

**BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO**

# **MUJERES Y TRABAJO** EN AMÉRICA LATINA

**DESAFÍOS PARA LAS POLÍTICAS LABORALES**

**Claudia Piras** · Editora

© Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados.  
Visite nuestro sitio Web para obtener más información: [www.iadb.org/pub](http://www.iadb.org/pub)

*Página en blanco a propósito*



# Mujeres y trabajo en América Latina

## Desafíos para las políticas laborales

Claudia Piras  
*Editora*

Banco Interamericano de Desarrollo  
2006

© Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados.  
Visite nuestro sitio Web para obtener más información: [www.iadb.org/pub](http://www.iadb.org/pub)



Las opiniones expresadas en este libro pertenecen a los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del BID.

**Cataloging-in-Publication data provided by the  
Inter-American Development Bank  
Felipe Herrera Library**

Mujeres y trabajo en América Latina  
Desafíos para las políticas laborales / Claudia Piras, editora.

p. cm. Includes bibliographical references.  
ISBN 1597820172

1. Women employees–Latin America. 2. Women–Employment–Latin America.  
3. Working class women–Latin America. 4. Sex discrimination in employ-  
ment–Latin America. 5. Wages–Women–Latin America. 6. Social security–Latin  
America. I. Piras, Claudia. II. Inter-American Development Bank. Sustainable  
Development Dept.  
331.4 W446--dc22

© Banco Interamericano de Desarrollo, 2006. Todos los derechos reservados.  
Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni utilizarse  
de ninguna manera ni por ningún medio, sea electrónico o mecánico, incluidos  
los procesos de fotocopiado o grabado, ni por ningún sistema de almacena-  
miento o recuperación de información, sin permiso previo por escrito del BID.  
La autorización para utilizar el contenido de este libro puede solicitarse a:

IDB Bookstore  
1300 New York Avenue, NW  
Washington, DC 20577  
Estados Unidos de América  
Tel. (202) 623-1753, Fax (202) 623-1709  
idb-books@iadb.org  
www.iadb.org/pub

La Oficina de Relaciones Externas del BID fue responsable de la producción  
editorial de la publicación.

Paginación y armada: Zona Ltda / Juan Manuel Alvarado Pardo  
Impresión y encuadernación: Panamericana Formas e Impresos





# Contenido

	Agradecimientos .....	v
	Prólogo .....	vii
	PRIMERA PARTE: INTRODUCCIÓN.....	1
	<b>Capítulo 1</b>	
	La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política .....	3
	<i>Claudia Piras</i>	
	SEGUNDA PARTE: GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO FEMENINO .....	27
	<b>Capítulo 2</b>	
	La mujer en el mercado de trabajo: los extraordinarios años noventa en América Latina .....	29
	<i>Suzanne Duryea, Alejandra Cox Edwards</i> <i>y Manuelita Ureta</i>	
	<b>Capítulo 3</b>	
	Cambios en los patrones de empleo y la informalización del trabajo: tendencias generales y dimensiones de género .....	65
	<i>Lourdes Benería</i>	
	<b>Capítulo 4</b>	
	Apertura comercial y mujer trabajadora: el caso de Chile.....	99
	<i>Dante Contreras, Esteban Puentes y Tomás Rau</i>	



	<b>TERCERA PARTE: DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES.....</b>	147
	<b>Capítulo 5</b> Evolución de las diferencias salariales de género en seis países de América Latina .....	149
	<i>Jaime Tenjo Galarza, Rocío Ribero Medina y Luisa Fernanda Bernat Díaz</i>	
	<b>Capítulo 6</b> Los confines del trabajo femenino: segregación ocupacional por género en Costa Rica, Ecuador y Uruguay .....	199
	<i>Ruthanne Deutsch, Andrew Morrison, Claudia Piras y Hugo Ñopo</i>	
	<b>CUARTA PARTE: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL .....</b>	241
	<b>Capítulo 7</b> Un marco conceptual para analizar la protección social de los trabajadores vinculados a la economía informal.....	243
	<i>Frances Lund</i>	
	<b>Capítulo 8</b> Mujeres, empleo informal y protección social en América Latina .....	273
	<i>Armando Barrientos</i>	
	<b>Capítulo 9</b> Reformas del sistema de pensiones e incentivos para que la mujer realice aportes .....	315
	<i>Alejandra Cox Edwards</i>	
	<b>Acerca de los autores.....</b>	341



# Agradecimientos

Quisiera agradecer a Mayra Buvinić y a Gabriela Vega por sus valiosas orientaciones en la identificación de los temas atinentes a la igualdad de género en el mercado laboral que se incluyeron en el presente volumen, y por animarme a escribirlo. Asimismo, adeudo gratitud a los 15 autores que contribuyeron a este libro por la paciencia con que colaboraron en las varias rondas de comentarios y versiones revisadas.

Los autores del Capítulo 2 quisieran agradecer a Mayra Buvinić por sus comentarios y a Naoko Shinkai por su excelente asistencia en la investigación. Lourdes Benería expresa su aprecio por los comentarios de Juan Arbona a la versión inicial de este capítulo. Los autores de los Capítulos 4 y 5 agradecen las sugerencias de Andrew Morrison. En el Capítulo 6, los autores reconocen los comentarios y sugerencias de Chris Taber, Luoqia Hu y Máximo Torero. Armando Barrientos agradece a Frances Lund y a Maria Beatriz Orlando por su detallada revisión, así como a Martha Jiménez y Di Perrons por sus comentarios a las versiones preliminares de su capítulo. Asimismo, la autora del Capítulo 7 agradece a Grecia Marrufo por sus excelentes comentarios.

Adriana Quiñones merece un elogio por su eficiente ayuda en la organización y revisión de este volumen. A Leticia Guelfi y a Claudia Vinay mis agradecimientos por llevar el libro hasta las últimas etapas de publicación. Madison Boeker, Liz Stonaker y Emma Ariza aportaron la experiencia y conocimientos editoriales necesarios para transformar los estudios originales en el manuscrito final. Patricia Ardila realizó un excelente trabajo en la traducción del texto al español. Por último, no quisiera dejar de agradecer a Rafael Cruz por su amable asesoría y a Graciela Testa por su apoyo continuo y eficiente labor durante la fase de publicación de este libro.

*Página en blanco a propósito*





# Prólogo

El décimo aniversario de la Conferencia de Beijing, celebrado en 2005, ofrece una oportunidad inigualable para reflexionar sobre los logros de las mujeres latinoamericanas y sobre los retos que aún tienen por delante en un área crítica tanto para su desarrollo individual como para el de la región como un todo: su participación en el mercado de trabajo. Este libro aborda el tema centrandolo su atención en el impacto que ha tenido la globalización en el trabajo femenino, en la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, y en las desigualdades que aún persisten en materia de protección social y en los sistemas de pensiones.

Durante las últimas décadas, las mujeres se han vinculado masivamente al mercado laboral, alcanzando tasas de participación del 50%. En medio del desalentador panorama laboral de América Latina en los años noventa, los éxitos de las mujeres son particularmente esperanzadores. Pero a pesar de las buenas nuevas, este libro ofrece evidencia empírica que demuestra que ellas aún afrontan problemas considerables de inserción laboral. Todavía se encuentran en desventaja en el mercado de trabajo en términos de salarios, seguro social, instrumentos de protección laboral, desempleo, segregación ocupacional y posiciones de liderazgo en el mundo empresarial.

América Latina ha emprendido un proceso de transformación de sus estructuras productivas con el fin de aumentar su competitividad en los mercados internacionales. Si lo quiere lograr, es crucial que las economías de la región utilicen su capital humano de manera eficiente. Hoy en día, la mujer tiende a tener un mejor nivel de estudios que el hombre, y aun así la región todavía no está aprovechando plenamente sus talentos y su potencial. En ese sentido, los logros de la mujer en términos de sus capacidades y su disposición a trabajar deben estar apoyados por políticas públicas que faciliten el pleno cumplimiento de sus crecientes responsabilidades en lo que tiene que ver con su función productiva, al tiempo que promuevan su participación a través de la igualdad salarial.

Durante años, el BID ha estado firmemente comprometido con el fortalecimiento del estatus económico, social y político de las mujeres en América Latina y el Caribe. Este libro parte del conocimiento desarrollado en el área de mercados laborales y género. La tarea de aquí en adelante consiste en sostener la expansión de oportunidades, particularmente para las mujeres pobres, indígenas y afrodescendientes a través de una participación mayor y más igualitaria en el mercado laboral.

Esperamos que este volumen se constituya en un material de referencia útil para aquellos responsables de la formulación de políticas, investigadores y activistas interesados en mejorar la situación laboral de las mujeres latinoamericanas y su contribución al desarrollo económico.

*Carlos M. Jarque*  
Gerente  
Departamento de Desarrollo Sostenible

PRIMERA  
PARTE



# Introducción



*Página en blanco a propósito*

# 1

## La mujer en la fuerza laboral: desafíos y temas de política

*Claudia Piras*

Las versiones iniciales de algunos de los capítulos compilados en el presente volumen fueron preparadas para el seminario “Mujer en el trabajo: un reto para el desarrollo” realizado en Santiago de Chile en marzo de 2001, juntamente con la Reunión Anual de la Junta de Gobernadores del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El propósito del seminario era evaluar el progreso alcanzado por las mujeres en el mercado laboral, así como los retos que en este sentido enfrenta la región de las Américas. También se exploraron las formas de ampliar las oportunidades económicas de las mujeres, especialmente de las pertenecientes a los grupos menos favorecidos: jóvenes, poblaciones indígenas y afrodescendientes, y pobres en general. El BID apoya el debate sobre este tema como parte de una iniciativa más amplia orientada a promover la inclusión social en América Latina y el Caribe.

El libro recoge un conjunto de temas considerados de particular relevancia para el debate que tiene lugar en la región sobre los éxitos y desafíos de la mujer en el mercado de trabajo. La mayoría de los capítulos contienen recomendaciones de política en torno a los temas tratados. En la primera parte se ofrece un panorama sobre la magnitud de la participación de las mujeres en el mercado laboral de América Latina y el Caribe, y de las condiciones en que tiene lugar. La segunda

parte se centra en dos de los desafíos que aún enfrentan las mujeres cuando entran al mercado de trabajo: las brechas salariales y la segregación ocupacional. En los últimos capítulos se hace un análisis de las desigualdades de género en la economía informal y en los sistemas de pensiones y de protección social en América Latina. Debido al rápido crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral durante las dos últimas décadas en la región, existe la necesidad imperiosa de reevaluar estas instituciones sociales.

### **¿Qué les está pasando a los mercados laborales de América Latina y el Caribe?<sup>1</sup>**

Para comprender los cambios que han experimentado las mujeres en el mundo del trabajo es necesario tener en cuenta el contexto más amplio. En América Latina y el Caribe, los años noventa se caracterizaron por un crecimiento moderado del PIB y el estancamiento del PIB per cápita. En general, los resultados en el mercado laboral han sido decepcionantes. No es casual que las inquietudes relacionadas con este tema ocupen el primer lugar en los sondeos de opinión en toda la región.

Los mercados de trabajo han sido afectados por la apertura comercial, aunque no en forma tan acentuada como esperaban sus promotores y críticos. Las reformas comerciales y financieras generaron una reasignación sectorial de la producción y el empleo, pero sólo hasta cierto punto. La región ha vivido la reducción de la participación de la manufactura en el empleo total y un aumento de la de los servicios. En varios países, el empleo en el sector público se redujo sustancialmente como resultado del redimensionamiento de la administración pública y de la privatización de los servicios públicos.

En términos generales, durante los años noventa el desempeño del empleo fue débil. Mientras que las tasas de participación aumentaron para la mayoría de los grupos de trabajadores, especialmente para las mujeres, el lento crecimiento económico limitó la capacidad de absorber el extraordinario incremento de trabajadores nuevos. Con todo, las tasas de ocupación femenina crecieron en cinco puntos porcentuales durante la década, al tiempo que disminuían las oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad, especialmente para los hombres.

El panorama del empleo en América Latina y el Caribe en los años noventa no fue obsequioso. El desempleo abierto en las áreas urbanas se convirtió en un grave problema en muchos países. Dado que la

<sup>1</sup> Esta sección se basa en Duryea, Jaramillo y Pagés (2003), Saavedra (2003) y Banco Interamericano de Desarrollo (2004).

mayoría de los trabajadores de la región no están cubiertos con seguro de desempleo, los costos en que incurrieron los afectados en términos de su bienestar fueron muy altos.

Además del problema del creciente desempleo, quizás el suceso más preocupante de la última década haya sido el aumento de la participación de empleos de baja calidad, tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía. Se ha producido un incremento de la rotación laboral, así como de la proporción de trabajadores con contratos temporales, incluso en el caso de los trabajadores hombres en su edad más productiva. Los salarios han permanecido prácticamente estancados debido a que el crecimiento de la productividad de la mano de obra durante la década fue casi cero. En términos de la distribución del ingreso laboral, otra de las consecuencias inesperadas de la apertura comercial ha sido la ampliación de la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados.

Entre los pocos hechos positivos que caracterizan la evolución de los mercados de trabajo latinoamericanos durante la última década figuran el aumento constante en la participación de la fuerza laboral femenina y la disminución de la brecha salarial de género. Ambos son factores que contribuyen a la potenciación económica de la mujer.

En lo fundamental, sin embargo, los trabajadores han estado sometidos a mayor rotación y desempleo, a lo cual se añaden la reducción de los beneficios sociales y el estancamiento de los salarios: la receta perfecta para la inseguridad económica. Estos temas resultan esenciales en la discusión sobre el progreso logrado y los desafíos que aún tendrá que enfrentar la mujer trabajadora en la región.

### **¿Qué significa la inserción de la mujer en el trabajo remunerado?**

Desde un punto de vista macroeconómico, la vinculación de un mayor número de mujeres a la fuerza de trabajo es un acontecimiento positivo. Eleva la calidad del trabajo, ya que es seleccionada de una reserva más amplia de mano de obra disponible, lo cual aumenta la productividad y el crecimiento. Crece además el número de personas que contribuyen al fisco. Asimismo tiene implicaciones macroeconómicas significativas en el hogar, comenzando por elevar el poder adquisitivo y la seguridad financiera, además de aumentar la injerencia de la mujer en las decisiones en materia de gastos y la asignación del tiempo entre los distintos miembros de la familia, incluidos los niños.

En el contexto del desarrollo económico, el aspecto más relevante del trabajo remunerado de la mujer es su impacto potencial en la reducción de la pobreza. El hecho de que existan mayores oportunidades de empleo

para la mujer conlleva beneficios directos para su propio bienestar y el de su hogar a través de un mayor ingreso. Así, durante los años noventa, la principal diferencia entre una familia latinoamericana promedio que vivía por debajo de la línea de pobreza y las que se encontraban por encima de ella era la participación de la mujer en la fuerza laboral (BID, 1998). Pero lo que quizás sea aún más importante, desde el punto de vista de la política pública, es el efecto que tiene esa porción del ingreso controlada por la mujer sobre las decisiones en cuanto a la asignación de recursos dentro del hogar. Al aumentar el gasto en educación, nutrición y vestuario, este mayor poder económico de la mujer puede elevar el rendimiento de las inversiones en la infraestructura social y el capital humano de la familia. Es así como el incremento de los niveles de empleo e ingreso de la mujer contribuye no solamente al crecimiento económico sino también al progreso futuro, en la medida en que ayuda a romper el círculo de pobreza intergeneracional.

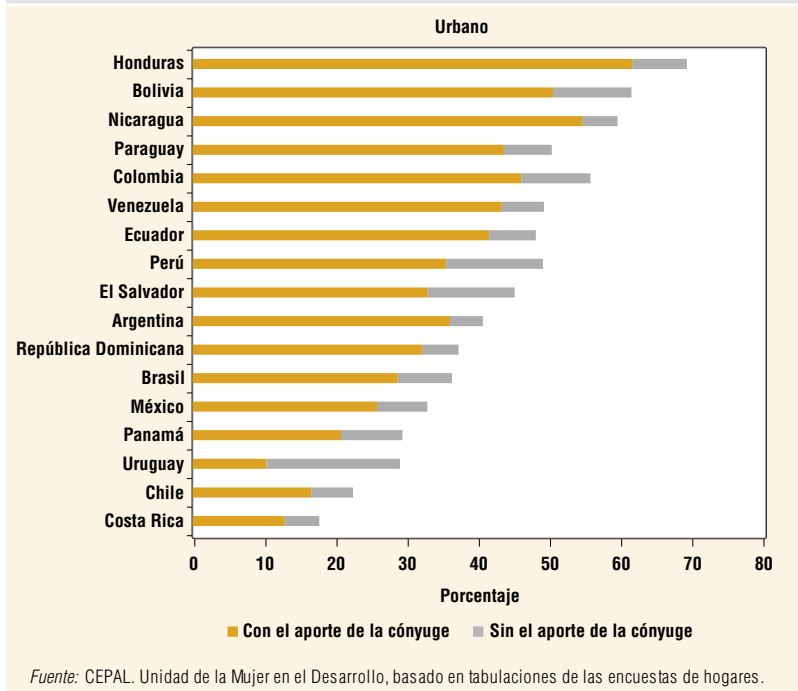
La evidencia empírica demuestra que el aumento del aporte de ingresos al hogar por parte de la mujer mejora considerablemente el bienestar social y familiar, dado que es más probable que ella invierta más en el capital humano de los hijos que su contraparte masculina (Thomas, 1991; Handa, 1994). En un estudio realizado sobre Brasil, Thomas y Strauss (1997) muestran que a mayor ingreso bajo el control de la mujer, mayor gasto en salud y nutrición. También se ha demostrado que el aumento de los ingresos de la mujer y su aporte al de la familia contribuye a su empoderamiento, en tanto fortalece su capacidad de negociación dentro del hogar. Quisumbing y Maluccio (2000) estudiaron la posición de los activos de la mujer en Bangladesh, Etiopía, Indonesia y Sudáfrica, y sugieren que los activos que se hallan bajo el control de las mujeres tienen un efecto positivo y significativo en la asignación de gastos para la siguiente generación, tales como educación y vestuario de los niños. Engle (1993) estableció que un porcentaje más alto del ingreso familiar aportado por las mujeres en Guatemala estaba estrechamente asociado con el nivel nutricional de los niños. Del mismo modo, Buvinić (1998) encontró que en Chile los hijos de las madres adolescentes pobres que tienen trabajo remunerado y contribuyen al hogar están mejor nutridos que los de aquellas que no trabajan. En América Latina se están diseñando cada vez más programas de protección social sobre la base de la evidencia creciente que relaciona los desembolsos básicos del presupuesto con el aporte de activos o ingresos por parte de la mujer. Un ejemplo claro de ello es la nueva generación de programas de transferencias condicionadas, que están siendo entregadas directamente a las madres.



