO GEOGRÁFICO. 2010 - 2019 (tasas anuales medias)**

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina ^{a/}										
Urbano	52,6	52,9	53,1	53,3
Rural
Bolivia (Estado Plur. de) ^{b/}										
Urbano	...	57,3	55,2	56,1	57,3	53,8	58,7	59,1	62,4	65,1
Rural	...	79,1	69,7	73,4	79,9	70,5	75,4	78,6	82,7	82,8
Brasil ^{c/}										
Urbano	...	55,2	57,6	57,7	57,5	56,7	55,2	54,9	55,3	55,9
Rural	...	60,7	52,9	52,4	52,9	52,2	49,3	47,2	46,6	46,6
Chile ^{d/}										
Urbano	55,5	57,3	57,6	57,9	57,9	58,2	58,0	58,4	58,5	58,6
Rural	53,0	55,0	56,1	57,3	57,5	57,2	57,8	57,6	57,3	56,2
Colombia ^{e/}										
Urbano	56,0	57,5	58,5	58,8	59,4	59,8	59,2	58,8	58,2	57,3
Rural	53,3	54,5	55,7	55,3	54,8	56,0	56,4	57,0	56,5	54,4
Costa Rica ^{f/}										
Urbano	56,8	54,2	57,7	57,2	57,8	56,6	53,6	54,2	55,1	55,9
Rural	51,1	49,4	52,8	54,2	52,8	51,9	50,7	51,5	52,7	52,9
Ecuador										
Urbano	59,3	58,5	59,7	58,9	59,0	60,7	61,2	62,1	60,8	59,8
Rural	63,4	62,1	62,7	63,9	63,7	69,2	72,1	73,5	72,3	72,5
El Salvador										
Urbano	60,0	59,5	60,6	61,5	60,3	59,4	59,4	59,0	59,1	60,0
Rural	54,5	56,9	57,2	56,9	55,0	54,9	55,2	55,2	54,5	55,1
Guatemala ^{g/}										
Urbano	53,9	59,0	62,8	59,6	60,2	60,9	60,2	60,8	61,1	58,6
Rural	50,9	59,4	64,3	57,9	57,9	57,2	58,0	57,9	57,4	57,1
Honduras										
Urbano	50,3	48,9	48,3	51,1	51,5	51,9	52,3	53,4	55,7	53,0
Rural	52,6	50,3	49,5	52,0	54,9	56,1	54,5	57,2	58,6	55,5
México										
Urbano	57,2	57,5	58,3	58,3	57,6	57,9	58,2	58,2	58,6	58,8
Rural	53,8	53,5	54,5	53,9	54,2	54,8	54,3	54,2	54,1	55,2

► Continúa...

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nicaragua										
Urbano	63,8	67,8	68,2	68,8	66,9	66,1	67,5	68,3	64,5	63,7
Rural	67,9	74,6	75,8	74,7	72,3	70,7	73,3	74,3	72,0	71,6
Panamá										
Urbano	59,1	59,8	60,6	61,1	60,9	60,7	60,4	59,8	60,6	60,5
Rural	60,1	57,5	61,3	62,4	61,1	61,3	61,9	60,7	63,9	65,4
Paraguay ^{h/}										
Urbano	56,5	56,7	60,5	59,3	58,1	58,3	59,3	66,4	66,8	67,3
Rural	58,5	59,2	63,1	59,3	59,3	59,4	58,2	67,2	68,4	68,1
Perú										
Urbano	67,9	67,9	68,1	67,8	66,8	66,4	66,9	67,2	67,1	67,5
Rural	81,5	80,9	80,0	79,2	79,5	79,2	78,2	78,4	78,4	79,1
República Dominicana ^{i/}										
Urbano	54,0	54,4	55,8	54,8	55,6	57,2	57,9	58,8	60,1	61,3
Rural	51,4	53,2	52,6	53,6	52,9	57,5	58,0	58,4	59,9	60,1
Uruguay ^{j/}										
Urbano	58,8	60,7	59,6	59,5	60,4	59,0	58,6	58,1	57,4	57,0
Rural	56,7	60,5	61,6	59,7	60,7	59,3	57,5	57,0	56,4	55,1
América Latina y el Caribe ^{k/}										
Urbano	56,6	56,9	58,3	58,2	58,0	57,8	57,1	57,2	57,5	57,7
Rural	59,2	59,4	57,6	57,1	57,5	57,6	57,0	56,9	56,8	56,9

Fuente: OIT con la base de información de las encuestas de hogares de los países.

a/ 31 aglomerados urbanos. El INDEC, en el marco de la emergencia estadística declarada en el 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre el 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la República Argentina. El dato anual 2016 es el promedio del II, III y IV trimestre.

b/ Nueva medición a partir del 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con años anteriores.

c/ Nueva medición a partir del 2012 mediante la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNADC), datos no comparable con años anteriores.

d/ En esta edición del Panorama Laboral se ajustó la serie de Chile desde el 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en los Panoramas Laborales anteriores estaban basadas en el censo del 2002.

e/ El area urbana comprende a cabeceras municipales y la rural a centros poblados y rural disperso.

f/ El dato del 2010 es el promedio del III y IV trimestre.

g/ A partir del 2011 cambia la edad de la PET de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

h/ Nueva medición a partir del 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparable con años anteriores.

i/ Serie 2009 - 2014 en base a Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir del 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparable con años anteriores.

j/ El ámbito rural esta referido a localidades de menos de 5,000 habitantes.

k/ Promedio ponderado. El promedio ponderado del ámbito urbano al incluir a Argentina tiene cobertura para 17 países y el promedio ponderado del ámbito rural para 16 países (no incluye a Argentina).

|| Años donde en un país se produce revisión de la Encuesta o de variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ **PANORAMA
LABORAL 2020**

América Latina
y el Caribe

- ▶ ilo.org/americas
- ▶   OITAmericas
- ▶  oit_americas

Oficina Regional de la OIT
para América Latina y el Caribe