

INFORMA

AMERICA
LATINA Y
EL CARIBE

PANORAMA LABORAL '94

1

INFORMA

AMERICA
LATINA Y
EL CARIBE

PANORAMA LABORAL '94



ESTRUCTURA DE LA OIT EN LA REGION



Con este número del Panorama Laboral iniciamos una serie con información y análisis sobre la situación del trabajo en América Latina y el Caribe. Este esfuerzo tiene como objetivo recolectar la información disponible, ubicarla en un marco comparativo y mantenerla actualizada. Se pretende cubrir diversos aspectos del ámbito laboral, desde el empleo y los ingresos, hasta otros más cualitativos como las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.

En sucesivas ediciones trataremos también de incorporar indicadores del grado de paz y equidad laboral prevaleciente, pues estos ámbitos constituyen componentes importantes del afianzamiento de la democracia en nuestra región. Más que proponer nuestras propias interpretaciones, lo que por cierto haremos, pretendemos que los lectores saquen sus propias conclusiones.

Los datos presentados en este número, referidos al período 1990-93, pueden conducir a análisis muy sugerentes de distintos temas laborales. En esta nota editorial sólo abordaremos dos: la creación de empleos en el ajuste y las dimensiones laborales en la nueva etapa de competitividad internacional.

Pasado el período más intenso del ajuste, la región registra una moderada recuperación del crecimiento (3.3 por ciento anual) con progresos notorios en materia de estabilización, lo que ha permitido controlar el aumento del desempleo y recuperar levemente los salarios reales. El hecho más relevante, sin embargo, es que los nuevos empleos se concentran fundamentalmente en el sector informal, incluyendo las microempresas.

Más de ocho de cada diez empleos generados entre 1990 y 1993 son de ese tipo.

¿Es esto suficiente? ¿Estamos entrando en una etapa de crecimiento sin empleo? La recuperación reciente, aunque bienvenida, es todavía muy leve y claramente inferior al crecimiento alcanzado durante las dos décadas previas a la crisis (6 por ciento anual). Por ello, una primera conclusión es que hay que crecer más rápido. La información por países muestra que aquellos que más crecieron (Chile, Costa Rica, Bolivia y Panamá) pudieron disminuir el desempleo, controlar la expansión del empleo informal, mejorar los salarios y, hasta en algunos casos, expandir la productividad. Pero conviene también reiterar que el crecimiento por sí solo no basta, como se verifica en el caso de otros países (Argentina, México, Perú y Venezuela) donde, a pesar de una fuerte recuperación económica, se registra un deterioro en materia de empleo. Ello llama la atención sobre la sustentabilidad del crecimiento y la estructura del mismo como elementos fundamentales en la creación de empleo.

Un segundo comentario se refiere a los costos laborales y la competitividad internacional. Los salarios industriales en la actualidad son 10% más bajos que en 1980 y los mínimos son alrededor del 30% menores a los de ese año. Aun así, usualmente se argumenta sobre la necesidad de reducir los costos laborales para poder competir. Los salarios están bajos, pero ¿son estos un buen indicador de la situación de costos laborales en países con significativos impuestos al trabajo? La información sobre costos laborales en la industria en 1993 muestra que en México es de 2.65 dólares la hora,





en comparación con un costo que fluctúa entre 4.30 y 5.30 en los tigres asiáticos y 16.50 en Estados Unidos y Canadá. En la industria de la confección, el costo laboral en El Salvador, Guatemala, Honduras y Guyana es de 0.50-0.60 centavos de dólar; en México, Costa Rica, Trinidad y Tabago y Panamá es de 1.17 a 1.23 comparado con el de Puerto Rico y las Islas Vírgenes, donde llega a 5 dólares la hora. El problema no parece ser el costo laboral sino fundamentalmente, los niveles de productividad. Producir un automóvil requiere entre 40 y 48 horas de un trabajador en México y Brasil, mientras que en Japón el mismo automóvil se fabrica en 17 horas y en los Estados Unidos en 25. Según otro estudio, la productividad en la industria del acero y en la de alimentos en países como Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela es, en la actualidad, entre un cuarto y la mitad de la alcanzada en los Estados Unidos.

La baja productividad es, a su vez, el resultado de muy diversos factores. Uno, quizás el más importante, es el nivel de calificación. Los trabajadores en la región tienen en promedio 5.5 años de escolaridad, mientras que los de la OCDE llegan a 10 años. Un 13% de los ocupados son analfabetos y el porcentaje con estudios superiores es la mitad que los de la OCDE. En los países desarrollados las empresas priorizan el entrenamiento de sus trabajadores, lo que se vincula al sistema de relaciones laborales prevaleciente. En Japón las fábricas de automóviles utilizan 360 horas anuales y sus similares en Estados Unidos sólo 46. En Chile, por ejemplo, a pesar que la exención tributaria de las empresas que destinan recursos para capacitación, alcanza hasta el 1% de la nómi-

na salarial, su uso es del 30% del monto potencial y el destino principal es capacitar a ejecutivos, profesionales y mando medios en idiomas y computación. Los niveles de productividad se asocian también al esfuerzo de gasto social que hace cada país para mejorar la calidad de sus recursos humanos. Los países desarrollados invierten veinte veces más que el promedio de América Latina y además hay diferencias significativas dentro de la propia región; algunos países destinan anualmente alrededor de 600 dólares por persona al gasto social (Argentina y Uruguay), mientras que otros sólo invierten alrededor de 50 dólares por persona (Bolivia, Perú y Guatemala).

Mediante estos breves comentarios deseamos destacar la importancia que tienen, tanto el crecimiento, su sustentabilidad y estructura para crear empleos, como la necesidad de invertir en la gente para crecer en un marco de progreso social.

Víctor E. Tokman

Subdirector General de la OIT

¿CRECIMIENTO CON PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO?

Entre 1990 y el año pasado, en la evolución del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe hay datos significativos. Entre otros:

-El producto y el empleo aumentaron, a un ritmo de 3.3% y 3.2% anual, respectivamente.

-La tasa de desempleo urbano se redujo levemente, del 6.2% al 6.0% dado que el crecimiento del empleo fue suficiente para absorber la expansión de la oferta laboral.

-Los salarios reales de la industria crecieron a una tasa promedio de 2.4% por año.

-Tanto los salarios mínimos como la productividad media laboral se mantuvieron constantes.

Estos resultados pueden ser calificados, en general, de buenos; sin embargo resulta oportuno contextualizarlos para ensayar una respuesta, lo más exacta posible, a la pregunta que abre este esfuerzo de información laboral y de análisis.

-Cuatro de cada cinco de los nuevos empleos se generaron en el sector informal.

-El desempleo juvenil y femenino, que ya era elevado en la región antes del período estudiado, continúa siendo agudo.

-En el sector formal la productividad aumentó casi sin generar empleo; todo lo contrario fue el comportamiento del sector informal, pues generó empleos aunque disminuyó su productividad promedio.

-Los salarios del sector moderno industrial crecieron, como resultado de la desaceleración inflacionaria; pero los ingresos reales de los ocupados informales, la gran mayoría de los trabajadores de la región, disminuyeron, especialmente los de los independientes.

-Las políticas de salarios mínimos, en la mayoría

de los países, tuvieron carácter pasivo pues se mantuvieron constantes en términos reales, no obstante la reducción de la inflación.

Una comparación interesante

Durante el mismo período los países de la OCDE¹ crecieron a una tasa anual promedio de 1.1%; el empleo decreció un 0.1% y la productividad aumentó 1.2% por año (ver Cuadro 1). Además, el desempleo se elevó de 6.2% en 1990 a 7.3% en 1993.

Hay en ellos crecimiento sin empleo y aumento de la productividad; mientras que en América Latina y el Caribe hay crecimiento con empleo de mala calidad, lo cual tiende a reducir la productividad media.

En ambos casos hay pérdidas sociales: sus síntomas principales son mayor subempleo en los países de la región y mayor desempleo en los de la OCDE. Sin embargo, en estos últimos, el alto grado de cobertura de los sistemas de protección y seguridad social compensan parcialmente las pérdidas. En los países de la región no sucede lo mismo.

Perspectivas para 1994

La evolución prevista para este año es de crecimiento económico y del empleo con tasas similares a las obtenidas como promedio en el trienio precedente. Sin embargo, en países tales como Argentina, Colombia, Chile y Uruguay, aún con un rápido crecimiento económico, la tasa de desocupación abierta será superior a la de 1993.

Recuadro 1

LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los datos para once países de la región (ver Anexo Estadístico) muestran que el porcentaje de la población económicamente activa protegida por la Seguridad Social se mantuvo en un 35% durante el período. Este porcentaje es incluso inferior al que representa el peso del sector formal en el conjunto de la PEA (44.8%) lo que sugiere que, aún en el caso que la totalidad de los trabajadores desempleados y los informales no estuvieran protegidos por ninguno de los diferentes sistemas de Seguridad Social, una fracción de los formales estaría fuera del sistema.

Por otra parte, entre 1990 y 1993 el valor de las pensiones o jubilaciones se deterioró a un ritmo inferior al registrado por los salarios mínimos. En Argentina, el poder adquisitivo de las pensiones mínimas se redujo en un 20%, no obstante las pensiones promedio crecieron levemente (2%). La pérdida alcanzó al 6.8% en Perú y al 9.5% en Venezuela. En este último, el valor de la pensión promedio de 1992 equivalía a un tercio del salario mínimo.



1/ Organización que reúne a los 25 países más desarrollados y a la cual acaba de incorporarse México.

CUADRO 1
AMERICA LATINA Y EL CARIBE.
PRODUCCION, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD EN ACTIVIDADES NO AGROPECUARIAS.
1990 - 1993
(Tasas de crecimiento anual)

País	PIB	PEA	Ocupados	Productividad
Argentina	8.4	1.7	1.5	6.8
Barbados	-2.8	0.6	-3.2	0.4
Bolivia	3.9	5.3	6.0	-2.0
Brasil	1.6	2.9	2.5	-0.9
Colombia	3.7	4.1	4.8	-0.9
Costa Rica	5.3	2.2	2.6	2.6
Chile	7.4	3.4	5.1	2.2
Ecuador	3.7	5.2	4.4	-1.0
Honduras	4.2	5.0	5.0	-0.9
Jamaica	1.2	0.8	0.4	0.8
México	2.4	4.0	3.6	-1.3
Panamá	8.3	10.4	12.4	-3.8
Perú	2.2	3.6	3.3	-1.0
Trinidad y Tabago	0.1	2.6	2.7	-2.5
Venezuela	5.5	2.5	4.0	1.5
América Latina	3.3	3.1	3.2	0.1

*Fuente:*Elaboración OIT con base en información de CEPAL, OCDE y cifras oficiales de los países.
*Nota:*Las tasas de crecimiento anuales de estas categorías para el total de los países de la OCDE durante el período 1990-93 fue:

País	PIB	PEA	Ocupados	Productividad
Países OCDE	1.1	0.7	-0.1	1.2

La inflación seguirá bajando, a una tasa estimada en alrededor del 16% y, en consecuencia, en la mayoría de países se esperan aumentos en los salarios medios del sector privado.