El empleo femenino ya está cumpliendo una función fundamental en la generación de ingreso en el ámbito del hogar. Un análisis realizado sobre la base de estadísticas de encuestas de hogares para 18 países de América Latina y el Caribe revela que para finales de la década de los años noventa, las mujeres estaban aportando en promedio el 35% del ingreso familiar. Sin embargo, cuando el análisis se circunscribe a aquellos hogares donde hay por lo menos una trabajadora mayor de 18 años, la cuota del ingreso del hogar aportada por la mujer se dispara al 53%. Durante los años noventa, la tendencia muestra un aumento persistente en la contribución económica de las mujeres, tal y como se discute en el Capítulo 2. Sus ingresos son especialmente importantes para un número cada vez mayor de hogares con jefatura femenina. Como se observa en el Gráfico 1.1, de acuerdo con un ejercicio realizado por la CEPAL sobre la base de cifras de encuestas de hogares, sin la contribución del ingreso de las esposas, el porcentaje de hogares con dos cabezas de familia que viven por debajo de la línea de pobreza habría aumentado entre 5% y 19%.

**GRÁFICO 1.1**

**Magnitud de la pobreza en hogares biparentales según el aporte de la cónyuge a los ingresos del hogar, 2002**



Otro beneficio importante del crecimiento en el suministro de mano de obra femenina es la mejora de la seguridad financiera del hogar. Tener un mayor número de miembros de la familia participando en el mercado de trabajo es una estrategia efectiva para protegerse contra los riesgos relacionados con el ingreso del hogar. Esto último es particularmente pertinente en América Latina, donde los mecanismos institucionales para auxiliar a los trabajadores frente a los riesgos relacionados con el ingreso cubren únicamente a una minoría de la fuerza laboral.

Más allá de su impacto económico, el acceso al trabajo remunerado también ha generado otros cambios en las relaciones de género. El empleo femenino ha alterado las percepciones de los miembros de la familia o la comunidad en torno al valor atribuido a la mujer, pero sobre todo la percepción que ella tiene de sí misma, además de que ha fortalecido su sentido de independencia y dignidad. A medida que aportan más recursos económicos, las mujeres tienen mayor injerencia en las decisiones que se toman en el hogar. Al asumir responsabilidades por fuera de él, la mujer ha obtenido libertad y oportunidades para socializar, y hacer una vida independiente de la de su familia. El poder económico también ha permitido que la mujer tome decisiones de vida estratégicas, como posponer la edad en que se casa y tiene hijos. Por último, su opción por el trabajo remunerado le ha permitido dejar a maridos abusivos o renegociar los términos de su relación de pareja.

A pesar de los aspectos positivos que tiene la participación femenina en el mercado laboral, no se le ha prestado suficiente atención al hecho de que la mujer sigue siendo la responsable fundamental de la crianza de los hijos, la atención y el cuidado de los miembros de la familia, y los oficios domésticos. Estas funciones relacionadas con el género, analizadas por Benería en el Capítulo 3 y por Lund en el Capítulo 7, están profundamente enraizadas y determinan las decisiones de las mujeres con respecto a la búsqueda de trabajo remunerado o de su permanencia en él.

### **¿Qué explica el rápido crecimiento de la participación de la mujer en el mercado laboral?**

En América Latina y el Caribe, la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado continuamente durante las tres últimas décadas. Son varios los factores que explican este drástico cambio en su participación económica. La educación es una de las fuerzas motrices claves que subyacen al aumento de esas tasas de participación. Los logros de la mujer en el campo de la educación superior aumentan el monto de los salarios esperados, lo que a su vez eleva el costo de oportunidad

del tiempo que ésta le asigna al hogar. Tal y como lo demuestran varios estudios, salvo algunas excepciones significativas, las mujeres han cerrado la brecha de género en materia de escolaridad. El logro educacional relativo ha cambiado radicalmente desde los años sesenta. En 13 países analizados por Duryea y Szekely (1998), las mujeres han avanzado más que los hombres. En la mitad de ellos y para un período de 30 años, el avance de la mujer era superior al del hombre en un año o más. Y lo que es aún más destacable en cuanto al progreso educativo de las mujeres jóvenes no es sólo que en toda la región se haya eliminado la ventaja que el hombre le llevaba sino que, con muy pocas salvedades, las mujeres logran niveles promedio de escolaridad más elevados que los hombres. Un mayor logro educativo dota a las mujeres jóvenes de los conocimientos y destrezas básicas que requiere el mercado de trabajo, aunque quizás lo más importante aquí es la afirmación de un sentido de empoderamiento y amor propio, que les permite asumir funciones productivas. Particularmente en aquellos países donde las tasas de retención femenina en la escuela secundaria y de matrícula en educación terciaria son más altas que las de los hombres, los papeles sociales que desempeña la mujer deberían estar cambiando.

Sin embargo, a pesar de la importancia que de suyo tienen estos mayores niveles de educación en la mujer, el aumento en la escolaridad femenina da cuenta sólo del 30% del crecimiento general de su participación en la fuerza laboral durante los años noventa, como lo señalan Duryea, Edwards y Ureta en el Capítulo 2. Aparte del progreso en materia de escolaridad, existen otros factores relacionados que impulsaron el aumento sostenido de la participación femenina en el mercado laboral durante la década pasada. Obviamente, uno de ellos es la disminución medible de las tasas de fertilidad en toda la región. También se ha logrado un aumento en la productividad de las faenas domésticas a través del acceso a servicios de agua y electricidad, además de que la mujer cuenta con mejores oportunidades de trabajo en el mercado laboral.

Pero, ¿si en vez de responder a la presencia de mayores oportunidades, las mujeres están siendo “empujadas” hacia el trabajo remunerado en un esfuerzo por complementar los ingresos decrecientes del hogar? Investigaciones recientes realizadas por el BID (2004) exploran la relación entre la participación de la mujer en la fuerza laboral y las condiciones generales de la familia, en un intento por establecer si en América Latina tal incremento se encuentra relacionado con la caída del ingreso real de sus esposos en los últimos años. Los hallazgos sugieren que si bien éste podría haber sido el caso en México, no hay evidencia que sustente la misma hipótesis para Argentina o Venezuela.

Otro factor importante para explicar las tasas de participación femenina en el mercado laboral –y que a menudo se olvida– es la estructura de edad de la población. Dado que las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral aumentan con la edad (lo cual se observa en las mujeres hasta los 45 años), un cambio relativo en la composición de la edad de la población puede alterar significativamente la tasa de participación agregada. En América Latina, la transición demográfica ha significado que la región está experimentando un aumento en la edad promedio de la mujer trabajadora, lo cual explica por lo menos el 20% del crecimiento de las tasas de participación laboral femenina en los años noventa.

### **Temas y desafíos en torno al empleo femenino**

Si bien es cierto que la mayor parte de la literatura sobre este tema aborda el aspecto de la explotación del trabajo femenino por parte de las corporaciones multinacionales, la realidad, tal como la muestra el caso de Chile que se discute en el Capítulo 4, es mucho más compleja. En América Latina, las brechas de género en educación no solamente se están cerrando sino que se han revertido en la mayoría de los países; existe una creciente desigualdad de ingreso entre las mujeres mismas; está disminuyendo el diferencial de ingreso entre hombres y mujeres, y algunos sectores exportadores muestran una preferencia por la mano de obra femenina. Sin embargo, estos avances no han sido suficientes para superar la mayor vulnerabilidad del empleo femenino en comparación con el masculino. Como lo demuestra el siguiente análisis, todavía quedan varios temas por debatir.

### **Aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo**

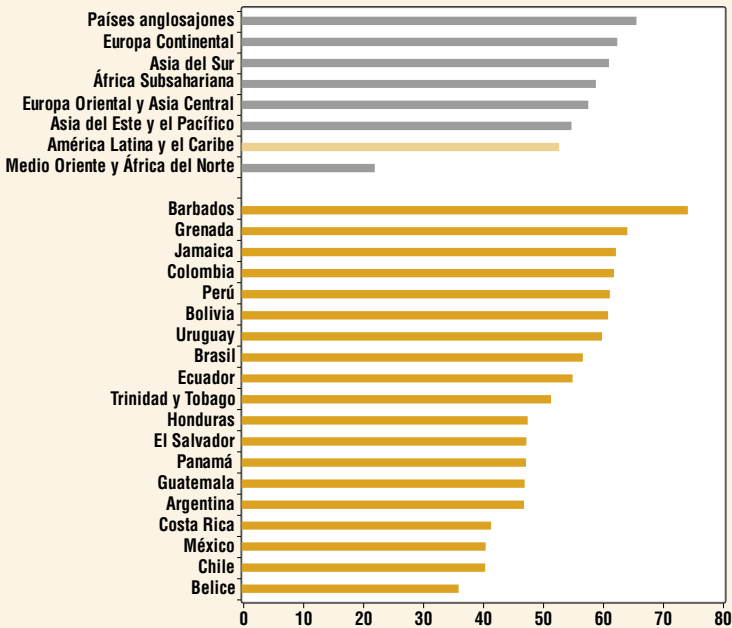
En América Latina y el Caribe, como en muchas otras partes del mundo en desarrollo y desarrollado, uno de los acontecimientos más notables durante las tres últimas décadas ha sido el impresionante crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral. Mientras que en 1970 su proporción era del 23%, durante los tres últimos decenios se duplicó hasta alcanzar casi el 50%.<sup>2</sup> Como se observa en el Gráfico 1.2, las tasas de participación en América Latina y el Caribe son todavía relativamente bajas, si se las compara con las de otras regiones del mundo. Sin embargo, el rápido crecimiento es indicativo de que se está produciendo un cierto grado de convergencia hacia las tasas internacionales.

---

<sup>2</sup> Las cifras de las encuestas de hogares que documentan la tendencia incluyen el trabajo remunerado en los sectores formal e informal, pero excluyen el trabajo no remunerado que realiza la mujer en el hogar.

## GRÁFICO 1.2

## Tasa de participación laboral femenina, 1997-2000



Fuente: KLIM 2001-2002. OIT.

Durante las dos últimas décadas, las tasas de participación femenina en la fuerza laboral aumentaron en todos los países de la región. En la zona del Caribe el incremento fue del 20% y en Centroamérica del 26%, mientras que en América del Sur el crecimiento alcanzó la sorprendente cifra del 56%. En países como Venezuela, Honduras y México, el aumento fue del 10% durante la década de los noventa. No obstante el significativo crecimiento, todavía persiste en la región una brecha del 28% entre las tasas promedio de participación de hombres y mujeres.

El aumento del trabajo remunerado entre las mujeres de la región no es homogéneo: el crecimiento promedio en las tasas de participación varía según el grupo de edad y el nivel de escolaridad. En el Capítulo 2, Duryea, Edwards y Ureta determinan que el incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral y de las tasas de empleo es particularmente importante entre las mujeres de 46 a 59 años de edad y entre las menos escolarizadas. Estos autores también señalan el aumento de las oportunidades para producir ingresos que tienen las mujeres y

las decrecientes tasas de fecundidad como factores de la expansión de la fuerza laboral femenina en los años noventa.

### **Se está cerrando la brecha de ingresos entre hombres y mujeres**

Nadie se atreve a discutir seriamente la existencia de un diferencial salarial de género. Con todo, hay desacuerdos en torno a sus causas. ¿Es producto de la discriminación? ¿Es más bien el resultado de las diferencias que surgen de otras características correlacionadas con el género? En todo el mundo, la evidencia empírica indica que la mayor parte de la brecha salarial hombre-mujer se debe a diferencias de género en cuanto a la elección de la ocupación, logro educativo y experiencia laboral previa.

Si bien es cierto que las brechas salariales entre hombres y mujeres se han ido cerrando con el tiempo, en muchos países todavía persisten. En comparación con otras regiones del mundo en la década de los noventa, los salarios de las mujeres latinoamericanas y caribeñas eran prácticamente equiparables con los de los hombres. Según Duryea, Jaramillo y Pagés (2003), en 15 de 18 países de la región la proporción salarial supera el 80%, y casi en la mitad de los países excede el 90%. En el Capítulo 2, Duryea, Edwards y Ureta documentan el hecho de que el diferencial salarial entre hombres y mujeres ha venido disminuyendo durante más de una década. Después de controlar por educación y experiencia potencial de los trabajadores, estos autores determinan que el diferencial salarial se redujo en siete puntos porcentuales durante la década, es decir, que la brecha salarial entre hombres y mujeres decreció del 25% al 17%.<sup>3</sup> En el Capítulo 5, Tenjo, Ribero y Bernat retoman el estudio del diferencial salarial de género en seis países de la región desde principios de los años ochenta hasta finales de los noventa. Al observar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los *ingresos esperados*, los autores presentan una perspectiva que muy raramente se encuentra en la literatura sobre brechas salariales. Los ingresos esperados pueden interpretarse como el producto de las oportunidades de empleo, el ingreso por hora y las horas trabajadas. A través de este novedoso enfoque es posible observar que existe una tendencia hacia la igualación de los ingresos mensuales entre hombres y mujeres, y que mientras las

<sup>3</sup> Aunque han surgido algunas tendencias positivas para la región como un todo, es necesario prestar atención a la situación particular de ciertas subregiones o países. Duryea, Jaramillo y Pagés (2003) encuentran que la brecha salarial de género está disminuyendo en forma constante en los países andinos y del Cono Sur, pero no se registra la misma evidencia para México ni Centroamérica.

diferencias en el ingreso por hora están disminuyendo, aquellas en el número de horas trabajadas por semana se han venido ampliando. Más aún, los autores muestran que las brechas en materia de oportunidades de empleo varían de un país a otro.

En el campo económico, tradicionalmente la discriminación se mide a través de una técnica conocida como la “descomposición de Oaxaca”. La diferencia de ingresos entre un hombre y una mujer se descompone en dos fracciones: la que se puede atribuir a las diferencias en las características y la relacionada con las diferencias en los retornos a dichas características. En su capítulo, Tenjo y sus colegas usan este método para evaluar los niveles, tendencias y posibles explicaciones de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en América Latina. Los autores identifican una clara tendencia hacia la disminución del diferencial en los ingresos por hora en todos los países, salvo en Costa Rica. Lo que puede resultar sorprendente para muchos es que en dos de los países estudiados –Argentina y Colombia–, las mujeres están devengando salarios más altos por hora que los hombres.

La mayor parte de la literatura empírica sobre discriminación de género muestra que una fracción significativa de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se explica por las diferencias de género en cuanto al logro educativo. A diferencia de lo que sucede en la mayor parte del mundo desarrollado, las mujeres asalariadas en América Latina y el Caribe están alcanzando progresivamente niveles de educación más elevados que los hombres asalariados. Dado que las mujeres en la región han venido aumentando su capital humano muy rápidamente durante las dos últimas décadas –sobrepasando a los hombres en muchos países–, las diferencias en materia de logros educativos entre hombres y mujeres deberían producir una *inversión de la brecha salarial de género*. De hecho, el capítulo de Tenjo y sus colegas muestra cómo la brecha salarial se vuelve más pequeña después de controlar por destrezas observadas comparadas con los salarios relativos no ajustados.

### **Persiste una segregación ocupacional sumamente alta**

La segregación ocupacional por género –la concentración de mujeres en ocupaciones tradicionalmente “femeninas” como la enseñanza, el servicio doméstico y las labores de oficina– ha sido reconocida como uno de los factores limitantes más generalizados para lograr la igualdad en el mercado laboral de América Latina y el Caribe. Esta restricción a la entrada de una creciente proporción de trabajadores a la mayoría de las ocupaciones tiene costos significativos para las economías de la región en términos de flexibilidad, eficiencia e igualdad. Y ahora que la presión

para competir en la economía global es aún mayor y aumentan las tasas de participación femenina en la fuerza laboral, el uso eficiente de los recursos humanos se convierte en un imperativo de primer orden.<sup>4</sup>

No obstante los avances alcanzados por la mujer en los campos de la educación y la participación en el mercado laboral, la región continúa exhibiendo los niveles más elevados de segregación ocupacional por género en el mundo. En el Capítulo 6, Deutsch, Morrison, Piras y Ñopo muestran que se trata de un fenómeno firmemente enraizado y que el progreso alcanzado en la década de los noventa ha sido poco o ninguno. El confinamiento de la mujer a un número limitado de ocupaciones impide que se optimicen las inversiones en la educación femenina, dado que existe la percepción –por demás acertada– de que las mujeres son privadas del acceso a una amplia gama de ocupaciones. No obstante la importancia de este tema, es poco lo que se lo ha investigado para la región, lo cual se puede atribuir hasta cierto punto a las limitaciones que existen en materia de cifras. Los autores del Capítulo 6 abordan el problema mediante la construcción de bases de datos comparables para Costa Rica, Ecuador y Uruguay durante el período 1989-1997.

Con el propósito de analizar la evolución de la segregación ocupacional, los autores adaptaron una técnica de remuestreo para estimar desviaciones estándar para los estimados por períodos y examinar si se han producido cambios estadísticamente significativos a través del tiempo, una innovación en la literatura sobre segregación ocupacional. De ese modo establecieron que la segregación ocupacional no disminuyó durante el período 1989-1997 en ninguno de los tres países, no obstante los cambios registrados en la estructura ocupacional y el entorno macro durante esos años.

