

INFORMA

AMERICA
LATINA Y
EL CARIBE

PANORAMA LABORAL '96

3

ESTRUCTURA DE LA OIT EN LA REGION



El informe laboral del año 1996 que aquí presentamos, nos sugiere un doble mensaje. Por un lado, que la economía latinoamericana fue capaz de superar la crisis del '95 de manera rápida y sin que significara, como se supuso en determinados momentos de la crisis mexicana, la ruptura del patrón de crecimiento adoptado por la mayoría de los países. La economía latinoamericana crece al 3 por ciento en promedio en este año y, en particular, los países más afectados por la crisis del '95 logran reactivarse, comenzando por México e incluyendo a Argentina y Uruguay. Por otro, la rápida capacidad de superación de las dificultades económicas mostrada, fue nuevamente insuficiente como para reflejarse en avances en el campo laboral. Por el contrario, la tasa de desempleo continuó su tendencia ascendente, llegando al 8 por ciento, su nivel más alto después de la crisis de mediados de los ochenta; los empleos de mala calidad siguen siendo los que más crecen; ocho de cada diez nuevos empleos son de tales características y, a pesar de que continúa el éxito en controlar la inflación, los salarios interrumpen la leve recuperación experimentada a partir de los noventa. El año 1996 puede caracterizarse por la **capacidad de recuperar el crecimiento sin progreso laboral**.

Este poco alentador resultado en materia laboral encuentra, a su vez, la explicación en las características de la dinámica de la economía latinoamericana. Los países que superaron la contracción lograron contener el aumento en el desempleo y algunos, incluso, disminuirlo, aunque levemente, como aconteció en México y Argentina; sin embargo, otros países que venían registrando un crecimiento aceptable debieron introducir nuevos ajustes para controlar presiones sobre los equilibrios macroeconómicos. Así, por ejemplo, se incorporan ajustes en Brasil, Colombia y Perú. A ellos se agregan países como Venezuela que, además de introducir nuevos ajustes, continúa sin mostrar progresos en el campo laboral.

El mensaje que parece emerger, es que el crecimiento sigue siendo insuficiente para mejorar la situación de empleo y salarios. Las tasas requeridas, estimadas al menos en el 6 por ciento, no son frecuentes; más aún, cuando se alcanzan,

no se mantienen. Como lo muestra la experiencia de los nuevos ajustes, tasas que superan ese nivel generan tensiones en el manejo macroeconómico. Muy pocos países han mostrado un crecimiento alto y sostenido y son aquellos, como Bolivia, Chile y Costa Rica que introdujeron y completaron su proceso de reformas hace años. La mayoría se encuentra todavía en una etapa intermedia, donde el post-ajuste estructural requiere de afinamientos macroeconómicos que no permiten ubicar el crecimiento en el nivel requerido. De hecho, esto indica que el proceso de reformas no logra llegar a su fin o, peor aún, que no alcanza los efectos deseados de manera sostenible. Y ello se relaciona, a su vez, con las características de los mercados financieros y cambiarios, más que con el mercado de trabajo. Las altas tasas de interés y los rezagos cambiarios se unen a la insuficiencia del ahorro interno para afectar el ritmo de crecimiento y trasladar el peso de la creación de empleo a la política laboral. Ante la dificultad del manejo macroeconómico, se recurre de manera creciente a ajustar la política laboral, no sólo en la medida necesaria para corregir distorsiones, sino más allá, para intentar disminuir el sobrepeso que se traslada desde otras esferas. Ello lleva, en muchos casos, a una doble decepción: el ajuste laboral es insuficiente para la creación de empleos y el costo que él implica afecta a los grupos más débiles.

La evolución laboral en 1996 es, al igual que en años anteriores, diversa según el país de que se trate. Sólo dos países muestran un desempeño laboral de alta calidad: Chile y Paraguay. Siete países muestran un deterioro en el empleo y/o en los salarios (México, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Bolivia, Jamaica y Venezuela); y otros siete (Brasil, Barbados, Argentina, Colombia, Perú, Trinidad y Tabago y Uruguay) registran una situación intermedia, donde progresos en algunos indicadores son compensados por deterioros en otros.

Si más allá de la evolución reciente se observa el cambio desde 1990, este informe permite concluir lo siguiente. Primero, que poco más de un tercio de los países considerados se mantiene estable; que cinco de ellos (Chile, Panamá, Paraguay, Perú y Bolivia) presentan avances, y que otros cinco (Argentina, Barbados, México,



Uruguay y Venezuela) muestran un deterioro laboral. Segundo, que la evolución de los noventa se produce a distintos niveles relativos de desarrollo laboral. Mejoran tanto países de niveles altos, como principalmente países cuya situación inicial es baja. Lo mismo sucede con el deterioro laboral que ocurre en países de diferente nivel relativo, aunque tiende a concentrarse en los países que estaban mejor a comienzos de la década. De hecho, sólo siete países cambian su posición relativa entre 1990 y 1996 (Chile, Panamá y Bolivia hacia arriba; Argentina, México, Uruguay y Venezuela hacia abajo), mientras que la mayoría permanece igual.

Como en años anteriores, el Informe Laboral presenta información adicional sobre otros temas de interés. El primero se refiere a los costos del despido, tanto con causa como sin ella, mostrando la homogeneidad creciente que se registra en la indemnización por cese o despido con causa y las diferencias en las indemnizaciones previstas para los despidos sin causa. A ello se agregan dos informaciones adicionales que adquieren importancia creciente. Los cambios en las causales de despido, por lo general tendiente a facilitarlas, y el reemplazo de las reservas por cese o despido con causa, por fondos individualizados por compensación por tiempo de servicios, generalmente consignados en entidades financieras.

El segundo y tercer tema se refieren a dos campos donde también hay innovación. La introducción de nuevos programas de empleo y capacitación laboral como instrumentos de acción directa para enfrentar los problemas de empleo, cuyas

características tienden a ser focalizadas y de ejecución no gubernamental. Además, los nuevos contenidos en la negociación colectiva que tienden a responder de manera concertada los desafíos de la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones de competitividad. Ello se refleja en la introducción de mayor flexibilidad, inversión en capacitación y participación en la mejora de la productividad.

Por último, este informe llama la atención sobre el problema que afecta a cerca de 18 millones de niños latinoamericanos, que se estima están trabajando, muchos de ellos en condiciones de riesgo y la mayoría afectando sus posibilidades de desarrollo humano y laboral futuro. La OIT, consciente de que esta situación responde a causas complejas que involucran tanto necesidad económica como dimensiones culturales, propone la erradicación progresiva del trabajo infantil y desarrolla el programa IPEC de alcance mundial, que en América Latina está desplegando un creciente esfuerzo tendiente a generar la conciencia, los instrumentos institucionales y la puesta en marcha de proyectos específicos que contribuyan a alcanzar este objetivo.

Confiamos que los lectores de este Panorama Laboral 1996 encuentren en el mismo información y análisis de interés y de utilidad para entender y mejorar la situación laboral de la región.

Víctor E. Tokman

Subdirector General de la OIT



LA SITUACION LABORAL NO MEJORA A PESAR DE LA RECUPERACION ECONOMICA

A pesar de que la economía de los países de la región ha mostrado una gran capacidad de recuperación al comenzar nuevamente a crecer después de la severa contracción del año pasado, la situación laboral continuó deteriorándose en 1996, como lo refleja la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en la región.

- El producto regional volverá a crecer en una tasa cercana al 3% en el presente año. Ello ocurre

después que muchos de los países debieron recurrir en 1995 a la aplicación de políticas de ajuste para corregir desequilibrios internos en un marco de alta volatilidad del capital, lo que detuvo el ritmo de crecimiento de la región (0.4%) y significó una contracción económica importante en países como Argentina, México y Uruguay.

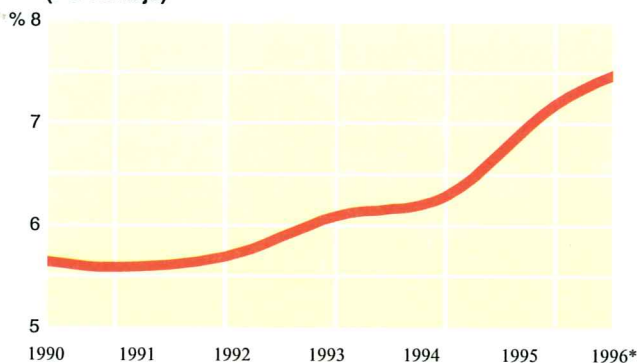
- La recuperación económica es, sin embargo, insuficiente para traducirse en mejoras de la situación laboral. La tasa de desempleo se eleva al 8.0% en el tercer trimestre de 1996 -el nivel más alto de la década- siguiendo la trayectoria ascendente del porcentaje de desocupados iniciada a partir del 6% registrado en 1993. El problema del desempleo juvenil se agrava al aumentar inclusive en algunos países donde se reduce la tasa de desempleo promedio, como es el caso de Chile.

Gráfico 1

AMERICA LATINA Y EL CARIBE

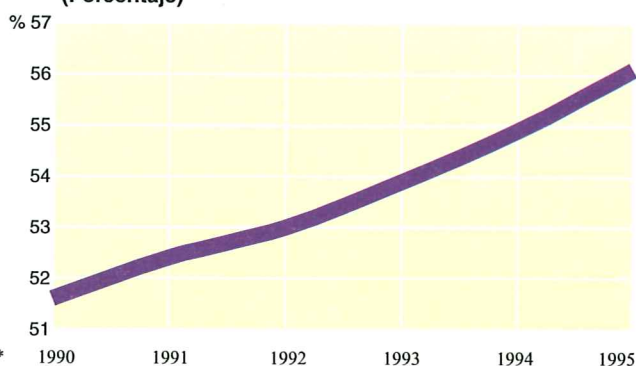
EVOLUCION DE LOS INDICADORES DEL MERCADO LABORAL. 1990 - 1996

DESEMPLEO ABIERTO URBANO (Porcentaje)

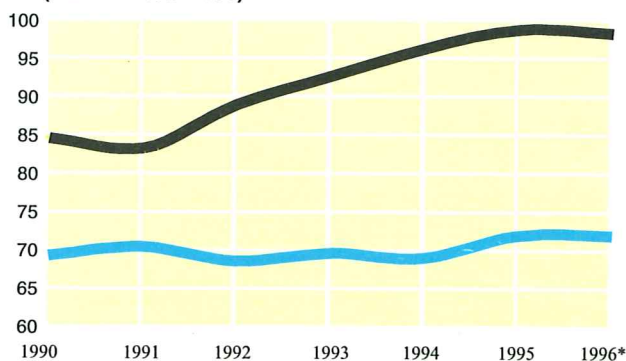


(*) Estimado.

EMPLEO INFORMAL (Porcentaje)

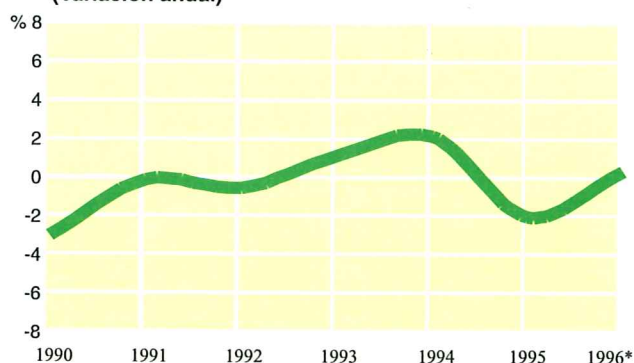


SALARIOS REALES (Índices 1980 = 100)



(*) Estimación basada en datos del 1er. semestre de 1996.

PRODUCTIVIDAD (Variación anual)



(*) Estimado

Fuente: Elaboración OIT.



- El empleo se expande al 2.6%, aunque a un ritmo menor que el de la oferta laboral (3.2%). Sin embargo, la mayoría de los nuevos puestos de trabajo continúan siendo de baja productividad e ingresos como lo evidencia el hecho de que 84 de cada 100 nuevos empleos corresponden a actividades informales. De esta forma, el sector informal se consolida como la mayor fuente de generación de empleo en la región.

- A pesar de que la inflación promedio de la región continúa desacelerándose (del 25.9% al 21.8% entre 1995 y 1996), los salarios reales se estancan. Los salarios industriales se reducen en 0.4% y el poder adquisitivo de los salarios mínimos se mantiene constante.

Si bien estos indicadores muestran la evolución para el conjunto de los países de la región en 1996, la situación laboral varía según los países en función del diferente desempeño económico y de las características de sus mercados de trabajo.

Moderado aumento del desempleo

Según datos disponibles hasta el tercer trimestre de 1996, la tasa de desempleo del conjunto de países de la región alcanza 8%, superando así en 0.5 puntos porcentuales el nivel registrado en el mismo período de 1995 (cuadro 1). En siete de los doce

Cuadro 1

AMERICA LATINA Y EL CARIBE: DESEMPLEO ABIERTO URBANO. 1985-1996

(Tasas anuales medias)

País	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1995	1996
								Hasta el tercer trimestre <i>m/</i>	
Argentina <i>a/</i>	6.1	7.5	6.5	7.0	9.6	11.5	17.5	18.4	17.1
Bolivia <i>a/</i>	5.7	7.2	5.9	5.5	5.9	3.1	3.6	3.6	4.0 <i>n/</i>
Brasil <i>b/</i>	5.3	4.3	4.8	4.9	5.4	5.1	4.6	4.6	5.9
Chile <i>c/</i>	17.0	7.4	7.1	6.2	6.4	7.8	6.6	7.6 <i>o/</i>	6.8 <i>o/</i>
Colombia <i>d/</i>	13.8	10.5	10.2	10.2	8.6	8.9	8.8	8.6	11.2
Costa Rica <i>a/</i>	7.2	5.4	6.0	4.3	4.0	4.3	5.7	...	...
Ecuador <i>a/</i>	10.4	6.1	8.1	8.9	8.3	7.1	6.9	...	...
El Salvador <i>a/</i>	...	10.0	7.5	6.8	...	7.0	8.0	...	...
Guatemala <i>a/</i>	12.0	6.4	6.7	6.1	8.1	7.2	...	...	...
Honduras <i>a/</i>	11.7	6.9	7.1	5.1	5.6	4.0	6.6	...	...
México <i>e/</i>	4.4	2.8	2.7	2.8	3.4	3.6	6.3	6.4	5.8
Panamá <i>f/</i>	15.7	20.0	20.0	18.2	15.6	15.8	16.4	16.2	16.7
Paraguay <i>g/</i>	5.1	6.6	5.1	5.3	5.1	4.1	5.6	5.6	5.5 <i>n/</i>
Perú <i>h/</i>	10.1	8.3	5.9	9.4	9.9	8.8	7.9	8.8 <i>p/</i>	8.7 <i>p/</i>
República Dominicana	...	...	19.6	20.3	19.9	16.0	15.8	15.8	16.6
Uruguay <i>i/</i>	13.1	9.2	8.9	9.0	8.4	9.2	10.8	10.7	12.7 <i>n/</i>
Venezuela <i>a/</i>	14.3	10.5	10.1	8.0	6.9	9.0	10.9	11.1 <i>q/</i>	11.9 <i>q/</i>
América Latina <i>j/</i>	10.1	8.1	8.4	8.1	8.1	7.8	8.8	9.8 <i>r/</i>	10.2 <i>r/</i>
<i>k/</i>	8.3	5.7	5.6	5.7	6.1	6.3	7.2	7.5 <i>r/</i>	8.0 <i>r/</i>
El Caribe <i>l/</i>									
Barbados	18.7	15.0	17.3	23.0	24.3	21.9	19.7	21.1 <i>p/</i>	16.2 <i>p/</i>
Jamaica	25.0	15.3	15.4	15.7	16.3	15.4	16.2	16.1 <i>p/</i>	16.3 <i>p/</i>
Trinidad y Tabago	15.7	20.0	18.5	19.6	19.8	18.4	17.2	17.3 <i>p/</i>	16.1 <i>p/</i>

Fuente: Elaboración OIT, con base en información de Encuestas de Hogares de los países.

a/ Nacional Urbano.

b/ Seis regiones metropolitanas.

c/ Total país. Cuarto trimestre de cada año.

d/ Siete áreas metropolitanas.

e/ 39 áreas urbanas.

f/ Nacional Urbano. Los datos comparativos de 1995 y 1996 corresponden a agosto y marzo respectivamente y se refieren a la Región Metropolitana.

g/ Asunción.

h/ Lima Metropolitana.

i/ Montevideo.

j/ Promedio simple.

k/ Promedio ponderado.

l/ No incluido en el promedio debido a que los países del Caribe aplican una metodología de medición del desempleo abierto que difiere de la utilizada por el resto de los países de la región.

m/ Promedio de los tres primeros trimestres.

n/ Preliminar.

o/ Tercer trimestre.

p/ Promedio de los dos primeros trimestres.

q/ Primer semestre.

r/ Los promedios sólo incluyen a los países para los cuales se contó con información para 1996.



países latinoamericanos para los que se cuenta con información actualizada, el desempleo sube, pero se registran mejoras en tres países, dos de ellos importantes por la expansión pronunciada que registran en 1995. Los países del Caribe, a su vez, muestran también una reducción del desempleo.

En la evolución del desempleo por países se destaca en primer término la reducción de la tasa de desocupación en Argentina y México, que aunque de poca intensidad, denotan un cambio de signo con respecto al año pasado. En ambos, la caída en el desempleo se debió a la rápida recuperación económica, después de los ajustes aplicados en 1995 (Anexo Estadístico). Además, contribuyó el comportamiento de la tasa de participación, que tuvo una disminución importante en Argentina en comparación con la de México (Anexo Estadístico). Por otra parte, la tasa de desocupación de Chile al tercer trimestre de este año (6.8%), es inferior a la registrada en igual período de 1995 (7.6%), lo que refuerza la tendencia decreciente del desempleo, como resultado del crecimiento económico alto y sostenido registrado durante esta década.

Sin embargo, el problema del desempleo se agrava en países como Brasil, Colombia y República Dominicana que quiebran la tendencia de los años anteriores (cuadro 1). En efecto, la tasa de desocupación de Brasil aumenta del 4.6% en 1995 al 5.9% en 1996 y en Colombia del 8.6% al 11.2% respectivamente. En ambos países, el aumento del desempleo está asociado principalmente a la aplicación de políticas de ajuste que han resultado en una desaceleración del crecimiento económico en 1996. El efecto del menor ritmo de crecimiento se refuerza en Brasil por un aumento moderado en las tasas de participación, ocurriendo lo contrario en Colombia. Por su parte, la tasa de desempleo de República Dominicana aumenta del 15.8% en 1995 al 16.6% en 1996.

En el Perú el desempleo se mantiene constante a pesar de la pronunciada desaceleración económica (Anexo Estadístico). Las cifras al primer semestre indican que la tasa promedio de desempleo se mantuvo relativamente estable entre 1995 y 1996 (8.8% y 8.7% respectivamente) como resultado de dos factores contrapuestos. Por un lado, aunque el crecimiento económico se frenó durante 1996, por otro, disminuyó la tasa de participación y con ello la presión de la oferta laboral sobre el mercado del trabajo.

En el resto de los países continúa en 1996 la tendencia de los últimos años de aumento del desempleo. Panamá y Venezuela registran un aumento moderado en la desocupación y en Uruguay la tasa de desempleo promedio al tercer trimestre se eleva en dos puntos porcentuales al pasar del 10.7% en 1995 al 12.7% en 1996.

Por último, es preciso considerar que la evolución del desempleo no sólo varía entre los países sino entre los diferentes grupos poblacionales afectando especialmente a los jóvenes. En este sentido, los indicadores muestran que el problema del desempleo juvenil se agrava incluso en países que, como Chile, registran una disminución de la tasa promedio durante el presente año. En efecto, la tasa de desocupación de los jóvenes aumentó en Chile al 16% en el segundo trimestre de 1996, llegando casi a triplicar la tasa promedio en algunos meses del año. Por otra parte, la tasa de desempleo juvenil aumenta en Uruguay desde un 26.6% en 1995 a un 29.4% en 1996, en tanto en Argentina cuatro de cada diez jóvenes no encuentran trabajo, lo que significa una tasa de desempleo de 2.4 veces la promedio.