Los salarios mínimos reales seguirán una evolución dispar: aumentarán en Argentina, Chile, Guatemala y Perú; pero disminuirán en Costa Rica y El Salvador.

Absorber la oferta laboral urbana, que crece en torno al 3% anual, requerirá -sin recurrir a la reducción de los salarios reales- un ritmo de crecimiento superior al del período 90-93. Se estima que con tasas de crecimiento económico entre 5 y 6 por ciento anual sería posible, con el apoyo de medidas complementarias,

comenzar a reducir el desempleo, la informalidad y la pobreza en América Latina y el Caribe.

Esto exige tasas de inversión mayores a la actual que alcanzan, en promedio, sólo al 15% del PIB regional.

Este es el desafío que debe ser enfrentado en los próximos años.

Desafío que atañe muy directamente al sector privado, formal e informal que, en forma creciente, es el gran generador de empleo debido a la contracción de la demanda del sector público.

Este desafío atañe también a los Estados, los que tienen responsabilidades concretas para contribuir a generar las condiciones de un crecimiento con equidad.

EMPLEO E INGRESOS

El comportamiento general descrito muestra diferencias cuando se examina la evolución de los varios segmentos del mercado laboral y su distribución por áreas geográficas. Sin embargo, hay una constante lamentable: la baja calidad de los nuevos puestos de trabajo generados y los efectos negativos sobre la productividad promedio de la región y los ingresos de los ocupados, entre otros.

Expansión del Empleo

Las ciudades siguen concentrando la mayor presión por nuevos puestos de trabajo: casi el 90% del aumento de la PEA regional, en el período estudiado. Ello se explica, entre otros factores, porque continúan las migraciones del campo hacia la ciudad y por el aumento de las tasas de participación (ver Anexo Estadístico).

En América Latina y el Caribe, entre 1990 y 1993, se generaron 10.1 millones de puestos de trabajo. Alrededor de 8,3 de cada 10 nuevos empleos fueron creados en el sector informal (trabajadores independientes, servicio doméstico y microempresas). La mayoría co-

responde a ocupaciones por cuenta propia y, el 43% a micro-empresas (segmento con perspectivas de evolución empresarial).

El modelo de desarrollo predominante -orientado hacia las exportaciones tiene mayores exigencias sobre la competitividad. El sector moderno privado ha ofrecido una débil respuesta ante el aumento de la oferta laboral y sólo generó 1.9 millones de los nuevos puestos de trabajo. Este escaso dinamismo es consecuencia de las bajas tasas de inversión y de los procesos de reestructuración productiva concentrados en la reducción de costos, principalmente los laborales.

El sector público, debido a la disminución de la política fiscal y las privatizaciones, redujo su nivel de ocupación en cerca de 200 mil personas en la región.

Estructura de la ocupación

La participación del sector informal en el empleo total de la región pasó de 52.5%, al comenzar la década, a 55.2% el año pasado; la del sector público, de 15.4% a 13.9% y la del sector moderno fue de 30.9% en 1993 (ver Anexo Estadístico). En consecuencia hay menos ocupados en puestos con alta productividad, adecuadamente remunerados y con posibilidades de acceder a la seguridad social.

Gráfico 1
AMERICA LATINA Y EL CARIBE
EXPANSION DEL EMPLEO URBANO SEGUN SEGMENTOS
DEL MERCADO LABORAL. 1990 - 93

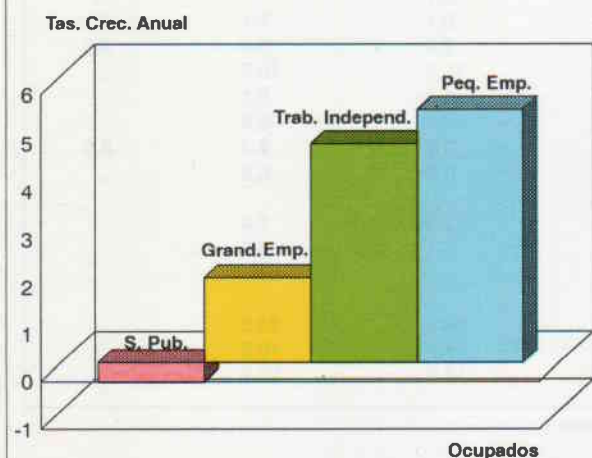
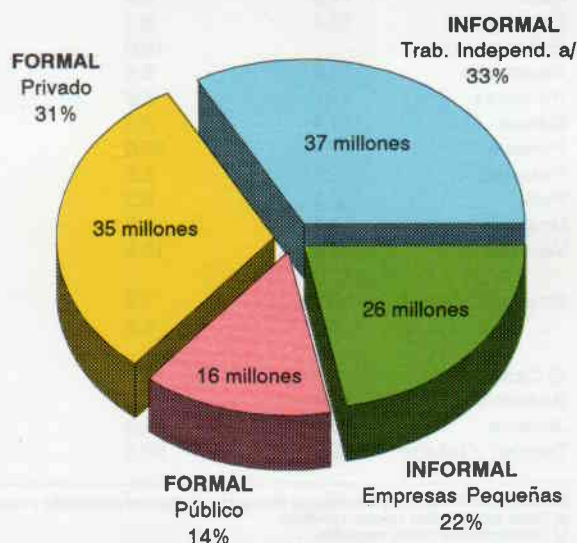


Gráfico 1a
AMERICA LATINA
ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO URBANO. 1993



a/ Incluye servicio doméstico

Desempleo

Durante los tres últimos años se mantiene casi constante, en torno al 6% de la PEA urbana regional, si bien tiene un nivel inferior al de la década pasada (8.3%). Esto es resultado del diferente comportamiento por países: el desempleo aumentó en Argentina, Barbados, Brasil, Ecuador, Honduras, Jamaica, México y Perú; se redujo en Bolivia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela (ver Cuadro 2).

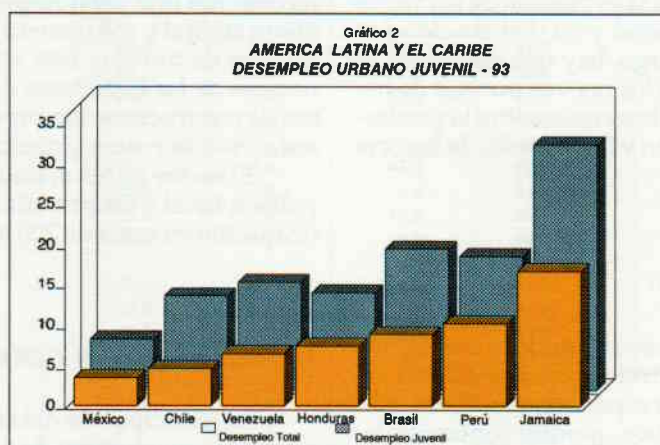
Cabe anotar que existen notables diferencias en las tasas de desempleo en función del tipo de ciudades, el género y la edad. Veamos algunos detalles:

-En importantes ciudades intermedias la tasa de desempleo es superior a la promedio del área urbana; al parecer, en éstas se han concentrado los procesos de reconversión productiva y existen cambios en los pa-

trones migratorios que las convierten en polos más atractivos que las capitales de países. Barranquilla y Medellín, Rosario y Tucumán, por ejemplo, tienen tasas de desempleo superiores al 10%, las que exceden a los niveles de desocupación de las ciudades capitales respectivas (ver Anexo Estadístico).

-La tasa de desempleo femenino es, en la mayor parte de los países, entre un 10% y 20% superior al promedio urbano y -en casos como el de Jamaica- 50% más. Sin embargo, la evolución del desempleo de las mujeres sigue una tendencia similar a la de la tasa promedio en las áreas urbanas. El desempleo juvenil sigue siendo el más grave problema del mercado de trabajo en la región.

Los jóvenes (entre 14 y 24 años) son el 28% de la PEA urbana y más del 50% de sus desempleados. Su tasa de desempleo es el doble de la promedio urbana y, en algunos casos (Uruguay), es 2.5 veces superior (ver Anexo Estadístico).



CUADRO 2
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. DESEMPLEO ABIERTO URBANO, 1985 - 1994
(Tasas anuales medias)

País	1985	1990	1991	1992	1993 a/	1994 b/
Argentina	6.1	7.5	6.5	7.0	9.6	10.8
Bolivia	5.7	7.3	7.3	5.8	5.4	
Brasil	5.3	4.3	4.8	4.9	5.4	5.3
Colombia	13.8	10.5	10.1	10.2	8.7	9.9
Costa Rica	6.7	5.4	6.0	4.3	4.1	
Chile	17.0	6.5	7.3	4.9	4.7	6.1
Ecuador	10.4	6.1	8.5	8.9	8.9	
El Salvador	...	10.0	7.5	6.8		
Guatemala	12.0	6.4	6.7	6.1		
Honduras	11.7	6.9	7.1	5.1	7.1	
México	4.4	2.7	2.7	2.8	3.4	3.5
Panamá	15.7	20.0	19.0	18.2	15.7	...
Paraguay	5.1	6.6	5.1	5.3	5.1	...
Perú	10.1	8.3	5.9	9.4	9.9	...
Uruguay	13.1	9.3	8.9	9.0	8.4	8.9
Venezuela	14.3	10.5	10.1	8.0	6.9	...
América Latina c/	10.1	7.9	7.8	7.3	7.4	...
d/	8.3	6.2	6.2	6.1	6.0	...
El Caribe e/						
Barbados	18.7	15.0	17.1	23.0	24.5	...
Jamaica	25.0	15.3	15.4	15.7	16.3	...
Trinidad y Tabago	15.7	20.0	18.5	19.6	19.8	...

Fuente: Elaboración OIT, con base en Encuestas de Hogares disponibles y estimaciones oficiales.

a/ Cifras provisionales sujetas a revisión.

b/ Corresponde al primer semestre.

c/ Promedio simple.

d/ Promedio ponderado.

e/ 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.