Con el fin de abordar el mismo problema, pero con un enfoque diferente, los autores condujeron un experimento de contratación al azar en el que se comparan los cambios reales en el índice de Duncan con los cambios que se habrían presentado si la nueva contratación hubiera sido al azar en cuanto al sexo. En ninguno de los países se produjo un cambio en el índice de Duncan en la magnitud predicha mediante una contratación contrafactual aleatoria, lo cual constituye una sólida evidencia de que la contratación durante este período no fue al azar, ni mucho menos, y que la segregación ocupacional sigue siendo un rasgo permanente de estos mercados laborales.

---

<sup>4</sup> R. Anker (1998) ofrece un excelente análisis sobre la segmentación de las ocupaciones en el mundo sobre la base del género del trabajador.



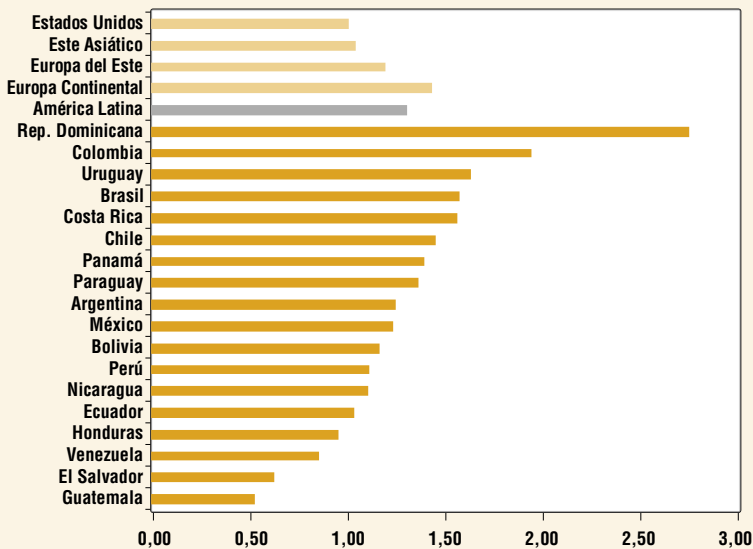
Otro hallazgo importante registrado por Deutsch y sus colegas –robusto para los tres países– es el hecho de que la segregación ocupacional es más acentuada entre los menos escolarizados. Como en muchas otras áreas de política pública, las opciones para las mujeres con menos educación son más limitadas que para sus contrapartes con más estudios.

### Tasas elevadas de desempleo y duración del mismo

Continuando con la tendencia registrada en décadas previas, las tasas de desempleo entre las mujeres durante los años noventa fueron 30% superiores a las de los hombres en América Latina y el Caribe, una brecha mucho más alta que la observada en otras regiones (Gráfico 1.3). Sin embargo, la razón mujer/hombre en la tasa de desempleo muestra una clara tendencia durante la década: en la mitad de los países se registra un aumento, mientras que en la otra mitad hay reducción. ¿Y cuál es la situación en cuanto a la duración del desempleo? En nueve países de la región, las mujeres permanecieron desempleadas durante períodos más prolongados que los hombres en la década de los noventa, mien-

GRÁFICO 1.3

#### Razón mujer/hombre en la tasa de desempleo, 1990–2001



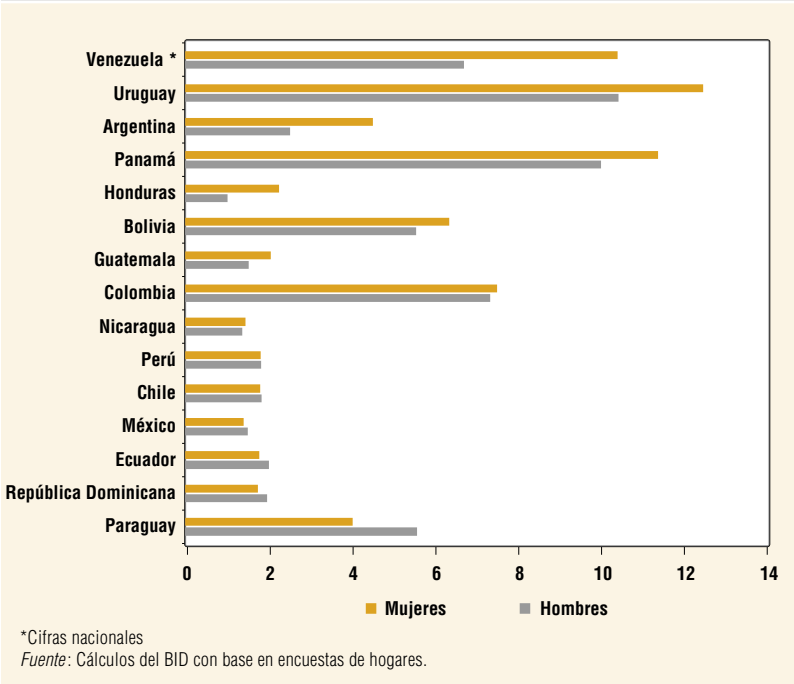
Fuente: América Latina: Cálculos del BID sobre la base de encuestas de hogares. Asia del Este: Banco de estadística laborales OIT.

tras que la situación opuesta sólo se presentó en cuatro países (Gráfico 1.4). Esto podría ser el resultado de barreras al empleo o de prácticas discriminatorias que dificultan la inserción de la mujer en el mercado laboral. Una explicación alternativa podría ser que como la mujer no es considerada el principal sostén de la familia, salvo en los casos de hogares de jefatura femenina, es posible que le tome más tiempo encontrar un empleo adecuado.

Estudios recientes realizados por el BID (2004) sobre las transiciones en el mercado laboral en México y Argentina muestran que las mujeres tienden a enfrentar un riesgo mayor que los hombres de quedar cesantes. Los resultados sugieren que si bien a la mujer le toma más tiempo salir de su situación de desempleo, una vez que lo logra tiene más oportunidades que el hombre para encontrar trabajo con prestaciones. Sin embargo, la transición entre puestos de trabajo muestra que las mujeres tienen menores probabilidades de cambiarse de un empleo sin prestaciones sociales a uno que sí las tenga.

**GRÁFICO 1.4**

**Media de duración del desempleo en áreas urbanas, 1990–2001**



## Baja calidad de los empleos

Un diagnóstico sobre los cambios ocurridos en las características del mercado laboral en las últimas décadas, particularmente en los países en desarrollo, debe comenzar por abordar los efectos que ha tenido la reestructuración económica en la dinámica del empleo y en la naturaleza de los puestos de trabajo. En el Capítulo 3, Lourdes Benería sostiene que desde la década de los ochenta se han producido cambios significativos en la estructura interna de las empresas que han afectado a los contratos laborales, las condiciones de trabajo, la organización de la producción, la capacitación de los empleados y las estructuras salariales. Entre las principales tendencias en el nivel micro de este modo de producción emergente identificadas por Benería figuran las siguientes: traslado del empleo desde la empresa principal hacia la tercerización; reducción de niveles jerárquicos dentro de las compañías; inestabilidad de los contratos laborales asociada con la rápida expansión del empleo informal, temporal y de tiempo parcial; desempleo creciente; mayor polarización del ingreso, y cambios en las actitudes de los trabajadores hacia las empresas y hacia la cultura del trabajo. Del capítulo de Benería surge un mensaje claro y es que el sector privado debería asumir la responsabilidad que le corresponde en la creación de empleos precarios.

El aumento del empleo precario y de la inseguridad económica durante las dos últimas décadas ha dado lugar a condiciones de vida deficientes y a una pobreza persistente, especialmente en los países en desarrollo. Pero, ¿cuáles son las dimensiones de género en este proceso? Es obvio que muchas de estas transformaciones tienen impactos diferenciales en los hombres y en las mujeres. En su capítulo, Benería aborda particularmente la manera en que el proceso de reestructuración económica ha afectado a la magnitud y a la naturaleza del trabajo femenino en todo el mundo.

Si bien es cierto que la creciente participación de la mujer en el mercado laboral conlleva muchas ventajas, existe una gran preocupación entre académicos y activistas sobre la calidad de los trabajos que ésta obtiene. Se trata de un fenómeno generalizado, y existe suficiente evidencia de que los trabajos de baja calidad corresponden desproporcionadamente a ciertos grupos, entre ellos las mujeres, los indígenas, las comunidades afrodescendientes, los habitantes rurales y los jóvenes.

Parte de esta discusión tiene que ver con el nivel de salario que requiere un trabajador para vivir por encima de la línea de pobreza. Recientemente ha surgido una gran preocupación por el bajo nivel salarial que impera en la región. De hecho, Duryea, Jaramillo y Pagés (2002) muestran que el porcentaje de trabajadores que vive por deba-

jo de la línea de pobreza aumentó durante los años noventa, salvo en Brasil, Chile, Panamá y Uruguay. En términos de la incidencia de los “salarios de pobreza”, estos autores establecen que en 12 de 16 países, las mujeres tienen mayores probabilidades que los hombres de estar devengando salarios inferiores al umbral de US\$1 según la paridad del poder adquisitivo.

La otra cara del debate sobre la baja calidad del empleo tiene que ver con las condiciones y beneficios asociados con el trabajo. En el Capítulo 8, Armando Barrientos muestra que la mujer se encuentra representada en exceso en el sector informal en la mayoría de los países de la región. Esto significa que sólo una minoría de las mujeres que trabajan tiene acceso a seguridad social formal y a instrumentos de protección laboral como las pensiones y las prestaciones de salud, por accidente, discapacidad y cesantía. Asimismo es necesario reconocer que, además de carecer de mecanismos de seguridad económica, las mujeres están cada vez más expuestas a los peligros relacionados con la salud y seguridad ocupacional, mientras que la normativa que rige para estos temas no ha sido adoptada o aplicada en forma generalizada en los países en desarrollo, y especialmente en el sector informal. Cuando se toma en cuenta el hecho de que la mayor parte de los puestos de trabajo creados durante los años noventa en América Latina se encuentra en el sector informal de la economía, la adopción de políticas que amplíen la protección de la mujer en estas ocupaciones se convierte en un imperativo.

En el Capítulo 7, Lund señala que en el momento de diseñar políticas de protección social para los trabajadores se debe tener en cuenta que las mujeres realizan distintos tipos de trabajos ubicados en un continuum que va desde el empleo totalmente formal hasta el empleo informal, con varios grados intermedios. A medida que disminuye la cantidad de trabajos que están regidos por la normativa laboral, las condiciones de trabajo comienzan a quedar bajo las reglas, normas y prácticas, tanto formales como informales, que rigen la producción en un sector o industria particular. Las mujeres no están proporcionalmente representadas en posiciones de liderazgo en estos sectores, y su voz no es escuchada cuando se trata de discutir temas importantes de política e implementación.

### **¿Se debe agradecer o culpar a la apertura comercial por los cambios ocurridos en materia de igualdad de género?**

La liberalización del comercio ha ocasionado cambios significativos en el mercado laboral que, en su mayoría, no son neutros en materia de género. El impacto diferencial de la globalización en la mujer y el hombre

es un tópico particularmente controvertido. El comercio crea o expande ciertas actividades, al tiempo que elimina o reduce otras. Mediante el uso de ejemplos sobre los efectos positivos y negativos que la globalización ha tenido en la mujer, la literatura especializada ha demostrado que es difícil hacer generalizaciones sobre este tópico particular.

En algunos casos, la liberalización del comercio ha significado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, al tiempo que ha aumentado su poder de negociación en el hogar. En el sector agrícola se han expandido algunos productos de exportación no tradicionales donde la participación de la mujer es muy elevada y las condiciones laborales son bastante atractivas. Por ejemplo, las mujeres que trabajan en el sector de flores de exportación en Ecuador ganan salarios 40% más altos que las mujeres que se desempeñan en otras faenas agrícolas. Un caso similar es el del sector frutícola exportador de Chile.

En el Capítulo 4, Contreras, Puentes y Rau examinan las consecuencias de la globalización en la mujer trabajadora chilena durante las dos últimas décadas. Abordar estos temas para el caso chileno es particularmente pertinente, dado que el país ha vivido dos procesos distintos de apertura comercial, uno acelerado entre 1974 y 1979, y otro más gradual entre 1984 y 1992. Además, la economía chilena también ha experimentado un rápido crecimiento desde mediados de la década de los ochenta, que ha permitido que el producto per cápita se duplicara durante ese período.

En este contexto, ¿cuáles han sido los efectos de la liberalización del comercio y de la cuenta de capitales en las condiciones a las que se enfrenta la mujer chilena en el mercado laboral? Para abordar estas inquietudes, Contreras y sus colegas examinan diferencias salariales, tasas de participación, tipo de inserción laboral y cambios en la demanda de mano de obra femenina. La primera pregunta que se formulan es si existe alguna relación entre el aumento relativamente bajo y más reciente de la participación de la mujer en la fuerza laboral durante los años ochenta y noventa y el proceso de liberalización económica que Chile ha experimentado. Sobre la base de dos medidas distintas de apertura comercial –tarifas promedio e índice de liberalización– establecen que el proceso tuvo un efecto leve pero negativo en la tasa de participación laboral femenina en el mercado de trabajo. Durante el primer período de liberalización, la tasa de participación se redujo en 1,5%, mientras que durante el segundo lo hizo en un 0,2%.

Al examinar el efecto de la liberalización comercial en la brecha salarial de género en Chile, Contreras, Puentes y Rau muestran que el grado de apertura económica no afecta a los potenciales comportamientos discriminadores por parte de los empleadores en la fijación de

salarios. Estos resultados contrastan con los de Artecona y Cunningham (2002), cuando observaron los efectos de la apertura comercial en la brecha salarial de género en el sector manufacturero urbano en México. Usando una metodología diferente hallaron evidencia débil de que la reducción de las barreras comerciales indirectamente conducía a una disminución en la discriminación.

Por último, en el capítulo se estudia la relación entre los cambios en el tipo de inserción en el mercado laboral y la apertura comercial. Los autores concluyen que el trabajo de tiempo parcial tanto masculino como femenino ha disminuido en Chile en términos porcentuales cuando se compara con el total de trabajadores. Una pequeña parte de la reducción en el trabajo femenino de tiempo parcial se puede atribuir a la liberalización comercial y de la cuenta de capitales. Sin embargo, la reducción ha sido mayor para los hombres, dado que las mujeres que trabajan tiempo parcial han aumentado su participación en relación con todos los trabajadores de tiempo parcial.

### **Las reformas de la seguridad social no son neutras en materia de género**

Los responsables de la formulación de políticas deben prestar atención al impacto diferencial que las normas que rigen el mercado laboral y la protección social pueden tener en hombres y mujeres. Un ejemplo interesante del impacto de los cambios de política en el bienestar de las mujeres es el de la reforma del sistema de pensiones en Chile, analizado por Alejandra Cox Edwards en el Capítulo 9. Al observar el efecto macroeconómico de las reformas a la seguridad social en los ámbitos individual y del hogar, la autora ofrece un sólido argumento que generalmente se pierde en la discusión sobre los beneficios y costos de las reformas de los sistemas de pensiones, y es que sus efectos en el mercado laboral no están homogéneamente distribuidos entre los trabajadores. De hecho, los efectos son más pronunciados para ciertos grupos de trabajadores dependiendo de sus salarios promedio y patrones de empleo según el género, las categorías de escolaridad y la expectativa de vida. Algunas de las características claves del diseño de los sistemas de pensiones pueden tener fuertes implicaciones cuando se calculan las cotizaciones de las mujeres.

El capítulo de Edwards hace dos contribuciones importantes. Primero, ofrece una panorámica de los factores que determinan las diferencias de género en los logros que se obtienen al sustituir los sistemas de pensiones tradicionales por jubilaciones basadas en cotizaciones definidas. Segundo, analiza los efectos de la reforma del sistema de pensiones

chileno de 1981 en el empleo femenino en el sector formal. De allí surgen dos hallazgos interesantes: 1) las cotizaciones de las mujeres a la seguridad social aumentaron cuando los beneficios se ligaron a sus contribuciones, y 2) existen diferencias significativas en los efectos registrados entre las mujeres de distintos grupos de escolaridad, estado civil e inserción en la fuerza laboral. Las mujeres con menos estudios, que bajo el viejo sistema pagaban altos gravámenes, exhiben el mayor aumento en la tasa de cotizaciones de las pensiones.

### **Funciones de género en la esfera doméstica**

Los cambios en la esfera doméstica no se han producido al mismo ritmo del aumento de la participación laboral de la mujer en el mercado de trabajo. Las funciones tradicionales de género están profundamente enraizadas en América Latina, aun entre los sectores más escolarizados. No obstante sus nuevos papeles dentro de la fuerza de trabajo, las mujeres continúan asumiendo responsabilidades mucho mayores que las de los hombres en el cuidado de los niños y de la familia. Las normas de género imponen limitaciones a la participación de las mujeres en el mercado laboral o en la toma de decisiones y restringen su movilidad, independencia y productividad. Si bien es cierto que tanto mujeres como hombres pueden intentar seguir el mismo camino en el mercado laboral, lo que sucede en el hogar condiciona lo que la mujer hace en el lugar de trabajo.

Algunos estudios de caso realizados en la región muestran que los cambios dentro de la familia han sido muy lentos. En ciertas instancias, esto ha causado un incremento de la violencia contra la mujer y en su carga laboral cuando tiene que combinar el trabajo remunerado con los oficios domésticos y la crianza de los hijos (Arraigada, 2001).

Como lo señala Benería en el Capítulo 3, la participación primordial de la mujer en las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños continúa siendo una fuente de vulnerabilidad para ella, no sólo porque se trata de trabajo no remunerado sino también porque limita su movilidad y su autonomía en lo que se refiere al diseño de estrategias para el mercado laboral. Los esfuerzos por analizar y estimar el trabajo no remunerado y sus consecuencias en la participación de la mujer en la producción remunerada no se han traducido lo suficientemente en acciones y políticas prácticas.