En suma, durante 1996, la desocupación se eleva rápidamente como resultado de la aplicación de nuevos ajustes en Colombia y Brasil y en menor proporción en Bolivia, Panamá, Venezuela y Uruguay. En Perú la tasa de desempleo es estable y el desempleo se contrae en Argentina y México en respuesta a la recuperación económica, en tanto continúa disminuyendo en Chile como resultado del alto crecimiento económico alcanzado en 1996.

Desempeño del Empleo

El empleo crece en promedio para la región en 2.6%, lo que resulta insuficiente para absorber el crecimiento de la fuerza de trabajo (3.2%) (cuadro 2). Esto se debe principalmente, al bajo dinamismo de la economía, así como a su inestabilidad. A ello se suma la reducción del empleo público. Como resultado, la expansión de las ocupaciones de buena calidad en los sectores modernos es limitada. El ritmo del crecimiento del empleo agregado pasa a depender básicamente de la capacidad que tenga cada país para absorber fuerza de trabajo en actividades informales.

Crecimiento insuficiente e inestable

Los avances logrados en materia de empleo durante esta década han sido altamente inestables, al verse frecuentemente interrumpidos por las variaciones en el ritmo de crecimiento de la actividad económica. Ello, a su vez, ha sido el resultado de la necesidad recurrente de ajustar las economías cuando se alcanzan tasas de crecimiento que presionan los equilibrios macroeconómicos internos (fiscal e inflación) y externos (balanza de pagos).

Para alcanzar mejoras en la situación de empleo se requiere que la economía crezca a un cierto ritmo y que dicho crecimiento sea sostenido. Dado el crecimiento de la fuerza de trabajo en alrededor de 3% en



promedio, será necesario alcanzar tasas de crecimiento entre 5 y 6% para disminuir las tasas de desempleo o mejorar la calidad promedio de los empleos para niveles de elasticidades ingreso-empleo razonables. La sustentabilidad de las tasas de crecimiento es, asimismo, una condición adicional importante, pues la inestabilidad afecta las decisiones de nuevas contrataciones en la expansión y acelera la reducción de empleo en la contracción, particularmente cuando el marco laboral legal tiende a flexibilizarse, como está ocurriendo en la mayoría de los países de la región.

A partir de la crisis de la deuda de los ochenta, los países aplicaron políticas de disciplina fiscal y moderación monetaria que han contribuido a reducir considerablemente la inflación. El ajuste fiscal y las privatizaciones han posibilitado la reducción del déficit público, e incluso en algunos casos, permitieron alcanzar superávits en las cuentas del Estado, lo que, a su vez, ha facilitado la regulación macroeconómica. Sin embargo, se ha verificado que la tarea resulta más difícil cuando se trata de reducir el desequilibrio ex-

terno. En algunos países, la reducción de la inflación en condiciones de apertura comercial y de sobrevaloración del tipo de cambio introduce tensiones adicionales sobre el sector externo al incrementar el déficit en la cuenta corriente de la balanza de pagos.

La combinación de políticas monetarias restrictivas con la necesidad de asegurar el flujo de los capitales externos necesarios para financiar el déficit externo requiere, a su vez, elevar las tasas internas de interés, lo que afecta la expansión del consumo, la inversión y la generación de ahorro interno. Como resultado, el producto se expande a tasas bajas y cuando las mismas exceden ciertos niveles mínimos (5-6%), los períodos de recuperación son interrumpidos por nuevos ajustes.

Este patrón de crecimiento económico insuficiente e inestable ha estado presente en la década actual en la mayoría de los países latinoamericanos. Sólo Bolivia y Chile registran ritmos de crecimiento económico suficientemente altos y estables como para

Cuadro 2
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. PRODUCCION, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD EN ACTIVIDADES NO AGROPECUARIAS. 1990-1995 (Tasas de crecimiento anual)

País	PIB	PEA	Ocupados	Productividad
Argentina	5.2	3.2	1.0	4.1
Barbados	-0.5	2.0	0.9	-1.4
Bolivia	4.0	3.2	4.0	-0.1
Brasil	2.5	2.7	2.6	-0.1
Chile	7.2	2.5	3.7	3.3
Colombia	4.5	3.3	3.7	0.8
Costa Rica	4.4	4.0	4.0	0.4
Ecuador	3.8	4.6	4.4	-0.6
Honduras	3.4	5.6	5.8	-2.3
Jamaica	1.0	1.6	1.4	-0.4
México	0.8	3.9	3.1	-2.2
Panamá	5.0	6.4	7.3	-2.1
Paraguay	3.0	5.6	5.8	-2.7
Perú	5.7	3.4	3.5	2.2
República Dominicana	3.7	3.6	4.6	-0.9
Trinidad y Tabago	1.4	2.2	2.9	-1.5
Uruguay	3.6	1.9	1.5	2.1
Venezuela	3.2	3.8	4.0	-0.8
Total	3.0	3.2	2.9	0.1

Fuente: Elaboración OIT con base en información de CEPAL y cifras oficiales de los países.

Nota: Para el año 1996 se estima que las tasas de crecimiento de estas categorías para el total de los países de la región será:

	PIB	PEA	Ocupados	Productividad
América Latina y el Caribe	2.9	3.2	2.6	0.3



reducir tendencialmente el desempleo en el período 1990-1996 (cuadros 1 y 3). En el extremo opuesto se sitúa México, donde el bajo crecimiento resultó en un aumento persistente del desempleo abierto durante esos años. En el resto de los países, se observa que los períodos en que el crecimiento económico alcanza un ritmo suficiente para sostener una disminución del desempleo, son de corta duración (cuadro 3). La paradójal experiencia de Argentina y Uruguay que registran un crecimiento suficiente y sostenido entre 1991 y 1994, acompañado de desempleo creciente, sugiere que la intensidad de los cambios estructurales, así como la regulación existente en el ámbito laboral, afectan también la absorción de empleo.

Más aún, en el nuevo marco de apertura comercial en el que están funcionando crecientemente los países de la región, el aumento de la competitividad constituye una condición esencial para crecer y, por ende, para la generación de empleo. Como se muestra en un trabajo reciente de la OIT para varios países de la región, la evolución de los costos laborales en el sector industrial a un ritmo inferior al crecimiento de la productividad ha contribuido favorablemente para ampliar el margen de competitividad. No obstante, el rezago cambiario -producto de la apertura financiera e instrumento utilizado para desacelerar la inflación- y los cambios en los precios relativos afectan la rentabilidad de las empresas y trasladan al campo laboral el mayor peso del ajuste. Como resultado, las

empresas disminuyen el nivel de empleo como mecanismo para aumentar la productividad y recuperar los márgenes de ganancias, particularmente en el sector industrial. Este tipo de ajuste ha llevado a numerosos países a facilitar los despidos, introducir contratos más flexibles y en general, a reducir los costos laborales incluyendo los salarios. El equilibrio macroeconómico y la capacidad competitiva de las empresas se obtiene, entonces, en el corto plazo, al costo de menor nivel de empleo, mayor inestabilidad y desprotección de los trabajadores.

En suma, las presiones por reducir la inflación y por aumentar la competitividad, junto a la vulnerabilidad respecto al financiamiento externo y el insuficiente ahorro interno afectan el ritmo y la sustentabilidad del crecimiento, lo que se constituye en determinante del desempeño laboral.

Disminución de la importancia del Estado como empleador

La privatización y la reducción del déficit fiscal afectan la capacidad de creación de empleo por parte del Estado, en prácticamente todos los países de la región. El empleo público se reduce entre 1990 y 1995 (-0.6% por año) y su incidencia en el total disminuye del 15.3 al 13%. Chile constituye una excepción, dado que el empleo público crece y aumenta su importancia relativa en el período. Pero ello se produce con

Cuadro 3
AMERICA LATINA
TASAS DE CRECIMIENTO DEL PRODUCTO BRUTO INTERNO, 1990-1996
(Tasa anual de crecimiento)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 a/
Argentina	0.0	8.8	8.6	6.1	7.4	-4.4	3.0
Bolivia	4.6	5.3	1.6	4.2	5.1	3.6	3.5
Brasil	-4.7	0.1	-1.1	4.4	5.7	3.8	2.6
Chile	3.3	7.1	10.5	6.0	4.1	8.2	7.0
Colombia	3.8	1.6	4.0	5.1	6.3	5.7	3.0
Costa Rica	3.5	2.1	7.3	6.0	4.4	2.5	-0.9
Ecuador	3.2	5.4	3.7	2.5	4.8	2.7	2.3
Honduras	-0.8	2.0	6.3	7.0	-1.3	3.2	4.0
México	4.5	3.7	3.0	0.8	3.6	-6.6	4.0
Panamá	8.0	8.1	7.5	3.8	3.8	1.9	2.0
Perú	-5.4	2.8	-0.9	5.8	13.9	7.7	2.5
República Dominicana	-4.9	0.8	6.7	2.2	4.3	4.7	6.9
Uruguay	0.6	3.2	7.8	3.3	6.9	-2.8	2.0
Venezuela	7.0	9.7	6.1	0.7	-2.5	2.3	-1.0

Fuente: Elaboración OIT con base en CEPAL.

a/ Estimado

Crecimiento anual del PIB para sostener una disminución de la tasa de desempleo urbano.

posterioridad a un fuerte ajuste, que comienza incluso pre-1980, y que reduce la participación del empleo público en el total al 7% en 1990. En otros países como Brasil, Costa Rica, México y Uruguay, el Estado disminuye su papel como empleador, pero continuó contratando nuevo personal, aunque a un ritmo más moderado que en la década pasada. Dado el carácter estructural de la tendencia a la reducción del empleo público en la región, el desempeño del mercado laboral depende crecientemente de la capacidad de creación de empleo del sector privado.

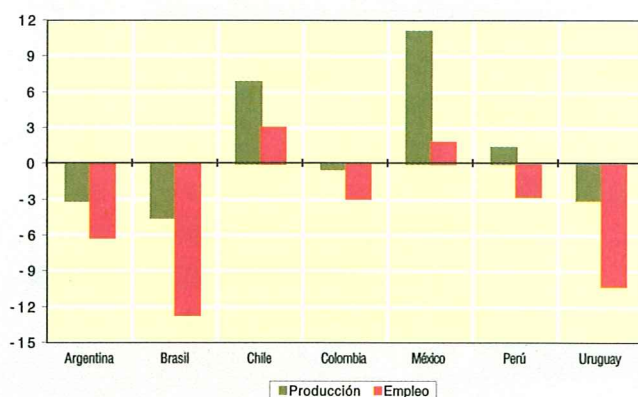
La lenta absorción de empleo en el sector privado moderno

La demanda del empleo del sector privado moderno se ha visto afectada por un crecimiento insuficiente del producto en 1996 (2.9%) así como por la necesidad de hacer frente al problema de competitividad en un contexto desfavorable de cambio en la relación de los precios internos y de rezago cambiario. Estos factores condicionan la demanda de empleo del conjunto de las actividades económicas, pero en especial en los sectores productores de transables, como es el caso de la industria manufacturera. Cabe señalar que la evolución de la ocupación industrial influye significativamente sobre el desempeño del empleo moderno privado, al concentrar cerca de un 50% del total de la ocupación en empresas medianas y grandes en un número importante de países.

Según la información disponible sobre la evolución del sector industrial moderno en un grupo representativo de países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay), la producción industrial muestra señales de una débil recuperación en 1996 y la productividad por persona ocupada registra un aumento importante. Como resultado, el empleo se contrae en la mayoría de los países. (Gráfico 2).

Gráfico 2

AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS PRODUCTO Y EMPLEO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (*) (Variación porcentual)



(*) Variación porcentual del primer semestre de 1996 respecto a igual período de 1995.

Fuente: Elaboración OIT con base en datos oficiales.

La contracción del empleo industrial durante el primer semestre de 1996 se registra tanto en los países que están superando el ajuste de 1995 -Argentina (-6.2%) y Uruguay (-10.2%)- como en los que están aplicando nuevas políticas de ajuste, como Brasil (-12.7%), Colombia (-2.9%) y Perú (-2.7%). El empleo industrial se expande durante el año en Chile (3%) y México (1.8%).

Para el conjunto de estos países, el aumento de la productividad sectorial alcanzó al 7.3% en el primer semestre de 1996, en comparación con igual período del año pasado, como resultado de una reducción del empleo industrial del -6.4%, puesto que el crecimiento del producto del sector fue del 1.0%.

Ello muestra el efecto de la apertura sobre la industria manufacturera que pierde mercados frente a las importaciones y se ve forzada a un ajuste profundo para mantener su competitividad, lo que resulta en menores niveles de empleo.

De este modo, el desempeño del empleo moderno privado en 1996 pasa a depender esencialmente del crecimiento de la ocupación en los sectores de la construcción y los servicios, los que han mostrado en varios países una rápida expansión. Sin embargo, dado su reducido tamaño inicial, los mismos son insuficientes para compensar las pérdidas que se registran en el empleo industrial y en el gobierno.

Expansión del empleo informal

El sector informal continúa absorbiendo el mayor número de ocupados y se consolida como la mayor fuente de generación de puestos de trabajo en la región. La participación del sector informal en el empleo total pasó del 51.6% al comenzar la década, al 56% en 1995 (Gráfico 3). Ochenticuatro de cada 100 nuevas ocupaciones creadas durante 1990-95 correspondieron a actividades informales. Esta tendencia hacia una mayor informalización de la fuerza de trabajo en la región posiblemente se mantendrá en 1996.

El empleo informal que más ha crecido corresponde al segmento de la microempresa (5.2% anual para el período 1990-1995) el que en la actualidad representa el 22.5% del empleo total en la región, frente a un 20.2% en 1990. Los trabajadores informales por cuenta propia también han aumentado (4.4% anual) representando ahora el 26.5% del total de ocupados en la región, casi dos puntos porcentuales más que en 1990. La ocupación en el servicio doméstico, por su parte, también ha aumentado en un 3.9% anual. En esta actividad se emplea ahora el 7.1% del total de ocupados, frente a un 6.7% en 1990 (Anexo Estadístico).

En cuanto a los países, aquellos en los que el empleo informal aumentó más significativamente son Bolivia (6.4% anual), Costa Rica (5.1%), Ecuador (5.4%), Honduras (5.9%), Panamá (7.7%), Paraguay (7.2%) y Venezuela (8.0%). Los países con un menor crecimiento del empleo informal son Argentina (3.4% anual), Colombia (3.8%) y Uruguay (2.3%). En el resto de los países el aumento del empleo informal bordea el 4.5% anual durante el período analizado.

En Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Honduras, México, Perú y Venezuela el mayor crecimiento del empleo informal corresponde a las microempresas; en Paraguay y Uruguay a los trabajadores por cuenta propia y en Brasil y Panamá al servicio doméstico.

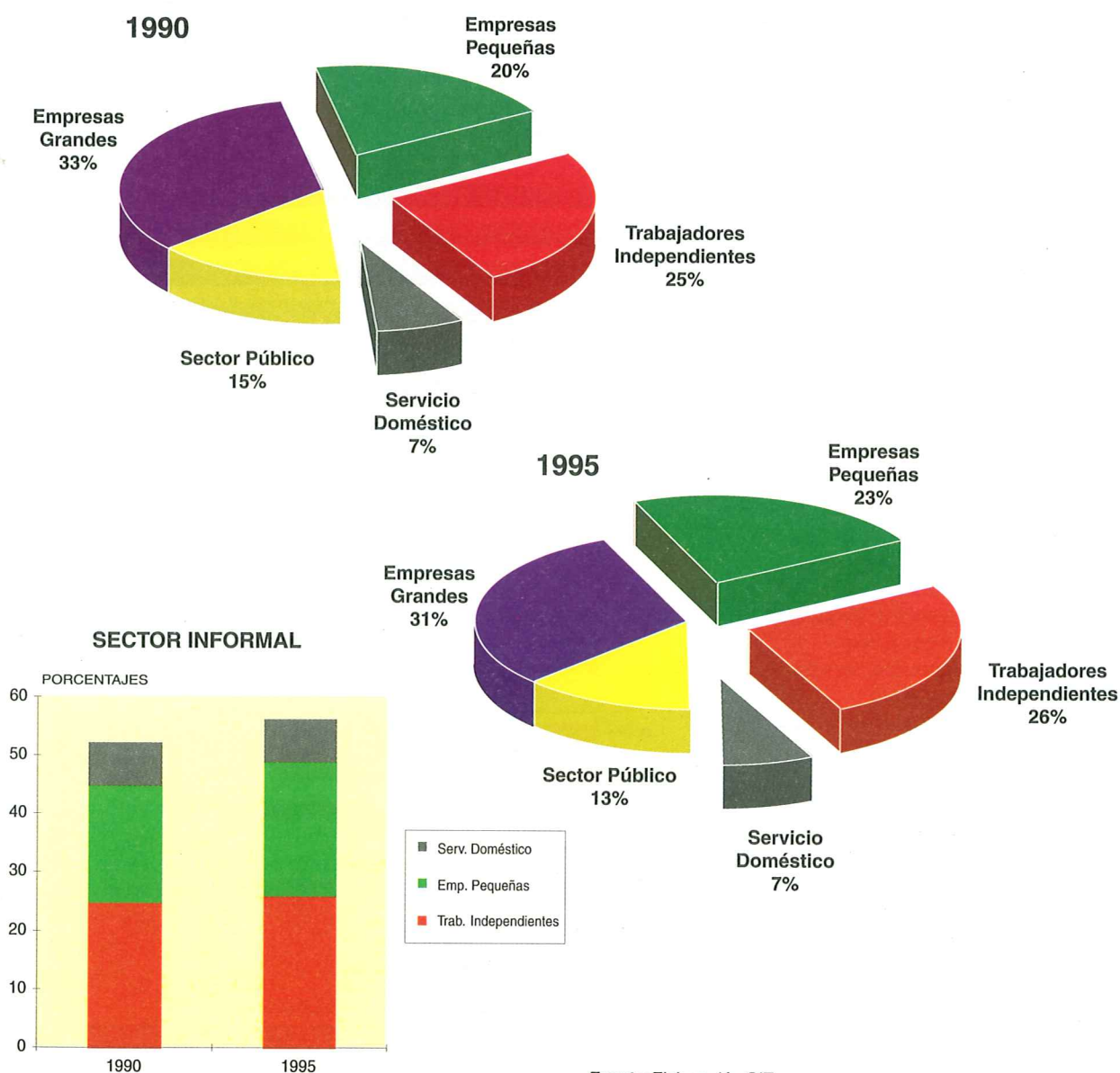
Lo anterior sugiere que la productividad media de los países se ve afectada negativamente por la evolución del empleo informal, que crece a tasas superiores a las del formal. Este efecto es particularmente negativo en los países en los que, como Brasil, Panamá y Paraguay el aumento de la informalidad se debió especialmente a la expansión del empleo en los estratos de más baja productividad de la estructura ocupacional como son los trabajadores informales por cuenta propia y el servicio doméstico.

Los salarios reales se estancan

Los salarios reales dejaron de crecer en 1996, a pesar de que continuó la desaceleración de la inflación. En una muestra significativa de países de la

Gráfico 3

AMERICA LATINA. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO. 1990-95



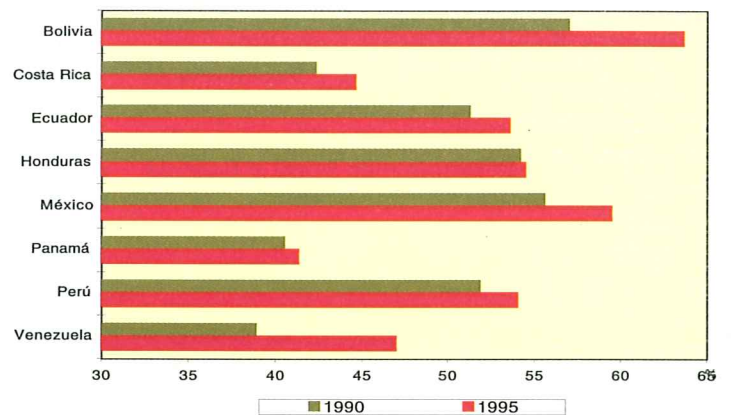
Fuente: Elaboración OIT.