Evolución de la productividad de los ocupados

La media regional fue de 0.1% anual para el período. Este casi estancamiento -debido al similar comportamiento del producto y del empleo, como ya se ha indicado- contrasta con los países de la OCDE, cuya productividad media se incrementó en un 1.2% anual en el mismo lapso. El diferente perfil educativo de los trabajadores de ambos grupos de países parece ser determinante en estos resultados (ver Recuadro 2).

Este indicador muestra, también, un comportamiento diferenciado: incremento significativo en Chi-

le, Costa Rica y Argentina; menor incremento en Venezuela, Barbados y Jamaica; y disminución en el resto de la región. Las caídas más fuertes ocurrieron en Bolivia y Panamá, así como en Trinidad y Tabago.

La mayoría de los nuevos empleos generados durante el período corresponden al sector informal y se estima que su productividad media decreció, incluso, en aquellos países donde hubo crecimiento de la productividad media.

En contraposición, la productividad en el sector moderno -más articulado a la economía mundial- habría aumentado a una tasa superior al promedio de la región; con un comportamiento bastante similar al observado para el conjunto de los países de la OCDE.

Recuadro 2

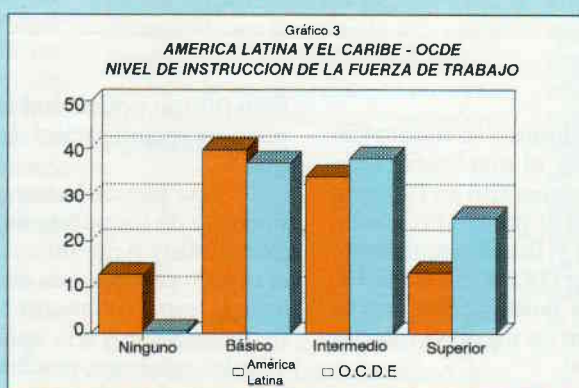
PERFIL EDUCATIVO DE LA FUERZA DE TRABAJO

Existe abundante evidencia sobre la influencia de la educación en la productividad del trabajo. El crecimiento de esta última, en concurrencia con otros factores, mejora, por una parte, la competitividad nacional y, por otra, el ingreso de los trabajadores y la equidad social. De allí que se enfatice que el nivel y la calidad de la educación de la fuerza laboral constituyen hoy uno de los principales determinantes de la competitividad internacional de los países.

En una muestra significativa de la región (ver Anexo Estadístico), se observa que el 13% de los ocupados no tiene instrucción, el 40% posee instrucción básica (entre uno y cinco ó seis años de estudio), el 34% educación media (entre cinco ó seis y diez ó doce años de estudio) y el 13% educación superior. Como se ve algo más de la mitad de los trabajadores de la región posee un bajo nivel de instrucción.

Comparando esta realidad con la existente en los países desarrollados, se

aprecia que, en estos últimos, el porcentaje de trabajadores con instrucción básica y media es bastante similar al de América Latina (37% y 38% respectivamente en el conjunto de países de la OCDE). Sin embargo, en estos países la cantidad de trabajadores sin instrucción es casi insignificante, mientras que el porcentaje de trabajadores con instrucción superior (25%) casi duplica al de América Latina y el Caribe.



La situación observada respecto a los niveles de instrucción de la fuerza de trabajo de la región limitará el potencial productivo de la misma en el futuro inmediato. Si se toma en consideración que el 53% de la fuerza laboral con ninguno o con

muy bajo nivel de instrucción corresponde en su mayor parte al sector informal, cuya productividad ha disminuido en los últimos cuatro años, es previsible que en el corto plazo la productividad laboral en este sector seguirá declinando. De ser así, se profundizará la brecha con el sector formal, afectando la productividad laboral media de los países de la región.

Ingresos laborales

Durante el período los salarios reales en la industria se recuperaron. Sin embargo, los niveles alcanzados sólo equivalen a los de diez años atrás.

La reducción de las tasas de inflación de la región (del 49% en 1991 al 22% en 1992 y al 19% en 1993, excluido Brasil) fue uno de los factores que posibilitó que los salarios reales en la industria privada moderna aumentaran en un 2.4% anual, aunque en 1993 se observa cierta desaceleración de su crecimiento (ver Cuadro 3). Los nueve países para los que se contó con información registraron ese comportamiento, excepto Venezuela cuyos salarios industriales cayeron en 6.3% anual entre 1990 y 1993. Brasil, Costa Rica, Chile y Uruguay en 1993 registran niveles de salarios superiores a los de 1985.

El aumento del salario medio real no benefició al conjunto de la población ocupada. Durante el período, un 55% de ella -que trabaja en el sector informal- experimentó una caída en sus ingresos promedios, pues el rápido crecimiento del empleo informal (4.8% anual) no fue acompañado por un sustantivo aumento de sus ventas, motivado -entre otras razones- por el estancamiento del salario mínimo y el insuficiente crecimiento del empleo y los ingresos en el sector moderno.

Aún cuando los salarios mínimos se mantuvieron constantes en términos reales, el nivel alcanzado en 1993 corresponde al 85% del registrado en 1985 y al 69% de 1980. Si bien este ha sido el patrón promedio para la región; en Bolivia, Chile y Brasil su aumento anual promedio fue muy superior (18.9%, 5.8% y 5.9%, respectivamente). En Argentina también fue mayor (19.3%); pero manteniéndose aún en un nivel inferior al de 1985 (ver Anexo Estadístico).

La caída del ingreso de los informales, al que se ha hecho referencia, no afectó por igual al conjunto de

los ocupados en el sector. El mantenimiento del salario mínimo real habría beneficiado al 22 % del empleo urbano que trabaja en micro-empresas. Por lo visto, fueron los informales autónomos ó independientes quienes absorbieron la mayor parte de la pérdida de ingresos en el sector.

Empleo y pobreza

Como resultado del comportamiento del mercado laboral urbano, durante el período 1990-1993, aumentó el número de trabajadores con problemas de empleo: el porcentaje de la PEA urbana constituido por desempleados e informales pasó de 55.5% en 1990 a 58% en 1993. Este aumento -debido principalmente al mayor empleo informal, dado que el desempleo se mantuvo casi constante- tuvo como consecuencia el incremento de la pobreza.

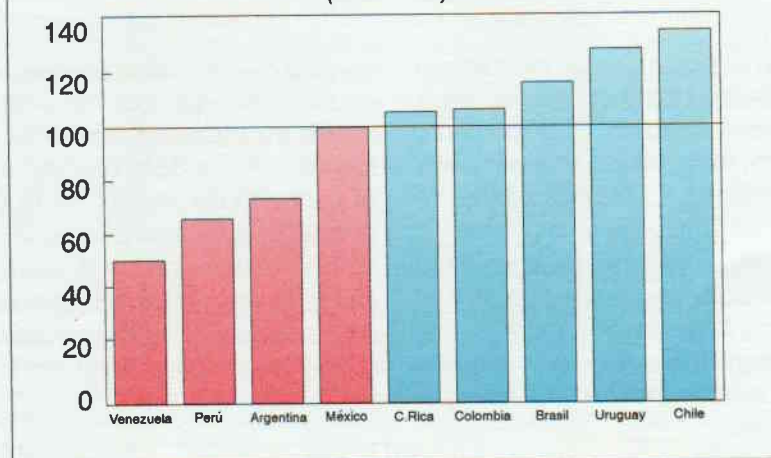
Ello se produce porque, como ha sido demostrado con estudios de la OIT en la región, la incidencia de la pobreza es mayor en los ocupados informales que en los trabajadores del sector moderno.

En consecuencia el aumento del empleo informal, asociado a una caída de sus ingresos, habría profundizado el nivel de pobreza en el sector y, eventualmente, un aumento del porcentaje de trabajadores en condición de pobreza.

Esto último podría haber sido compensado, en parte, por una recuperación del salario real en el sector formal.

Este parece haber sido el comportamiento de la mayoría de los países de la región. Sin embargo Costa Rica, Chile y Argentina constituyen excepciones ya que el rápido crecimiento del producto (5.3%, 7.4% y 8.4% anual, respectivamente), asociado a la desaceleración de la inflación y a la aplicación de políticas activas de salarios mínimos, posibilitaron reducir la pobreza y, en particular, la indigencia.

Grafico 4
AMERICA LATINA
SALARIO REAL EN LA INDUSTRIA
(1985 = 100)



CUADRO 3
AMERICA LATINA. SALARIO REAL EN LA INDUSTRIA
(1985 = 100)

País	1990	1991	1992	1993	Tasa crecimiento anual
Argentina	72.9	73.9	74.8	73.6	0.3
Brasil	106.8	96.9	108.5	115.2	2.6
Colombia	101.1	100.5	102.2	105.5	1.4
Costa Rica	103.8	97.4	100.4	104.5	0.2
Chile	115.5	123.9	130.1	134.0	5.1
México	84.4	87.8	95.8	99.2	5.5
Perú	61.0	72.1	66.5	66.5	2.9
Uruguay	113.5	120.5	121.5	127.3	3.9
Venezuela	62.8	57.4	54.7	51.6	(6.3)
Promedio <i>b/</i>	91.3	92.3	94.9	97.5	2.2
<i>c/</i>	96.4	92.2	99.3	103.4	2.4

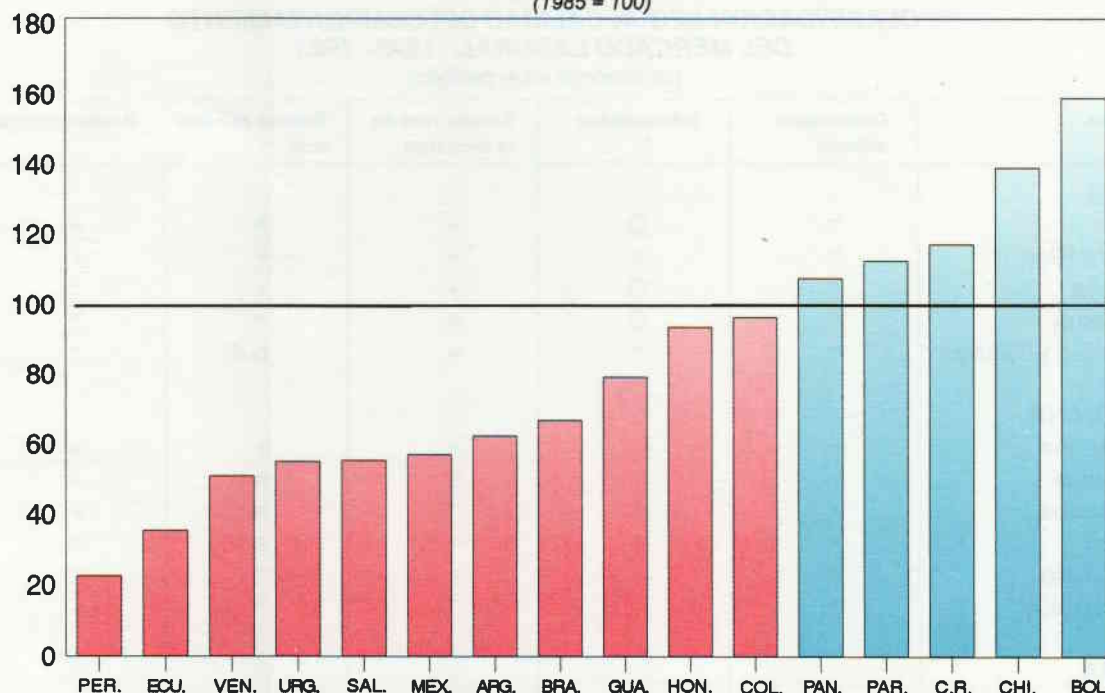
Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales de los países.

a Cifras preliminares.

b Promedio simple.

c Promedio ponderado.