Las normas de género afectan la adquisición de capital humano, las oportunidades y las decisiones de participar en el mercado de trabajo, así como las negociaciones sobre la división del trabajo doméstico y el control de los recursos. El cambio de las normas sociales sobre

masculinidad y feminidad puede ser un proceso lento que requiere acciones tanto en la esfera pública como en la privada, a través del sistema educativo, los medios de comunicación, la familia y el grupo social (Wainerman, 2003).

Las mujeres han realizado avances significativos durante las últimas dos décadas. Sin embargo, el campo de juego menos nivelado es el del hogar. Para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, el desafío más grande será romper los estereotipos y prestar atención a las perspectivas de género en la política pública.

### **Más allá de los promedios**

Como lo muestran la mayoría de indicadores sociales en América Latina y el Caribe, la participación de la mujer en el mercado laboral no es homogénea ni mucho menos, y sus diferencias entre los distintos grupos son muy marcadas. Si de este trabajo surge una conclusión clara es que el progreso alcanzado por las mujeres no es uniforme y que depende de los niveles de ingreso, educación, raza y origen étnico.

Cuando consideramos las tasas de participación en el mercado laboral para un amplio espectro de mujeres (entre 15 y 64 años de edad en áreas tanto urbanas como rurales), observamos una amplia varianza: desde 40% en Nicaragua y la República Dominicana, hasta más del 60% en El Salvador y Uruguay.

Más aún, *dentro de los propios países* se presentan marcadas diferencias entre mujeres ricas y pobres, blancas y negras, indígenas y no indígenas. La región de América Latina y el Caribe se ha hecho acreedora de la dudosa distinción de tener el nivel más alto de desigualdad en el mundo, una característica que se refleja claramente en el mercado laboral. Tal y como se mencionó previamente, la educación, la fecundidad, el ingreso del cónyuge y la productividad son todos factores que determinan la participación de la mujer en la fuerza laboral. Sin embargo, tales factores no están igualmente disponibles para las mujeres pertenecientes a diferentes segmentos de ingreso u origen étnico. Las mujeres que devengan los ingresos más elevados tienen un mayor nivel de educación, menos hijos, tienden a casarse con hombres que devengan salarios altos y viven en casas con acceso a todos los servicios públicos. Por otra parte, las mujeres pobres, indígenas o afrodescendientes tienen niveles inferiores de escolaridad, tasas de fecundidad más altas y tienden a carecer de servicios de electricidad y agua, lo que hace que las labores relacionadas con la cría de los hijos y las responsabilidades del hogar les tomen más tiempo. En consecuencia, su capacidad y su decisión de vincularse al trabajo remunerado reflejan y perpetúan tales desigualdades.



El problema del empleo precario se torna aún más evidente cuando evaluamos la situación de la población femenina indígena o afrodescendiente. Análisis de encuestas de hogares comparativas en Perú muestran que sólo un 4% de las mujeres trabajadoras indígenas está cubierto por la seguridad social, comparado con el 19% de las mujeres no indígenas y el 26% de los trabajadores no indígenas de sexo masculino. La situación en Brasil es similar para los afrodescendientes: el 41% de las trabajadoras de raza negra están cubiertas por la seguridad social, comparado con el 57% de las trabajadoras blancas y el 60% de los trabajadores blancos de sexo masculino (Duryea y Genoni, 2004).

La experiencia latinoamericana demuestra claramente que las mujeres pueden progresar en el mercado laboral. Sin embargo, en el mundo del trabajo, al igual que en otras esferas de la vida, las mujeres pobres y socialmente excluidas se enfrentan a un mayor número de limitaciones. Las mujeres ricas y mejor educadas que no pertenecen a grupos que enfrentan discriminación racial o étnica han avanzado mucho más. El desafío de ahora en adelante es entonces ampliar esas oportunidades a todas las mujeres.

## Referencias

- Anker, R. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Arraigada, I. 2001. *Familias latinoamericanas: Diagnóstico y políticas públicas en los inicios del nuevo siglo*. CEPAL, División de Desarrollo Social, Serie Políticas Sociales No. 57.
- Artecona, R. y Cunningham, W. 2002. "Effects of the Trade Liberalization on the Gender Gap in Mexico". *Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper No. 21*. Washington, DC: Banco Mundial.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 1998. *América Latina frente a la desigualdad. Informe de Progreso Económico y Social 1998*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina. Informe de Progreso Económico y Social 2004*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Buvinić, M. 1998. "The Costs of Adolescent Childbearing: Evidence from Chile, Barbados, Guatemala and Mexico". *Studies in Family Planning*. 29 (2): 201-209.

- Buvinić, M., Giuffrida, A. y Glassman, A. 2002. "Gender Inequality in Health and Work: The Case of Latin America and the Caribbean". *Technical Paper Series, SOC-128*. Sustainable Development Department. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 1995. *Panorama Social 1995*. Santiago de Chile: CEPAL.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Panorama Social de América Latina 2000-2001*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Duryea, S. y Genoni, M. E. 2004. "Origen étnico, raza y género en los mercados de trabajo de América Latina". En: M. Buvinić, J. Mazza y J. Pungiluppi, con R. Deutsch, editores. *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Duryea, S., Jaramillo, O. y Pagés, C. 2003. "Latin American Labor Markets in the 1990s: Deciphering the Decade". Labor Markets Policy Brief Series of the IDB Sustainable Development Department, Social Development Division. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Duryea, S. y Szekely, M. 1998. "Labor Markets in Latin America: A Supply-Side Story". *IDB Working Paper No. 374*. Research Department. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Engle, P. 1993. "Influences of Mothers' and Fathers' Income on Children's Nutritional Status in Guatemala". *Social Science and Medicine*. 37 (11): 1303-1312.
- Handa, S. 1994. "Gender, Headship and Intrahousehold Resource Allocation". *World Development*. 22 (10): 1535-47.
- Newman, C. 2002. "Gender, Time Use and Change: The Impact of the Cut Flower Industry in Ecuador". *The World Bank Economic Review*. 16 (3).
- Quisumbing, A. y Maluccio, J. 2003. "Resources at Marriage and Intrahousehold Allocation: Evidence from Bangladesh, Ethiopia, Indonesia, and South Africa". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 65 (3): 283-327.
- Saavedra, J. 2003. "Labor Markets during the 1990s". En: P. Kuczynski y J. Williamson, editores. *After the Washington Consensus: Restarting Growth and Reform in Latin America*. Washington, DC: Institute for International Economics.
- Thomas, D. 1991. "Like Father, Like Son: Gender Differences in Household Resource Allocations". Yale Economic Growth Center Discussion. Paper No. 619. New Haven: Yale University.

- Thomas, D. y Strauss, J. 1997. "Health and wages: evidence of men and women in urban Brazil". *Journal of Econometrics*. 77 (1):159-185.
- Wainerman, C. 2003. *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF, Fondo de Cultura Económica.

*Página en blanco a propósito*

SEGUNDA  
PARTE



# Globalización y trabajo femenino

*Página en blanco a propósito*

# 2

## La mujer en el mercado de trabajo: los extraordinarios años noventa en América Latina

*Suzanne Duryea  
Alejandra Cox Edwards  
Manuelita Ureta*

No obstante las amplias reformas promulgadas en América Latina durante la última década, un débil desempeño macroeconómico –el coletazo final de la crisis de la deuda de los años ochenta– ha contribuido a la persistencia de niveles de pobreza y desigualdad.<sup>1</sup> Sin embargo, al observar más de cerca los años noventa se notan cambios considerables e incluso extraordinarios para la mujer con respecto a sus resultados en el mercado laboral. Con notables salvedades, muchas de las tendencias de la década la favorecen. Este capítulo ilustra los diferentes patrones de la participación del trabajo femenino en países de América Latina y el Caribe e indaga sobre los factores determinantes que subyacen a estos patrones desde varias perspectivas.

---

<sup>1</sup> Una década de estancamiento seguida por una leve recuperación en los años noventa condujo a un crecimiento del PIB per cápita real de medio punto por año entre 1980 y 1998. El Cuadro 2.A.1 que aparece en el Apéndice resume las tendencias del crecimiento per cápita para los años ochenta y noventa. Para un análisis detallado de las reformas latinoamericanas, véase Lora y Panizza (2000).

### Investigaciones previas

El primer informe encaminado a establecer la situación de la mujer en América Latina y el Caribe examinaba cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1950 hasta 1980 para 15 países (Psacharapoulos y Tzannatos, 1992). Allí se establecía: 1) que la fuerza laboral femenina aumentó de 24% en los años cincuenta a cerca de 33% en los años ochenta; 2) que el incremento en la participación general de la mujer fue impulsado por las crecientes tasas de participación de las jóvenes, y 3) que la mujer no fue “atraída” hacia el empleo remunerado por el alto crecimiento económico o la escasez de mano de obra, patrón exhibido por los países industrializados en décadas anteriores.

Edwards y Roberts (1993) usaron cifras nacionales del Banco Mundial para los años setenta y ochenta con el fin de medir la variación en la participación de la mano de obra femenina en los diversos países a través del tiempo y examinaron la significación de factores contributivos relacionados con esa variación. Los autores registran que la participación de la mujer en la fuerza laboral aumentó con la urbanización, el nivel de educación (medido por la cobertura de la educación secundaria para las mujeres) y las reducciones en la fertilidad proyectada. En su intento por ligar la participación de la mano de obra femenina con diferencias presentes en las desviaciones nacionales con respecto a las tendencias del PIB per cápita, los autores establecen que los efectos cíclicos son positivos, pero disminuyen a medida que se reduce el ingreso per cápita: el coeficiente estimado se vuelve negativo a la altura de US\$846 (dólares de 1985). Dado que los ingresos per cápita de la mayoría de los países de la región superan esa cifra, esto implica que las desviaciones de las tendencias del PIB per cápita mueven la participación de la mano de obra femenina en la misma dirección, si bien la respuesta es significativamente más modesta en los países de bajos ingresos.

En un estudio más reciente, León (2000) utilizó cifras individuales de encuestas de hogares para examinar las experiencias de las mujeres en los mercados de trabajo de nueve países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Uruguay y Venezuela). El autor arguye que la participación de la fuerza laboral femenina latinoamericana alcanza su punto máximo entre el momento en que la mujer se casa y el fin de su ciclo reproductivo –entre 25 y 44 años de edad–, patrón que difiere del observado en los países desarrollados. La evidencia que presenta sugiere que durante los años ochenta y noventa, el aumento de la participación de mujeres casadas en la fuerza laboral fue más significativo que el incremento en la participación de las mujeres de 25 a 34 años de edad, de aquellas que viven con sus padres o de las



mujeres cabeza de familia. Además, León cita otro estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), cuyos hallazgos muestran que el número de hogares donde tanto el esposo como la mujer trabajan en el mercado laboral remunerado aumentó del 20% al 30% entre 1980 y 1992, y que en los casos de Colombia y Uruguay superó el 40%.

Numerosos análisis, como el de los 21 estudios de casos publicados en el volumen II de Psacharopoulos y Tzannatos (1992), han examinado cifras del nivel micro para estimar los factores determinantes de la participación de la fuerza laboral femenina. En la mayoría de las investigaciones se establece que la posibilidad de que una mujer trabaje por remuneración aumenta con la edad hasta los 45 años (controlando por fertilidad), es más elevada para las residentes urbanas (salvo en algunos países del Caribe), aumenta con la escolaridad, declina con las responsabilidades para con la familia (medida por el número de hijos menores que viven en el hogar) y está negativamente correlacionada con el ingreso y la riqueza familiar.

### **Sobre las cifras y la metodología**

Este estudio se centra en los años noventa y utiliza cifras individuales para crear y analizar agregados del mercado laboral por edad y escolaridad. Dada la amplia diversidad de las características y tendencias subyacentes en las economías latinoamericanas, el análisis no compara promedios nacionales generales sino promedios nacionales para varias categorías de escolaridad y edad.

Entre los instrumentos utilizados figura una pregunta sobre la situación laboral de los miembros de la familia durante la semana de referencia de la encuesta. El empleo se define en general como actividades de mercado, remuneradas o no remuneradas, en establecimientos formales o en empresas del hogar. Entre los participantes en la fuerza laboral figuran aquellos que estaban buscando empleo en el período de referencia, junto con los que ya se encontraban empleados. Las cifras individuales fueron agregadas a través de las categorías de edad y escolaridad, y los promedios de dichas categorías constituyen la base del análisis que aquí se presenta.

Las cifras cubren 18 países de América Latina y el Caribe y varios años por país. Para un pequeño grupo se dispone de datos para cada año, mientras que para el conjunto más grande hay información de cada dos o tres años. En un esfuerzo por englobar el mayor número posible de países se clasificaron los años noventa en tres períodos: comienzos, mediados y finales de la década. Afortunadamente se cuenta

con encuestas comparables para los tres períodos para ocho países, y para dos o tres períodos en el caso de los demás. En el Cuadro 2.A.2 del Apéndice se listan los años de las encuestas referidas como principios, mediados y finales para cada país. En el Cuadro 2.A.3 se registran los nombres de las encuestas.

### Grupos de edad

Este capítulo se centra en la población femenina en edad de trabajar, es decir, las mujeres entre 15 y 64 años de edad. En 1990 había 129 millones de mujeres en esta categoría de edad en los países de la región, cifra que se proyecta llegará a 220 millones en 2020 (Cuadro 2.1).

**CUADRO 2.1**

**Distribución de la población femenina de 15 a 64 años, por edad y año calendario**  
(en millones y porcentajes)

Distribución de la población por grupos de edad			
Año	1990	2000	2020
<b>Total (millones)</b>	<b>129</b>	<b>162</b>	<b>220</b>
<b>Grupo de edad</b>			
15-29	47,62	43,81	35,23
30-45	30,85	32,75	32,90
46-59	17,41	19,27	25,66
60-64	4,13	4,17	6,21

Las mujeres más jóvenes de este grupo, es decir aquellas entre 15 y 29 años de edad, son muy heterogéneas en términos de matrícula escolar, participación en la fuerza de trabajo y estado civil. Por consiguiente es mejor orientar un análisis de participación en la fuerza laboral para este grupo de edad a nivel micro. Las mujeres entre 30 y 45 años por lo general están tratando de equilibrar sus responsabilidades familiares con las oportunidades laborales. Este balance está fuertemente afectado por la tasa general de fecundidad de las cohortes de nacimiento examinadas. Es probable que las mujeres entre 46 y 59 años tengan menos responsabilidades relacionadas con el hogar y que ingresen o reingresen en el mercado de trabajo. Sus salarios de reserva son función de sus activos, incluyendo los del hogar, y sus salarios de mercado varían con su escolaridad y experiencia previa en el mercado de trabajo. Es así como las tasas de participación de las mujeres entre 30 y 45 años de edad posiblemente afectan 15 años antes a las de las mujeres de 46 a 59 años de edad, si todo lo demás se mantiene constante.

Nótese que el peso relativo de cada uno de estos grupos de edad en la población femenina de la región está cambiando significativamente: en los años noventa las mujeres de 46 a 59 años representaban el 17% del total de la población femenina y se predice que representarán el 26% en 2020.

### Grupos de escolaridad

La escolaridad se divide en seis categorías: ninguna, primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa y post-secundaria. En el Cuadro 2.2 se compara el logro escolar a lo largo de cuatro generaciones de mujeres para principios y finales de los años noventa. Las dos primeras columnas de cifras a la izquierda se refieren a mujeres de 30 a 45 años que residen en áreas urbanas. Las otras dos columnas corresponden a mujeres en las cohortes de nacimiento tempranas, entre los 46 y los 59 años de edad. Es de esperar que estas últimas tengan niveles inferiores de logros educativos, no sólo porque nacieron en un período anterior, sino porque en este grupo se incluye, además, población rural. Evidentemente ha habido una expansión importante del logro educativo para las mujeres de la región.

**CUADRO 2.2**

**Porcentaje de mujeres con algún grado de escolaridad secundaria o superior, por grupo de edad y período (países seleccionados)**

País	Mujeres urbanas de 30 a 45 años		Todas las mujeres de 46 a 59 años	
	Comienzo de los noventa	Finales de los noventa	Comienzo de los noventa	Finales de los noventa
Brasil	53,2	65,7	22,5	32,8
Chile	77,8	85,5	47,7	56,1
Colombia	64,2	69,5	25,5	33,6
Costa Rica	64,8	70,2	24,1	29,3
Honduras	39,4	42,3	12,0	13,4
Panamá	75,9	82,5	37,5	47,2
Uruguay	65,8	71,4	39,9	52,2
Porcentaje	63,0	69,6	29,9	37,8

### Urbano vs. nacional

Algunas de las encuestas tienen cobertura nacional y muchas cobertura urbana. Por lo tanto, este análisis agrupa los indicadores de país según este criterio.

### Panorama de la situación de la mujer en el mercado de trabajo

Comenzamos por examinar el nivel y los cambios en la participación de la mujer en la fuerza laboral, la razón de empleo y su composición por sector, y los salarios relativos.