LOS INFORMALES: SON MAS, TRABAJAN MAS Y GANAN MENOS

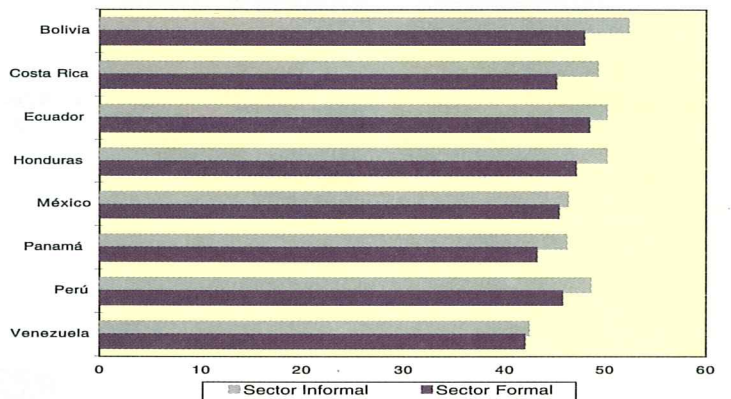
Los datos sobre horas trabajadas a la semana e ingreso por hora de los ocupados en un grupo representativo de países de la región, muestran que la remuneración media de los trabajadores informales es la mitad que la obtenida por obreros y empleados en establecimientos modernos, además, que el número de horas trabajadas es mayor. Asimismo, y como se ha mostrado en este informe, el sector informal, al concentrar el 56 por ciento del total de los ocupados, representa la mayor fuente de puestos de trabajo en la región. Esto es, los informales constituyen la mayoría de los trabajadores de la región, trabajan más y ganan menos que el resto de los ocupados.

En la mayoría de los países reseñados, los trabajadores informales compensan el bajo nivel de productividad y de ingreso asociado a ésta, trabajando un mayor número de horas a la semana, lo que tiene consecuencias de distinto orden. La primera es que en el mercado laboral la distribución del ingreso se hace más desigual al considerar el número de horas trabajadas. La segunda es que se afecta las condiciones de vida de los trabajadores informales, debido a que disponen de menos tiempo para dedicar a sus actividades personales, familiares y como miembros de la comunidad, en comparación con el resto de los ocupados. Finalmente, dado que el nivel de ingreso de los hogares informales es apenas suficiente para cubrir las necesidades básicas de la familia, ello obliga a la adopción de estrategias de sobrevivencia en lo laboral: esto es, a la incorporación de las mujeres en trabajos precarios y a una inserción prematura de los jóvenes en el mercado del trabajo.

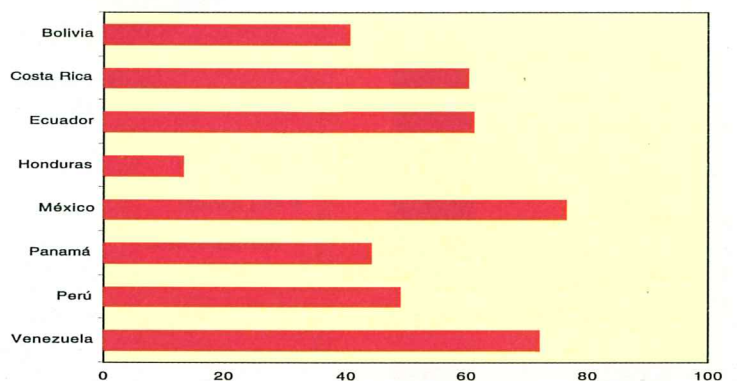
EMPLEO INFORMAL. 1990, 1995
(% del empleo total no agrícola)



HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA
(Promedios)



REMUNERACION POR HORA
Sector Informal / Sector Formal
(Porcentajes)



Fuente: Elaboración OIT con base en información de Encuestas de Hogares de los países.

región, los salarios industriales disminuyen en un 0.4% en términos reales (promedio ponderado), en tanto los mínimos se estancan en 1996 (promedio simple). La caída en los salarios de la industria interrumpe la recuperación que venía experimentando su poder adquisitivo entre los años 1990-95 (Análisis Estadístico). Por otra parte, el modesto aumento en los salarios mínimos en 1996 significa una desaceleración en la leve recuperación que venían experimentando entre 1990 y 1995 del 0.8% anual (Anexo Estadístico). El nivel de los salarios en 1996 es inferior al registrado en 1980: en 1.2% en el caso los salarios industriales y en 28% en el de los mínimos.

Los salarios industriales aumentan en términos reales en Brasil, Chile y Colombia a un ritmo similar al de los años anteriores, y se recuperan en Barbados. En cambio, se contraen levemente en Argentina, Paraguay, Perú y Uruguay (Anexo Estadístico). Tanto en México como en Venezuela, el poder adquisitivo de los salarios industriales durante el primer semestre de este año se contrae significativamente.

La evolución de los salarios mínimos es también diferenciada por países. En una muestra de 14 países para los que se dispone de información actualizada al tercer trimestre de este año, en nueve de ellos disminuyen en términos reales y sólo en cinco crecen, mientras que en uno se mantienen constantes. Sólo en cinco países (Chile, Colombia, Costa Rica, Paraguay y Panamá) los salarios mínimos en 1996 superan en términos reales los prevalecientes en 1980.

En suma, la recuperación salarial registrada en años anteriores, principalmente por la reducción de la tasa de inflación, se interrumpe en 1996. Varios factores parecen haber contribuido a este comportamiento. Por un lado, el efecto positivo que tuvo la desaceleración de la inflación comienza a disminuir a partir de un cierto nivel (en la actualidad, la mayor parte de los países registra una tasa inflacionaria inferior al 15% anual). En la medida en que el aumento de los precios internos se acerque a la inflación internacional, será más difícil continuar reduciéndola y, por tanto, el efecto de la desaceleración inflacionaria sobre los salarios será menor. Además, inflaciones más bajas han tenido como consecuencia un alargamiento de los plazos de reajuste salarial, lo cual modera el crecimiento de los salarios reales y la cobertura de la negociación colectiva es baja. Por último, el ajuste de las empresas en los sectores competitivos se efectúa tanto mediante la reducción del empleo, como a través de una mayor flexibilidad de los salarios.

INDICADORES DE PROGRESO LABORAL

Con la finalidad de evaluar el desempeño del mercado de trabajo tanto en el corto plazo como en una perspectiva más amplia, en lo que sigue se presentan los resultados alcanzados por los países durante 1996 y las tendencias del progreso laboral en la década actual.

El mercado de trabajo en 1996

Como se ha señalado, la situación laboral muestra un retroceso en 1996, como lo evidencia el comportamiento negativo de los principales indicadores del desempeño del mercado del trabajo. A pesar de la recuperación económica, aumenta el desempleo, el poder adquisitivo de los salarios se estanca y la productividad crece solo moderadamente.

Estos cambios no afectaron por igual a todos los países de la región. Aunque en la mayoría de ellos el mercado del trabajo se deterioró, en otros continúa mejorando. Además, la evolución de cada indicador fue también diversa. Con la finalidad de mostrar este comportamiento diferenciado, se distinguen tres grupos de países en función de la calidad del desempeño laboral (cuadro 4).

Alto

Incluye a aquellos países en los que se redujo el desempleo abierto, disminuye la informalidad, mejoraron los salarios reales tanto los industriales como los mínimos, y, además, aumentó el producto por persona ocupada. Es el caso de Chile y Paraguay, aunque en el segundo disminuyó el producto por ocupado.

En relación a la composición de este grupo registrada en 1995, se observa que Chile continúa, en tanto dejaron de pertenecer a éste Brasil y Panamá. Por el contrario, en 1996 se incluye en este grupo a Paraguay, país con un desempeño laboral bajo durante el año anterior.

Medio

Aquí se incluye a siete países. En este grupo, la situación de empleo evoluciona de manera diversa, pues mejoras en algunos indicadores fueron compensadas por deterioros en otros. Países que logran disminuir el desempleo lo hacen con una leve reducción de la informalidad y en un marco de contracción de la productividad y caída de los salarios reales. En otros, mejoras en la productividad fueron acompañadas por deterioros del nivel y calidad del empleo (aumento de la informalidad) y por resultados diversos en relación a los salarios.



Cuadro 4

CLASIFICACION SEGUN CALIDAD DEL COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL. 1996*(variaciones en el período)*

Países	Desempleo abierto	Informalidad a/	Salario real de la industria	Salario mínimo real	Productividad
ALTA					
Chile	—	—	+	+	+
Paraguay	O	—	O	+	—
MEDIANA					
Brasil	+	+	+	+	+
Barbados	—	—	+	—	—
Argentina	—	+	O	O	—
Colombia	+	+	+	—	+
Perú	O	O	—	—	—
Trinidad y Tabago	—	—	—	—	—
Uruguay	+	—	—	—	+
BAJA					
México	—	+	—	—	—
Costa Rica	n.d	—	n.d	—	—
Ecuador	n.d	+	n.d	+	—
Panamá	+	+	n.d	+	—
Bolivia	+	+	n.d	n.d.	+
Jamaica	+	+	—	—	—
Venezuela	+	+	—	—	—

Fuente: Elaboración OIT con base en los cuadros estadísticos del informe.

a/ Variación de la incidencia del empleo informal en el total. Estimación basada en el desempeño del mercado laboral entre 1990-94 y durante 1995.

Notas: La simbología se refiere a variaciones en las características indicadas.

Los signos indican:

+ Aumento

— Disminución

O Constancia

Los colores reflejan el carácter de los cambios:

■ Positivo

■ Negativo

□ Neutro

n.d. dato no disponible



En 1996 los países con mediana calidad en su desempeño laboral son: Brasil, Barbados, Argentina, Colombia, Perú, Trinidad y Tabago y Uruguay.

Colombia, Perú y Trinidad y Tabago se mantienen en este nivel de desempeño laboral al igual que el año anterior. Se agregan tres países con recorrido diferente. Argentina y Uruguay mejoran con relación al año anterior, mientras que Brasil pasa del grupo de alta calidad al grupo medio. En Brasil aumenta la desocupación y se deteriora la calidad del empleo, en tanto aumentan los salarios reales industriales y los mínimos, y crece la productividad.

Bajo

Se incluyen siete países que registran un marcado deterioro del mercado laboral. Es el caso de México, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Bolivia, Jamaica y Venezuela.

En la mayoría aumentó el desempleo y la informalidad. Solamente en México se contrajo el desempleo, en tanto que en Costa Rica disminuyó la informalidad. Asimismo, en todos ellos, se redujeron los salarios industriales y los mínimos, y disminuyó la productividad.

En resumen, el comportamiento del mercado de trabajo en 1996 muestra diversos patrones de evolución: sólo dos países presentan un desempeño laboral de alta calidad aunque solo en uno de ellos se combinan un menor desempleo y una mejora en la calidad de empleos, con el crecimiento tanto de los salarios reales como de la productividad. Otros siete países registran mejoras y deterioros, mientras que en los restantes (siete de dieciséis) los indicadores muestran un desempeño laboral, menos satisfactorio, caracterizado en la mayoría de los casos por el aumento del desempleo y de la informalidad y por la reducción, tanto de los salarios como de la productividad.

El progreso laboral en los noventa

Mediante este análisis se trata de observar el progreso laboral en una perspectiva de mediano plazo. Al igual que en el análisis anterior referido al año 1996, se considera que el progreso laboral depende del desempeño del empleo y los ingresos. En términos operacionales, el progreso laboral se mide con base a un índice compuesto por cinco indicadores básicos: desempleo, informalidad, salarios en la industria, salarios mínimos y productividad. Este índice varía en función directa de los cambios de los últimos tres indicadores e inversamente ante cambios en los dos primeros (desempleo, informalidad).

Las tendencias del progreso laboral se consideran en dos dimensiones. La primera está relacionada con la evolución del nivel absoluto del progreso laboral. Ello permite apreciar las diferentes tendencias (avance, estancamiento, retroceso) en la medida que en el año final del período analizado el nivel de índice de progreso laboral sea superior, igual o inferior al registrado en el año inicial. La segunda dimensión se refiere a los cambios en la posición de progreso laboral relativa de cada país con respecto al resto de los países.

La información utilizada en este análisis corresponde a los indicadores básicos para los años 1990 y 1996 (Cuadros 1 y 2, Anexo Estadístico). Para la determinación del nivel relativo de progreso laboral de los países en cada uno de estos años, a los datos de desempleo e informalidad contenidos en este informe se agregó otros sobre el nivel de los salarios industriales y mínimos, medidos en dólares de EE.UU. y corregidos por la evolución del tipo de cambio efectivo y la productividad medida según el tipo de cambio de paridad. Con base en esta información se observan las siguientes tendencias en el progreso laboral de los países de la región.

En la evolución del nivel absoluto de progreso laboral durante el período 1990-96 se destaca el hecho de que la situación no varía en seis países (Costa Rica, Brasil, Trinidad y Tabago, Ecuador, Colombia y Jamaica), en tanto que en cinco (Chile, Panamá, Paraguay, Perú y Bolivia) evoluciona favorablemente y en otros cinco (Argentina, Barbados, México, Uruguay y Ve-

nezuela) muestran un retroceso (Cuadro 5). El deterioro de la situación laboral en los países sin duda obedece a un aumento del desempleo durante el período. La desocupación se elevó significativamente tanto en Argentina como en México, y además, en este último, aumenta la ocupación informal y los salarios reales caen. El impacto del desempleo fue menor en Uruguay y Venezuela pero en el primero, los salarios mínimos se deterioran y en Venezuela aumenta la informalidad y se contraen los salarios industriales y mínimos. Por el contrario, el progreso laboral en los países donde ello ocurre está asociada en casi todos los casos a una reducción del desempleo, al aumento sólo moderado de la informalidad, al mejoramiento del poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos y sólo en algunos de ellos, al crecimiento de la productividad. Chile es el único país donde todos los indicadores de progreso laboral mejoran durante el período.

El nivel relativo de progreso laboral se obtiene comparando la posición relativa de los países durante los noventa. En el Cuadro 6 se presenta la situación de los países en el año 1990 (parte superior derecha) y 1996 (parte inferior izquierda) ordenados de mayor a menor en ambos años. Los países que se ubican en la diagonal mantuvieron en 1996 el nivel relativo de progreso laboral alcanzado en 1990. Los que se ubican por debajo de la misma registran un deterioro, y los que se ubican en el área superior mejoran su posición relativa.

Puede observarse que la mayoría de los países (nueve de dieciséis) mantuvieron su posición relativa de progreso laboral entre 1990 y 1996. Cuatro países lograron ya sea mantener el alto nivel alcanzado (Costa Rica) o mejorar su posición relativa de progreso laboral (Chile, Panamá, Bolivia). Cabe destacar que la mayor parte de estos (Bolivia, Costa Rica y Chile) comenzó el proceso de transformación productiva una década atrás. Ello resultó en un crecimiento rápido y sostenido, con capacidad de generación de puestos de trabajo suficientes y de buena calidad, y de trasladar los aumentos de productividad a mejoras en los salarios reales. Por el contrario, en cuatro países donde el proceso de reforma es más reciente (Argentina, México, Uruguay y Venezuela), se registra una disminución en su nivel relativo de progreso laboral.



Cuadro 5

EVOLUCION DEL PROGRESO LABORAL SEGUN NIVELES. 1990-96

Nivel relativo de progreso laboral. 1990 a/	TENDENCIAS		
	Retroceso	Estancamiento	Avance
Mayor	Argentina Barbados México	Costa Rica	
Medio-Alto	Uruguay	Brasil	Chile
Mediano	Venezuela	Trinidad y Tabago	Panamá
Medio-Bajo		Ecuador Colombia	Paraguay Perú
Menor		Jamaica	Bolivia

Fuente: Elaboración OIT, con base en cuadros estadísticos de este informe.

a/ Para medir el nivel relativo de progreso laboral en 1990 se utilizaron los siguientes indicadores: la tasa de desocupación urbana, el porcentaje del sector informal sobre el total del empleo no agrícola, el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos expresados ambos en unidades de medida comparables en los países y la productividad media de trabajo medido con cifras del PIB según la paridad del poder adquisitivo en dólares internacionales corrientes (Banco Mundial, 1996) y de empleo (Cuadro 1).

Cuadro 6

NIVEL RELATIVO DE PROGRESO LABORAL. 1990-1996

1990 1996	Mayor	Medio-Alto	Mediano	Medio-Bajo	Menor
	Mayor	Medio-Alto	Mediano	Medio-Bajo	Menor
Mayor	Costa Rica	Chile			
Medio-Alto	Argentina	Brasil Barbados	Panamá		
Mediano	México	Uruguay	Paraguay Trinidad y Tabago		
Medio-Bajo			Venezuela	Colombia Ecuador Perú	Bolivia
Menor					Jamaica

Fuente: Elaboración OIT

GENERACION DE EMPLEO E INGRESOS DURANTE LAS REFORMAS ECONOMICAS

El desempeño laboral de los países durante los 90 tiene como antecedente la aplicación de políticas de ajuste y estabilización para hacer frente a la crisis y de programas de transformación productiva para responder a los desafíos del nuevo patrón mundial de producción y comercio. En este proceso, iniciado durante el primer quinquenio de la década pasada, los países fueron aplicando un conjunto de reformas económicas coincidentes en cuanto a desarrollar la capacidad competitiva internacional y a la importancia de mantener los equilibrios macroeconómicos básicos. Todo ello contribuyó a modificar los determinantes de la generación de empleo e ingresos.

El nuevo escenario estructural y las reformas económicas

Las reformas realizadas por los países de la región, así como los cambios experimentados por la economía internacional, configuran un nuevo escenario estructural caracterizado por **los procesos de globalización, reforma del Estado, desregulación de los mercados y democratización**.

La **globalización** significa que los países están hoy más integrados a la economía internacional que en el pasado. Las reformas comerciales y financieras implicaron reducir las barreras al comercio exterior, mediante la eliminación de las restricciones cuantitativas a las importaciones, la reducción de las tarifas y de su dispersión. La reforma financiera dio origen a un proceso de apertura del mercado de capitales, lo cual coincidió con una fuerte entrada de capitales externos.

La globalización abre nuevas oportunidades para la creación de puestos de trabajo y afecta los determinantes del empleo y los salarios. Los cambios en la demanda agregada requieren una mayor capacidad de adaptación en la organización de los procesos de producción y de trabajo. Asimismo, la necesidad de aumentar la competitividad implica que el ajuste de los salarios está limitado por el crecimiento de la productividad del trabajo.

La **reforma del Estado** ha consistido en general en la reducción de su tamaño y la reorientación de sus funciones, al mismo tiempo que aumenta la responsabilidad del sector privado y la importancia de los mercados en la asignación de los recursos. Entre las medidas adoptadas destacan las siguientes. Reformas tributarias tendientes a corregir los desequilibrios financieros del sector público y en algunos casos a simplificar los sistemas tributarios. Privatiza-

ciones que transfieren la propiedad de una proporción significativa de activos del sector público a inversionistas privados nacionales y, generalmente, externos. Dentro de estos últimos deben destacarse la creciente participación de capitales latinoamericanos con su consiguiente efecto sobre la integración económica. Este proceso que se inició con empresas ubicadas en sectores competitivos, se extiende posteriormente a los servicios de utilidad pública e infraestructura. Por último, las **reformas de la seguridad social** incorporaron al sector privado en la administración de los recursos, sustituyendo en algunos casos y complementando los sistemas de reparto vigentes en otros, mediante la creación de la modalidad de capitalización individual de los trabajadores. Estas reformas han posibilitado la creación de nuevos mecanismos para la movilización de recursos financieros, contribuyendo así a la inversión y al crecimiento económico. Sin embargo, un alto porcentaje de trabajadores sigue sin beneficiarse de sistemas de protección social alguno.