Grafico 4a
AMERICA LATINA
SALARIOS MINIMOS REALES URBANOS. 1993
(1985 = 100)



COMPORTAMIENTO DIFERENCIADO DEL MERCADO LABORAL

En todos los países aumentó el empleo; sin embargo, el comportamiento del desempleo, de la informalidad y de los salarios reales muestra diferencias. En base a estos indicadores es posible examinar el comportamiento agregado del mercado de trabajo en cada uno de ellos.

Al respecto, se puede distinguir tres grupos en función de la calidad del desempeño laboral (ver cuadro 4).

Alta

Aquellos países en los que, además de aumentar el empleo, se redujo el desempleo abierto, se mantuvo o disminuyó el grado de informalidad y aumentaron los salarios reales, tanto industriales como los mínimos. Es el caso de Costa Rica, Chile, Bolivia, Panamá y Trinidad Y Tobago.

En este conjunto sólo Chile y Costa Rica aumentaron además su productividad media laboral. Dicho incremento fue superior al de los salarios reales, aún cuando en la nación centroamericana hay

En este conjunto sólo Chile y Costa Rica aumentaron además su productividad media laboral. Dicho incremento fue superior al de los salarios reales, aún cuando en la nación centroamericana hay incremento de la informalidad.

En los otros países mencionados la mejora en la calidad de los nuevos empleos fue compensada, parcialmente, por una menor productividad laboral media.

Mediana

Aquí están países en los que, aún cuando aumentó el empleo, en algunos casos, se incrementó el desempleo y/o la informalidad y/o ambos y hubo pérdidas de salarios o de productividad. La excepción la presenta Argentina que registra tanto mejoras salariales como de productividad, pero con deterioro en el nivel y estructura del empleo.

CUADRO 4
**CLASIFICACION SEGUN CALIDAD DEL COMPORTAMIENTO
DEL MERCADO LABORAL. 1990 - 1993**
(variaciones en el período)

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

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

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

Los signos indican:

- + Aumento
- Disminución
- O Constancia

n.d. dato no disponible

Los colores reflejan el carácter de los cambios:

- Positivo
- Negativo
- Neutro

En los países en que creció el salario real en la industria, éste fue acompañado de una evolución similar de los salarios mínimos. Sin embargo, el nivel del salario mínimo es todavía sensiblemente inferior al de 1985.

Venezuela también puede ser incluido en este grupo, si bien tiene un comportamiento relativamente diferente dado que se reduce el desempleo y crece la productividad, todo ello acompañado por aumento de la informalidad y contracción de los salarios reales.

Baja

Se trata de países en los que, aún cuando se expandió el empleo, se produjo un deterioro del mercado laboral. Es el caso de México, Perú, Ecuador, donde hay aumento del desempleo y la informalidad, junto con la contracción de los salarios mínimos y de la productividad laboral media. En los dos primeros, sin embargo, se registra una mejoría en los salarios reales en la industria manufacturera.

Comentario

El análisis realizado sobre la evolución del mercado del trabajo en América Latina y el Caribe lleva a concluir que, no obstante el rápido crecimiento de la oferta

laboral, el modesto ritmo de crecimiento económico alcanzado ha permitido generar nuevos empleos y reducir la tasa de desempleo más allá de los niveles de diez años atrás. Además, los salarios reales de la industria tuvieron un comportamiento positivo, en general.

Sin embargo, una proporción significativa de los nuevos empleos corresponden al sector informal, de baja productividad e ingresos. En la mayor parte de los países la participación de este sector en la estructura ocupacional ha aumentado respecto de 1990 y, también, en comparación a 1985.

Los salarios mínimos se redujeron en la mitad de los países y su nivel actual se sitúa por debajo del alcanzado hace una década. En los países cuyo desempeño laboral es considerado alto, este salario aumentó en términos reales y llegó a niveles superiores a los de 1985.

En síntesis, la calidad del mercado del trabajo regional presenta distintos patrones de evolución: hay países que presentan un desempeño laboral de alta calidad en el que concurren simultáneamente un menor desempleo, una informalidad constante y un aumento de los salarios reales de la industria y de los mínimos.

Sin embargo, sólo en el caso de Chile se logró que el buen comportamiento laboral estuviera acompañado de aumentos de productividad de la fuerza de trabajo ocupada.

TEMAS ESPECIALES

Desde mediados de la pasada década se desarrolla un debate acerca de la conveniencia de flexibilizar el mercado de trabajo, eliminando todo aquello que se considera limitante para la generación de empleo y podría estar encareciendo los costos laborales, con el consiguiente efecto en la competitividad internacional de los diferentes países.

En este debate sobresalen tres temas: las medidas que se requiere adoptar en el campo laboral para inducir aumentos de productividad; la flexibilización de las formas de contratación en busca de una mayor movilidad de la mano de obra y el rol de las instituciones del trabajo, entre otros, los sindicatos, y la legislación laboral.

En algunos países el nivel de discusión ha adquirido característi-

cas de polémica pública, mientras que en otros empleadores, trabajadores y el gobierno han creado mecanismos institucionales para profundizar y formalizar el diálogo, tratando de concertar posiciones comunes en temas específicos.

En la siguiente sección se presenta un breve análisis sobre cuatro temas relevantes para dicho diálogo. El primero, describe la situación actual de la organización sindical y la vigencia de las Normas Internacionales de Trabajo en la región. El segundo, se refiere a los principales aspectos de las reformas laborales, en tanto que en el tercero se analizan las estrategias de productividad y recursos humanos que se están aplicando en una muestra de países de la región. Adicionalmente se presenta un resumen de una de las más recientes y novedosas experiencias de concertación tripartita en América Latina y el Caribe.

ORGANIZACION Y PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Organización Sindical

La organización de los trabajadores es la condición básica en la que se sustentan los procesos de negociación laboral orientados a armonizar el funcionamiento del mercado de trabajo.

En la región la organización de los trabajadores ha alcanzado, en promedio, un nivel relativamente alto (ver cuadro 1A). Las cifras oficiales que corresponden a los registros de los Ministerios ó Secretarías de Trabajo indican que algo más de 37 millones de trabajadores de la región están organizados en sindicatos. Estas cifra es bastante similar

CUADRO 1A
AMERICA LATINA. GRADO DE SINDICALIZACION. 1991

País	Total Oficial	Total Extraoficial	% PEA
Argentina	4,000.000	3,000.000	24.4
Bolivia	750.000 ^{a/}	750.000	30.9
Brasil	15,500.000	15,204.801	26.1
Colombia	880.000	880.000 ^{a/}	7.4
Costa Rica	167.000	167.000 ^{a/}	14.6
Cuba	3,000.000	3,000.000 ^{a/}	65.3
Chile	701.355	1,000.000	20.8
Ecuador	150.000	150.000 ^{a/}	4.4
El Salvador	90.000	470.000	27.0
Guatemala	79.000	300.000	11.2
Honduras	153.000	250.000	14.3
México	8,000.000	7,000.000	22.3
Nicaragua	260.000	115.000	9.6
Panamá	90.000	90.000 ^{a/}	10.6
Perú	442.000 ^{a/}	442.000	5.3
Paraguay	75.000	144.000	9.2
R. Dominicana	365.000	365.000 ^{a/}	13.0
Uruguay	220.000 ^{a/}	220.000	16.2
Venezuela	2,300.000 ^{a/}	2,300.000	34.2
América Latina	37,222.355	35,847.801	22.4
% de la población sindicalizable ^{b/}			55.5

Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales.

^{a/} Se desconoce la cifra por lo que se asume la registrada en la otra columna.

^{b/} Se estima una población sindicalizable de 67 millones de trabajadores.



a la obtenida por la OIT en una encuesta realizada a las propias organizaciones sindicales (36 millones)

Los 37 millones de sindicalizados oficialmente registrados representan el 55.5% de los trabajadores que, de acuerdo a la legislación de cada país, tienen derecho a pertenecer a un sindicato dado el tamaño de la empresa y su condición de trabajador del sector público o privado (67 millones). Este conjunto representa cerca del 80% del total de ocupados en el sector formal de América Latina y el Caribe. Su proporción en relación a la fuerza de trabajo total es de 22.4%.

Los países que muestran un índice más alto de sindicalización son Argentina, Bolivia, Brasil, Cuba, Chile, México y Venezuela, todos ellos con una tasa de sindicalización superior al 50% de la población

sindicalizable. En el otro extremo se encuentran Ecuador, Perú y Paraguay, con tasas inferiores al 20% de la población sindicalizable (ver cuadro 1A).

Normas Internacionales de Trabajo

La adecuada aplicación de las normas internacionales de trabajo constituye un medio propicio para proteger a los trabajadores de los riesgos de la exclusión social y la pobreza.

A pesar de los positivos avances logrados en los últimos años, los países de la región han ratificado, en

promedio, el 29.3% de los 174 Convenios adoptados por los mandantes de la OIT (ver cuadro 2A).