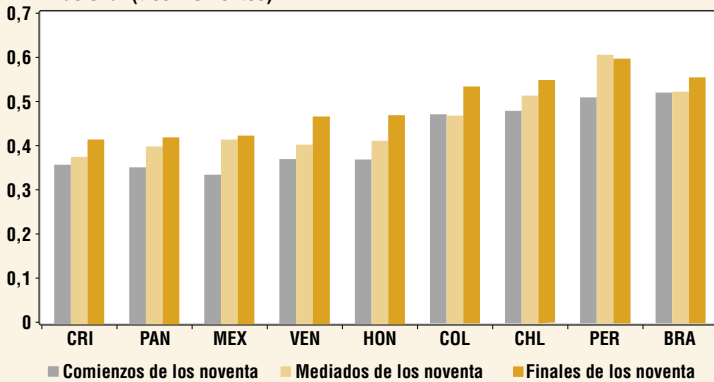
## Aumento acelerado y secular en las tasas de participación femenina en la fuerza laboral en los noventa

Las cifras comparables de encuestas nacionales de 14 países muestran un aumento acelerado y secular en las tasas de participación. Mientras que el rango de participación promedio para la población femenina en edad de trabajar (de 15 a 64) osciló entre 35% y 70% a principios y finales de los años noventa, la razón de participación por país aumentó

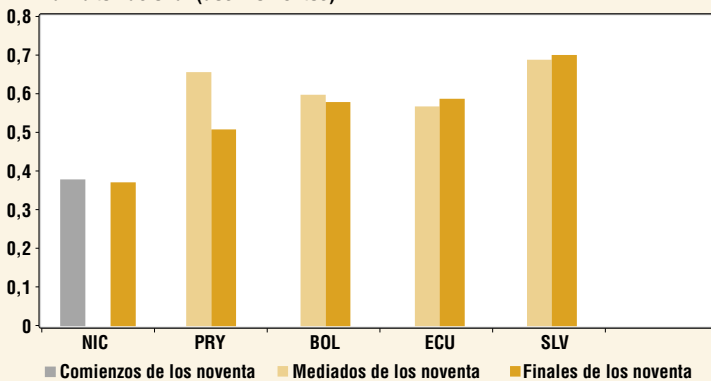
**GRÁFICO 2.1**

### Aumento de las tasas de participación de la mujer

**Tasas de participación en la fuerza laboral para mujeres de 15 a 64 años, nacional (tres momentos)**



**Tasa de participación en la fuerza laboral para mujeres de 15 a 64 años, ámbito nacional (dos momentos)**



*Nota:* En el diagrama superior figuran nueve países de los cuales se dispone de información basada en cifras nacionales para tres momentos (véase el Cuadro 2.A.2 del Apéndice). El diagrama inferior contiene cinco países de los cuales se dispone de información basada en cifras nacionales para dos momentos. Los otros cuatro países carecen de cifras o series cronológicas nacionales.

en ocho casos, se mantuvo relativamente constante en cuatro y decayó únicamente en uno.

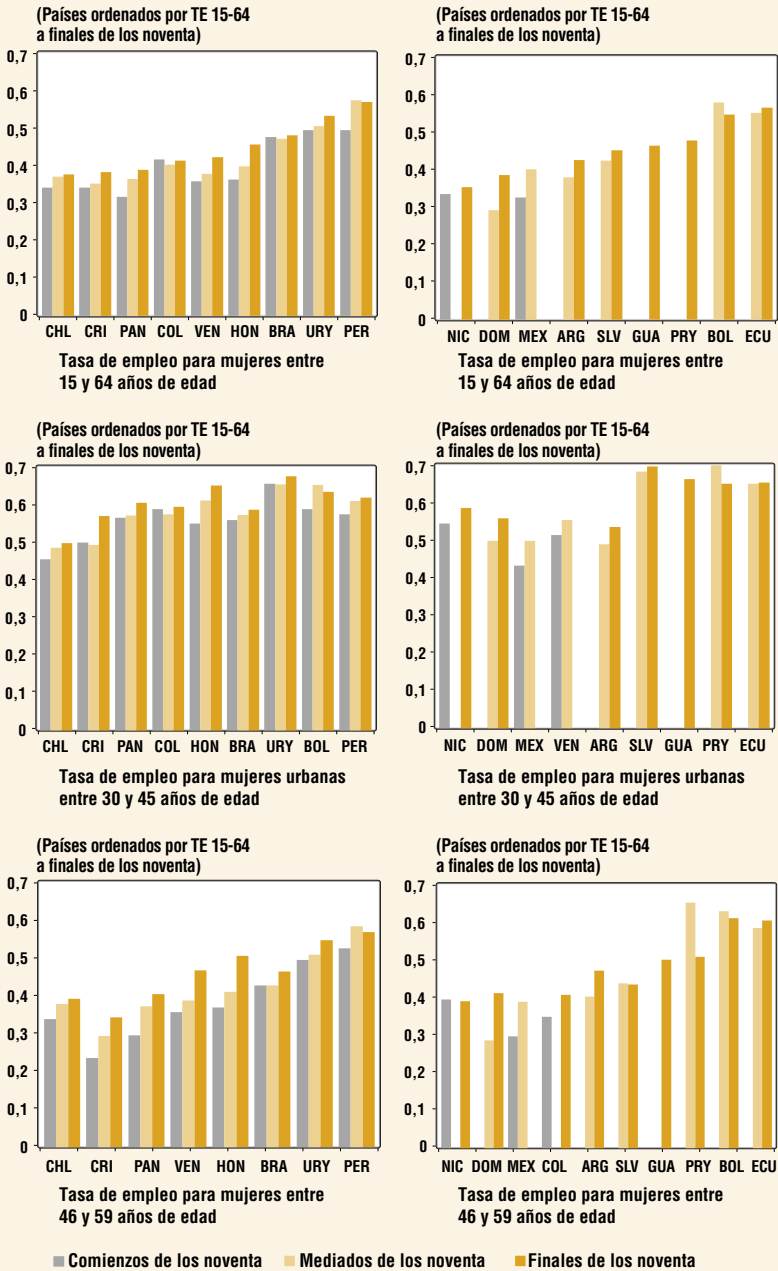
Los dos diagramas del Gráfico 2.1 presentan las tasas de participación laboral para las mujeres de 15 a 64 años por país y período. El diagrama superior tiene tres momentos de información por país (comienzos, mediados y finales de los años noventa), mientras que el inferior sólo tiene dos momentos debido a la carencia de la información requerida. Los nueve países para los cuales se cuenta con encuestas de hogares casi anuales (que por lo general se consideran comparables a través del tiempo) muestran una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral durante la década, con tasas que se han elevado casi en 10 puntos porcentuales en los casos de México, Venezuela y Honduras. Para los países que aparecen en el diagrama inferior sólo se cuenta con encuestas realizadas no muy sistemáticamente y es posible que sean menos comparables a través del tiempo. Nótese que la participación femenina en la fuerza de trabajo en Paraguay decayó significativamente entre 1995 y 1998.

Durante los años noventa, las tasas de desempleo aumentaron por lo general para todos los sectores de la población. Sobre la base de la misma muestra de países del Gráfico 2.1, pero analizando la participación de las mujeres que se encuentran empleadas, se deduce que, para la mayoría de los países, el incremento de las tasas de participación femenina en la fuerza laboral no se debe a aumentos en el desempleo sino más bien a la expansión de la proporción de mujeres que participa activamente en el mercado laboral remunerado. Con el propósito de establecer que estos cambios reflejan modificaciones de comportamiento y no simplemente cambios de composición en la estructura de edad o región de residencia, en el Gráfico 2.2 se muestran cambios en las tasas de empleo para la muestra general de mujeres entre 15 y 64 años de edad y para grupos más homogéneos: mujeres entre 30 y 45 años que residen en áreas urbanas, y mujeres entre 46 y 59 años en el ámbito nacional.

Los seis diagramas del Gráfico 2.2 presentan las tasas de empleo para grupos de edad dados, por país y por momento. Los diagramas de la izquierda tienen información para los tres momentos por país (comienzos, mediados y finales de los años noventa), mientras que los tres de la derecha exhiben datos para dos momentos por país. Brasil y Uruguay muestran pequeños incrementos en las tasas de empleo para las poblaciones en edad de trabajar, si bien se observa una expansión notoria para las mujeres entre 46 y 59 años de edad. Lo más probable es que estos dos países hayan vivido una ampliación en la escolaridad secundaria y terciaria que mantuvo a una fracción mayor de mujeres entre 15 y 29

**GRÁFICO 2.2**

**Aumento de la proporción del empleo por edad**



© Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados. Visite nuestro sitio Web para obtener más información: www.iadb.org/pub

años por fuera de la fuerza de trabajo. La proporción del empleo entre las personas de 30 a 45 años aumentó a lo largo de los años noventa en todos los países, salvo en aquellos donde se había mantenido por encima del 60% a comienzos de la década, a saber, Colombia, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Uruguay.

Al examinar la proporción del empleo para las mujeres de 46 a 59 años se observa una expansión significativa en las tasas de ocupación. Para comprender las fuerzas que operan detrás de este aumento en la participación, es útil pensar en estos tres momentos como ventanas a través de las cuales se ven tres cohortes diferentes, aunque parcialmente sobrepuestas, de mujeres de 46 a 59 años. Es probable que un aumento en las tasas promedio de empleo sea impulsado por una combinación de tasas más altas de participación entre cohortes más recientes de nacimiento de mujeres entre 46 y 59 años en el momento de la encuesta, y un aumento en la permanencia en el mercado laboral entre las mujeres de ese grupo de edad.

El crecimiento de la participación en la fuerza de trabajo y de las tasas de ocupación es particularmente importante en las mujeres de 46 a 59 años, pues en estas edades tienen menores responsabilidades derivadas de la maternidad y crianza de los hijos que las mujeres más jóvenes.

### **Aumento de los salarios de la mujer en relación con los del hombre**

Cuando examinamos los salarios relativos a lo largo de los años noventa, nos centramos en los ocho países cuyas cifras disponibles permiten una evaluación más cuidadosa de las tendencias presentes. De nuevo se toma a toda la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años de edad) y dos subcategorías de edad. Los salarios femeninos equivalen, en promedio, al 80% de los masculinos, y esta proporción aumentó por lo general durante los años noventa, salvo en Honduras y Perú, donde la relación salario femenino/masculino cayó, y en Costa Rica, donde también disminuyó a principios de la década y se recuperó un tanto hacia finales de la misma.

Al representar gráficamente la razón salarial para la mujer urbana entre 30 y 45 años, y de todas las mujeres entre 46 y 59 años, se observa la ausencia de un patrón sistemático para los salarios relativos de las mujeres de 30 a 45 años. Sin embargo, los salarios relativos para las mujeres de 46 a 59 años aumentan en casi todos los casos.

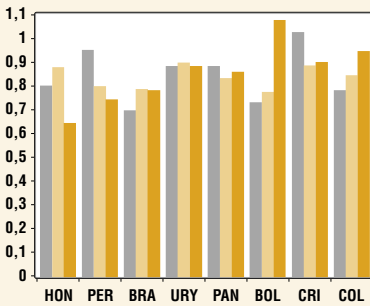
### **Acceso a trabajos de calidad**

La existencia de tasas de ocupación más elevadas para las mujeres podría derivarse fundamentalmente de los incrementos en el empleo en el sector informal, donde predominan los bajos salarios. Si ese fuera

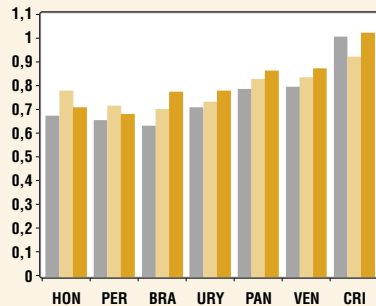
el caso para la región de América Latina y el Caribe, entonces el crecimiento mencionado debería ser motivo de preocupación. Un escenario posible es que la mujer esté siendo “empujada” hacia la fuerza de trabajo remunerada en un esfuerzo por complementar los ingresos cada vez menores del hogar. Un panorama menos gris sería que la mujer estuviera siendo “atraída” hacia la fuerza laboral por la existencia de oportunidades, tal y como se vio en la experiencia de las mujeres en Estados Unidos. A continuación se describe brevemente este problema mediante un examen de los niveles y tendencias de las tasas de empleo por cuenta propia para las mujeres.

**GRÁFICO 2.3**

**Razón de salarios por hora mujer/hombre**

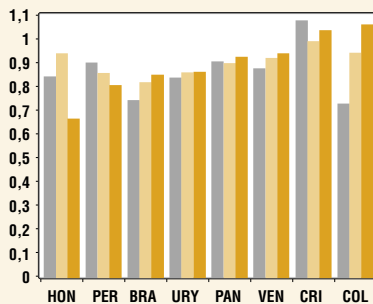


Razón de salario mujer/hombre para trabajadores urbanos entre los 30 y los 45 años de edad



Razón de salario mujer/hombre para trabajadores urbanos entre los 46 y los 59 años de edad

■ Comienzos de los noventa ■ Mediados de los noventa ■ Finales de los noventa



Razón de salario mujer/hombre para trabajadores urbanos entre los 15 y los 64 años de edad

■ Comienzos de los noventa ■ Mediados de los noventa ■ Finales de los noventa

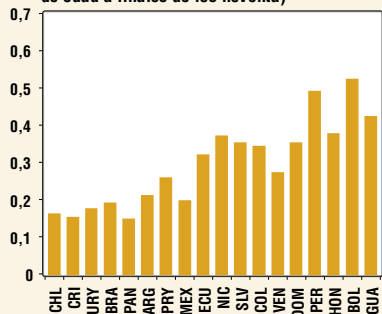


El Gráfico 2.4 presenta la fracción de mujeres que trabaja por cuenta propia y que no emplea a otras personas en su negocio a finales de los años noventa. El diagrama inferior representa las cifras correspondientes a las mujeres de 15 a 64 años para los 18 países de la muestra. Éstos se encuentran ordenados por la tasa de empleo femenino por cuenta propia para ese grupo de edad. Los dos diagramas superiores repiten el ejercicio para mujeres entre los 30 y los 45 años de edad que residen en áreas urbanas (izquierda) y para todas las mujeres de 46 a 59 años (derecha). Los dos diagramas superiores repiten el orden en que aparecen los países en el diagrama inferior.

**GRÁFICO 2.4**

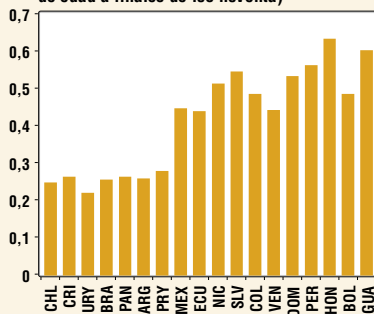
**Porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, por grupo de edad y país, finales de los noventa**

(Países ordenados por tasa de empleo por cuenta propia de mujeres entre 15 y 64 años de edad a finales de los noventa)

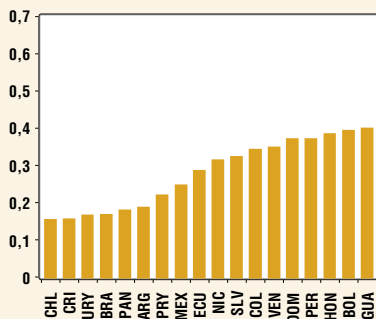


Porcentaje de mujeres trabajadoras urbanas entre 30 y 45 años que trabajan por cuenta propia

(Países ordenados por tasa de empleo por cuenta propia de mujeres entre 15 y 64 años de edad a finales de los noventa)



Porcentaje de mujeres trabajadoras entre 46 y 59 años de edad que trabajan por cuenta propia



Porcentaje de mujeres trabajadoras entre 15 y 64 años de edad que trabajan por cuenta propia

Como se ha visto con todas las demás características de las mujeres en los países de la región, el rasgo que más llama la atención en los tres diagramas es el amplio rango de valores que se observa a través de los países. Entre las mujeres de 15 a 64 años de edad, las de Chile presentan las tasas más bajas de empleo por cuenta propia: cerca del 15%. En el extremo opuesto de la distribución están las mujeres guatemaltecas, cuyas tasas de empleo por cuenta propia ascienden al 40%.

Con excepción de Bolivia, hay un patrón común a todos los países: las mujeres de 46 a 59 años muestran las tasas más altas de empleo por cuenta propia, muy por encima de los otros grupos. Nótese que en la mayoría de los países examinados, este grupo de edad también exhibe los incrementos más altos en cuanto a su participación en la fuerza laboral. Son varias las explicaciones posibles. El empleo por cuenta propia por lo general requiere capital de trabajo. Es probable que las mujeres mayores hayan tenido tiempo para ahorrar, o lograr acceso al crédito porque son dueñas de propiedades que pueden utilizarse como garantía. En un escenario así, el hecho de que haya tasas elevadas de trabajo por cuenta propia no debe ser motivo de preocupación.

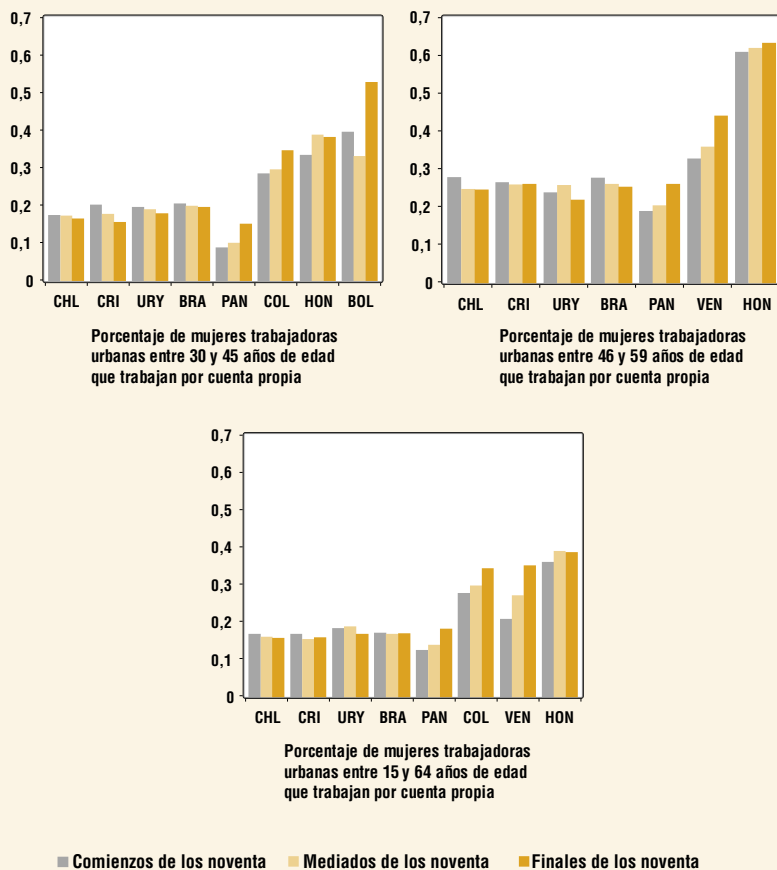
Una explicación alternativa es que las mujeres mayores tienen niveles de escolaridad significativamente inferiores y por lo tanto su acceso al sector formal es menor que el de las mujeres más jóvenes. En tal caso, es probable que las mujeres que trabajan por cuenta propia sean trabajadoras “marginales”, pero la situación se corregirá a medida que los niveles de educación continúen mejorando. Esto significa que las tasas de empleo por cuenta propia declinarán a través del tiempo a medida que las cohortes de mujeres mayores se jubilen.