En materia de empleo, la reducción del tamaño del sector público, traslada al sector privado una mayor responsabilidad en la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto último requiere no sólo inversión en capital físico sino también en capacitación, factor clave para elevar la productividad y la capacidad competitiva de los trabajadores. Por otra parte, aunque el Estado deja de ser un empleador de última instancia, retiene la responsabilidad de generar las condiciones favorables para que los empresarios puedan crear empleos, así como de ejecutar programas para resolver los problemas específicos en áreas tales como la capacitación de jóvenes y la reconversión laboral.

La **desregulación de los mercados** reduce la intervención directa del Estado en las áreas del comercio, finanzas y trabajo. Ello ha significado una menor protección a los mercados de bienes y del trabajo con el objetivo de mejorar la eficiencia y otorgar mayor importancia a los mecanismos de mercado en la asignación de recursos.

En el campo laboral las reformas han introducido importantes cambios en la legislación en una doble dirección. Por una parte, se modifican las condiciones de los contratos, se flexibilizan la duración y distribución de la jornada de trabajo y se amplían los causales de despido al incorporar a la legislación los motivos económicos. Estas reformas tienden a facilitar la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones económicas. Por otra parte, se introducen reformas constitucionales y de legislación laboral, para asegurar los principios de libertad sindical y restablecer las garantías de los derechos de los trabajadores para negociar libremente. Con estas reformas se tiende a asegurar el ejercicio de las libertades individuales y colectivas en un marco de democracia.

Este **proceso de democratización** que se extiende en la región constituye un marco propicio para la



revitalización de las libertades públicas, el fortalecimiento de las organizaciones sociales y el desarrollo del diálogo y la negociación entre los actores como forma de institucionalizar y procesar las divergencias de intereses y los conflictos. Esta revitalización del diálogo social se manifiesta a nivel nacional mediante acuerdos marco o pactos sociales, y en el nivel micro mediante la negociación colectiva al interior de las empresas.

El diálogo social, al contribuir a la estabilidad, influye favorablemente sobre las posibilidades de crecimiento económico y particularmente sobre los incentivos a la inversión extranjera, al disminuir el "riesgo país".

El desempeño del mercado laboral

El análisis del desempeño del mercado laboral en el nuevo contexto, que se efectúa a continuación, se basa en dos consideraciones previas. Por un lado, el hecho de que los países se fueron incorporando al proceso de reformas en diferentes momentos por lo que este ha alcanzado diversos grados de madurez en la región. Por ello, se distingue a los países de "reforma prolongada"; esto es, que iniciaron la transformación productiva a partir del primer quinquenio de los ochenta (Bolivia, Chile y Costa Rica). En el caso de Chile, no se analiza la primera etapa de las reformas efectuadas en los años setenta. Por su parte, el grupo de países de "reforma reciente" incluye a los que comenzaron este proceso entre fines de la década pasada y comienzos de la actual (Argentina, Brasil, Colombia, México, Perú, Uruguay, y Venezuela).

Por otro lado, el desempeño del mercado laboral se analiza mediante el examen de la evolución de un conjunto de indicadores básicos sobre fuerza de trabajo, desempleo, empleo y su composición, salarios industriales y mínimos, así como la productividad durante el período 1985-95.

Expansión de la fuerza de trabajo

En la evolución de la oferta laboral del conjunto de estos países se destacan tres aspectos. El primero se refiere al impacto de la transición demográfica. Como resultado de ese proceso, las tasas de crecimiento de la población total comienzan a disminuir en los noventa (1.8% por año) en comparación con la década anterior (2.0% por año) ocurriendo algo semejante con la población en edad de trabajar. El segundo aspecto se relaciona con la continuación del proceso de migración rural urbana con lo cual un 78% de la fuerza de trabajo de los países analizados se localiza en áreas urbanas en la actualidad, en comparación con un 69% en 1980. Por último, la tasa de participación de la fuerza de trabajo aumenta paulatinamente en todos los países analizados entre 1985 y 1995, debido principal-

mente a la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Como resultado de la interacción de estos factores, se acentúa el carácter urbano del mercado laboral y se desacelera el crecimiento de la fuerza de trabajo del 3.8% anual en los ochenta al 3.3% en la década actual. En consecuencia, durante el período de las reformas la presión de la oferta laboral disminuye, siendo menores las exigencias de generación de empleos necesarios para absorber a los nuevos entrantes al mercado de trabajo. Sin embargo, la tasa de crecimiento anual de la oferta de trabajo aún sigue siendo elevada, si se la compara, por ejemplo, con la de los países de la OCDE.

Empleo y desempleo

El desempleo aumenta en los países con reforma reciente (con la excepción de Colombia) a pesar de que algunos alcanzan aceleradas tasas de crecimiento económico durante el período (Argentina y Perú). En estos casos, el aumento del empleo fue insuficiente para responder a la expansión de la oferta laboral (cuadro 7).

Por el contrario, la desocupación disminuye en todos los países de reforma prolongada, los que alcanzaron tasas altas de crecimiento económico (excepto Bolivia) y aumentos del empleo superiores al de la oferta laboral.

En cuanto a los determinantes de la generación de empleo, en el crecimiento del producto se pueden distinguir dos componentes. Por un lado, el contenido empleo del crecimiento económico y, por otro, el desempeño de la productividad de la cual depende el comportamiento de la inversión y, por tanto, la capacidad futura para generar empleos.

El empleo total crece a un ritmo inferior al del producto tanto en los países de reforma prolongada (Chile y Costa Rica) como en los de reforma reciente (Argentina, Colombia, Perú y Uruguay). Aún cuando en estos países aumentan simultáneamente el empleo y la productividad, cabe destacar que en el caso de Argentina el efecto empleo (1%) del crecimiento económico (4.3%) fue muy reducido y, por tanto, insuficiente para absorber el crecimiento de la oferta laboral (2.7%). Ello explica, en parte, el abrupto aumento del desempleo abierto. Por otra parte, el crecimiento del empleo supera el del producto (entre 1.2 y 1.9 veces) en el caso de los países de reforma reciente como Brasil, México, Venezuela y también en Bolivia, con experiencia prolongada de reformas. A pesar de esta elevada respuesta del empleo al crecimiento económico, la generación de puestos de trabajo no fue suficiente para responder a los mayores requerimientos de la fuerza de trabajo, aumentando así la desocupación (excepto Bolivia).

AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS. REFORMAS ECONOMICAS Y MERCADO LABORAL
(Indices, Año Base = Inicio del Período)

Países	Período a/	PIB	PEA No agrícola	Empleo No agrícola	Tasa de Desempleo Urbano	Composición del empleo no agrícola b/		Informalidad b/ (%)	Nuevos empleos informales / total c/	Salario		Productividad
						Sector Privado b/	Sector Público b/			Industrial Real	Salario Mínimo Real	
REFORMA PROLONGADA												
Bolivia	1985-95	135.8	137.3	143.5	63.2	94.3	50.2	125.2	81.2	157.3	177.4	94.6
Tas. Crec. Anual		3.1	3.2	3.7		3.1	-3.2	6.0		4.6	5.9	-0.6
Chile	1985-95	191.8	143.8	159.5	31.2	111.6	78.1	96.0	47.6	143.8	149.5	120.3
Tas. Crec. Anual		6.7	3.7	4.8		5.9	2.2	4.4		3.7	4.1	1.9
Costa Rica	1987-95	139.7	137.8	138.2	96.6	104.4	81.9	105.7	50.9	90.4	110.0	101.1
Tas. Crec. Anual		4.3	4.1	4.1		4.7	1.6	4.8		-1.3	1.2	0.1
REFORMA RECIENTE												
Brasil	1988-95	111.2	124.0	122.9	121.1	85.5	81.2	115.7	91.4	119.2	88.2	90.5
Tas. Crec. Anual		1.5	3.1	3.0		0.7	0.0	5.2		2.5	-1.8	-1.4
México	1988-95	112.6	129.7	125.8	180.0	88.0	88.6	109.9	80.2	108.8	67.5	89.5
Tas. Crec. Anual		1.7	3.8	3.3		1.5	1.6	4.7		1.2	-5.5	-1.6
Argentina	1989-95	128.8	117.5	106.3	230.3	96.6	70.4	115.0	91.8	100.8	186.2	121.1
Tas. Crec. Anual		4.3	2.7	1.0		0.4	-4.7	3.4		0.1	10.9	3.2
Uruguay	1989-95	120.2	111.9	109.9	125.6	98.8	90.9	107.1	60.8	95.5	54.6	109.4
Tas. Crec. Anual		3.1	1.9	1.6		1.4	0.0	2.8		-0.8	-9.6	1.5
Venezuela	1989-95	125.0	126.7	125.8	112.4	85.7	86.3	121.8	81.2	55.4	69.7	99.4
Tas. Crec. Anual		3.8	4.0	3.9		1.3	1.4	7.4		-9.4	-5.8	-0.1
Colombia	1991-95	122.8	114.1	115.8	86.3	103.2	89.8	99.7	56.2	108.3	98.9	106.0
Tas. Crec. Anual		5.3	3.4	3.7		4.6	1.0	3.6		2.0	-0.3	1.5
Perú	1991-95	128.6	120.7	119.6	133.9	101.4	76.5	104.0	61.2	106.9	98.7	107.5
Tas. Crec. Anual		6.5	4.3	4.1		4.5	-2.2	5.0		1.7	-0.3	1.8

Fuente: Elaboración OIT con base en estadísticas oficiales de los países y CEPAL

a/ El primer año corresponde al inicio de los programas de apertura comercial en los países, con la excepción de Chile donde éste corresponde al comienzo de la segunda fase de apertura.

b/ Los índices reflejan los cambios en la participación porcentual de cada sector en el empleo total y las tasas de crecimiento anual corresponden a la de los volúmenes de empleo respectivo.

c/ Porcentaje de los nuevos empleos en actividades informales.

En síntesis, para disminuir el desempleo de manera sostenida se requiere crecer; pero, además, como lo muestran Chile, Colombia y Costa Rica, es importante el ritmo al que se crece, la estabilidad de dicho crecimiento y la capacidad del mismo para generar nuevos empleos.

La generación de empleo por estratos

Uno de los cambios más importantes de la estructura ocupacional se expresó en el debilitamiento de la participación de los sectores modernos en la generación de empleo. En todos los países (excepto Chile) el sector informal se convirtió en la principal fuente de nuevos puestos de trabajo, en actividades donde se mezclan la baja calidad de los empleos, con la insuficiencia de los ingresos

Por una parte, la generación de empleos modernos se debilita como consecuencia de las reformas del Estado. En varios países, el nivel de empleo del sector público se estancó o se contrajo, como consecuencia del ajuste fiscal y del proceso de privatizaciones. Esta menor contribución del sector público a la generación de nuevos puestos de trabajo se registra con independencia de la madurez alcanzada en el proceso de reformas. No obstante, el empleo público total continuó expandiéndose, aunque a tasas moderadas, en Colombia, Costa Rica, México, Venezuela y Chile, país este último que ya había reducido significativamente el empleo público antes del período considerado.

La demanda de empleo del sector moderno privado reaccionó positivamente al crecimiento del producto en todos los países (con elasticidades que fluctuaron entre 0.4 y 1.2) exceptuando Argentina. Se observa, además, que las economías de reforma prolongada generaron ocupaciones formales a un ritmo más rápido (4.2% por año) que los que iniciaron el proceso recientemente (1.0% por año) como resultado de la madurez alcanzada por la reestructuración productiva (cuadro 7).

En suma, la expansión del empleo en empresas de tamaño grande y medio no logró compensar la pérdida de ocupaciones del sector público, lo cual resultó en la mayoría de los países en una reducción en la capacidad del sector moderno para absorber a los nuevos entrantes al mercado laboral en puestos de trabajo de alta productividad. Por el contrario, la contribución del sector moderno aumentó en Chile y Costa Rica -países de reestructuración productiva avanzada- como resultado de la rápida generación de empleos en el sector privado y de un aumento moderado en las contrataciones del sector público.

La mayor proporción del empleo generado continuó concentrándose en el sector informal, conformado por trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados, ocupados en microempresas y en servi-

cio doméstico. Aunque esto es válido para todos los países (excepto Chile), se aplica especialmente al caso de los países con reforma reciente dado que en la mayoría de ellos el rápido crecimiento de las ocupaciones informales permitió sostener la expansión del empleo, evitando así un aumento mayor del desempleo (cuadro 7).

La expansión de la informalidad tiene además otras connotaciones. Por una parte, estos empleos corresponden mayoritariamente a actividades con reducida productividad y con ingresos bajos y que crecen a tasas inferiores, en relación al grupo de los trabajadores de ingresos altos y al promedio. En estas condiciones el aumento de la informalidad contribuye a aliviar la pobreza al aumentar la tasa de ocupación de los hogares pobres; pero esta tendencia de la estructura ocupacional afecta la equidad, pues al ampliarse el diferencial salarial aumenta la desigualdad en la distribución de ingresos. Por otra parte, al concentrarse la expansión del empleo en actividades de baja productividad, se reduce la productividad media y afecta, en consecuencia, los esfuerzos para aumentar la competitividad.

Por el contrario, la generación de empleos fue liderada por los sectores modernos en los países de reforma prolongada (con la excepción de Bolivia) y en algunos más recientemente incorporados a este proceso (Colombia).

Calidad del empleo

En el nuevo contexto estructural el empleo de buena calidad es un requisito básico para mejorar la competitividad. Sin embargo, en la mayoría de los países las nuevas ocupaciones creadas durante el período son predominantemente de baja productividad e ingresos, inestables y sin protección. Por otra parte, si bien las políticas para flexibilizar el mercado de trabajo han contribuido a una adaptación más rápida de la ocupación en las empresas, al mismo tiempo han generado un aumento del trabajo precario.

Evolución de los salarios reales

El desempeño de las remuneraciones al trabajo se analiza en base a la evolución de los salarios industriales, como indicador del sector moderno y de los salarios mínimos, como *proxy* para los trabajadores no calificados y ocupados en el sector informal. Durante el período de las reformas, el poder adquisitivo de los salarios aumentó debido principalmente a la reducción de la inflación, más que al comportamiento del mercado laboral y/o de mecanismos institucionales. Aún así, en algunos países de reforma reciente, este aumento fue insuficiente para recuperar el nivel de pre-crisis (1980).

El salario industrial se incrementó en términos reales en prácticamente todos los países, ex-

ceptuando Costa Rica, Venezuela y Uruguay, país este último donde se registra una leve contracción entre el año de inicio de las reformas y 1995 (cuadro 7). Por otra parte, en los países de reestructuración económica avanzada, el nivel del salario industrial de 1995 superó (Chile y Costa Rica) o es levemente inferior (Bolivia) al registrado en 1980 (Anexo Estadístico y cuadro 7). Esta característica de la evolución salarial es además compartida por algunos países de reforma reciente como es el caso de Brasil, Colombia y Uruguay. No obstante, en la actualidad todavía persiste un rezago salarial importante en relación a 15 años atrás en Venezuela, Perú, México, Argentina y Bolivia.

El poder adquisitivo del salario mínimo tuvo una evolución diferenciada dependiendo del grado de avance de la transformación productiva durante el período 1990-95. Sin embargo, en la mayoría de los países su nivel actual es inferior al registrado en 1980 (Anexo Estadístico y cuadro 7). Aunque en todos los países de reforma prolongada el salario mínimo real aumenta durante las reformas, sólo en Costa Rica su poder adquisitivo en 1995, es superior al registrado en 1980. Por el contrario, en los países de reforma reciente los mínimos se contraen en términos reales, con la única excepción de Argentina.

Otra característica de la evolución de los salarios es el cambio que experimenta la relación entre salarios mínimos e industriales en los dos grupos de países durante el período de las reformas.

En el caso de los países con reforma prolongada, los salarios mínimos aumentan en términos reales a un ritmo superior al de los salarios industriales (con la excepción de Costa Rica, dado que estos últimos caen durante el período) con lo cual la diferencia entre los niveles de ambos se reduce. Esta disminución de la dispersión salarial puede reflejar, por un lado, el aumento relativo de las remuneraciones de los trabajadores no calificados cuya demanda aumenta en esta etapa de la apertura económica (especialmente en el sector exportador) y, por otro, un aumento de la equidad en la distribución del ingreso dentro de los ocupados. Por su parte, en los países de reforma reciente el ajuste salarial podría presentar características semejantes en Argentina, dado que el leve aumento de los salarios industriales fue acompañado por una importante mejora en el poder adquisitivo de los salarios mínimos y también en Colombia, donde se elevan los salarios industriales, en tanto el nivel del salario mínimo de 1995 es escasamente inferior al de 1990.

En el resto de los países el diferencial entre los salarios industriales y el mínimo aumenta debido a que la recuperación de los primeros fue acompañado de una contracción de los salarios mínimos. En estos casos, la mayor dispersión salarial resultante reflejaría un aumento de la desigualdad en la distribución del

ingreso entre los trabajadores, debido básicamente al carácter pasivo de la política de salarios mínimos adoptada durante el período de las reformas.

Consideraciones finales

Los indicadores de desempeño del mercado de trabajo muestran que los países obtuvieron diferentes resultados en cuanto a su eficacia para reducir el problema del empleo; diferencias que dependen, sólo en parte, de la duración del proceso de reformas.

En efecto, las experiencias con mayor éxito en el campo laboral pertenecen al grupo de países de reforma prolongada (Chile, Bolivia y Costa Rica), y sólo una al de reforma reciente (Colombia). En todos estos países disminuye el desempleo y mejoran los salarios, la informalidad se mantiene o aumenta levemente y la productividad crece (excepto Bolivia). Por el contrario, en el resto de los países -pertenecientes todos ellos al grupo que inició más recientemente las reformas- aumentan el desempleo, la informalidad y la precarización laboral aunque se recuperan los salarios industriales por el éxito alcanzado en reducir la inflación (excepto Venezuela), y los salarios mínimos tienen una evolución diferenciada.

En el caso de los países con mejor desempeño laboral, si bien la expansión de la fuerza de trabajo no agrícola fue rápida (entre 3% y 4.5%) en todos ellos (excepto Bolivia) el crecimiento económico fue alto y sostenido (entre 5% y 7%) lo que dio lugar a un sólido proceso de generación de empleo, sustentado en gran parte en el sector privado moderno, y a una disminución del desempleo.

Por su parte, en los países donde la situación laboral mejoró poco o se deterioró durante el período analizado (Argentina, Brasil, México, Uruguay y Venezuela), el empleo moderno aumentó poco, como consecuencia de la contracción en el empleo público derivado del ajuste fiscal y de las privatizaciones que suelen producirse durante la primera etapa de la reforma y de la limitada contribución de las empresas grandes y medianas a la generación de empleo. Esto último se debe a que, en el corto plazo, la estrategia competitiva del sector se logró en base a aumentos de productividad alcanzados, en la mayoría de los casos, mediante la reducción del personal de las empresas. La mayoría de los nuevos puestos de trabajo generados correspondieron al sector informal. Además, en todos ellos el desempleo aumenta, a pesar de que el crecimiento de la oferta laboral (entre 2% y 4%) es más bajo que el registrado en los países de buen desempeño laboral.

Con base en los resultados de estas experiencias se desarrollan a continuación algunas consideraciones acerca del comportamiento de los determinantes del empleo y los salarios.



En primer lugar, la generación de puestos de trabajo suficientes y de buena calidad requiere de un crecimiento económico, alto y sostenido y, consecuentemente, de un esfuerzo compatible de inversión y ahorro interno. En segundo lugar, el crecimiento debe ser estable incluso en el corto plazo. Ello implica reducir la dependencia del nivel de actividad económica del financiamiento externo, debido a que los recurrentes ajustes para enfrentar la volatilidad de los capitales de corto plazo, han afectado tanto el nivel como la continuidad del crecimiento económico en los últimos años.