Si bien todos los Convenios son importantes, la OIT otorga una especial relevancia a los relacionados con los aspectos fundamentales del mundo del trabajo: libertad sindical y de negociación, prohibición del trabajo forzoso, no discriminación, y edad mínima para trabajar. Los porcentajes de ratificación de estos Convenios Básicos oscilan entre el 85% y el 96%, con excepción del Convenio 138 sobre edad mínima que ha sido ratificado sólo por el 27% de los países de la región (ver cuadro 2A).

De los 7 Convenios básicos, los dos sobre libertad sindical han sido ratificados (uno o más de ellos) por todos los países de la región con excepción de Chile y El Salvador

CUADRO 2A
AMERICA LATINA Y EL CARIBE. CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR PAIS. 1993

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	35
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	73
Colombia		O	O	O	O	O	O	X	50
Costa Rica		O	O	O	O	O	O	O	48
Cuba		O	O	O	O	O	O	O	86
Chile		X	X	O	X	O	O	X	41
Ecuador		O	O	O	O	O	O	X	56
El Salvador		X	X	X	O	X	X	X	6
Guatemala		O	O	O	O	O	O	O	64
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	20
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	69
Paraguay		O	O	O	O	O	O	X	35
Perú		O	O	O	O	O	O	X	66
República Dominicana		O	O	O	O	O	O	X	27
Suriname		O	X	O	O	X	X	X	26
Trinidad y Tabago		O	O	O	O	O	X	X	12
Uruguay		O	O	X	O	O	O	O	97
Venezuela		O	O	O	O	O	O	O	52
% Ratificados a/		88.5	84.6	88.5	96.2	88.5	84.6	26.9	29.3

Fuente: OIT. Lista de ratificaciones por Convenio y por país. Ginebra, 1993.

O Ratificado.

X No ratificado.

a/ Los porcentajes se refieren a la proporción de países que han ratificado cada Convenio. El promedio del total de Convenios aprobados alcanza en la región a 51.



que, al finalizar 1993, no habían ratificado ninguno de ellos.

Los dos Convenios relativos a la prohibición del trabajo forzoso han sido ratificados (uno o los dos) por todos los países.

Los dos Convenios correspondientes a la no discriminación en el trabajo han sido ratificados por todos los países, con excepción de El Salvador y Surinám.

El Convenio sobre la edad límite para el ingreso al mercado de trabajo sólo ha sido ratificado por 7 de los 24 países de la región.

En general, se observa un incremento de las ratificaciones durante los últimos años. En promedio, los países de América Latina y el Caribe han ratificado 51 Convenios, lo que representa el 29.3% del total de Convenios de la OIT

REFORMA LABORAL EN AMERICA LATINA

Los últimos diez o quince años de evoluciones políticas y económicas conocieron cambios de gran alcance en el marco institucional de las relaciones colectivas de trabajo, lo mismo que en la regulación del contrato individual. Sus entornos respectivos fueron en un caso la democratización y en el otro el ajuste económico. En el primero, los cambios condujeron a fortalecer la libertad sindical y el respecto de los derechos sindicales. Muchas reformas se inspiraron en los convenios de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización y en la doctrina de los órganos de supervisión de la OIT, y varias fueron elaboradas con la asistencia de la OIT. En el segundo caso, algunas reformas se mostraron sensibles a los argumentos llamados *flexibilizadores* en el contexto del ajuste económico, que atribuye a rigideces presuntas o reales de la reglamentación del mercado de trabajo, efectos negativos sobre la competitividad de las empresas en un mercado crecientemente *globalizado*. Sin embargo, otras no se inscribieron en la mis-

ma tendencia, pues mantuvieron y a veces inclusive profundizaron la protección del trabajador; no existió, como se tiende a creer, una tendencia *general* a reducir los niveles de protección, aunque algunos países si lo hicieron.

El retorno a la democracia se reflejó en nuevas constituciones políticas en Ecuador (1978), Perú (1979), Honduras (1982), El Salvador (1983), Guatemala (1985), Nicaragua (1986), Brasil (1988) y Paraguay (1992). Junto con la reafirmación de su profesión de fé democrática estas constituciones enunciaron una lista muy detallada de garantías civiles, políticas y sociales. Aunque ello no fue una novedad, pues el constitucionalismo social ya comenzó en México en 1917, sí lo fue la minuciosidad con que los derechos laborales fueron reglamentados. Casi todas las nuevas constituciones garantizaron muy enfáticamente los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga (y en Ecuador y Centroamérica también el de paro patronal). Algunas, como las de Brasil, Guatemala y Paraguay incursionaron en las relaciones de trabajo en la administración pública, consagrando expresamente los derechos de sindicalización y huelga de los empleados públicos, antes negados; varias confirieron garantía constitucional al llamado *fuero sindical*.

Numerosas reformas de la legislación laboral siguieron igual orientación. El cambio quizás más radical tuvo lugar en Uruguay, en 1985, en donde se declaró *nula e inexistente* la legislación del gobierno militar en materia sindical y de negociación colectiva. De gran alcance fue también la reforma adoptada en El Salvador en 1994, que respeta muy fielmente la doctrina del Comité de Libertad Sindical adoptada en América Latina. La protección de la libertad sindical también se vio fortalecida en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, de 1990, en el nuevo Código de Trabajo del Paraguay de 1993, en el de la República Dominicana de 1992 y en la ley de reformas de Costa Rica, de 1993. Propósitos similares persiguieron dos leyes adoptadas en Chile en 1991, destinadas a corregir excesos de la legislación del régimen militar anterior, caracterizada por su fuerte sesgo antisindical. Entre otros progresos nota-

bles mencionaremos asimismo la supresión de la *Comisión de Encuadramiento Sindical*, en el Brasil (que permitía una amplia injerencia de las autoridades públicas en la determinación del ámbito de acción de los sindicatos), la adopción de sendas leyes en la Argentina, relativas respectivamente a la negociación colectiva de los docentes y en la administración pública, el restablecimiento de la negociación colectiva en Panamá y la desaparición en Paraguay y en el Perú del arbitraje administrativo en los conflictos laborales.

En materia de derechos individuales, como se dijo antes, han coexistido tendencias divergentes, pues algunas reformas *flexibilizadoras* se opusieron a otras que se mantuvieron dentro de la filosofía llamada *garantista* del derecho del trabajo tradicional de América Latina, también, ciertas reformas *flexibilizadoras* fueron contrarrestadas por reformas ulteriores que en alguna medida revirtieron la tendencia. En realidad la *flexibilización* ya comenzó en el Brasil en 1966, cuando se instituyó el *Fondo de Garantía de la Antigüedad del Servicio* en reemplazo del régimen tradicional de protección del trabajador contra el despido; lo que facilitó considerablemente los despidos individuales y las reducciones de personal necesarias para adaptar las empresas a las fluctuaciones de actividad. Más cercanas son las sucesivas reformas al Código de Trabajo de Panamá, intervenidas en 1976 (ley 95), 1981 (ley 8), y 1986 (ley 8), que introdujeron mayor *flexibilidad* en materias como la duración del contrato, período de prueba y horas suplementarias. Cambios de aún mayor alcance fueron introducidos en Chile (D.L. 2200, de 1978), Colombia (Ley 50, de 1990) y Perú (varios decretos-ley a partir de 1991). Estas reformas hicieron hincapié en particular en la contratación de duración determinada, período de prueba, organización del tiempo de trabajo y la movilidad funcional. Un rasgo común fue su tendencia a limitar o suprimir el derecho del trabajador despedido injustificadamente a ser reintegrado en su puesto de trabajo, sustituido por una indemnización tarifada. De alcance algo menor fue la reforma ecuatoriana de 1991 (ley Nº 133); al tiempo que la Ley Nacional de Empleo

de la Argentina (1991) introdujo el principio de la *flexibilidad negociada*, pues si bien autorizó ciertos retrocesos en los niveles de protección del trabajador, los condicionó a la negociación previa con el interlocutor sindical. Finalmente, varias reformas se centraron en la intermediación en el mercado de trabajo, ofreciéndose a menudo la oportunidad de abrir agencias privadas de empleo y empresas de servicios temporarios.

La filosofía *garantista* estuvo no obstante presente en otras reformas. En primer lugar, se manifestó en casi todas las constituciones antes mencionadas, que quizás con mayor generosidad que realismo sancionaron catálogos impresionantes de garantías sociales individuales. A este grupo pertenecen las constituciones de Guatemala, que en su art. 102 enuncia una lista de derechos laborales que ocupan 21 incisos, o la de Brasil que liste trein-

ta y cuatro garantías sociales, entre las que figuran el *permiso por paternidad*, la *protección del mercado de trabajo de la mujer* y la *protección del trabajador frente a la automatización*. Ejemplos no menos ilustrativos se ofrecen en las constituciones de Honduras, El Salvador y Paraguay; al tiempo que el *garantismo* de la constitución peruana de 1980 fue el alguna medida debilitado por la reforma constitucional ulterior, de 1993.

Chile ofrece el ejemplo más notable de retorno a cierta tendencia *garantista*, luego de una primera reforma *flexibilizadora*, pues la legislación adoptada bajo el gobierno democrático mejoró la protección contra el despido, extendió la protección del salario mínimo a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años y amplió a las actividades comerciales la prohibición del trabajo nocturno de los menores de dieciocho años. También limitó más

severamente la duración del trabajo en las actividades en donde estaba permitido trabajar más de 48 horas semanales y mejoró la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Sin embargo, estos cambios no implicaron el retorno a los niveles de protección anteriores a 1973. Otro ejemplo interesante lo proporciona el Brasil, que introdujo el beneficio del preaviso y la indemnización por despido, acumulada al Fondo de Garantía antes citado, en caso de despido injustificado del trabajador.

La profundización del *garantismo* se encuentra, por su parte, presente en los antes citados nuevos códigos de trabajo de la República Dominicana y de Paraguay, lo mismo que en la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela. Como ejemplos se puede citar el aumento de las indemnizaciones por despido, del tiempo de vacaciones y un mejoramiento de la protección del salario.

ESTRATEGIAS DE PRODUCTIVIDAD Y RECURSOS HUMANOS

¿Qué efectos tienen las estrategias de productividad sobre el empleo y otros elementos del mercado de trabajo? ¿En qué medida las empresas latinoamericanas las están aplicando?

A estas y otras preguntas ha tratado de responder la OIT a través de un proyecto regional ² que opera en Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile y México, y se ha concentrado en las industrias de alimentos y metalmecánica, que suman el 50% del producto y empleo industrial de esos países.