Ahora concentraremos nuestra atención en las tendencias de las tasas de empleo por cuenta propia. En el Gráfico 2.5 se representan las tasas de los ocho países para los cuales se tienen datos correspondientes a comienzos, mediados y finales de los años noventa. En la parte inferior del diagrama se representan las tasas para las mujeres de 15 a 64 años, ordenando los países según las tasas observadas hacia finales de la década en cuestión. En los dos diagramas superiores se representan las tasas de empleo por cuenta propia para las mujeres de 30 a 45 años que residen en áreas urbanas (izquierda) y para todas las mujeres de 46 a 59 años (derecha).

Con excepción de Panamá, el diagrama para mujeres de 15 a 64 años muestra que durante los años noventa las tasas de empleo por cuenta propia cayeron en aquellos países donde ya eran bajas, y subieron en aquellos donde ya eran altas a comienzos de la década. Las diferencias en las tasas de empleo femenino por cuenta propia en los países se han magnificado a través del tiempo.

**GRÁFICO 2.5**

**Porcentaje de mujeres que trabajan por cuenta propia, por grupo de edad y país, finales de los noventa**



El mensaje principal del Gráfico 2.5 es que la tasa global de empleo por cuenta propia para las mujeres, esto es, para todas aquellas entre los 15 y los 64 años de edad, no se incrementó durante la década de los noventa en cuatro de los ocho países, permaneció casi igual en Honduras, mientras que se elevó en Colombia, Panamá y Venezuela. Es así como el aumento generalizado en las tasas de participación en la fuerza de trabajo a lo largo de este período no estuvo acompañado de incrementos generalizados en las tasas de empleo por cuenta propia en la mayoría de los países que configuran la muestra utilizada.

## PIB y participación de la mujer en la fuerza laboral

¿Es el aumento en la participación de la mano de obra femenina una tendencia a largo plazo que no se ve alterada por las condiciones macroeconómicas? En la literatura especializada que examina la relación entre la participación de la mujer y el desarrollo económico figuran los trabajos de Singh (1967), Goldin (1995) y Mammen y Paxson (2000), quienes sostienen que la relación tiene forma de U. El desarrollo económico está acompañado primero por reducciones en la participación de la mujer en la fuerza laboral a medida que la industrialización conlleva a una disminución del número de fincas o negocios familiares donde por lo general trabaja la mujer, mientras que los nuevos empleos en la manufactura naciente son por lo general ocupados por hombres.<sup>2</sup> A medida que el ritmo de la industrialización continúa y aumentan los niveles de educación de la mujer, surgen para ella oportunidades de empleo profesional y sus tasas de participación aumentan.

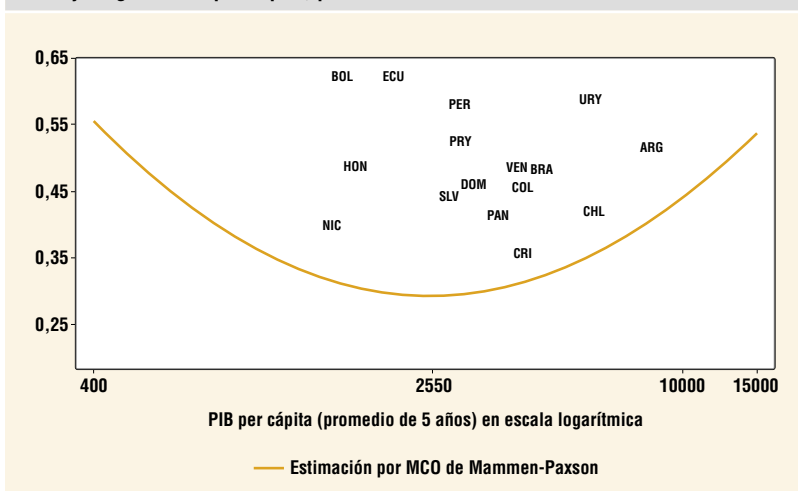
Se puede afirmar que no hay un indicador único del desarrollo económico que sea satisfactorio. Ante la carencia de una mejor opción, se seguirá aquí la práctica de Mammen y Paxson (2000) para examinar el patrón de las tasas de participación en la fuerza laboral de las mujeres entre los 46 y 59 años de edad contra el PIB de varios países de América Latina. Concentrarse en este grupo de edad produce una muestra de mujeres cuyas responsabilidades en la crianza de los hijos son mínimas o inexistentes. El Gráfico 2.6 representa las tasas de participación en la fuerza laboral contra el PIB per cápita medido en dólares de 1985. La función en forma de U que también aparece en el gráfico es la estimación por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) de Mammen-Paxson de la relación observada para 90 países. El gráfico permite entonces estimar si el comportamiento de la mujer latinoamericana coincide con el patrón que se establece para otras partes del mundo.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> El trabajo seminal de Esther Boserup (1970) examinó primero la manera en que la división sexual del trabajo en las zonas agrícolas de África cambió a medida que el desarrollo avanzaba.

<sup>3</sup> En su estimado de la función en forma de U, Mammen y Paxson utilizan las medias del PIB per cápita en intervalos de cinco años desde 1970 hasta 1985, tomadas de las Penn World Tables Mark 5.6a, donde las cifras del PIB corresponden a la serie RGDPCH, esto es, PIB per cápita real expresado en dólares constantes de 1985 (índice empalmado). Hasta donde sabemos, las series RGDPCH sólo existen hasta 1990. Por eso aquí utilizamos series del PIB según la paridad del poder adquisitivo (PPA) y las deflactamos por una serie ajustada estacionalmente, a través de un índice de precios empalmado para el PIB de Estados Unidos. Fijamos 1985 como el año de referencia, y comparamos las series resultantes con aquéllas empleadas por Mammen y Paxson. Aunque no son idénticas, las series son muy similares en términos de niveles y tendencias.

**GRÁFICO 2.6**

**Porcentaje de mujeres entre 46 y 59 años de edad en la fuerza de trabajo según el PIB per cápita, promedio 1998-1999**



No se encontró un patrón común a todos los países de la muestra, que más bien quedan clasificados en tres grupos. Primero, dados los niveles del PIB per cápita en Chile, Costa Rica y Nicaragua, las mujeres entre 46 y 59 años de edad exhiben una tasa de participación en la fuerza laboral que se ajusta a la hipótesis de Singh-Goldin. En el segundo grupo de países, constituido por Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador, Honduras, Panamá, República Dominicana y Venezuela, las tasas de participación de las mujeres son considerablemente mayores de lo que se esperaba, dado el estimado Mammen-Paxson.

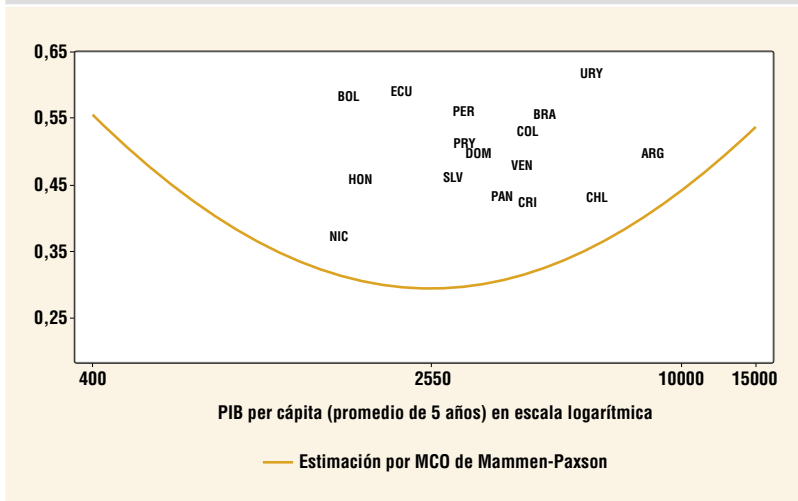
En los demás países para los cuales se dispone de cifras para finales de los años noventa –Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay–, las tasas de participación en la fuerza laboral de las mujeres de 46 a 59 años son completamente distintas del patrón sugerido por Mammen-Paxson. Las tasas de participación observadas están hasta 30 puntos porcentuales por encima de las predichas por la estimación MCO, dados los niveles del PIB per cápita de esos países. Cabe notar que, salvo en el caso de Uruguay, en estos países los sectores agrícolas son significativamente mayores que el promedio regional.

Es así como, en términos generales, para niveles dados del PIB per cápita, las mujeres de 46 a 59 años de edad en América Latina exhiben en promedio tasas de participación laboral significativamente superiores a las observadas en el resto del mundo.

Mammen y Paxson obtuvieron resultados similares cuando incluyeron mujeres más jóvenes en sus muestras. En el Gráfico 2.7 se presentan datos para una muestra de mujeres entre 15 y 64 años, con un patrón resultante tan distinto al estimado MCO de Mammen-Paxson como el que se observa en el Gráfico 2.6. Más aún, el patrón observado de tasas de participación es bastante parecido al obtenido utilizando las cifras correspondientes a las mujeres entre 46 y 59 años.

**GRÁFICO 2.7**

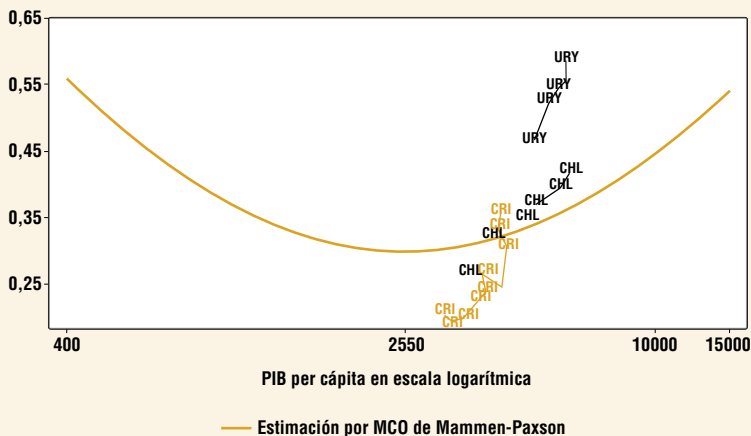
**Porcentaje de mujeres entre 15 y 64 años de edad en la fuerza de trabajo según PIB per cápita, promedio 1998-1999**



La hipótesis de Singh-Goldin predice una caída inicial, seguida por un aumento en las tasas de participación laboral a medida que crece el PIB. Este tema se examina mediante la representación gráfica de la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres de 46 a 49 años a lo largo del tiempo en aquellos países para los cuales se dispone de varias encuestas que en algunos casos se extienden hasta por dos décadas. En el Gráfico 2.8 se observa que sólo en dos países, Chile y Uruguay, el trayecto seguido por las tasas de participación a través del tiempo sugiere claramente un aumento paralelo con el crecimiento del PIB per cápita (aunque únicamente Chile muestra un trayecto y un nivel de participación que coincide con el estimado de Mammen-Paxson). En el caso de Costa Rica, el incremento sustancial en las tasas de participación observado estuvo acompañado por un crecimiento modesto del PIB per

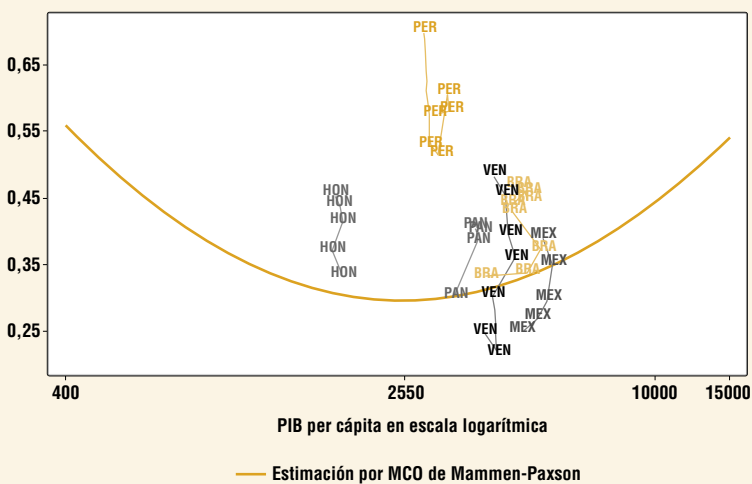
**GRÁFICO 2.8**

**Porcentaje de mujeres entre 46 y 59 años de edad en la fuerza de trabajo según PIB per cápita en Costa Rica, Chile y Uruguay, 1983-1999**



**GRÁFICO 2.9**

**Porcentaje de mujeres entre 46 y 59 años de edad en la fuerza de trabajo según PIB per cápita, 1983-1999**



cápita. Pero se trata de tres países poco corrientes. En el Gráfico 2.9 se representan gráficamente las cifras correspondientes a los demás países, y el patrón que surge es común a todos ellos y muy distinto del patrón del Gráfico 2.8.

El siguiente grupo de países –Brasil, Honduras, México, Panamá, Perú y Venezuela– comparte prácticamente el mismo comportamiento en las tasas de participación a través del tiempo: aumentos uniformes que no estuvieron acompañados por incrementos en el PIB per cápita. Es evidente que las fuerzas que actúan en la hipótesis de Singh-Goldin no logran explicar los aumentos en las tasas de participación en estos países, que por lo general exceden 20 puntos porcentuales a lo largo de casi dos décadas.

### **Aumento en la participación en la fuerza laboral sin crecimiento económico: ¿qué hay detrás de esta tendencia?**

Las decisiones relacionadas con la asignación de tiempo entre el hogar, la escuela y el mercado laboral son una función de los valores relativos que tienen estas alternativas para los individuos. Suponiendo que una mujer puede asignar su tiempo al mercado laboral, la familia o la educación, un cambio en su participación en la fuerza laboral debe estar acompañado de un cambio correspondiente en el tiempo que le dedica al hogar o a su educación. Asimismo, si un país experimenta una expansión en la educación secundaria y postsecundaria, una fracción de aquellas mujeres jóvenes que de otro modo habrían estado en casa o en la fuerza laboral estarían en el sistema educativo, lo cual causaría alguna reducción de la participación en el mercado laboral. Si este último se contrae significativamente debido a una aceleración del crecimiento económico –como la que se vio en el Este de Asia en los años ochenta–, el salario de la mujer aumenta, lo cual atrae a un mayor número de mujeres hacia la fuerza de trabajo. Si un país establece un sistema de seguridad social generoso, algunas de las mujeres que hubieran continuado trabajando podrían optar por jubilarse, lo cual resultaría en una reducción de la participación en la fuerza laboral. Si el empleo rural es más un complemento del trabajo doméstico de lo que es un trabajo en la ciudad, es probable que el crecimiento de la población urbana en relación con la rural esté acompañado por una reducción de la participación en la fuerza laboral femenina.

Existe una relación diferente entre las decisiones adoptadas con anterioridad –como por ejemplo una educación completa o el número de hijos pequeños en el hogar– y la actual participación en la fuerza laboral. Esta relación surge a través del vínculo entre los valores rela-



tivos del tiempo asignado al mercado y al hogar. Por ejemplo, si un aumento en la escolaridad resulta en un incremento del salario de la mujer en el mercado en relación con el valor del tiempo que pasa en el hogar, entonces aumentará la probabilidad de que se vincule al mercado laboral, o de que aumente el número de horas de trabajo, en caso de que ya estuviera allí. Si un shock externo aumenta el control que la mujer tiene sobre su fecundidad, como fue el caso con la introducción de la píldora,<sup>4</sup> es posible que disminuya el número promedio de hijos, lo cual probablemente causará un aumento de su participación en la fuerza laboral.

La participación agregada de la mujer en la fuerza de trabajo refleja las decisiones de toda la población. Por lo tanto, es natural que se trate de vincular este agregado con indicadores que impulsan los cambios en los salarios del mercado, o con el costo de oportunidad del tiempo en el hogar. Entre estos indicadores figuran la escolaridad, la urbanización y la fecundidad total.

Teóricamente, es de esperar que haya una relación positiva entre educación completa y participación de la mujer en la fuerza laboral, lo cual ha sido medido en los niveles agregado y micro. La escolaridad adicional sube los salarios esperados, aumentando el costo de oportunidad del tiempo asignado al hogar. Además, la teoría económica predice que a mayores niveles de escolaridad, menores serán las tasas de fertilidad deseadas. Suponiendo que el costo de controlar la fecundidad fuera insignificante, un incremento en la escolaridad aumentaría la posibilidad de participación en el empleo remunerado. Estudios comparativos entre países han mostrado que allí donde los niveles de escolaridad son más altos, y donde las tasas de fecundidad son más bajas, la participación de la mujer en la fuerza laboral es más elevada. Algunos análisis de cifras micro han mostrado que la probabilidad de que una mujer participe en la fuerza de trabajo aumenta con su nivel de escolaridad y declina con el número de hijos que vivan en su hogar, si otras variables se mantienen constantes.

<sup>4</sup> En "Career and Marriage in the Age of the Pill", Claudia Goldin y Lawrence F. Katz (2000) utilizan estadísticas demográficas para documentar que la aprobación de la píldora por parte de las autoridades federales de Estados Unidos hizo que las mujeres entraran masivamente a escuelas profesionales, pospusieran el matrimonio y se redujera radicalmente la fecundidad. El efecto, que tardó años en producirse después de la aprobación de la píldora en los años sesenta, fue de todas maneras definitivo. Así pues, "el control de las mujeres jóvenes sobre su fecundidad redujo directamente los costos que para ellas tenía comprometerse en inversiones a largo plazo en sus carreras".