En tercer lugar, el aumento de la inversión y del ahorro interno representa un doble desafío, en especial para los países de bajo desempeño laboral, dado que los coeficientes de inversión están todavía en 1995 por debajo de los niveles de pre-crisis y, además, son inferiores al esfuerzo necesario de inversión (27%) para crecer alrededor del 6% de manera sostenida, y así reducir el problema del empleo en el mediano plazo. En la mayoría de estos países, para alcanzar este nivel se requiere aumentar el coeficiente de ahorro interno mediante políticas que, entre otros objetivos, mejoren la capacidad de ahorro del sector público, aumenten el ahorro institucional y desarrollen mecanismos adecuados de intermediación financiera.

Las consideraciones sobre el desempeño de los ingresos del trabajo son de diferente orden. Por una parte, el poder adquisitivo de los salarios debe mejorar, considerando que en la mayoría de los países el nivel, tanto de los salarios industriales como de los mínimos, es todavía inferior al registrado en 1980. Ello implica continuar con la desaceleración de la inflación y, por ende, con el mantenimiento de los equilibrios macroeconómicos. Debe señalarse, sin embargo, que en la medida que la inflación interna se aproxima a la internacional, será más difícil obtener ganancias de salarios reales por esta vía y que, además, inflaciones cercanas a 0 hacen más difícil el ajuste de los salarios relativos

Más aún, si bien es indispensable mantener los equilibrios macroeconómicos, incluida la estabilización de los precios, como requisito básico para promover el ahorro, la inversión y el crecimiento, existe el riesgo - como lo muestra la experiencia de los últimos años - de que las políticas de reducción drástica de la inflación conlleven un deterioro de la situación laboral. Cuando el objetivo de la disminución de la inflación se convierte en una prioridad absoluta en detrimento del crecimiento económico, el problema del empleo suele agravarse al aumentar tanto el desempleo como la informalidad. Asimismo, la aplicación simultánea en un corto período de tiempo de políticas de estabilización y de reformas económicas afectan la situación del mercado laboral. La participación del sector moderno en la generación de empleo se reduce y, al mismo tiempo, el sector privado debe adaptarse a las nuevas condiciones, generalmente mediante ajustes en la demanda de empleo.

Por otra parte, la demanda de empleo parece ser más sensible a la variaciones de los niveles de actividad económica que a las del costo del trabajo. El análisis efectuado sobre la capacidad de generación de empleo en el sector industrial en Argentina, Brasil, Colombia y México permite concluir que, durante el período de las reformas, las elasticidades empleo-salarios son bajas -en algunos países hasta toman valores positivos- y significativamente inferiores a las elasticidades empleo-producto (recuadro 2). Estos resultados reafirman la importancia del crecimiento económico como factor para la generación de empleo.

En definitiva, el aumento del empleo de buena calidad depende del ritmo y sustentabilidad del crecimiento económico y, por ende, del esfuerzo de ahorro e inversión, mientras que la mejora en los salarios reales dependerá fundamentalmente del incremento de la productividad y de la medida en que este sea distribuida equitativamente. Las políticas laborales juegan, por cierto, un papel importante en facilitar la adaptación de las empresas al nuevo contexto de competitividad y en traducir el crecimiento económico en nuevos empleos de calidad.

MENORES SALARIOS ¿MAS EMPLEO?

La discusión sobre los efectos que tienen los salarios en la generación de empleo ocupa un lugar destacado en el debate acerca de cuáles son las políticas más eficaces para enfrentar el problema de la desocupación. En opinión de algunos, si bien el aumento de la actividad económica es necesario para alcanzar un mayor nivel de ocupación, la reducción de los salarios permitirá no sólo mejorar la capacidad de generación de empleo en el corto plazo, sino que además fortalecerá los vínculos entre crecimiento económico y empleo en el mediano plazo.

Mediante el análisis que se presenta a continuación, se intenta verificar esta hipótesis en el caso del sector industrial. Para esto, se estiman económicamente los parámetros de un modelo tradicional de demanda de mano de obra (basado en una función de producción CES) con datos mensuales referidos a la evolución del empleo, el costo de la mano de obra (salarios nominales, reales y costos laborales) y el producto para un grupo relevante de países de la región entre los años 1989 y 1995. La inclusión de tres definiciones del costo del trabajo da origen a igual número de modelos de estimación de las elasticidades empleo-salario y empleo-producto.

Los resultados muestran que la *elasticidad empleo-salarios* estimada es baja (su valor absoluto oscila entre 0.01 y 0.13) y además que sólo en un número reducido de estimaciones los salarios tienen el efecto esperado sobre el empleo. En efecto, se verifica que es negativo en 5 de las estimaciones confiables de este parámetro (10) las que en su mayoría corresponden a elasticidades del empleo respecto a los salarios nominales.

Contradiciendo la hipótesis del modelo, la elasticidad empleo-salario es positiva en la mitad de los casos. Esta corresponde a estimaciones del parámetro con índices de salarios y costo laboral expresados en términos reales (excepto en Brasil). El hecho que la elasticidad empleo-salarios reales sea positiva puede deberse a que en su estimación se incorpora no sólo el impacto del costo de la mano de obra, sino también el efecto de los salarios sobre la demanda agregada del sector. El caso de Brasil constituye una excepción dado que el empleo

aumentaría inclusive en el caso de que se eleven los salarios nominales.

Por otra parte, los datos revelan que la *elasticidad empleo-producto* es significativamente mayor (fluctúa 0.09 y 0.22) que la elasticidad empleo-salarios con la excepción de un caso (Argentina).

Además, se verifica que el valor promedio de la elasticidad empleo-producto estimado para el período 1990-95 (0.18) es significativamente menor al obtenido por correlaciones semejantes (cerca de 0.50) para los mismos países en los años anteriores (Bruttin 1972; PREALC 1983 y OIT 1992). Esto podría deberse a que en la actualidad la mayor apertura de las economías, junto con los procesos de reorganización de las empresas y de la aplicación de nuevas tecnologías están afectando negativamente a los determinantes de la capacidad de generación de empleo del sector. En este sentido, y como se ha verificado en investigaciones recientes de la OIT, la mayor competitividad en condiciones de sobrevaluación del tipo de cambio y de cambio desfavorable en los precios internos exige un aumento de la productividad lo que, en el corto plazo, se está logrando mediante reducciones del empleo industrial.

Estas estimaciones sugieren los siguientes comentarios. Como se ha mostrado, la absorción de empleo depende esencialmente del nivel de actividad económica. Aún así, la actual capacidad de generación de empleo es baja en comparación con la registrada en años anteriores, lo que responde a las exigencias del nuevo contexto estructural y al impacto de políticas macroeconómicas.

Por otra parte, se observa que los salarios tienen un efecto reducido sobre la capacidad de generación de empleo. En las actuales condiciones, un aumento de los salarios nominales del 10% implicaría una disminución de sólo 0.4% en el empleo industrial, (considerando una elasticidad empleo-salarios promedio igual a -0.04).

En definitiva, los datos sugieren que "menores salarios" no son sinónimo de "más empleo". Además con las estimaciones se corrobora que la creación de empleo, depende más bien de factores externos al mercado de trabajo, esto es del nivel de actividad económica.



Países	Período de estimación	ELASTICIDADES ESTIMADAS					
		Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
		Empleo salario nominal	Empleo-producto	Empleo-salario real	Empleo-producto	Empleo-costo laboral real	Empleo-producto
Argentina	1990-95	-0.07	0.20	0.13	0.10	0.05	n.s.
Brasil	1989-95	0.03	0.16	0.06	0.15	0.04	0.18
Colombia	1990-94	-0.01	n.s.	n.s.	n.s.	n.d.	n.s.
México	1990-94	-0.03	0.18	-0.04	0.20	-0.08	0.22

Fuente: Elaboración OIT con base en índices mensuales de las variables en los países: Argentina (INDEC), Brasil (IBGE), Colombia (DANE) y México (INEGI) y datos mensuales sobre participación de los salarios en el producto industrial (ONUDI).

Nota: Todos los parámetros fueron estimados de acuerdo con los tests usuales con un grado de confianza de al menos un 5%.
n.s. = correlación no significativa n.d. = dato no disponible

TEMAS ESPECIALES

LOS COSTOS DEL CESE Y DEL DESPIDO DE TRABAJADORES

El monto y procedimiento para compensar al trabajador al término de la relación laboral o para indemnizarlo si fue despedido de manera arbitraria o sin causa justa, es uno de los temas laborales que más se discute actualmente en varios países de la región.

En el cuadro 1-A se presenta información sobre ambos aspectos en ocho países de la región y en dos europeos. Como se puede observar, el monto de la compensación es similar (un mes por año trabajado o fracción) en la mayoría de ellos. Las excepciones son México (que compensa con un número fijo de meses, más doce días de salario por año trabajado) y Argentina (medio mes por año trabajado). El monto de la compensación es relativamente menor en España y en el Reino Unido.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que el cómputo del salario por año trabajado que debe entregarse al cesante se rige por criterios diferentes, según los países. Además, en todos ellos se otorga uno o dos meses de preaviso, los que pueden ser utilizados para buscar nuevo trabajo o, de lo contrario, tienen que ser doblemente remunerados.

En cuanto a los procedimientos, hay básicamente tres (cuadro 1-A). Uno consiste en la reserva que hace la empresa para proceder a la compensación en caso de cese del trabajador (siempre que este cese no se deba a despido por causa grave imputable al trabajador). Es el caso de Argentina, México, Uruguay y Venezuela. Otro procedimiento consiste en un depósito (mensual en Brasil, anual en Perú) que la empresa efectúa en una cuenta nominativa del trabajador y que, por lo tanto, constituye un ahorro

de este, del que puede disponer parcialmente en algunos casos, aun cuando no se haya producido el cese de la relación laboral. Otro es mixto (Chile) pues si bien la empresa hace las reservas del caso, a partir del séptimo año de la relación laboral el empleador y el trabajador pueden acordar que el primero efectúe un depósito (4.1% de la remuneración mensual) en una AFP en la cuenta del trabajador. En el caso de Colombia el procedimiento también es mixto, pudiendo la empresa reservar la indemnización o depositar ese monto en una cuenta del trabajador. Un procedimiento con estas orientaciones se debate en el Congreso de Argentina en la actualidad.

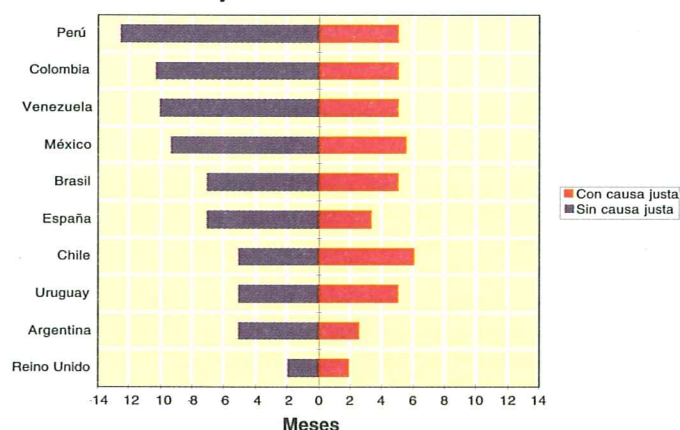
En cuanto a la indemnización por despido sin causa justa, el mon-

to de la misma varía entre países, siendo más alto en Colombia, México, Perú y Venezuela y más bajo en Argentina y Chile. En el Uruguay se considera que todo despido es injustificado, salvo que se deba a causa grave imputable al trabajador. En el caso de los dos países europeos considerados, la indemnización es relativamente alta en España y sensiblemente inferior en el Reino Unido. El establecimiento de topes máximos en Chile y Perú abarata el costo del despido para trabajadores que exceden los 11 ó 12 años de antigüedad.

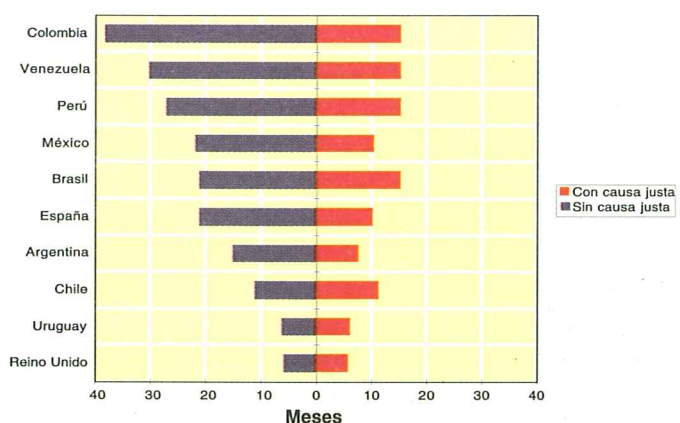
En el gráfico 1-A se presenta el número de meses que deberían pagarse como compensación e indemnización en cada uno de los países en los casos de un trabajador con cinco años de servicio y de otro

Gráfico 1-A
**COSTO DEL DESPIDO SEGUN CAUSAL
EN DIFERENTES PAISES. 1995**

Con cinco años trabajados



Con quince años trabajados



Fuente: Elaboración OIT.

Cuadro 1-A: COMPENSACION POR CESE E INDEMNIZACION POR DESPIDO

SISTEMA	PAIS	COMPENSACION AL CESAR LA RELACION LABORAL	OBSERVACIONES	INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTA*	OBSERVACIONES
1. Reserva en la empresa para eventual compensación	Argentina	En caso de cese por fuerza mayor, reducción de actividad, quiebra o vencimiento del plazo, 1/2 sueldo por año trabajado. Si el trabajador renuncia por causa imputable al empleador (despido indirecto) se aplica la misma norma que para las indemnizaciones: 1 sueldo por año trabajado o fracción de 3 meses.	No se aplica si hay falta imputable al trabajador	Si trabajó menos de 3 meses no recibe indemnización. Si trabajó más, recibe 1 sueldo por año trabajado o fracción, que no puede ser mayor a 3 veces el básico de la profesión establecido en la negociación colectiva. En ningún caso la indemnización puede ser inferior a las dos mejores remuneraciones recibidas por el trabajador. Es por ello que quienes han trabajado más de 3 meses y menos de 15 meses reciben, de todas maneras, dos sueldos	No hay límite de antigüedad
	México	3 salarios más prima de antigüedad: 12 días de salario por año trabajado, más la parte proporcional de tiempo extra, vacaciones, aguinaldo, participación en utilidades, etc.	Tope de 25 salarios mínimos	Adicional a la prima de antigüedad, indemnización de 3 meses de salario, más 20 días de salario por año trabajado y salarios vencido o caídos.	No hay límite de antigüedad
	Uruguay	La ley no considera compensación por tiempo de servicios		1 sueldo por año trabajado hasta un máximo de seis mensualidades	Se considera que todo despido es injustificado, salvo mala conducta del trabajador
	Venezuela	1 sueldo por año trabajado		Además de la compensación por tiempo de servicios, una indemnización de 1 sueldo por año trabajado, más los salarios caídos.	No hay límite de antigüedad
2. Depósito en cuenta a nombre trabajador	Brasil	Depósito mensual, equivalente al 8% del salario del mes anterior, en un Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios (FGTS) que genera intereses	El FGTS no se puede retirar si el cese se debe a despido por causa justa El trabajador puede utilizar el FGTS sin cesar la relación laboral, pero sólo para vivienda	El trabajador puede retirar el total del FGTS Además, recibe una indemnización equivalente al 40% del total de depósitos efectuados al FGTS	
	Perú	Depósito de 1 sueldo por año trabajado en una cuenta a nombre del trabajador, (Compensación por Tiempo de Servicios) que genera intereses	En todo el momento el trabajador puede retirar el 50% del total de fondos depositados	El trabajador puede retirar el acumulado en el Fondo de Compensación por Tiempo de Servicios. Adicionalmente, una indemnización de 1.5 sueldos por año trabajado	Hasta un máximo de 12 sueldos

Cuadro 1-A: COMPENSACION POR CESE E INDEMNIZACION POR DESPIDO (continuación)

SISTEMA	PAIS	COMPENSACION AL CESAR LA RELACION LABORAL	OBSERVACIONES	INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTA*	OBSERVACIONES
3. Sistema mixto: reserva en empre- sa o depósito en cuenta de trabaja- dor	Chile	30 días de salario por año trabajado. (no se aplica si hay falta grave imputable al trabajador) A partir del 7° año de trabajo, el empleador y el trabajador pueden pactar una fórmula al- ternativa: depósito en una AFP (a cargo del empleador) del equivalente al 4,11% de la remuneración mensual, hasta 90 Unidades de Fomento	Topo de 90 Unidades de Fomento y máximo de 11 años o sueldos	Adicional al sueldo por año trabajado, 20% de ese monto como indemnización (50% si el despido es vejatorio)	Hasta un máximo de 11 sueldos o re- muneraciones
	Colombia	Sistema tradicional: reserva para pagar 1 sueldo por año trabajado, pero siendo el úl- timo sueldo el que rige y que, por tanto, tie- ne efectos retroactivos Depósito en una cuenta a nombre del traba- jador de 1 sueldo por año trabajado		El trabajador puede retirar lo acumulado en el Fondo de cesantía, más los intereses. Adicionalmente, 45 días de salario por el 1er año tra- bajado. Entre 1 y 5 años, 15 días de salario por año, adicionales a los 45 del primer año. Entre 5 y 10 años, 20 días de salario por año, adicionales a los 45 inicia- les. Más de 10 años, 40 días de salario por año, adi- cionales a los primeros 45 días.	
	España	Cese por causas objetivas de carácter eco- nómico, técnico, organizativo, de producción o de fuerza mayor: 20 días de salario por año trabajado	Máximo de 12 men- sualidades	42 días de salario por año trabajado	Máximo, 42 men- sualidades
	Reino Unido	Compensación por cese debido a regulación de empleo: Mínimo: 1 semana de salario por año Máximo: 30 semanas de salario		Indemnización sólo si se ha trabajado 2 años o más: Mínima: entre 1/2 y 1 y 1/2 semana por año trabajado Máxima: 10,000 Libras Esterlinas	

* Sólo procede considerar que un despido es arbitrario o sin causa justa una vez que el trabajador ha superado el período de prueba.

con quince años trabajados. Debe tenerse en cuenta que en aquellos países en los que la indemnización se calcula por días de salario (México, Colombia y España), estos han sido convertidos en meses calendario (o fracción) para facilitar la comparación entre países.

Aunque la indemnización por despido sin causa justa resulta bastante alta en algunos países, debe tenerse en cuenta que ello se produce en un contexto de reformas que facilitan los ceses colectivos de personal así como la subcontratación de trabajadores y la contratación por tiempo determinado. En este sentido, puede distinguirse entre aquellos países que, como Venezuela, establecen una alta in-

demnización por despido y a la vez restringen de manera importante las causales de cese colectivo; aquellos que, como Colombia y Perú, también establecen una alta indemnización por despido arbitrario, pero que han ampliado las causales por las que se pueden efectuar ceses colectivos y, finalmente, aquellos otros países que, como Chile, establecen un menor costo del despido junto con un aumento de las causales de despido.

En el cuadro 2-A se observa que la legislación laboral de Colombia y Perú reconoce como causas objetivas que justifican el cese colectivo, las de carácter económico, tecnológico y productivo. En Colombia, antes de la Ley 50

sólo se podía despedir a un trabajador por falta grave y, si el despido era injustificado y el trabajador tenía más de diez años de servicios, este podía exigir la reintegración al trabajo. Con la Ley 50 se autoriza el cese colectivo por causas económicas y tecnológicas, y los trabajadores pierden el derecho a exigir reintegración aun cuando demuestre que fueron despedidos de manera arbitraria. En Perú, la legislación considera como causal para el cese colectivo, además de la económica, la tecnológica y la productiva (estructural), la reestructuración patrimonial que acuerden los accionistas para salvar la dificultades económicas que pudiera estar enfrentando la empresa.