Áreas prioritarias de la gestión de productividad

Los objetivos de las estrategias de productividad analizados en 443 empresas se circunscribieron a tres aspectos: reducción de costos (67%), mayor eficiencia de los factores de producción (56%) y mejora en la calidad del producto (47%). La búsqueda de flexibilidad de la producción y calidad del proceso figuró en pocos casos (21 y 35%, respectivamente). La preocupación por reducir gastos aparece con más fuerza para los años venideros (75% de los casos), condicionada por imperativos de calidad y flexibilidad que la competencia internacional está exigiendo. Es decir, la modernización de estas empresas pasó y

pasará por la minimización de los costos.

La mayoría de las empresas (67%) priorizó en su estrategia de productividad la innovación técnica y la organización de la producción, mientras que la minoría (33%) privilegió la innovación de la organización del trabajo o las políticas de recursos humanos, es decir, cómo llevar a cabo el trabajo y aprovechar mejor las capacidades de su personal. Para el conjunto de estas empresas el capital humano aún no parece ser un elemento destacado de la modernización productiva, contrariamente al enfoque de las empresas de *clase mundial* ³.

CUADRO 3A
PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO
(porcentaje de establecimientos)

PROGRAMAS	EFECTUADOS: 1989 -1992		PROYECTADOS 1993 -1996	
	Menos productivos (N=213)	Más productivos (N=106)	Menos productivos (N=213)	Más productivos (N=106)
A. REDUCCION DE PERSONAL				
Total ocupados	35	58 _{a/}	20	25
Directo de producción	25	51 _{a/}	33	40
Indirecto de producción	32	59 _{a/}	35	43
Oficina	25	53 _{a/}	26	41 _{a/}
Mayor edad (40 años y más)	42	57 _{a/}	41	37
B. CONTRATACION PERSONAL				
Técnicos-especialistas	30	43 _{a/}	43	50
Operarios calificados	38	31	50	50
Edad joven (menos 25 años)	46	53	48	48

Fuente: Proyecto OIT/ACDI, «Encuesta a Establecimientos». Santiago de Chile, 1994.

a/ Cifra significativamente mayor, comparando ambos grupos de establecimientos (a=0.05).

Innovación en la organización del trabajo

Si bien pocas empresas analizadas han priorizado estas áreas, interesa saber cuáles son las iniciativas tomadas y sus resultados respecto de la productividad. Para esto, se estableció dos grupos de empresas: de menor y de mayor progreso en productividad y se les evaluó en función del grado de utilización de 12 programas en organización del trabajo.

Los programas más aplicados en ambos grupos se refieren a simplificación de tareas, rotación de las mismas entre puestos de trabajo, actualización de normas de tiempo y rutinas e inspección de calidad en las tareas de los operarios. Es decir, se trata fundamentalmente de una reorganización hacia el mejor aprovechamiento del tiempo del trabajador en la planta.

Los programas más innovadores dirigidos a la reducción de costos indirectos a través del enriquecimiento de tareas, es decir, con contenidos de mayor calificación tanto técnica como en materia de *saber ser* (actitudes, aptitudes, capacidad comunicativa), se aplican menos, sobre todo en el grupo menos productivo.

Las diferencias de los resultados entre los grupos de mayor y menor progreso se debe fundamentalmente a que en el primero se aplicaron más tanto los programas que intensifican el uso del tiempo del trabajador en planta, como los que implican un enriquecimiento de las tareas. Estos últimos se refieren, entre otros, a la reducción de niveles jerárquicos, círculos de calidad, equipos de trabajo, ampliación de tareas similares y a la inclusión de la elaboración de estadísticas de calidad en las tareas del trabajador.

Políticas de empleo y de recursos humanos

El grupo de mayor progreso en productividad ha sido significativamente más activo en el área de las políticas de empleo (ver cuadro 3A). Un mayor número de establecimientos redujo personal vinculado directa e indirectamente a la producción, especialmente mayores

de 40 años. Asimismo, estas empresas contrataron más personal técnico y especializado, joven y, en menor medida, operarios calificados. Esto último lo hicieron en proporciones similares a los establecimientos con menos progreso en productividad.

Para los años venideros, la estrategia de ambos grupos en materia de empleo cambia ligeramente: las empresas menos productivas se acercan en algunas variables a las más productivas (reducción de personal directo de producción y contratación de técnicos y especialistas). En otras variables se da la relación inversa (menos casos de reducción de personal de empresas más productivas). En ambos grupos se proyecta una mayor contratación de operarios calificados.

Las políticas en materia del desarrollo de los recursos humanos estuvieron concentradas en el área de la capacitación de personal y seguridad en el trabajo. Las áreas de innovación complementarias en el desarrollo de recursos humanos como son los cambios en el sistema de remuneración, programas de involucramiento y participación en las decisiones y los problemas de adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, fueron marginalmente utilizadas por el grupo menos productivo. En la aplicación de estos programas destaca el grupo de empresas más productivas, sobre todo en lo referido a la participación de los trabajadores en programas de sugerencias y a compartir información técnica y económica con ellos.

La perspectiva sindical

Al opinar sobre las estrategias de productividad, una tercera parte de los dirigentes sindicales⁴ destacó la menor estabilidad en el empleo. Cabe señalar que la inestabilidad por vía de contratos temporales que, en general, se refiere a un segmento específico de ocupados tuvo la mayor incidencia entre las respuestas. Esto fue un fenómeno común a ambos grupos.

En el área de calificación de tareas, la destreza manual requerida no parece disminuir en los casos más innovadores: se agrega la exigencia de mayor habilidad mental

y conocimiento técnico. Esto se ha traducido, según los dirigentes, en más esfuerzos de capacitación, acompañados en el 33% de las empresas más innovadoras por una mayor participación sindical en la definición de los programas de formación, en los cuales se han incorporado las temáticas relacionadas con la innovación en organización y recursos humanos, a la par de lo técnico.

Uno de los temas de mayor preocupación de los dirigentes, además del empleo, fue el mayor ritmo de trabajo que, junto con la ampliación y enriquecimiento de las tareas, se ha traducido en más esfuerzo físico y síquico. La mayor autonomía en el puesto y la creciente participación en el diseño de tareas, no ha podido contrarrestar esta preocupación. La encuesta provee otro elemento explicativo: la inexistencia en ambos grupos de empresas de programas de adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías.

Además, salvo en el caso de los establecimientos más innovadores, la participación sindical en el diseño de la estrategia de productividad y de definición de políticas para contrarrestar sus efectos sobre el mercado de trabajo ha sido marginal.

Concluyendo, las políticas activas de desarrollo del recurso humano han tenido menor prioridad en la estrategia de productividad que la innovación en tecnología y organización de la producción. No obstante, las empresas que registran mayores avances en la productividad han aplicado más innovaciones en la organización del trabajo y en las políticas de recursos humanos, incluyendo la participación laboral. La profundización en esa dirección parece un camino válido a seguir en la región.

UNA EXPERIENCIA RECIENTE DE CONCERTACION TRIPARTITA

LA FUNDACION DEL TRABAJO DE PANAMA

Panamá entró a la década de los noventa sumida en una fuerte crisis. El deterioro económico, de las finanzas del Estado y con ello de los servicios públicos, así como el empeoramiento de la situación ocupacional, llevó a un aumento de la pobreza, que llegó a afectar a cerca de la mitad de los hogares del país.

En este contexto socioeconómico y político el Gobierno de Panamá adoptó en 1990 una «Estrategia Nacional de Desarrollo y Modernización Económica», coincidente con los programas de ajuste ortodoxo, enfatizando además algunas medidas directas para «flexibilizar» el mercado del trabajo.

Diversos sectores afectados por las políticas de ajuste (productores agropecuarios, empresarios industriales, organizaciones sindicales y profesionales, entre otros); reaccionaron adversamente frente a las mismas. Al mismo tiempo, algunas asociaciones empresariales y sindicales entablaron un diálogo que las llevó a promover propuestas comunes de políticas de desarrollo alternativas a la gubernamental.

La aproximación inicial en esta experiencia de diálogo se produjo en 1991 entre el Sindicato de Industriales de Panamá (SIP) y la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP), organismo empresarial y sindical respectivamente que están integrados al Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y al Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

Esta primera etapa del diálogo bipartito se concretó en un «Encuentro de Fuerzas Productivas Nacionales», en el cual participaron, además, productores agropecuarios y representantes de otras centrales sindicales del país. En dicho evento, los convocantes presentaron una

propuesta de consenso con las «Bases para un Programa Concertado de Desarrollo Económico», que constituye la primera experiencia de ese tipo en Panamá.

Teniendo como marco de referencia ese primer esfuerzo de diálogo bipartito el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo, convocó a una concertación con CONEP y CONATO.

La iniciativa aceptada por empresarios y trabajadores, llevó a que se iniciara un proceso de concertación tripartita que pronto tuvo que enfrentar serios problemas, ya que el sector gubernamental planteó circunscribir el diálogo al ámbito de las reformas laborales, que estaban calendarizadas en el programa económico oficial. Por su parte, los representantes laborales y empresariales insistieron en ampliar los alcances de la concertación, incluyendo otros temas relacionados con la política económica y social del país. Esta controversia sobre la agenda temática y sus alcances condujo a una ruptura.

Tras la experiencia fallida de la concertación tripartita se produjo un nuevo acercamiento entre las máximas dirigencias empresarial y sindical, que abarcó -ya no sólo a algunas de las organizaciones como ocurrió en la primera fase- sino a sus organismos máximos de dirección: CONEP y CONATO.

Como resultado de este acercamiento, ambas instituciones suscribieron, en noviembre de 1992, el «Acta de Constitución de la Fundación del Trabajo». En ésta se plantean como fines «promocionar la generación de empleo, fomentar el desarrollo integral de los recursos humanos, principalmente a través de programas educativos y sociales, estrechar las relaciones y entendimiento en todos sus niveles entre los sectores productivos del país y contribuir al desarrollo económico y social (...) mediante el cumplimiento de estos objetivos».

Un elemento novedoso de la Fundación, aparte de sus propios fines, es el mecanismo de codirección que adopta, con un Consejo de Síndicos constituido en proporciones paritarias por empresarios y trabajadores, que se ampliará por consenso, manteniéndose siempre la paridad. En dicho Consejo de Síndicos se designa una Junta Directiva constituida por dos Presidentes

conjuntos, dos Vicepresidentes conjuntos, dos Tesoreros conjuntos y por dos Secretarios Conjuntos. El sector laboral elige entre los miembros del CONEP, a los representantes empresariales que asumirán los cargos directivos que les corresponden. A su vez, los representantes del sector empresarial hacen lo propio entre los miembros del CONATO. Esto es, los trabajadores eligen a los directivos empresariales y los empresarios a los directivos laborales.