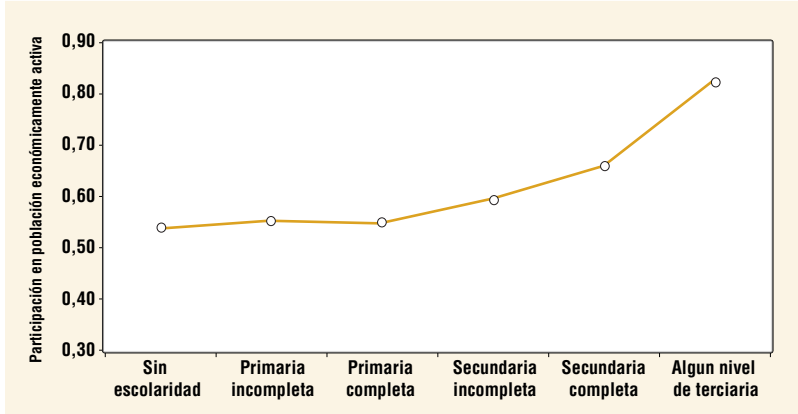
### Relación entre escolaridad y participación en la fuerza laboral

En esta sección se examinan los vínculos entre la escolaridad y las tasas de participación laboral en la región durante los años noventa, en un intento por establecer qué porción del incremento observado en esa participación se debe a mayores niveles de escolaridad femenina.

En el Gráfico 2.10 se registra el promedio simple de las tasas de participación en la fuerza laboral para 18 países de la región por niveles de escolaridad. Los promedios corresponden a mujeres entre los 30 y 45 años que residen en áreas urbanas. Para finales de los años noventa, la participación en la fuerza de trabajo era de casi 55% para las mujeres entre 30 y 45 años de edad con una educación inferior a la secundaria, 60% para aquellas con alguna educación secundaria, 65% para aquellas con la secundaria completa y más de 80% para las mujeres con educación postsecundaria.

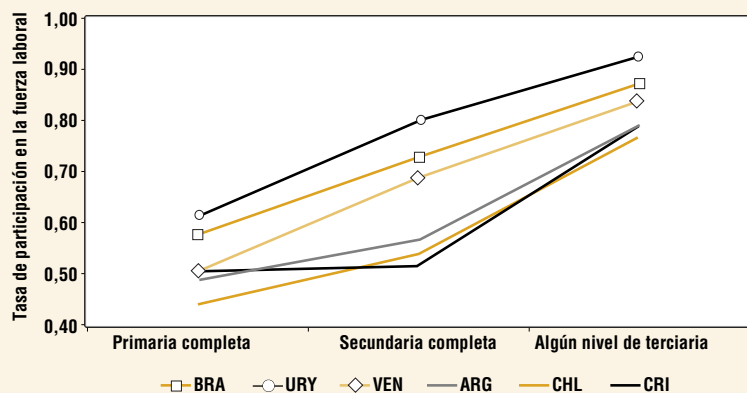
**GRÁFICO 2.10**

**Participación en la fuerza laboral por nivel de escolaridad en América Latina y el Caribe para residentes urbanas de 30 a 45 años, finales de los noventa (promedio para 18 países)**



Los promedios que se registran en el Gráfico 2.10 ocultan variaciones considerables entre los países. Como se observa en el Gráfico 2.11, en Brasil, Uruguay y Venezuela, las mujeres exhiben por lo general tasas más elevadas de participación en la fuerza laboral que sus contrapartes urbanas de Argentina, Chile y Costa Rica. Por ejemplo, las tasas de participación de las residentes urbanas de Uruguay entre 30 y 45 años que han completado alguna educación terciaria están 20 puntos porcentuales por encima de las de sus pares de Argentina. Las uruguayas que han hecho la escuela primaria completa exhiben tasas de participación superiores en 12 puntos porcentuales a las de sus homólogas de Argentina.

GRÁFICO 2.11

**Tasas de participación de las residentes urbanas de 30 a 45 años en la fuerza laboral por nivel de escolaridad en seis países**


Más aún, la escolaridad secundaria no muestra la misma relación con la participación femenina en la fuerza laboral en todos los países estudiados. En Brasil, Uruguay y Venezuela, una educación secundaria completa atrae a la mujer hacia el mercado laboral y se asocia con un aumento de 15 puntos porcentuales en la participación en la fuerza de trabajo. En el Gráfico 2.11 se puede observar que un diploma de secundaria no se traduce en grandes incrementos en las tasas de participación en países como Argentina, Chile y Costa Rica. En Argentina, las tasas de participación de las mujeres urbanas de 30 a 45 años que han finalizado la secundaria están sólo siete puntos porcentuales por encima de las de las mujeres que sólo han concluido la primaria. El gradiente escolaridad-participación es aún más plano en Costa Rica. El hecho de que la educación secundaria no se traduzca en tasas de participación más altas para las mujeres puede reflejar condiciones particulares de los mercados laborales argentino, chileno y costarricense. También puede reflejar un contexto cultural distinto para la mujer de clase media. Por último, es probable que las tasas de participación de Uruguay difieran de las de Argentina y Chile porque allá el acceso a los beneficios de la seguridad social está estrictamente basado en la experiencia laboral documentada.

No obstante las variaciones que se observan entre un país y otro, existe una amplia evidencia de que las tasas de participación son más altas entre las mujeres que han completado su educación secundaria.

Con el fin de establecer la magnitud del cambio en la composición de la escolaridad de la población femenina en edad de trabajar en la región durante los años noventa, y así estimar su contribución al aumento en las tasas de participación, en el Cuadro 2.3 se presenta una descomposición del incremento en las tasas de participación.

**CUADRO 2.3****Descomposición del cambio en las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral en países seleccionados**

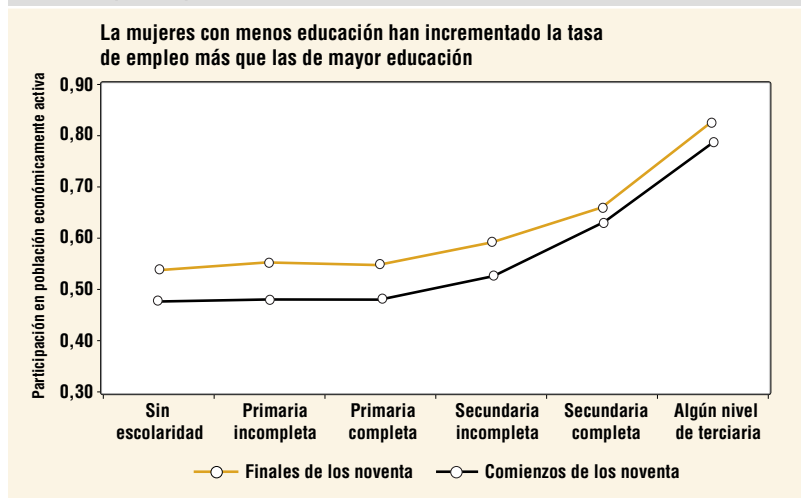
Descomposición del cambio en las tasas de participación en la fuerza laboral						
País	Participación a comienzos de los noventa	Participación a finales de los noventa	Cambios en la composición de la escolaridad ponderados por la tasa de participación de cada grupo a comienzos de los noventa	Cambio en las tasas de participación por grupo de escolaridad ponderadas por la composición de la escolaridad a comienzos de los noventa	Interacción	Cambio en la participación desde comienzos hasta finales de los noventa
<b>Mujeres de 30 a 45 años de edad en áreas urbanas</b>						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(2) – (1) = (3) + (4) + (5)
Bolivia	0,6130	0,6578	-0,0016	0,0525	-0,0060	0,0448
Brasil	0,5981	0,6519	0,0131	0,0401	0,0007	0,0538
Chile	0,4776	0,5437	0,0259	0,0436	-0,0033	0,0661
Colombia	0,6409	0,7158	0,0137	0,0637	-0,0025	0,0749
Costa Rica	0,5110	0,5913	0,0194	0,0630	-0,0021	0,0803
Honduras	0,5690	0,6677	-0,0122	0,1018	0,0091	0,0987
Panamá	0,6161	0,6410	0,0283	0,0042	-0,0075	0,0249
Uruguay	0,7038	0,7396	0,0216	0,0147	-0,0006	0,0357
Porcentaje	0,5912	0,6511	0,0135	0,0479	-0,0015	0,0599
<b>Todas las mujeres de 46 a 59 años de edad</b>						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(2) – (1) = (3) + (4) + (5)
Brasil	0,4393	0,4914	0,0117	0,0382	0,0021	0,0520
Chile	0,3455	0,4115	0,0539	0,0284	-0,0162	0,0660
Colombia	0,3624	0,4498	0,0241	0,0646	-0,0013	0,0874
Costa Rica	0,2374	0,3499	0,0192	0,0922	0,0012	0,1126
Honduras	0,3712	0,5107	0,0159	0,1265	-0,0029	0,1395
Panamá	0,3031	0,4133	0,0320	0,0761	0,0022	0,1102
Uruguay	0,5179	0,5835	0,0220	0,0427	0,0008	0,0656
Venezuela	0,3515	0,4790	0,0285	0,0949	0,0041	0,1276
Porcentaje	0,3660	0,4611	0,0259	0,0704	-0,0012	0,0951

Como se observa en el Cuadro 2.3, el aumento promedio en las tasas de participación femenina en la fuerza laboral varía por grupo de edad. La participación promedio subió de 59% a 65%, es decir, seis puntos porcentuales entre las mujeres urbanas de 30 a 45 años de edad. Una pequeña fracción de este incremento se puede explicar por el cambio en la composición de la escolaridad de la población femenina en edad de trabajar, mientras que el grueso del mismo se explica por los cambios en las tasas dentro de los grupos de escolaridad. En el panel inferior del Cuadro 2.3 se muestra la descomposición correspondiente a las mujeres de 46 a 59 años. Sus tasas de participación se elevaron en 9,5 puntos porcentuales, habiendo partido de una tasa de participación mucho más baja, equivalente al 37%. Nuevamente, el grueso de la explicación de este cambio es la rápida expansión de las tasas de participación dentro de los grupos de escolaridad.

Nótese que el aumento en las tasas de participación por grupos de escolaridad ha sido relativamente mayor para aquellos con menor escolaridad. En el Gráfico 2.12 se representa la misma relación escolaridad-participación que se muestra en el Gráfico 2.10 para finales de los años noventa, a la cual se agrega lo correspondiente a los comienzos de esa misma década, para propósitos de comparación. Es evidente que el cambio en la función de participación no es paralelo y que aparece

**GRÁFICO 2.12**

**Participación en la fuerza laboral por nivel de escolaridad en América Latina y el Caribe Promedio para 18 países**



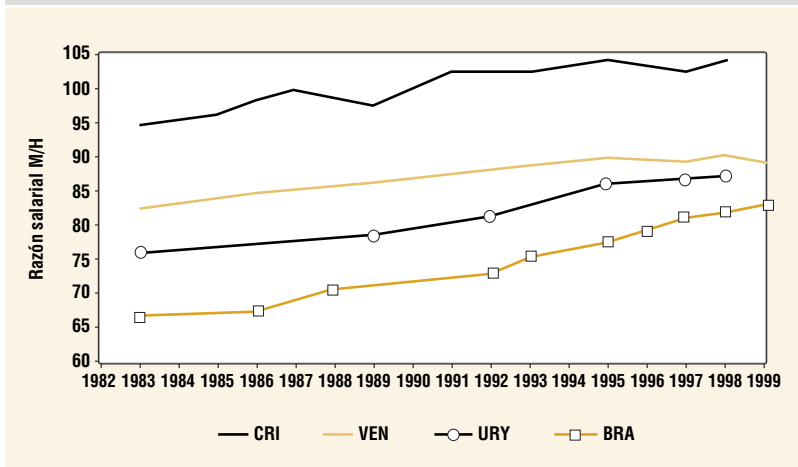
más pronunciado en el caso de los niveles inferiores de escolaridad. Estos hallazgos conducen a buscar otras fuerzas explicativas potenciales detrás de la expansión de la participación femenina en la fuerza laboral a finales de la década de los noventa. En las próximas dos subsecciones se examina la evidencia relativa a salarios de mercado y fecundidad.

### Salarios

Para algunos países como Brasil, Costa Rica, Uruguay y Venezuela hay suficientes datos que permiten examinar las tendencias de los salarios relativos a lo largo de dos décadas, tal como se muestra en el Gráfico 2.13. De los 15 países que aparecen en esta “fotografía instantánea” de los salarios relativos, Costa Rica ocupa el segundo lugar en cuanto a mayores salarios relativos para las mujeres de 15 a 64 años. Venezuela ocupa el cuarto lugar, Uruguay el séptimo y Brasil el noveno. Por lo tanto, este grupo de países representa el punto medio del segmento más elevado de la distribución. Cabe notar que la tendencia en los salarios relativos para estos cuatro países es muy parecida. En promedio, los salarios relativos sin ajustar han venido aumentando de manera continua por dos décadas.

GRÁFICO 2.13

Razón de ganancias por hora mujeres/hombres, entre 15 y 64 años de edad Suavizado, promedio móvil



Vale la pena preguntarse cuán representativos son estos países con respecto al resto de la región como un todo. Las tendencias en las diferencias salariales no ajustadas para la muestra más grande de países en

los años noventa lucen un tanto escandalosas, en especial las de aquellos países con muestras pequeñas y pocas observaciones. Asimismo, es posible que en relación con los salarios de los hombres, las remuneraciones no ajustadas de las mujeres puedan estar creciendo a través del tiempo debido a cambios de composición como los incrementos acelerados en el logro escolar de las trabajadoras. Para evaluar el cambio en la brecha salarial después de controlar por escolaridad y experiencia (potencial) se realiza una estimación en dos pasos. Primero, sobre la base de los datos micro se estima una regresión donde la variable dependiente es el logaritmo del salario y la variable independiente es un indicador para el sexo femenino, al tiempo que se controla por experiencia, experiencia al cuadrado y años de escolaridad completos.<sup>5</sup> Posteriormente se usan los coeficientes de la primera etapa como variable dependiente para estimar una segunda regresión de la brecha salarial femenina en una tendencia anual y efectos fijos por país, siendo Brasil el país omitido.<sup>6</sup>

El Cuadro 2.4 muestra que en los años noventa la brecha salarial femenina ajustada se estaba cerrando a una tasa cercana a un punto porcentual por año, de tal modo que durante la década el rezago de los salarios de las mujeres con respecto a los de los hombres pasó de 25% a 17%. Mientras que la tendencia anual para la década de los noventa es significativa en un nivel del 10%, si se expande la muestra para incluir los años ochenta se encuentran parámetros similares, estimados con mucha mayor precisión. Estos resultados sugieren que las oportunidades salariales de las mujeres con relación a las de los hombres han venido mejorando continuamente a lo largo de la década y pueden haber desempeñado un papel en atraerlas hacia la fuerza laboral.

Las implicaciones obvias del aumento de la participación y los salarios relativos son que actualmente la contribución de la mujer al ingreso del hogar es mayor, y por extensión lo es también a la economía como un todo. El caso más extremo es el de Uruguay, donde la mujer aporta casi la mitad del ingreso laboral del hogar. En la mayoría de los países de la región, las mujeres contribuyen con cerca de una tercera parte de los ingresos laborales del hogar. El Cuadro 2.5 muestra el cambio a

<sup>5</sup> El salario por hora del empleo principal es la variable dependiente, salvo en los casos de Colombia y Ecuador, para los cuales se usan los salarios por hora de todos los empleos.

<sup>6</sup> Los países considerados en las regresiones son 17, de los cuales se excluye la República Dominicana. Brasil es la categoría omitida. Si bien se incluye en el análisis, el cuadro no muestra un término constante extra. Dado que solamente se tenía una observación para la República Dominicana, y la estimación del efecto fijo requiere por lo menos dos observaciones por país, se tuvo que excluir de la muestra.

## CUADRO 2.4

## Regresiones de efecto fijo de la brecha salarial femenina

## Muestra desequilibrada de países y años

Variable dependiente: brecha salarial femenina estimada para trabajadores de 15 a 64 años de edad después de controlar por escolaridad y experiencia

	Muestra de años noventa (N = 68)			Muestra completa (N = 91)		
	Coef.	Err. estándar	t	Coef.	Err. estándar	t
<b>Constante</b>	-15,071	8,562	-1,760	-15,039	3,346	-4,490
<b>Año</b>	0,007	0,004	1,720	0,007	0,002	4,370
<b>País</b>						
Argentina*	0,226	0,061	3,740	0,251	0,048	5,250
Bolivia	0,235	0,048	4,860	0,252	0,040	6,350
Chile	0,148	0,055	2,720	0,175	0,048	3,640
Colombia	0,166	0,045	3,680	0,192	0,038	5,010
Costa Rica	0,223	0,051	4,370	0,231	0,036	6,440
Ecuador	0,008	0,070	0,110	0,034	0,063	0,540
El Salvador	-0,005	0,060	-0,080	0,021	0,054	0,390
Guatemala	0,054	0,093	0,570	0,080	0,086	0,930
Honduras	-0,137	0,051	-2,680	-0,071	0,042	-1,690
México	0,156	0,055	2,860	0,213	0,040	5,380
Nicaragua	0,248	0,070	3,550	0,274	0,063	4,340
Panamá	0,079	0,051	1,560	0,108	0,042	2,600
Paraguay	0,299	0,070	4,280	0,325	0,063	5,130
Perú	0,259	0,051	5,090	0,276	0,042	6,620
Uruguay*	0,115	0,054	2,110	0,129	0,041	3,110
Venezuela	0,122	0,070	1,740	0,176	0,042	4,200

\* Las muestras de Argentina y Uruguay son solamente urbanas.

lo largo de la década para el panel de nueve encuestas representativas del ámbito nacional empleadas en el Gráfico 2.1.<sup>7</sup> La contribución de la mujer a las rentas laborales del hogar se elevó de un promedio de 30% a principios de los años noventa a un promedio de 34% a finales de la misma.<sup>8</sup> Surgió la preocupación de que esta tendencia pudiera estar reflejando el crecimiento de los hogares de jefatura femenina. Para determinar la robustez de la estimación se confirmó que la tendencia era la misma, si se restringía la muestra a hogares con los dos cónyuges cabezas de familia presentes.