Cuadro 2-A: CAUSALES DE CESE COLECTIVO Y DE DESPIDO INDIVIDUAL

PAIS	CESE COLECTIVO	DESPIDO INDIVIDUAL
Colombia*	Causas fortuitas Causas de fuerza mayor Causas técnicas (supresión de procesos, equipos o de trabajo) Causas económicas Causas financieras (peligro de cesación de pagos).	Falta grave imputable a la conducta del trabajador. Detención preventiva Inhabilitación
Chile	No existe la figura jurídica del cese colectivo. Sin embargo, las causales de despido por necesidades de la empresa pueden aplicarse a un sólo trabajador de la empresa, a varios o a todos.	Falta grave imputable a la conducta del trabajador. Comisión de delito por parte del trabajador. Inhabilitación. Necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o la economía
Perú**	Causas fortuitas. Causa de fuerza mayor Causas económicas. Causas tecnológicas Causas estructurales o análogas (por ejemplo, reorganización del proceso productivo). Disolución y liquidación de la empresa, reestructuración patrimonial.	Falta grave imputable a la conducta del trabajador. Procesamiento penal Inhabilitación
Uruguay	La ley no considera el cese colectivo.	Despido directo: mala conducta del trabajador. Despido indirecto: autodespido del trabajador por incumplimientos del empleador u otras conductas patronales Despido abusivo: resultado del abuso de la facultad patronal de despedir
Venezuela	La ley no establece causales para el cese colectivo.	Falta de probidad o conducta inmoral Vías de hecho, salvo legítima defensa Injuria o falta grave al patrono, a sus representantes o a los familiares que viven con el. Inasistencia reiterada e injustificada Falta grave a las obligaciones laborales Abandono

* El cese colectivo requiere la autorización del Ministerio de Trabajo. Sólo se considera Cese colectivo si involucra a un determinado porcentaje del total de trabajadores; porcentaje que es determinado por la Ley.
 ** Se requiere autorización del Ministerio de Trabajo cuando el cese afecta a más del 10% del personal.

La legislación laboral uruguaya constituye un caso especial. Salvo la falta grave, no se considera ninguna otra causal para el cese de la relación laboral, ni individual ni colectiva, por decisión unilateral del empleador. En consecuencia, todo término de la relación laboral que no sea resultado del retiro del trabajador o de un acuerdo entre este y el empleador, se considera despido injustificado.

INNOVACIONES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva puede constituir un instrumento adecuado para avanzar en la introducción de cambios que resultan necesarios para responder a las demandas por aumentar la competitividad de las empresas. La misma ofrece un espacio de diálogo que, de culminar en acuerdos, genera un ámbito propicio tanto en lo productivo como en las relaciones laborales. Ello hace ne-

cesario introducir nuevos contenidos en la negociación, incluyendo aspectos que son esenciales para la reorganización del trabajo dentro de las empresas. Ejemplos de la innovación que está ocurriendo en la actualidad lo constituyen trece convenios colectivos de grandes empresas que se analizan a continuación. Cuatro de ellos corresponden a empresas argentinas (Toyota, Fiat, General Motors y Mina Alumbreira), siete a mexicanas (Ford, Nissan, Bancomer, Teléfonos, Cementos Tolteca, Transmisiones TSP y Mexicana SA de C.V), uno a una empresa peruana (Magma Tintaya) y otro a una papelería uruguaya (FANAPEL).

Algunos de los convenios colectivos analizados son novedosos en cuanto al ámbito de su aplicación. En seis de los trece casos se trata de convenios mediante los que las partes autorregulan las relaciones laborales que se establecerán entre las empresas y los trabajadores, pero en plantas o establecimientos que aún no existen. Es decir, la negociación, o es previa a la instala-

ción de la fábrica o la mina o se vincula a empresas que ya existen pero también a las fábricas ó sucursales que esas empresas podrían instalar en el futuro. Se entiende que en este caso el término "futuro" queda limitado al período de vigencia del convenio negociado. Se trata, por tanto, de convenios que, en algunos casos, podrían ser considerados como una precondition respect to la decisión del empresario de invertir o no en una nueva fábrica o planta.

En el cuadro que se presenta a continuación se resume las principales innovaciones observadas en estos convenios colectivos en relación a tres aspectos que guardan una estrecha vinculación con la productividad (cuadro 3-A). En primer lugar, la adaptabilidad a los cambios en lo que a modalidades de contratación, estabilidad laboral y horario de trabajo se refiere. En segundo lugar, la relación de la capacitación y la remuneración con la productividad. Finalmente, la participación de los trabajadores en la organización y desarrollo de la empresa.

Cuadro 3A: INNOVACIONES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

MATERIA DE LOS ACUERDOS	EMPRESAS	PRINCIPALES ACUERDOS
A. Adaptabilidad a los cambios en materia laboral		
1. Diversificación contratos	Fiat Arg., GM Arg., Toyota Arg., Mina Alumb. Arg. Magma Tintaya Per.	Contratos de duración determinada bajo cualquiera de sus modalidades
2. Estabilidad laboral	GM Arg., Magma Tintaya Per. Nissan Mex., Bancomer Mex., FanaPel Ury.	Compromiso de la empresa de recolocar a los trabajadores que queden excedentes En caso resultar personal excedente, se protege a los trabajadores bajo convenio despidiéndose primero a los eventuales y temporales
3. Reordenamiento de la jornada laboral	Fiat Arg., GM Arg., Toyota Arg., M. Alumb. Arg. Nissan Mex., Magma Tintaya Per. Fiat Arg., GM Arg., Toyota Arg., Ford Mex. Mina Alumb. Arg., Magma Tintaya Per.	Facultad de la empresa para cambiar (con ciertos requisitos) el horario del trabajador Sólo se considera jornada laboral al tiempo efectivamente trabajado
B. Capacitación, remuneración, productividad		
1. Organización del sistema de trabajo	GM Arg., Toyota Arg., Mina Alumb. Arg. Magma Tintaya Per., Tolteca Mex., FanaPel Ury	Se establecen células de trabajo polivalentes y polifuncionales
2. Capacitación	Todas Fiat Arg., Ford Mex., Transmisiones Mex.	Ejecución de programas permanentes de capacitación dentro de la empresa La asistencia a los programas de capacitación es un requisito para ascender en el escalafón salarial
3. Remuneraciones	Fiat Arg., GM Arg., Toyota Arg., Telef. Mex. Magma Tintaya Per. Tolteca Mex., FanaPel Ury.	Bonos y premios grupales por aumentos de productividad Bonos y premios individuales por aumentos de productividad
C. Participación de los trabajadores	Fiat Arg., GM Arg., Toyota Arg., M. Alumb. Arg. Magma Tintaya Per., Telef. Mex., FanaPel Ury.	Comisiones paritarias permanentes para evaluar y proponer medidas conducentes a mejorar la productividad y la competitividad de la empresa

PROGRAMAS DE EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL: LA EXPERIENCIA RECIENTE

Aun cuando en el contexto de la privatización, el sector público ha dejado de ser un empleador de última instancia, éste ha mantenido la responsabilidad de realizar acciones específicas para resolver problemas de empleo y proveer capacitación para el trabajo. La necesidad de mantener

la disciplina fiscal a los efectos de evitar el resurgimiento de tensiones inflacionarias, limita las posibilidades de intervención del Estado a través de la expansión del gasto. Sin embargo, las altas tasas de desempleo prevalecientes en muchos países de la región han llevado a diseñar nuevos programas de capacitación para el trabajo y de generación directa de empleo, los que innovan en materias de diseño y ejecución ya que son más focalizadas en grupos objetivos, de ejecución descentralizada y con participación más activa del sector privado.

En el cuadro siguiente se describen las características generales de algunos de los principales programas introducidos recientemente en países de la región (cuadro 4-A). Los mismos han sido dirigidos a capacitar a grupos vulnerables como trabajadores afectados por la reconversión industrial, jóvenes provenientes de hogares pobres y desempleados. Asimismo, existe una creciente experiencia en programas de creación directa de empleo a través de la constitución de Fondos de Inversión Social, en la promoción de empleo a nivel local y en la focalización en los desempleados jefes de hogar.

Cuadro 4-A PROGRAMAS DE EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL: LA EXPERIENCIA RECIENTE

PROGRAMAS	DENOMINACION	PRINCIPALES CARACTERISTICAS
A. Capacitación para el empleo		
1. Capacitación de jóvenes		
Argentina	Proyecto Joven	Cursos de seis meses (tres en el aula y tres de pasantía en empresas), ejecutados por entidades de capacitación debidamente registradas y que ganen los concursos convocados por el MTSS.
Chile	Chile Joven	Cursos de capacitación, que incluyen pasantías en las empresas, ejecutados por entidades ganadoras de los concursos internacionales convocados por la entidad estatal administradora del Programa. El Estado exige a los postores seguridades de pasantía en las empresas así como de un porcentaje razonable de insercción laboral efectiva de los jóvenes capacitados.
Perú	Capacitación laboral	Cursos de capacitación de corta duración y de nivel intermedio, ejecutados por entidades privadas que hayan ganado los concursos convocados por el MTBS. Simultáneamente con la capacitación, el joven hace prácticas en una empresa. Estas prácticas tienen una duración diaria regulada para "evitar que los empleadores busquen reemplazar con estos jóvenes practicantes a trabajadores con experiencia"
Venezuela	Plan de empleo joven	Cursos de capacitación con prácticas en las empresas. El capacitado recibe una beca que le otorga el Estado durante el período de capacitación y de práctica.
2. Capacitación de desocupados		
Argentina	Capacitación para el empleo	Programa financiado por el Fondo Nacional de Empleo. Cursos ejecutados por personas naturales o jurídicas que ganen los concursos convocados por el MTSS. Las ofertas deben incluir compromiso de insercción laboral de los capacitados así como el precio y el diseño del curso.
Brasil	Proemplego	Programas estatales de recalcificación de trabajadores afectados por la reestructuración de la economía.
Colombia	Servicio y Programa de adaptación laboral	Actividades de capacitación de trabajadores afectados por la reestructuración del Estado (Servicio de adaptación laboral) o de las empresas (Programas de adaptación laboral).
México	PROBECAT CIMO	Becas de capacitación para personas desempleadas Programa estatal de capacitación de trabajadores de la pequeña y microempresa en aspectos vinculados a la productividad y a la calidad de los bienes y servicios producidos
B. Generación de empleo		
1. Fondos de Inversión Social	Dependiendo del país	Programas de inversión social con uso intensivo de mano de obra ejecutados por entidades privadas, por organizaciones sociales o por Municipios, subcontratados por la entidad estatal administradora del Fondo. La mayor parte de las inversiones corresponden a proyectos de infraestructura social y productiva, de servicios públicos básicos y de apoyo a microempresas.
Bolivia, Chile, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Perú.		
2. Programas de empleo		
Argentina	Desarrollo empleo local FORESTAR	Programas de empleo transitorio por periodos no inferiores a un mes ni superiores a seis, ejecutados por organismos provinciales en convenio con las Secretaría de Empleo del MTSS. Programa que beneficia a los desempleados que ingresen a empresas dedicadas a actividades forestales.
	Apoyo a pequeña y microempresa	Subvenciones por cada trabajador desempleado que ingrese a una empresa de menos de 100 trabajadores. La subvención llega hasta 5 pagos de 200 pesos por cada trabajador contratado por un período no menor a un año.
Brasil	Proemplego	Créditos blandos para financiar proyectos estatales de generación de empleo, especialmente en cuatro campos: turismo, construcción civil, industria textil e industria del calzado. El Programa se financia con recursos del Fondo de Amparo al Trabajador y del Banco de Desarrollo Económico.
Colombia	Iniciativas locales empleo	Creación de empleos duraderos a través de la utilización de recursos ociosos o infrautilizados de las diferentes localidades. Para ello, se ha elaborado un Banco de Proyectos Productivos, los que son ejecutados por el Programa en coordinación con las Gobernaciones y las Alcaldías.
México	Iniciativas locales empleo	Financiamiento estatal de proyectos productivos en los sectores social y rural, a partir del esfuerzo de personas que deciden constituir pequeñas unidades productivas o trabajar por su propia cuenta.
Uruguay	Empleo emergencia para jefes de hogar	Prioridad de contratación en las obras públicas nacionales y departamentales de aquellos jefes de hogar desempleados/as que hayan agotado el derecho a prestaciones del seguro de desempleo así como a aquellos desempleados/as que no hayan tenido derecho a percibir dichas prestaciones.



TRABAJO INFANTIL EN AMERICA LATINA

¿Cuántos niños trabajan?

Sobre trabajo infantil en América Latina existen estadísticas poco confiables que, generalmente, subestiman la cantidad de niños que trabajan. La información disponible señala que, entre el 15.5 y el 18.5 por ciento de los niños entre 10 a 14 años, trabajan. Ello significa que, en 1990, entre 8.8 y 10.5 millones de menores con tales edades están trabajando. Si se tiene en cuenta, además, que muchos niños empiezan a trabajar a los 5 ó 6 años de edad y que se tiende a subdeclarar, especialmente en áreas rurales, el número de niños que trabajan, el total es significativamente mayor, estimándose que alcanzaría entre 15 y 18 millones.

¿Dónde trabajan los niños?

En el Gráfico 2-A se incluye la información para varios países que muestra las diferencias en la participación y el predominio de los niños varones. Asimismo, la información fragmentaria disponible permite identificar los sectores de actividad y las ocupaciones en que se encuentran los niños. Entre el 5 y el 10 por ciento de los niños realizan tareas en el ámbito familiar, pero alrededor del 50 por ciento lo hace en condición de asalariados. Predomina, asimismo, el trabajo rural. El 56 por ciento de los menores de 18 años trabajaban en faenas agrícolas en 1990; el 52 por ciento de los entre 10 y 14 años lo hacía en Brasil, mientras que el 70 por ciento de los niños trabajadores en Perú estaba en las zonas rurales.

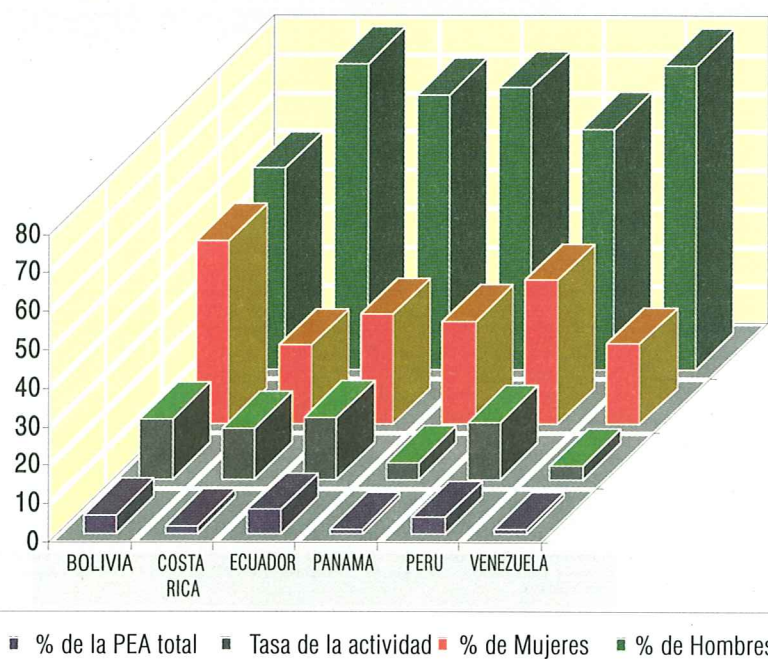
El Cuadro 5-A permite observar, también, una alta concentración de niños trabajadores en el sector informal entre el 80 y 90 por ciento de los niños trabajadores, mientras que entre 10 y 20 por ciento lo hace en el sector formal. Dentro de los primeros se destaca el trabajo independiente, que incluye a los niños en las calles, generalmente en el comercio ambulante, pero también la ocupación como asalariados en microempresas es significativa. En países como Bolivia y Costa Rica, alrededor de un quinto de los niños trabajadores se ocupa en empresas del sector formal.

¿En qué condiciones trabajan?

Los antecedentes disponibles muestran que los niños trabajan muchas horas, están sometidos a riesgos para su salud y perciben ingresos bajos. Informaciones disponibles sobre la jornada laboral muestran una extensión superior a los límites máximos establecidos en las legislaciones nacionales. Tal es el caso, por ejemplo, de Colombia, donde el 75 por ciento de los niños trabajadores (entre 13 y 17 años) registraron en 1992 jornadas promedio de 31 horas entre los niños que asisten a la escuela y 46 horas los que no asisten, duración mayor a la establecida en la legislación laboral del país (24 horas semanales). Lo mismo ocurre en Costa Rica, donde menores entre 13 y 17 años trabajaron más que las 40 horas semanales establecidas por la ley.

En relación a los riesgos para la seguridad y la salud, la Organización Mundial de la Salud llama la atención sobre que aquello que es apropiado y seguro para un trabajador adulto, no lo es necesariamente para el niño por encontrarse éste en una etapa de crecimiento y desarrollo. Además, estudios clínicos muestran estos riesgos. Por ejemplo, se han detectado altos niveles de

Gráfico 2-A
INDICADORES DE PARTICIPACION LABORAL
DE LA POBLACION CON 10 A 14 AÑOS DE EDAD, 1990



Fuente: Elaboración OIT con base en Encuestas de Hogares.

intoxicación debido al uso de pesticidas en niñas que trabajan en fruticultura; una alta contaminación mercurial en niños que desarrollan labores en lavaderos de oro; por plomo entre aquellos que trabajan en el vidriado de tejas y la fundición de cerámica; y por fenoles entre los menores lustrabotas. Además, se ha mostrado los riesgos para la salud de trabajadores infantiles en los mercados de abasto, la fabricación de ladrillos y la recolección de basuras.

Los niños que trabajan lo hacen durante largas horas y en situaciones de riesgo, pero, además, si bien contribuyen a los ingresos familiares (el 20 por ciento de los niños trabajadores lo hace), su remuneración es baja. Se estima que el 70 por ciento de los niños que trabajan perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal. En Brasil, por ejemplo, el 90.6 por ciento de los niños entre 10 y 14 años tenían ingresos iguales o inferiores al salario mínimo en 1990. Situación similar se registra en estudios realizados para Colombia, Ecuador y Centroamérica.

La respuesta de la OIT. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

El objetivo de IPEC es la eliminación progresiva del trabajo infantil, poniéndose prioridad en los niños en situación de trabajo forzoso o cualquier otra tarea de servidumbre; en trabajos de alto riesgo para la salud y la moral y en los menores de 12 años, particularmente las niñas. Desde 1993 el IPEC viene desarrollando sus actividades en Brasil y desde 1996 ha extendido sus acciones a diversos países en América Latina, gracias a la contribución del Gobierno de España. La estrategia del IPEC es, dentro del marco normativo que establece la convención internacional sobre edad mínima (Convenio 138), generar capacidad institucional nacional, voluntad política a través de la movilización social y la conciencia sobre la existencia y consecuencias del problema, y efectuar intervenciones directas mediante micro proyectos.

En esta primera fase, IPEC ha contribuido a constituir Comités Nacionales sobre Trabajo Infantil, compuestos por el gobierno, organizaciones de trabajadores y de empleadores y organismos no gubernamentales en Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Panamá, Perú y Venezuela. Se espera que en 1997 la totalidad de los países latinoamericanos haya definido esas estructuras de coordinación institucional. Se están desarrollando Planes Nacionales de Acción en el marco de convenios formalizados entre los Ministerios de Trabajo y la OIT. Ello contribuirá a desarrollar la capacidad institucional nacional.

La movilización social y generación de conciencia se está desarrollando a través de los sindicatos en Venezuela, Paraguay, Argentina, Ecuador y Brasil, entre otros; del establecimiento de una red de cooperación con municipios en América Central y de acciones de formación ocupacional con asociaciones de empleadores en Bolivia, Argentina y Colombia.