La Fundación del Trabajo acordó una agenda inicial de seis puntos que incluye: (a) organizar una «Bolsa de Empleo», como un servicio de intermediación gratuito para los trabajadores, cuya característica fundamental es que los registros de oferta y demanda se harían a través de las Oficinas de los gremios empresariales y sindicales; (b) masificar programas de capacitación técnica; (c) promover la creación de la «Universidad Laboral»; (d) implementar un sistema de «arbitraje directo» bipartito para la solución expedita de conflictos; (e) realizar misiones conjuntas al exterior para la promoción de inversiones creadoras de empleo productivo, y por último; (f) iniciar los estudios para la creación de un Banco del Trabajador.

Como resultado del trabajo realizado hasta ahora, la Fundación ha propuesto al país las «Bases de una Estrategia Concertada para el Desarrollo Nacional» (Panamá, enero de 1994), para «construir una sociedad más próspera, donde estén efectivamente vigentes los principios democráticos, los de justicia y equidad en la distribución de las oportunidades y de los excedentes de explotación...».

El nuevo gobierno panameño instalado en setiembre de 1994 ha manifestado su interés de incorporarse activamente a este proceso de concertación y la disposición institucional de brindar un apoyo efectivo a la Fundación del Trabajo.

ANEXOS ESTADÍSTICOS



Cuadro 1B

AMERICA LATINA: ESTRUCTURA DEL EMPLEO NO AGRICOLA
(porcentaje)

Países Años	Sector informal				Sector formal		
	Total	Trabajador Independiente a/	Servicio doméstico	Empresas pequeñas b/	Total	Sector Público	Grandes empresas privadas
América Latina							
1990	52.5	24.6	6.9	21.0	47.5	15.4	32.1
1991	53.4	25.1	6.9	21.4	46.6	15.0	31.6
1992	54.3	25.7	6.8	21.8	45.7	14.6	31.1
1993	55.2	26.1	6.8	22.3	44.8	13.9	30.9
Argentina							
1990	47.5	24.7	7.9	14.9	52.4	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	8.2	16.1	49.2	16.8	32.4
Bolivia							
1990	56.4	37.8	5.7	12.9	41.1	16.5	24.6
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	56.9	38.3	5.7	12.9	43.1	15.0	28.1
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	55.6	23.4	7.7	24.5	44.4	10.0	34.5
Colombia							
1990	59.1	25.1	6.2	27.8	40.8	10.6	30.2
1991	59.7	25.2	6.1	28.4	40.2	10.3	29.9
1992	60.3	25.4	5.9	29.0	39.5	9.9	29.6
1993	60.3	25.4	5.9	29.0	39.5	9.9	29.6
Costa Rica							
1990	45.2	17.6	5.6	22.0	54.7	23.0	31.7
1991	48.0	19.6	5.7	22.7	52.0	21.3	30.7
1992	49.7	20.9	5.8	23.0	50.3	20.9	29.4
1993	52.5	22.2	5.6	24.7	47.5	21.0	26.5
Chile							
1990	49.9	23.6	8.1	18.3	50.1	7.1	43.0
1991	49.9	23.1	7.7	19.0	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
Ecuador							
1990	47.5	30.2	5.6	11.7	52.5	17.6	35.1
1991	50.1	29.0	5.9	15.2	49.9	16.2	33.7
1992	51.4	30.3	6.0	15.1	48.6	14.7	33.9
1993	50.0	29.0	5.8	15.2	50.0	13.8	36.2
Honduras							
1990	48.9	25.6	6.7	16.6	51.1	14.3	36.8
1991	45.1	24.4	6.9	13.8	54.9	15.8	39.1
1992	44.6	24.5	6.7	13.4	55.4	14.9	40.5
1993	45.3	24.2	6.3	14.8	54.7	13.1	41.6
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
Paraguay							
1990	61.5	21.3	10.7	29.5	38.5	12.2	26.3
1991	74.5	51.9	22.7	0.0	25.5	25.5	0.0
1992	62.2	22.2	10.9	29.0	37.8	14.6	23.2
1993	62.5	21.4	11.6	29.5	37.5	12.3	25.2
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
Venezuela							
1990	48.5	21.4	5.0	22.1	51.5	22.6	28.9
1991	49.9	21.9	5.0	23.0	50.1	20.8	29.3
1992	50.9	22.3	5.0	23.6	49.1	20.0	29.1
1993	52.2	25.1	4.8	22.4	47.8	18.6	29.2

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.

AMERICA LATINA. TASAS DE DESOCUPACION ABIERTA EN CIUDADES PRINCIPALES

País y Ciudad	1990				1991				1992				1993 x/				1994 x/			
	1990	1991	1992	1993	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Argentina a/																				
G.B.Aires	7.5	6.5	7.0	9.6	...	6.9	...	6.0	...	6.9	...	7.0	...	9.9	...	9.3	...	10.8	...	...
Córdoba	7.3	5.8	6.7	10.1	...	6.4	...	5.3	...	6.6	...	6.7	...	10.6	...	9.6	...	11.1	...	...
G.Mendoza	5.8	4.8	5.1	6.8	...	4.1	...	5.4	...	4.8	...	5.3	...	6.8	...	6.8	...	7.8	...	...
G.Rosario	5.9	4.3	4.3	4.5	...	4.2	...	4.4	...	4.1	...	4.4	...	4.4	...	4.6	...	6.0	...	...
G. Tucumán	8.5	10.2	9.3	11.3	...	10.9	...	9.4	...	10.1	...	8.5	...	10.8	...	11.8	...	13.1	...	...
	10.5	11.6	12.3	13.0	...	11.8	...	11.4	...	12.1	...	12.5	...	14.2	...	11.8	...	14.8	...	...
Bolivia b/																				
La Paz	7.3	5.8	6.8	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Brasil c/																				
R.Janeiro	4.3	4.8	4.9	5.4	5.5	5.5	4.1	4.3	5.8	4.4	3.7	5.8	5.9	5.8	5.2	4.7	5.6	5.3	...	...
Sao Paulo	3.5	3.6	3.4	4.1	4.1	4.1	2.9	3.2	4.0	2.9	2.6	3.9	4.3	4.0	4.2	3.9	4.5	4.2	...	...
B.Horizonte	4.6	5.5	5.4	5.8	6.5	6.3	4.4	4.8	6.8	4.5	4.4	5.9	6.5	6.1	5.3	5.1	6.1	5.6	...	...
P.Alegre	4.1	4.1	4.1	4.5	5.0	4.5	3.5	3.5	5.0	3.8	3.0	4.4	5.3	4.4	4.3	3.8	5.0	4.4	...	...
Salvador	3.7	4.4	4.0	4.1	5.1	4.8	3.7	3.9	5.1	4.0	2.2	4.7	4.5	4.8	4.0	3.2	4.3	4.5	...	...
Recife	5.4	5.7	5.6	6.6	5.5	6.2	5.5	5.4	6.4	4.4	4.1	7.6	7.5	6.2	6.8	5.9	7.3	7.6	...	...
	5.7	5.9	7.1	8.9	6.3	6.1	5.8	5.5	7.7	6.5	6.0	8.0	9.2	9.7	9.4	7.4	7.7	7.9	...	...
Colombia d/																				
Colombia d/	10.5	10.1	10.2	8.7	10.7	10.7	9.8	9.4	10.8	11.1	9.1	9.8	9.6	9.2	7.9	7.9	10.3	9.9	...	...
Barranquilla	10.3	10.0	10.0	8.5	10.5	10.4	9.7	9.3	10.5	11.0	9.0	9.6	9.5	9.1	7.7	7.6	...	...	...	...
Bogotá	10.9	9.7	10.9	10.0	9.6	10.9	10.4	7.8	12.5	10.5	10.7	10.0	11.4	9.5	9.1	10.1	11.5	12.0	...	...
Cali	9.4	8.6	8.3	6.5	9.2	8.9	8.1	8.1	8.4	9.1	7.3	8.5	7.5	7.2	5.3	5.8	8.2	7.7	...	...
Medellín	9.6	9.4	9.6	9.2	10.6	9.1	9.1	8.9	9.5	11.4	8.9	8.7	9.0	10.9	9.2	7.7	10.9	10.5	...	...
	12.5	13.8	13.8	11.9	13.8	14.8	13.6	13.1	15.2	15.3	12.2	12.5	13.3	12.2	11.4	10.6	13.3	12.1	...	...
Costa Rica e/																				
San José	5.4	6.0	4.3	4.0	...	...	6.0	...	...	...	4.3	...	...	...	4.0	...	...	...	...	...
Chile f/																				
G.Santiago	5.7	5.3	4.9	4.7	6.2	6.8	7.5	5.3	5.0	4.9	5.3	4.4	4.5	4.7	5.0	4.5	5.2	6.1	...	...
	6.5	7.3	4.9	4.1	7.4	8.1	8.3	5.5	4.8	4.7	5.6	4.5	4.4	3.9	3.9	4.1	5.7	6.3	...	...

AMERICA LATINA. TASAS DE DESOCUPACION ABIERTA EN CIUDADES PRINCIPALES

País y Ciudad	1990				1991				1992				1993 $\bar{x}$ /				1994 $\bar{x}$ /			
	1990	1991	1992	1993 $\bar{x}$ /	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Ecuador g/ Quito	6.1	8.5	8.7	...	...	...	8.5	...	...	...	8.7	...	...	...	...	...	...	...	...	...
México h/ C.de México	2.7	2.7	2.8	3.4	2.7	2.3	3.0	2.7	2.9	2.8	2.8	2.6	3.4	3.2	3.8	3.3	3.7	3.4	...	...
Guadalajara	3.3	3.0	3.4	4.0	2.9	2.7	3.3	3.0	3.4	3.4	3.3	3.4	4.2	3.6	4.3	3.7	...	...	...	...
Monterrey	1.7	2.5	3.1	3.0	2.1	1.8	3.0	3.0	3.1	3.1	3.2	2.6	2.9	2.7	3.2	3.2	...	...	...	...
	3.6	3.5	3.2	4.8	3.6	3.1	3.7	3.6	3.1	3.1	3.6	3.0	5.0	4.7	5.4	4.3	...	...	...	...
Panamá i/ Panamá A.M.	...	20	...	...	...	...	19.0	...	...	...	18.0	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Paraguay j/ Asunción	7.5	10.4	14.4	...	...	...	...	5.1	...	...	5.3	...	...	...	5.1	...	...	...	...	...
Perú k/ Perú Nacional	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Lima	8.3	5.9	9.4	9.9	...	...	5.9	...	...	...	9.4	...	...	...	9.9	...	...	...	...	...
Uruguay l/ Montevideo	9.3	8.9	9.0	8.4	9.9	9.4	8.2	8.3	11.3	8.1	8.4	8.3	9.0	8.8	8.3	7.6	8.1	8.9	...	...
Venezuela m/ Caracas	10.5	10.1	8.0	6.9	...	10.9	...	9.3	...	8.8	...	7.2	...	...	...	...	...	...	...	...
	8.3	8.3	7.7	...	...	9.3	...	7.2	...	6.7	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

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

a/ Promedio mayo-octubre.

b/ UDAPSO en base a datos del INE.

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

d/ Bogotá, Barranquilla, Cali y Medellín; promedio marzo, junio, septiembre y diciembre; 1986 promedio abril, junio, septiembre y diciembre.

e/ Nacional urbano, promedio marzo, julio y noviembre; desde 1987 julio, nueva muestra, cifras no comparables.

f/ Total país, octubre-diciembre de cada año. Área Metropolitana de Santiago, promedio cuatro trimestres.

g/ Quito, Guayaquil y Cuenca.

h/ Áreas Metropolitanas de Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. A partir de 1983 para el total se refiere al desempleo urbano; promedio doce meses.

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 Lambaré y áreas urbanas de Luque y San Lorenzo.

k/ Actividades no agrícolas. Nacional. Ambas cifras corresponden a estimaciones oficiales. Lima Metropolitana, encuestas de hogares.

l/ Montevideo, promedio cuatro trimestres.

m/ Nacional urbano, promedio dos semestres.

n/ Cifras provisionales sujetas a revisión.

Cuadro 3B
AMERICA LATINA. SALARIOS MINIMOS REALES URBANOS
(1985 = 100)

País	1990	1991	1992	1993	1994	Tasa crecimiento anual 1990-93
Argentina <u>a/</u>	35.5	46.8	40.1	61.9	71.8	20.4
Bolivia <u>a/</u>	94.0	142.8	145.6	157.9		18.9
Brasil <u>a/</u>	55.7	62.5	58.6	66.2		5.9
Colombia <u>a/</u>	97.9	94.9	94.8	95.6		-0.8
Costa Rica <u>b/</u>	113.3	111.0	116.4	116.3	106.8	0.9
Chile <u>a/</u>	115.6	126.0	131.5	138.0	145.0	6.1
Ecuador <u>a/</u>	59.5	50.0	48.5	35.2		-16.1
El Salvador <u>b/</u>	53.5	51.4	54.6	55.0	53.4	0.9
Guatemala <u>b/</u>	115.7	98.1	89.1	78.5	92.1	-5.5
Honduras <u>b/</u>	90.3	99.5	102.6	92.8		0.9
México <u>a/</u>	62.7	59.0	58.1	56.6		-3.3
Panamá <u>b/</u>	98.4	96.8	107.2	106.7	106.2	2.7
Paraguay <u>a/</u>	130.8	126.5	116.2	111.7		-5.1
Perú <u>a/</u>	39.5	27.5	28.8	22.4	29.0	-17.2
Uruguay <u>a/</u>	73.1	66.8	63.8	54.7		-9.2
Venezuela <u>a/</u>	57.4	57.1	63.1	50.5		-4.2
Promedio <u>c/</u>	80.8	82.3	82.4	81.3		0.2

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.

Cuadro 4B
AMERICA LATINA. TASAS DE PARTICIPACION URBANA. 1990 - 1993
(porcentajes)

País	1990	1991	1992	1993
Argentina	63.9	63.2	64.4	66.5
Bolivia	50.4	51.3	51.7	50.7
Brasil <u>a/</u>	60.2	61.3	61.5	61.4
Colombia	59.5	59.3	61.6	60.0
Costa Rica	53.2	51.8	50.4	51.8
Chile <u>b/</u>	52.5	52.3	53.8	54.0
Ecuador	45.3	43.8	45.1	45.8
Honduras	50.1	48.9	50.7	50.9
México	53.0	53.3	54.7	55.0
Panamá	58.5	58.7	61.3	62.1
Perú <u>c/</u>	59.6	55.9	57.1	60.1
Uruguay <u>d/</u>	59.6	59.6	59.5	59.0
Venezuela	59.1	60.4	59.6	58.0

Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales.

a/ Corresponde a San Pablo.

b/ Total nacional.

c/ Lima Metropolitana.

d/ Montevideo.

Cuadro 5B

AMERICA LATINA Y EL CARIBE. EVOLUCION DEL DESEMPLEO JUVENIL Y DE LAS MUJERES
(porcentajes)

País	1990	1991	1992	1993
América Latina				
Argentina <i>a/</i>	7.3	5.8	6.7	10.1
15-19	21.7	16.3	16.4	26.8
20-24	15.2	12.3	13.0	...
Mujeres	7.3	6.2	7.1	12.7
Brasil <i>b/</i>	7.4	7.9	9.2	8.6
15-17	18.8	19.9	25.4	26.0
18-24	10.7	11.4	13.5	12.5
Mujeres	9.1	9.6	11.5	10.9
Costa Rica	5.4	6.0	4.3	4.0
12-24	10.4	14.1	9.3	10.2
Mujeres	5.9	7.4	5.4	5.3
Chile	5.7	5.3	4.4	4.5
15-24	13.1	14.9	10.9	11.3
Mujeres	5.7	5.8	5.3	5.1
Ecuador	6.1	8.5	8.9	8.9
15-24	13.5	18.5	17.3	15.7
Mujeres	9.1	13.1	13.2	9.5
Honduras	6.9	7.1	5.1	7.2
12-24	10.7	12.3	7.5	11.7
Mujeres	5.2	4.0	3.0	4.9
México <i>c/</i>	2.7	2.7	2.8	3.4
15-24	7.0	5.0	...	6.1
Mujeres	...	2.8	3.2	3.7
Paraguay <i>d/</i>	6.6	5.1	5.3	5.1
15-19	18.4	9.0	14.1	9.8
20-24	14.1	9.5	7.3	8.8
Mujeres	6.5	4.7	3.8	4.5
Perú <i>e/</i>	8.5	5.8	9.4	9.9
14-24	15.4	11.2	15.8	16.1
Mujeres	11.4	7.3	12.5	12.2
Uruguay <i>f/</i>	9.3	8.9	9.0	8.4
14-24	26.6	25.0	24.4	23.3
Mujeres	12.2	11.3	11.9	11.0
Venezuela <i>g/</i>	9.9	8.7	7.0	6.3
15-24	18.0	15.8	13.4	13.0
Mujeres	9.4	8.6	5.9	5.6
El Caribe <i>h/</i>				
Barbados	15.0	17.1	23.0	24.5
15-24	...	...	...	...
Mujeres	20.3	21.4	25.7	27.7
Jamaica	15.3	15.4	15.7	16.3
15-24	30.7	29.2	28.3	29.5
Mujeres	20.4	22.2	22.8	22.4
Trinidad y Tabago	20.0	18.5	19.6	19.8
15-24	36.4	34.2	34.8	30.2
Mujeres	24.2	23.4	23.9	23.4

Fuente: Elaboración OIT en base a Encuestas de Hogares.

a/ Gran Buenos Aires.

b/ San Pablo.

c/ Areas más urbanizadas del país.

d/ Asunción.

e/ Lima Metropolitana.

f/ Montevideo.

g/ Nivel nacional.

h/ 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 6B

**AMERICA LATINA Y EL CARIBE. NIVEL DE INSTRUCCION
DE LA FUERZA DE TRABAJO. 1993 a/**

País	Nivel de Instrucción			
	Ninguno	Básico	Intermedio	Superior
Bolivia	11.6	43.0	37.2	8.2
Brasil	16.7	36.9	38.0	8.4
Costa Rica	6.4	53.7	29.4	10.5
Chile	4.3	40.1	42.3	13.3
Ecuador	11.8	45.1	29.0	14.1
Honduras	18.0	59.6	19.5	2.9
México	11.6	44.8	26.3	17.3
Nicaragua	11.6	49.9	30.4	8.1
Perú	10.2	40.6	33.1	16.1
Trinidad y Tabago	7.0	40.1	35.7	17.2
Venezuela	6.7	38.5	40.9	13.9
Total	12.9	39.7	34.1	13.3

Fuente: Elaboración OIT con base en cifras oficiales.

a/ Estimado sobre un total de 127 millones de trabajadores que representan el 75% del total de la PEA regional.

Nota: El nivel de instrucción correspondiente para los países de la OCDE para el año 1989 fue:

País	Nivel de Instrucción			
	Ninguno	Básico	Intermedio	Superior
Países OCDE	—	36.9	37.9	25.2

Cuadro 7B

AMERICA LATINA: COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL a/

País	1990	1991	1992	1993
Argentina b/	39.7	38.8	38.1	38.0
Bolivia b/	13.1	...	...	...
Colombia b/	25.1	25.1	26.5	27.6
Chile c/	48.5	50.9	53.0	59.5
Ecuador b/	...	...	26.8	27.6
Guatemala	29.2	28.0	27.1	26.9
Honduras b/	19.1	20.4	21.4	22.8
México b/	34.3	34.8	33.6	32.3
Panamá b/	40.4	40.1	40.7	50.3
Perú b/	47.1	46.9	46.7	46.3 d
Venezuela b/	36.2	36.1	33.6	34.9
América Latina (excluido Chile)	35.6	35.7	35.2	35.4

a/ Cotizantes activos como porcentaje de la PEA.

b/ Afiliados al régimen de pensiones.

c/ Cotizantes a las AFPs y al régimen antiguo de pensiones.

d/ Incluye a afiliados en AFPs.

ESTRUCTURA DE LA OIT EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE

ARGENTINA

Oficina de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay

Av. Callao 128, 2º piso
Buenos Aires 1022
Argentina

Teléfono: (00-541) 476-4544
Fax: (00-541) 476-0672

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) 266-1171

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)
Perú
Teléfono: (00-5114) 41-9800
Fax: (00-5114) 21-5292

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 - 6
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



INFORMA

PANORAMA LABORAL

Diseño Gráfico
Carlos González R.

Composición de textos
Carola González

Impresión
Unión Gráfica S.A.