**Cuadro 5-A: AMERICA LATINA. PAISES SELECCIONADOS
ESTRUCTURA DEL TRABAJO INFANTIL. 1995**
(porcentajes)

PAISES	SECTOR INFORMAL				SECTOR FORMAL
	Total	Trabajador Independiente	Servicio doméstico	Micro empresa	Total
BOLIVIA (10-14 años)	78,5	42,9	17,3	18,0	21,5
COSTA RICA (12-14)	76,1	40,3	5,5	30,4	23,9
ECUADOR (10-14 años)	99,4	58,9	13,0	27,5	0,6
HONDURAS (10-14 años)	84,6	70,0	3,1	11,5	15,4
PANAMA (10-14 años)	93,0	75,4	8,5	9,2	7,0
PERU (10-14 años) ^{a/}	86,7	51,1	13,3	22,2	13,3
VENZUELA (10-14 años)	89,4	34,4	9,3	45,7	10,6

Fuente: Elaboración OIT en base a Encuestas de Hogares por Muestreo.
^{a/} Lima Metropolitana

Las intervenciones directas se utilizan para enfrentar rápidamente las situaciones de mayor riesgo y las que involucran a menores de 12 años. Los proyectos ya en ejecución son variados y van desde el traslado de menores trabajadores de la minería del carbón, de la fabricación de pólvora y de la minería informal del oro hacia ocupaciones más seguras, hasta la protección y prevención de grupos de

niños que desarrollan actividades de riesgo o que están en peligro de abandonar la escuela por necesidades de ingreso familiar.

Este esfuerzo se está complementando con un programa de sistematización de la información y documentación disponible en la Región sobre trabajo infantil.

La importancia asignada por la OIT a este programa fue ratificada en la reciente Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1996 y por la inclusión de la agenda de la Conferencia de 1998, de la adopción de una nueva convención internacional que permita contar con un instrumento normativo actualizado para orientar la acción tendiente a eliminar progresivamente el trabajo infantil.

CONVENIOS DE LA OIT CON RELACION AL TRABAJO DE MENORES RATIFICADOS POR PAISES LATINOAMERICANOS

CONF. Nº a/	CONVENIO	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Cuba	R. Dominicana	Ecuador	Guatemala	Honduras	México	Nicaragua	Panamá	Paraguay	Perú	El Salvador	Uruguay	Venezuela
1	5: edad mínima (industria, 1919)	O	O	O	O	O	X	O	O	X	X	X	X	O	X	X	X	X	O	O
1	6: trabajo nocturno menores (industria, 1919)	O	X	O	O	O	X	O	X	X	X	X	O	O	X	X	X	X	O	O
2	7: edad mínima (marítimo, 1920)	O	X	O	O	O	X	O	O	X	X	X	O	O	X	X	X	X	O	O
3	10: edad mínima (agricultura, 1921)	O	X	X	O	O	X	O	O	X	O	X	X	O	O	X	O	X	O	X
3	15: edad mínima (pañoleros-fogoneros, 1921)	O	X	X	O	O	X	O	X	X	O	X	X	O	O	X	X	X	O	X
3	16: examen médico de los menores (marítimo, 1921)	O	X	O	O	O	O	O	X	X	O	X	O	O	O	X	X	X	O	X
14	29: trabajo forzoso (1930)	O	X	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	X	X	O
16	33: edad mínima (no industriales, 1932)	O	X	X	X	X	X	O	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	O	X
22	58: edad mínima, revisado (marítimo, 1936)	O	X	O	X	X	X	O	X	X	O	X	O	X	O	X	O	X	O	X
23	59: edad mínima, revisado (industria, 1937)	X	X	X	X	X	X	O	X	X	O	X	X	X	X	O	O	X	O	X
23	60: edad mínima, revisado (no industrial, 1937)	X	X	X	X	X	X	O	X	X	X	X	X	X	X	O	X	X	O	X
29	77: examen médico de los menores (industria, 1946)	O	O	X	O	X	X	O	O	X	O	X	X	O	O	O	O	X	O	X
29	78: examen médico de los menores (no industrial, 1946)	O	O	X	X	X	X	O	X	X	O	O	X	O	O	O	O	X	O	X
29	79: trabajo nocturno de menores, revisado (industria, 1948)	O	X	X	O	X	X	O	O	X	O	X	X	X	X	O	O	X	O	X
43	112: edad mínima (pescadores, 1959)	X	X	X	X	X	O	O	X	O	O	X	O	X	O	X	O	X	O	X
49	123: edad mínima (subterráneo, 1965)	X	O	X	X	X	X	X	X	O	X	X	O	X	O	O	X	X	X	X
49	124: examen médico menores (subterráneo, 1965)	O	O	O	X	X	X	X	X	O	O	X	O	X	O	O	X	X	X	X
58	138: edad mínima (1973)	X	X	X	X	X	O	O	X	X	O	X	X	O	X	X	X	O	O	O

Fuente: OIT Lista de ratificaciones por Convenio y país, 1996

a/ Número de Conferencia de la OIT.

O = Ratificado

X = No ratificado



ANEXO ESTADÍSTICO



CUADRO 1-B
AMERICA LATINA: ESTRUCTURA DEL EMPLEO NO AGRICOLA
 (porcentajes)

Países / Años	Sector Informal				Sector Formal		
	Total	Trabajador independiente a/	Servicio doméstico	Empresas pequeñas b/	Total	Sector Público	Grandes empresas privadas
América Latina							
1990	51.6	24.7	6.7	20.2	48.4	15.3	33.0
1991	52.4	25.0	6.7	20.7	47.6	15.2	32.5
1992	53.0	25.6	6.7	20.8	47.0	14.6	32.3
1993	53.9	25.3	7.1	21.6	46.1	13.7	32.4
1994	54.9	25.8	7.0	22.1	45.1	13.3	31.8
1995	56.1	26.5	7.1	22.5	43.9	13.2	30.8
Argentina							
1990	47.5	24.7	7.9	14.9	52.5	19.3	33.2
1991	48.6	25.3	7.9	15.4	51.4	18.5	32.9
1992	49.6	25.9	7.8	15.9	50.4	17.7	32.7
1993	50.8	26.6	7.9	16.3	49.2	16.8	32.4
1994	52.5	27.0	7.4	18.1	47.5	14.3	33.2
1995	53.3	27.2	7.6	18.5	46.7	13.8	32.9
Bolivia							
1990	56.9	37.7	6.4	12.8	43.1	16.5	26.6
1991	56.1	37.8	6.8	11.5	43.9	17.1	26.8
1992	56.6	38.2	5.9	12.5	43.4	15.5	27.9
1993	61.2	36.4	6.5	18.3	38.8	12.7	26.1
1994	61.3	37.1	5.2	19.0	38.7	11.4	27.3
1995	63.6	39.6	5.4	18.6	36.4	11.4	25.0
Brasil							
1990	52.0	21.0	7.7	23.3	48.0	11.0	36.9
1991	53.2	21.7	7.7	23.8	46.8	10.7	36.1
1992	54.3	22.5	7.8	24.0	45.7	10.4	35.2
1993	55.5	21.9	8.9	24.7	44.5	9.7	34.8
1994	56.5	22.4	9.2	25.0	43.5	9.7	33.8
1995	57.6	23.0	9.4	25.2	42.4	9.6	32.8
Chile							
1990	49.9	23.6	8.1	18.3	50.1	7.0	43.0
1991	49.9	23.1	7.8	19.1	50.1	7.8	42.3
1992	49.7	22.7	7.3	19.6	50.3	8.0	42.3
1993	49.9	22.6	6.6	20.6	50.1	7.9	42.3
1994	51.6	24.2	6.7	20.6	48.4	7.7	40.8
1995	51.2	23.9	6.5	20.8	48.8	7.7	41.1
Colombia							
1990	55.2	23.5	5.4	26.3	44.8	9.6	35.2
1991	55.7	23.7	5.3	26.7	44.3	9.3	35.0
1992	55.8	23.7	5.2	27.0	44.2	9.0	35.2
1993	55.7	23.7	4.7	27.3	44.3	8.7	35.6
1994	55.3	23.5	4.3	27.6	44.7	8.4	36.3
1995	55.5	23.5	4.0	28.0	44.5	8.4	36.1
Costa Rica							
1990	42.3	18.1	5.8	18.4	57.7	22.0	35.7
1991	44.6	19.0	5.6	20.0	55.4	20.3	35.1
1992	41.4	17.6	5.2	18.6	58.6	20.5	38.1
1993	43.7	18.6	5.0	20.1	56.3	20.1	36.2
1994	46.2	17.8	5.3	23.1	53.8	18.4	35.4
1995	44.6	18.1	5.0	21.5	55.4	17.9	37.6
Ecuador							
1990	51.2	32.5	5.6	13.0	48.8	17.6	31.2
1991	54.9	31.5	5.9	17.5	45.1	23.1	22.0
1992	55.1	32.2	6.1	16.8	44.9	14.7	30.2
1993	54.1	31.8	5.8	16.5	45.9	13.8	32.0
1994	52.1	30.2	5.8	16.0	47.9	13.7	34.2
1995	53.5	31.3	5.9	16.3	46.5	13.4	33.1

CUADRO 1-B (continuación)
AMERICA LATINA: ESTRUCTURA DEL EMPLEO NO AGRICOLA
 (porcentajes)

Países / Años	Sector Informal				Sector Formal		
	Total	Trabajador independiente a/	Servicio doméstico	Empresas pequeñas b/	Total	Sector Público	Grandes empresas privadas
Honduras							
1990	54.1	36.3	6.9	10.8	45.9	14.9	31.0
1991	50.7	35.0	6.7	9.0	49.3	16.6	32.7
1992	50.7	35.1	6.7	8.9	49.3	16.4	32.9
1993	45.3	27.5	6.2	11.6	54.7	14.6	40.0
1994	51.8	32.5	5.9	13.4	48.2	12.4	35.9
1995	54.4	34.0	5.4	15.1	45.6	12.5	33.1
México							
1990	55.5	30.4	5.6	19.5	44.6	25.0	19.6
1991	55.8	30.5	5.5	19.8	44.2	24.7	19.5
1992	56.0	30.5	5.5	20.0	44.0	24.5	19.5
1993	57.0	30.6	5.5	20.9	43.0	23.0	20.0
1994	57.0	30.7	5.4	20.9	43.0	22.9	20.1
1995	59.4	32.3	5.4	21.7	40.6	22.5	18.1
Panamá							
1990	40.5	20.4	7.2	12.8	59.5	32.0	27.5
1991	41.2	19.7	7.9	13.6	58.8	27.5	31.3
1992	41.5	19.0	8.5	14.0	58.5	25.2	33.3
1993	39.9	18.2	8.0	13.7	60.1	24.6	35.5
1994	40.2	19.5	7.9	12.9	59.8	24.4	35.4
1995	41.3	20.5	7.6	13.2	58.7	23.4	35.4
Paraguay							
1990	61.4	21.2	10.7	29.4	38.6	12.2	26.4
1991	62.0	23.0	10.0	29.0	38.0	11.3	26.7
1992	62.2	22.2	11.0	29.0	37.8	14.6	23.2
1993	62.5	21.5	11.6	29.5	37.5	12.2	25.2
1994	68.9	22.3	11.7	34.9	31.1	11.8	19.3
1995	65.5	25.3	10.6	29.7	34.5	11.9	22.6
Perú c/							
1990	51.8	35.3	5.1	11.4	48.2	11.6	36.7
1991	51.8	34.9	4.8	12.1	48.2	11.9	36.3
1992	54.5	37.2	4.9	12.4	45.5	10.0	35.5
1993	54.2	34.7	4.6	14.9	45.8	10.1	35.7
1994	53.8	35.1	4.6	14.1	46.2	7.9	38.3
1995	53.9	35.9	4.8	13.1	46.1	8.9	37.2
Uruguay d/							
1990	36.3	19.3	6.0	11.0	63.7	20.1	43.6
1991	36.7	20.1	6.0	10.6	63.3	18.1	45.2
1992	36.6	20.1	6.3	10.2	63.4	17.5	45.9
1993	37.0	20.6	6.1	11.0	63.0	18.3	44.7
1994	37.9	20.9	6.3	10.7	62.1	16.9	45.2
1995	37.7	21.0	5.9	10.8	62.3	17.7	44.6
Venezuela							
1990	38.8	22.1	4.1	12.6	61.2	22.3	38.9
1991	38.3	22.2	3.9	12.2	61.7	21.6	40.1
1992	37.4	22.2	3.4	11.8	62.6	20.2	42.4
1993	38.4	24.1	3.2	11.1	61.6	18.8	42.8
1994	44.8	27.3	3.0	14.5	55.2	19.3	35.9
1995	46.9	27.1	2.3	17.6	53.1	19.5	33.6

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de Encuestas de Hogares y otras fuentes oficiales.

a/ Incluye trabajadores por cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares.

b/ Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con menos de 5 ó 10 trabajadores, dependiendo de la información disponible.

c/ Corresponde a Lima Metropolitana.

d/ Corresponde a Montevideo (cifras preliminares).



CUADRO 2-B
AMÉRICA LATINA. TASAS DE DESOCUPACIÓN ABIERTA EN CIUDADES PRINCIPALES

País y Ciudad	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1992				1993				1994				1995				1996																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
							I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Argentina a/	7.5	6.5	7.0	9.6	11.5	17.5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

Fuente: Elaboración OIT en base a Encuestas de Hogares disponibles.

a/ Promedio mayo-octubre, 1995 mayo.

b/ Ciudades capitales INE, 1996 preliminar.

c/ Áreas Metropolitanas de Río de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador y Recife. Promedio 12 meses.

d/ Sete Áreas Metropolitanas.

e/ Nacional urbano, Julio de cada año.

f/ Total país, octubre-diciembre de cada año.

g/ Nacional Urbano. Encuesta permanente de Hogares INEM.

h/ 39 áreas urbanas, promedio cuatro trimestres INEGI.

i/ Nacional urbano, agosto de cada año, 1990 no se realizó la encuesta, dato censal.

j/ Total país, estimaciones del Banco Central del Paraguay. La cifra de la capital incluye Asunción. Fernando de la Mora y Lumbare y áreas urbanas de Luque y San Lorenzo.

k/ Lima Metropolitana. Encuestas de hogares INE-MTPS.

l/ Montevideo, promedio cuatro trimestres.

m/ Nacional urbano, promedio dos semestres.

CUADRO 3-B
AMERICA LATINA: SALARIOS REALES EN LA INDUSTRIA. 1990 - 1996
(Indice 1980 = 100)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Tasa de crecimiento	
							1990-95 c/	1995-96 d/
Argentina	75.0	76.0	77.0	75.7	76.5	75.6	0.2	-0.1
Barbados	99.0	92.0	89.0	90.0	88.0	87.0	-2.6	4.6 e/
Bolivia	86.7	85.9	86.8	88.0	95.8	93.7	1.6	...
Brasil	96.7	90.9	101.7	108.7	113.4	124.2	5.1	5.0
Chile	105.8	112.9	118.2	122.4	128.5	131.3	4.4	5.8
Colombia	114.8	114.1	115.6	120.9	122.0	123.6	1.5	1.0
Costa Rica	109.7	103.0	106.1	110.5	122.0	111.9	0.4	...
Guatemala	70.2	78.4	81.9	82.9	83.2	96.0	6.5	...
Honduras	73.4	71.9	82.7	105.4	79.9	73.9	0.1	...
México	59.6	61.9	67.6	69.6	71.9	62.1	0.8	-13.9
Paraguay	102.4	97.7	93.8	93.6	95.4	100.8	-0.3	-0.1
Perú	34.4	40.7	39.1	38.2	45.2	43.5	4.8	-0.7 f/
Uruguay	110.8	115.8	117.5	123.8	122.9	115.5	0.8	-0.5
Venezuela	57.0	52.1	49.6	46.8	48.9	38.6 g/	-7.5	-15.6
Promedio a/	87.7	86.9	88.5	90.7	94.2	92.3	1.0	-1.5 h/
b/	84.7	83.4	89.1	92.8	96.4	98.8	3.1	-0.4 h/

Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales de los países.

a/ Promedio simple. Excluye Guatemala y Honduras.

b/ Promedio ponderado. Excluye Guatemala y Honduras.

c/ Variación anual.

d/ Corresponde a la variación de los promedios del primer semestre de cada año.

e/ Corresponde a la variación entre marzo de 1995 y marzo de 1996.

f/ Corresponde a la variación de los promedios de abril-junio de 1995 y marzo-junio de 1996.

g/ Variación del segundo semestre de 1994 y 1995.

h/ Sólo incluye a los países para los cuales se contó con información para 1996.

CUADRO 4-B
AMERICA LATINA: SALARIOS MINIMOS REALES URBANOS. 1990 - 1996
(Indice 1980 = 100)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Tasa de crecimiento	
							1990-95 d/	1995-96 e/
Argentina a/	40.2	52.9	45.3	70.0	81.1	78.4	14.3	-0.1
Bolivia a/	31.2	49.3	50.0	54.1	59.3	58.0	13.2	-4.4
Brasil a/	55.4	64.8	56.5	63.9	60.8	67.1	3.9	6.1
Chile a/	73.3	79.9	83.4	87.5	90.8	94.8	5.3	4.2
Colombia a/	105.7	103.5	101.8	104.6	102.8	102.4	-0.6	-0.4
Costa Rica b/	127.2	123.3	125.4	130.6	134.6	129.9	0.4	-1.6
Ecuador a/	36.2	30.4	29.5	33.7	38.5	44.4	4.2	10.8
El Salvador b/	33.9	34.6	29.2	35.9	37.3	36.8	1.6	...
Guatemala b/	108.7	99.5	87.5	78.4	74.7	89.3	-3.9	-1.8
Haití	71.4	67.0	56.8	50.2	39.0	...	-11.4	...
Honduras b/	81.9	83.5	100.1	100.9	82.8	80.2	-0.4	-0.6
México a/	42.0	39.6	38.3	37.8	37.7	33.3	-4.5	-12.6
Panamá b/	98.4	97.1	95.5	107.2	105.8	105.6	1.4	5.2
Paraguay a/	132.1	125.7	114.7	110.2	113.2	112.8	-3.1	4.9
Perú a/	21.4	14.9	15.6	12.1	14.4	14.7	-7.2	-4.9 f/
Rep. Dominicana a/	65.2	78.6	74.7	72.7	73.1	80.3	4.3	...
Uruguay a/	68.8	62.9	60.0	51.5	46.0	42.9	-9.0	-3.0
Venezuela a/	55.2	61.5	70.2	50.8	52.7	53.7	-0.5	-2.0
Promedio c/	69.3	70.5	68.6	69.6	69.1	72.0	0.8	0.0 g/

Fuente: Elaboración OIT con base en estadísticas oficiales de los países.

a/ Salario mínimo nacional.

b/ Salario mínimo más bajo en la industria.

c/ Promedio simple.

d/ Variación anual.

e/ Corresponde a la variación de los promedios del primer semestre de cada año.

f/ Corresponde a la variación de los promedios del período enero-octubre de cada año.

g/ Sólo incluye a los países para los cuales se contó con información para 1996.

CUADRO 5-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. EVOLUCION DEL DESEMPLEO SEGUN SEXO, 1990 - 1996
(porcentajes)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
América Latina							
Argentina a/	7.3	5.8	6.7	10.1	12.1	18.8	18.0
Hombres	7.4	5.6	6.5	8.5	10.7	16.5	16.8
Mujeres	7.3	6.2	7.1	12.7	14.5	22.3	19.9
Bolivia b/	7.2	5.9	5.5	5.9	3.1	3.6	...
Hombres	6.8	5.7	5.5	6.5	3.4	3.3	...
Mujeres	7.8	6.3	5.6	5.3	2.9	4.0	...
Brasil c/	4.3	4.8	4.9	5.4	5.1	4.6	6.1
Hombres	...	4.8	5.7	5.1	4.8	4.6	5.3
Mujeres	...	4.9	6.2	5.6	5.3	4.9	6.5
Chile d/	7.4	7.1	6.2	6.4	7.8	6.6	6.6
Hombres	6.6	6.1	5.0	5.3	6.5	5.5	5.9
Mujeres	9.2	9.4	8.9	8.8	10.3	8.9	8.2
Colombia e/	11.0	10.8	11.0	9.1	9.8	9.0	11.4
Hombres	8.3	7.9	8.1	6.4	6.7	6.8	9.1
Mujeres	14.7	14.9	15.0	12.6	13.9	12.0	14.6
Costa Rica d/	4.6	5.5	4.1	4.1	4.2	5.2	...
Hombres	4.2	4.8	3.5	3.6	3.5	4.6	...
Mujeres	5.9	7.4	5.4	5.2	5.8	6.5	...
Ecuador f/	6.1	8.1	8.9	8.3	7.1	6.9	...
Hombres	4.3	5.4	6.0	6.2	5.8	5.5	...
Mujeres	9.1	13.2	13.2	11.5	9.3	8.8	...
El Salvador d/	9.9	7.5	8.7	9.9	7.7	8.0	...
Hombres	10.1	8.3	9.0	11.8	8.4	8.6	...
Mujeres	9.8	6.6	8.3	6.8	6.4	5.0	...
Honduras d/	4.2	4.4	3.1	4.7	2.8	3.2	...
Hombres	3.7	4.4	3.2	4.8	2.6	3.1	...
Mujeres	5.2	4.0	3.0	4.9	3.1	3.4	...
México g/	2.7	2.7	2.8	3.4	3.7	6.3	5.6
Hombres	2.6	2.5	2.7	3.2	3.6	6.1	5.5
Mujeres	3.0	2.9	3.2	3.9	4.0	6.5	6.0
Nicaragua b/	...	...	...	21.9	18.6	15.0	...
Hombres	...	...	...	23.6	19.5	15.7	...
Mujeres	...	...	...	19.5	17.5	14.0	...
Panamá d/	16.3	16.1	14.7	13.3	13.8	13.7	...
Hombres	...	12.8	10.8	9.7	10.5	10.6	...
Mujeres	21.5	22.6	22.3	20.2	20.1	19.6	...
Paraguay h/	6.6	5.1	5.3	5.1	4.4	5.6	...
Hombres	6.6	5.4	6.4	5.5	4.9	5.5	...
Mujeres	6.5	4.7	3.8	4.5	3.7	5.7	...
Perú i/	8.5	5.8	9.4	9.9	8.8	7.9	8.2
Hombres	6.5	4.8	7.5	8.4	7.0	6.0	7.3
Mujeres	11.4	7.3	12.5	12.2	11.8	8.7	9.6
Rep. Dominicana j/	...	19.6	20.3	19.9	16.0	15.8	16.7
Hombres	...	12.5	11.7	11.4	10.0	10.2	10.2
Mujeres	...	33.1	34.9	34.8	26.9	26.2	28.7
Uruguay k/	9.3	8.9	9.0	8.4	9.1	10.8	12.8
Hombres	7.3	7.1	6.7	6.3	6.9	8.4	10.4
Mujeres	11.8	11.3	11.9	11.0	12.0	13.7	15.5
Venezuela l/	9.9	8.7	7.0	6.3	8.5	10.3	11.1
Hombres	10.2	8.8	7.6	6.7	8.4	9.0	10.2
Mujeres	9.4	8.6	5.9	5.6	8.8	12.8	12.8
El Caribe m/							
Barbados	15.0	17.3	23.0	24.3	21.9	19.7	...
Hombres	10.1	13.2	20.2	21.3	17.6	16.5	...
Mujeres	20.3	21.4	26.1	27.7	26.4	23.0	...
Jamaica	15.3	15.4	15.7	16.3	15.4	16.2	...
Hombres	9.1	9.4	9.5	10.9	9.6	10.8	...
Mujeres	20.4	22.2	22.8	22.4	21.8	22.5	...
Trinidad y Tabago	20.0	18.5	19.6	19.8	18.4	17.2	...
Hombres	17.8	15.7	17.0	17.6	16.1	15.1	...
Mujeres	24.2	23.4	23.9	23.4	22.3	20.6	...

Fuente: Elaboración OIT en base a Encuestas de Hogares.

a/ Gran Buenos Aires, 1996 mayo.

b/ Nacional urbano.

c/ Seis regiones metropolitanas, 1996 abril-junio.

d/ Total nacional, octubre-diciembre de cada año, 1996 abril-junio.

e/ Siete áreas metropolitanas, junio de cada año

f/ Nacional urbano, Noviembre de cada año.

g/ 41 áreas urbanas, 1996 abril-junio.

h/ Asunción.

i/ Lima Metropolitana, 1996 abril-junio.

j/ Total Nacional, 1996 primer semestre.

k/ Montevideo, 1996 abril-junio.

l/ Nivel nacional, 1994 segundo semestre, 1996 primer semestre.

m/ Los países del Caribe aplican una metodología de medición del desempleo abierto que difiere de la utilizada por el resto de los países de la región.

CUADRO 6-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. EVOLUCION DEL DESEMPLEO JUVENIL, 1990-1996
(porcentajes)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
América Latina							
Argentina <u>a/</u>							
15-19	21,7	16,3	16,4	26,8	32,3	46,6	41,3
15-24	15,2	12,3	13,0	...	21,2	30,1	29,9
Bolivia <u>b/</u>							
10-19	13,3	13,1	8,3	8,6	4,9	5,0	...
20-29	9,5	7,3	7,0	8,2	4,5	5,4	...
Brasil <u>c/</u>							
15-17	...	11,6	14,4	12,2	11,9	11,0	13,9
18-24	...	9,1	11,2	10,3	9,6	9,3	11,2
Chile <u>d/</u>							
15-24	13,1	14,9	10,9	11,3	14,2	11,5	16,1
Colombia <u>e/</u>							
15-19	25,6	27,2	26,5	26,2	26,9	25,2	29,9
20-29	15,1	15,1	15,1	12,3	13,4	13,1	15,7
Costa Rica <u>f/</u>							
12-24	8,5	11,0	4,1	8,4	8,2	10,9	...
Ecuador <u>g/</u>							
15-24	13,5	18,5	17,3	15,7	14,9	15,3	...
El Salvador <u>d/</u>							
15-24	18,6	14,6	14,3	14,4	13,3	...	...
Honduras <u>b/</u>							
10-24	10,7	12,3	6,6	9,7	6,7	10,2	...
México <u>h/</u>							
12-19	7,0	5,0	6,9	7,3	6,7	13,0	12,4
20-24	...	...	4,4	5,7	6,0	9,9	8,7
Panamá <u>d/</u>							
15-24	31,4	30,9	29,5	26,8	27,7	...	...
Paraguay <u>i/</u>							
15-19	18,4	9,0	14,1	9,8	12,3	10,8	...
20-24	14,1	9,5	7,3	8,8	5,5	7,8	...
Perú <u>j/</u>							
14-24	15,4	11,2	15,8	16,1	13,7	11,2	15,2
Uruguay <u>k/</u>							
14-24	26,6	25,0	24,4	23,3	25,5	26,6	29,4
Venezuela <u>l/</u>							
15-24	18,0	15,8	13,4	13,0	15,9	19,9	25,4
El Caribe <u>m/</u>							
Barbados							
15-24	...	33,8	36,4	43,2	41,7	37,8	...
Jamaica							
15-24	30,7	29,2	28,3	29,5	28,9	34,1	...
Trinidad y Tabago							
15-24	36,4	34,2	34,8	38,9	39,9	31,0	...

Fuente: Elaboración OIT en base a Encuestas de Hogares.

a/ Gran Buenos Aires. 1996 mayo.

b/ Nacional urbano.

c/ Seis regiones metropolitanas, 1996 abril-junio.

d/ Nacional. 1996 abril-junio, nueva serie no comparable con la anterior.

e/ Siete áreas metropolitanas, Junio de cada año.

f/ Nacional, 1995 corresponde de 10 - 24 años.

g/ Nacional urbano, noviembre de cada año.

h/ 41 áreas urbanas, 1996 abril-junio.

i/ Asunción.

j/ Lima Metropolitana. 1996 abril-junio.

k/ Montevideo, 1996 abril-junio.

l/ Nivel nacional. 1994 segundo semestre, 1996 primer semestre.

m/ Los países del Caribe aplican una metodología de medición del desempleo abierto que difiere de la utilizada por el resto de los países de la región.



CUADRO 7-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. TASAS DE PARTICIPACION URBANA. 1990 - 1996
(porcentajes)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
América Latina							
Argentina <u>a/</u>	63.9	63.2	64.4	66.5	65.9	68.5	67.4
Bolivia	51.2	51.5	50.6	52.6	53.7	55.0	...
Brasil <u>b/</u>	63.8	60.9	59.5	58.7	59.3	59.3	59.8
Chile <u>c/</u>	53.0	53.0	54.3	56.0	56.0	54.9	54.1
Colombia <u>d/</u>	58.2	59.9	62.1	60.1	59.5	59.1	58.7
Costa Rica	53.2	51.8	50.4	51.7	53.3	54.5	...
Ecuador	52.3	56.8	58.9	57.5	55.6	55.7	...
El Salvador <u>e/</u>	55.0	52.6	51.6	52.2	53.4	...	...
Honduras	50.1	48.9	50.7	49.7	50.1	51.5	...
México <u>f/</u>	53.0	53.3	54.7	55.2	54.7	55.0	54.8
Nicaragua	...	...	...	48.8	48.3	48.7	...
Panamá	56.7	58.7	61.9	61.8	62.7	61.6	...
Perú <u>g/</u>	59.6	55.9	57.1	60.1	59.7	62.4	61.4
Paraguay <u>h/</u>	60.9	62.2	61.0	62.9	63.9	70.5	...
Rep. Dominicana <u>i/</u>	...	55.0	58.9	57.4	53.3	51.9	53.2
Uruguay <u>j/</u>	59.6	59.5	58.3	59.0	60.5	62.1	60.9
Venezuela	59.1	60.4	59.6	58.0	58.0	61.7	...
El Caribe							
Barbados	67.3	65.2	66.2	66.3	67.4	68.2	...
Jamaica	66.9	69.1	68.7	68.4	69.2	69.0	...
Trinidad y Tabago	55.9	58.5	60.0	59.5	59.4	60.2	...

Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales.

a/ Gran Buenos Aires, 1996 mayo.

b/ Seis regiones metropolitanas, 1996 abril-junio.

c/ Total nacional, octubre-diciembre de cada año, 1996 abril-junio.

d/ Siete áreas metropolitanas, junio de cada año.

e/ Total nacional.

f/ 41 áreas urbanas, 1996 abril-junio.

g/ Lima Metropolitana, 1996 enero-marzo.

h/ Asunción

i/ Total nacional, 1996 primer semestre.

j/ Montevideo, 1996 abril-junio.

CUADRO 8-B
AMERICA LATINA
GRADO DE SINDICALIZACION

País	% Ocupados
Argentina <u>a/</u>	42.3
Bolivia <u>b/</u>	22.4
Brasil <u>c/</u>	26.1 <u>e/</u>
Chile <u>a/</u>	12.7
Colombia <u>b/</u>	6.9 <u>e/</u>
Costa Rica <u>b/</u>	14.5
Cuba <u>c/</u>	65.3 <u>e/</u>
Ecuador <u>a/</u>	10.4
El Salvador <u>a/</u>	5.2
Guatemala <u>b/</u>	2.9
Honduras <u>b/</u>	6.0
México <u>c/</u>	22.3 <u>e/</u>
Nicaragua <u>a/</u>	22.6
Panamá <u>c/</u>	7.0 <u>e/</u>
Paraguay <u>a/</u>	16.7
Perú <u>a/</u>	7.8
República Dominicana <u>c/</u>	13.0 <u>e/</u>
Uruguay <u>d/</u>	12.4
Venezuela <u>a/</u>	14.9

Fuente: Elaboración OIT.

a/ Corresponde a 1995

b/ Corresponde a 1994

c/ Corresponde a 1991

d/ Corresponde a 1993

e/ Porcentaje respecto a la PEA

CUADRO 9-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE
GRADO DE CONFLICTIVIDAD LABORAL, 1990-1995 a/
(Número de horas no trabajadas por huelgas por ocupado al año)

País	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Brasil	2.9	29.5	6.1	24.2	5.5	7.6
Chile	1.1	3.2	1.4	1.2	0.9	1.4
Colombia	1.0	1.7	1.6	1.4	...	...
Costa Rica	2.9	0.9	2.9	1.7	1.1	1.0
Ecuador	3.0	2.1	2.1	0.7	0.3	...
El Salvador	3.0	15.1	12.9	7.7	2.2	...
Jamaica	0.5	0.7	2.4	1.2	2.2	...
México	1.3	1.3	1.2	1.4	1.8	...
Panamá	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1
Perú	6.2	3.7	1.0	0.9	0.7	0.4
Trinidad y Tabago	0.3	0.4	1.7	0.7	0.1	...
Venezuela	6.8	...	14.5	0.1	...	...

Fuente: Elaboración OIT con base en estadísticas oficiales de los países.

a/ Estimado a partir de datos sobre el número de horas no trabajadas por huelga y del número de trabajadores ocupados en el sector moderno (público y privado) en cada país.

CUADRO 10-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. PRODUCTO INTERNO BRUTO, 1990-1996
(Variación porcentual respecto al año anterior)

Países	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Tasas de crecimiento 1990-1995	1996 a/
América Latina								
Argentina	0.0	8.8	8.6	6.1	7.4	-4.4	5.2	3.0
Bolivia	4.6	5.3	1.6	4.2	5.1	3.6	4.0	3.5
Brasil	-4.7	0.1	-1.1	4.4	5.7	3.8	2.6	2.6
Chile	3.3	7.1	10.5	6.0	4.1	8.2	7.2	7.0
Colombia	3.8	1.6	4.0	5.1	6.3	5.7	4.5	3.0
Costa Rica	3.5	2.1	7.3	6.0	4.4	2.5	4.5	-0.9
Ecuador	3.2	5.4	3.7	2.5	4.8	2.7	3.8	2.3
El Salvador	4.8	3.6	7.5	7.4	6.0	6.1	6.1	4.5
Guatemala	3.0	3.7	4.9	4.0	4.1	5.0	4.3	4.0
Haití	-0.1	0.8	-8.4	-1.3	-4.4	4.8	-1.8	3.5
Honduras	-0.8	2.0	6.3	7.0	-1.3	3.2	3.4	4.0
México	4.5	3.7	3.0	0.8	3.6	-6.6	0.8	4.0
Nicaragua	-0.1	-0.1	0.8	-0.4	4.1	4.4	1.8	4.5
Panamá	8.0	8.1	7.5	3.8	3.8	1.9	5.0	2.0
Paraguay	3.0	2.4	1.6	4.1	2.9	4.1	3.0	4.0
Perú	-5.4	2.8	-0.9	5.8	13.9	7.7	5.7	2.5
República Dominicana	-4.9	0.8	6.7	2.2	4.3	4.7	3.7	6.9
Uruguay	0.6	3.2	7.8	3.3	6.9	-2.8	3.6	2.0
Venezuela	7.0	9.7	6.1	0.7	-2.5	2.3	3.2	-1.0
El Caribe								
Barbados	-3.2	-4.0	-6.2	1.5	3.8	2.7	-0.5	3.0
Jamaica	5.5	0.7	1.5	1.4	0.8	0.5	1.0	1.0
Trinidad y Tabago	1.5	2.7	-1.7	-1.6	4.2	3.5	1.4	3.9
América Latina y el Caribe	-0.3	3.2	2.6	3.6	5.2	0.4	3.0	2.9

Fuente: Elaboración OIT con base en CEPAL y cifras oficiales de los países.

a/ Cifras estimadas.



CUADRO 11-B
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PAIS. 1996

País	CONVENIOS BASICOS								Total Convenios Ratificados
	Convenio	Libertad Sindical		Trabajo Forzoso		Discriminación		Edad Mínima	
	Nº	87	98	29	105	111	100	138	
Argentina		O	O	O	O	O	O	X	67
Barbados		O	O	O	O	O	O	X	36
Belice		O	O	O	O	X	X	X	27
Bolivia		O	O	X	O	O	O	X	43
Brasil		X	O	O	O	O	O	X	78
Chile		X	X	O	X	O	O	X	48
Colombia		O	O	O	O	O	O	X	52
Costa Rica		O	O	O	O	O	O	O	48
Cuba		O	O	O	O	O	O	O	86
Ecuador		O	O	O	O	O	O	X	56
El Salvador		X	X	O	O	O	X	X	20
Guatemala		O	O	O	O	O	O	O	69
Guyana		O	O	O	O	O	O	X	40
Haití		O	O	O	O	O	O	X	23
Honduras		O	O	O	O	O	O	O	21
Jamaica		O	O	O	O	O	O	X	25
México		O	X	O	O	O	O	X	76
Nicaragua		O	O	O	O	O	O	O	58
Panamá		O	O	O	O	O	O	X	71
Paraguay		O	O	O	O	O	O	X	35
Perú		O	O	O	O	O	O	X	67
República Dominicana		O	O	O	O	O	O	X	28
Suriname		O	X	O	O	X	X	X	26
Trinidad y Tabago		O	O	O	O	O	X	X	13
Uruguay		O	O	O	O	O	O	O	101
Venezuela		O	O	O	O	O	O	O	52
% Países miembros de la OIT en la región a/		88.5	84.6	96.2	96.2	92.3	84.6	26.9	27.7
% Países miembros de la OIT en el mundo		66.1	72.4	79.9	67.2	69.0	71.8	28.2	20.5

Fuente: OIT. Lista de ratificaciones por Convenio y por país. Ginebra, 1996.

O Ratificado.
X No ratificado.

a/ Los porcentajes se refieren a la proporción de países miembros de la OIT en la región y en el mundo que han ratificado cada Convenio. El número promedio de Convenios ratificados por los países de la región representa un 27.7% del total de Convenios de la OIT (176) al mes de junio de 1996, en tanto este porcentaje alcanza a 20.5% al considerar el total de Estados miembros (174) de la OIT.

ESTRUCTURA DE LA OIT EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

ARGENTINA Oficina de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay	Av. Córdoba 950, 13° y 14° pisos Buenos Aires 1054 Argentina Teléfono (00-541) 393-7076 Fax: (00-541) 393-7062
BRASIL Oficina de la OIT	Setor de Embaixadas Norte, Lote 35 Brasilia, D.F. 70800-400 Brasil Teléfono (00-5561) 225-8015 Fax: (00-5561) 322-4352
COSTA RICA Oficina de la OIT para América Central y Panamá Equipo Técnico Multidisciplinario para América Central, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana	Centro Comercial Cocorí, 2do. Piso Costado Norte del I.C.E. San Pedro de Montes de Oca Apartado Postal 10170 San José 1000 Costa Rica Teléfono (00-506) 253-7667 Fax: (00-506) 224-2678
CHILE Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay	Luis Carrera 1131 Comuna de Vitacura Casilla 19034, Correo 19 Santiago Chile Teléfono (00-562) 201-2727 Fax: (00-562) 201-2031
MEXICO Oficina de la OIT para Cuba, Haití, México y República Dominicana	Guillermo Prieto 94 Colonia San Rafael CP 06470 México, D.F. Apartado Postal 105-202, 11581 México Teléfono (00-525) 566-2666 Fax: (00-525) 703-1308
PERU Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe Equipo Técnico Multidisciplinario para los países del Area Andina	Las Flores 295 San Isidro (Lima 27) Teléfono (00-511) 221-2565 Fax: (00-511) 421-5292
TRINIDAD Y TABAGO Oficina de la OIT para el Caribe Equipo Técnico Multidisciplinario para el Caribe	11 St. Clair Avenue P. O. Box 1201 Puerto España Teléfono (00-1809) 628-1453- 1456 Fax: (00-1809) 628-2433
URUGUAY Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional CINTERFOR	Avenida Uruguay 1238 Casilla de Correo 1761 Montevideo Uruguay Teléfono (00-598-2) 986023 Fax: (00-598-2) 921305