<sup>7</sup> Para este cálculo se consideran únicamente los ingresos laborales obtenidos por miembros adultos del hogar, es decir, de 18 años de edad en adelante. La proporción de los ingresos laborales totales del hogar aportados por las mujeres oscila entre el 0% y el 100% en cada uno. El estimado de país es el promedio sobre todos los hogares con ingresos laborales totales positivos.

<sup>8</sup> Si la muestra incluye las encuestas urbanas de Argentina, Bolivia y Uruguay, el aporte de lo devengado por la mujer aumenta en una cantidad similar: de 32% a 36%.



CUADRO 2.5

**Contribución de la mujer al hogar por concepto de ingreso laboral**

Encuestas nacionales				
	Años	Comienzos	Finales	Cambio
Brasil	1993, 1999	0,34	0,38	0,04
Chile	1992, 1998	0,30	0,34	0,04
Colombia	1993, 1999	0,32	0,36	0,05
Costa Rica	1993, 1998	0,27	0,30	0,03
Honduras	1992, 1999	0,27	0,35	0,08
México	1992, 1998	0,22	0,31	0,10
Panamá	1991, 1999	0,37	0,38	0,01
Perú	1991, 1997	0,30	0,29	0,00
Venezuela	1993, 1999	0,33	0,37	0,04
Porcentaje		0,30	0,34	0,04

**La educación de la mujer y el potencial de crecimiento del PIB**

En la década de los noventa muchos investigadores trataron de vincular medidas de escolaridad agregadas con productividad e ingreso nacional. Sobre la base de cifras de diversos países, la mayoría encontró que el nivel inicial de escolaridad dentro de ellos estaba relacionado con incrementos subsiguientes en el ingreso nacional. Sin embargo, no todos los estudios mostraron vínculos sólidos entre los cambios en la escolaridad y el aumento del ingreso; es más, algunos encontraron una relación empírica entre los aumentos en la escolaridad de la mujer y la desaceleración del crecimiento (Krueger y Lindahl, 2000).

¿Es posible conciliar los resultados contradictorios con respecto a la relación entre escolaridad y productividad nacional? Existen varias razones detrás de las incongruencias en las investigaciones agregadas. Una de ellas es que resulta sumamente difícil recolectar medidas comparables de escolaridad entre los países. Por ejemplo, el nivel de escolaridad clasificado como primaria completa en un país puede ser considerado como primer ciclo completo de secundaria en otro país. Los niveles de calidad promedio pueden variar significativamente. El error de medición resultante sesgaría los resultados de encontrar que las medidas agregadas de escolaridad afectan al crecimiento del ingreso (Pritchett, 1996; Barro y Sala-I-Martin, 1995).

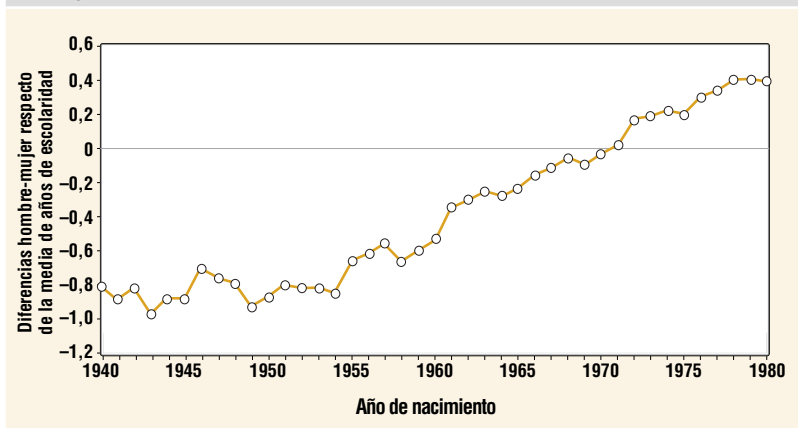
La relación entre las actividades de las mujeres y la productividad medida también puede tener alguna influencia en la incongruencia de los hallazgos agregados. Dado que el suministro de mano de obra femenina tiende a aumentar rápidamente cuando hay altos niveles de escolaridad –aunque no necesariamente en sus niveles más bajos–, algunos de sus

beneficios no se miden en los niveles inferiores de educación. Entre ellos figura la existencia de niños más saludables y con mayor nivel escolar, dado que la mujer tiende a utilizar sus incrementos de productividad dentro del hogar, si bien sus salarios de reserva aumentan en el mercado con escolaridad adicional en los niveles bajos (Lam y Duryea, 1999; Mammen y Paxson, 2000).

Sobre la base de los datos que se han recopilado se puede comenzar a perfilar un panorama sobre la manera en que evolucionarán la posición de la mujer en la fuerza laboral y su escolaridad en la próxima década. Tal y como se observó en el Gráfico 2.12, donde se muestra la relación promedio entre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo (sector informal inclusive) y niveles de escolaridad a partir de cifras para 18 países de la región, para cualquier período, una vez que la escolaridad llega al nivel secundario, la mujer tiende a ser atraída rápidamente hacia la fuerza laboral. Como se indica en el Cuadro 2.2, muchos países de la región tienen actualmente una masa importante de mujeres que completan por lo menos algún nivel de secundaria. El Gráfico 2.14 muestra que, en promedio, la brecha de género en materia de escolaridad se ha revertido en la región. Durante la próxima década, a medida que los niveles de escolaridad continúen subiendo y la mujer siga siendo atraída hacia el mercado laboral, muchos países de América Latina y el Caribe estarán en buena posición para lograr una productividad económica más alta asociada con incrementos en los niveles de escolaridad agregados.

**GRÁFICO 2.14**

**Diferencias de género en materia de logro escolar  
Promedio de 18 países de América Latina y el Caribe basado en encuestas  
de hogares de finales de los años noventa**



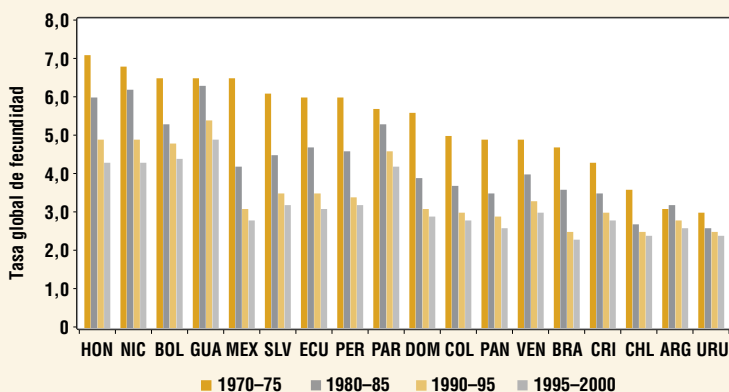
## Efectos acumulativos a largo plazo de la disminución de la fecundidad

Es posible que uno de los factores que haya contribuido a la expansión acelerada de la participación en la fuerza laboral se origine en el ámbito del hogar. Aun si las condiciones del mercado de trabajo no han mejorado, las reducciones en la fecundidad conducen a una expansión del tiempo disponible, lo cual se puede traducir en aumentos de la participación en la fuerza laboral.

La tasa global de fecundidad (TGF) medida estima el número promedio de hijos nacidos vivos de una mujer durante su ciclo de vida, si ella fuera a tenerlos en cada edad de las previstas según las tasas vigentes de fertilidad por edad. Las cifras del Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE) indican que se ha producido una reducción importante en la TGF para la totalidad de la región, y específicamente en algunos países. Como se observa en el Gráfico 2.15, en la primera mitad de los años setenta, la TGF era de más de cinco hijos, mientras que para la segunda mitad de los años noventa había caído a 2,7. Cabe destacar que para finales de este período, la TGF de todos los países era muy parecida.

**GRÁFICO 2.15**

### Tendencias en las tasas globales de fecundidad, 1970-2000



Fuente: CELADE (2002).

Los demógrafos han venido observando de cerca estas tendencias durante años. En varios de los artículos de una compilación editada por Guzmán, Singh, Rodríguez y Pantelides (1996) se examinan las fuerzas

que allí actúan. Un hecho importante es que en los años cincuenta pocos países de la región mostraban una TGF inferior a 5: Argentina (con una TGF de 3,2 en la primera mitad de esa década) y Uruguay (con 2,7 para el mismo período). Chile se unió al grupo de países con una TGF baja en la segunda mitad de los años sesenta, mientras que Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá y Venezuela lo hicieron en la primera mitad de los años setenta. La República Dominicana y México se les unieron en la segunda mitad de los años setenta, mientras que Ecuador, Paraguay y Perú lo hicieron a comienzos de los años ochenta, y El Salvador a finales de la misma década. Como lo muestra el Gráfico 2.15, para finales de los años noventa las tasas de fecundidad total eran inferiores a 5 en todos los países, y en la mayoría de ellos estaban por debajo de 3.<sup>9</sup>

Las reducciones en la TGF no aparecen distribuidas de manera uniforme entre los países, ni entre regiones dentro de los países o grupos de escolaridad. Específicamente, las áreas urbanas comenzaron con TGF más bajas, y las reducciones globales han estado impulsadas por la disminución de la importancia relativa de las áreas rurales, junto con algunas reducciones en sus TGF. Asimismo, las tasas de fecundidad más bajas se dieron inicialmente entre las mujeres con estudios postsecundarios, mientras que las reducciones globales han sido impulsadas por la expansión de la escolaridad y por una reducción más pronunciada en las tasas de fecundidad entre los grupos menos escolarizados.

La variación entre los grupos y países ofrece una oportunidad para examinar los factores determinantes más sobresalientes de la disminución de la fecundidad sobre la base de datos de corte transversal. Moreno y Singh (1996, p. 113) afirman que “en su nivel más simple, el aumento en el uso de anticonceptivos da cuenta de la mayor parte de la reducción de la fecundidad en América Latina. En cambio, los patrones relativos a la unión conyugal y a la duración de la lactancia han cambiado poco en términos absolutos”. Bongaarts y Lightbourne (1996) examinaron las diferencias en la fecundidad deseada entre países a lo largo del tiempo. La fecundidad deseada se mide a través de encuestas sobre la misma. Por ejemplo, en la Encuesta de Salud y Demografía (DHS por sus siglas en inglés) se presenta la siguiente pregunta: “Si usted pudiera volver en el tiempo, no tuviera hijos y pudiera escoger exactamente la cantidad que quisiera tener a lo largo de su vida, ¿cuántos serían?”. Los autores

<sup>9</sup> En el Gráfico 2.15 se ha limitado la muestra a los 18 países para los cuales se contaba con encuestas de hogares, que se analizan en el resto del capítulo. Según el CELADE (1998), la TGF de Cuba era inferior a 5 en los años cincuenta. En Haití sólo bajó de 5 a finales de los años ochenta.

concluyen que la mayor variación en la fecundidad real observada no se debe a la variación en el número de hijos deseados, sino más bien al éxito diferencial en lo que se refiere a lograr controlar la fecundidad y llevarla a los niveles deseados. El hallazgo positivo es que el grado de “fecundidad no deseada” ha venido disminuyendo en la región, particularmente en la población rural y en la menos escolarizada.

## Conclusiones

Quizás el suceso más destacado en relación con la mujer en América Latina y el Caribe en la década de los noventa fue el paso acelerado y secular del aumento en sus tasas de participación en la fuerza laboral. Hemos estudiado esta evolución desde varios ángulos, primero mediante la exploración de la hipótesis de Singh-Goldin-Durand acerca de que la situación laboral de la mujer cambia con el desarrollo económico. Mammen y Paxson (2000) examinan esta hipótesis sobre la base de datos para 90 países y establecen que la participación de las mujeres de 46 a 59 años de edad sigue un perfil en forma de U, de acuerdo con el cual las tasas aumentan cuando el crecimiento del PIB per cápita rebasa los US\$3.000. En nuestro estudio se estableció que la participación de la mujer en la región no sigue el patrón de Mammen-Paxson.

Luego, examinamos el papel que cumple la escolaridad para explicar el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo en los países de la región, y encontramos que los aumentos en la escolaridad de la mujer dan cuenta del 30% del incremento global en sus tasas de participación laboral. El 70% restante se explica por los aumentos en las tasas de participación para ciertos niveles de escolaridad. Por último, analizamos el papel de los salarios, especialmente los rendimientos para distintos niveles de escolaridad, como explicación parcial del patrón de cambios en las tasas de participación en la fuerza laboral.

Todos estos hallazgos sugieren un nivel aceptable de cambio en el papel de la mujer dentro del hogar y en el mercado de trabajo. En general documentamos el progreso sustancial que han logrado las mujeres en muchas áreas. La brecha de género se está cerrando en forma constante en Brasil, Costa Rica, Uruguay y Venezuela, mientras que la mujer colombiana disfruta de salarios superiores a los del hombre. El aporte de la mujer a los ingresos laborales del hogar subió de un promedio de 30% a principios de los años noventa a un 34% hacia finales de la década. En cuanto a la calidad del empleo, examinamos el trabajo por cuenta propia y en empresas pequeñas como indicadores posibles de empleo en el sector informal. No hallamos evidencia de un aumento sistemático en el empleo por cuenta propia o en empresas pequeñas. Concluimos

que el panorama macroeconómico de estancamiento en los países de la región en los años noventa oculta hechos que no son triviales en la división del trabajo y la asignación del tiempo por género.

## Referencias

- Barro, R. y Sala-I-Martin, X. 1995. *Economic Growth*. Boston: McGraw-Hill.
- Bongaarts, J. y Lightbourne, R. 1996. "Wanted Fertility in Latin America: Trends and Differentials in Seven Countries" (Capítulo 12). En: J. Guzman et al., editores. *The Fertility Transition in Latin America*. Oxford, NY: Clarendon Press.
- Boserup, E. 1970. *Women's Role in Economic Development*. Nueva York: St. Martin's Press.
- CELADE (Centro Latinoamericano de Demografía). 1998. "América Latina: Proyecciones de población 1970-2050". Boletín Demográfico 62. Santiago de Chile: CEPAL.
- Edwards, A. C. y Roberts, J. 1993. "Macroeconomic Influences on Female Labor Force Participation: The Latin American Evidence". *Estudios de Economía*. 20. Número especial sobre crecimiento económico. Junio.
- Goldin, C. 1995. "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History". En: T. P. Schultz, editor. *Investment in Women's Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Goldin, C. y Katz, L. 2000. "Career and Marriage in the Age of the Pill". *American Economic Review: Papers & Proceedings*. Mayo.
- Guzmán, J. M., Singh, S., Rodríguez, G. y Pantelides, E., editores. 1996. *The Fertility Transition in Latin America*. Oxford, NY: Clarendon Press.
- Krueger, A. y Lindahl, M. 2000. "Education for Growth: Why and for Whom". National Bureau of Economic Research Working Paper No. W7591. Cambridge: NBER.
- Lam, D. y Duryea, S. 1999. "Effects of Schooling on Fertility, Labor Supply, and Investments in Children, with Evidence from Brazil". *Journal of Human Resources*. 34.
- León, F. 2000. "Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990". Santiago de Chile: CEPAL.
- Lora, E. y Panizza, U. 2002. "Structural Reforms in Latin America under Scrutiny". Research Department Working Paper 470. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

- Mammen, K. y Paxson, C. 2000. "Women's Work and Economic Development". *Journal of Economic Perspectives*. 14.
- Moreno, L. y Singh, S. 1996. "Fertility Decline and Changes in Proximate Determinants in the Latin American and Caribbean Regions" (Capítulo 6). En: J. Guzman et al., editores. *The Fertility Transition in Latin America*. Oxford, NY: Clarendon Press.
- Pritchett, L. 1996. "Where has all the Education Gone". World Bank Policy Research Department Working Paper 1581. Washington, DC: Banco Mundial.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. 1992. *Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Singh, J. N. 1967. "Dynamics of Female Participation in Economic Activity in a Developing Economy". En: *Proceedings of the World Population Conference, 1965, Belgrade*. Nueva York: Naciones Unidas.

**CUADRO 2.A.1**

**Después de una década de estancamiento en los ochenta y una ligera recuperación en los noventa, el PIB per cápita promedio aumentó medio punto por año entre 1980 y 1998**

País	PIB per cápita 1980-89	PIB per cápita 1990-98	PIB per cápita 1980-98
<b>Países mencionados en el capítulo</b>			
Argentina	0,00	3,41	0,84
Bolivia		1,14	0,00 *
Brasil	0,00	1,13	0,00
Chile	3,04	5,73	4,80
Colombia	2,35	0,00	0,00
Costa Rica	0,00	1,20	1,44
República Dominicana	2,16	2,94	1,59
Ecuador	0,00	0,00	0,47
El Salvador	0,00	2,45	1,52
Guatemala	0,00	0,00	0,00
Honduras	0,00	0,00	0,00
México	0,00	0,00	0,43
Nicaragua	-2,86	1,01	-1,56
Panamá	0,00	1,96	0,78
Paraguay	0,00	0,00	0,00
Perú	0,00	3,09	0,00
Uruguay	0,00	2,60	1,70
Venezuela	0,00	0,00	0,00
<b>Otros países</b>			
Bahamas	3,21	-1,64	0,00
Belice	0,00	0,00	2,8
Guyana	-2,64	4,83	0,00
Haití	0,00	-4,33	-2,74
Jamaica	0,00	-1,22	1,07
Trinidad y Tobago	-1,94	0,00	-0,72
<b>Promedio regional</b>	<b>0,14</b>	<b>1,01</b>	<b>0,52</b>

*Fuente:* Los datos sobre PIB per cápita provienen de los Indicadores del Desarrollo Mundial, mientras que las cifras para el deflactor del PIB de Estados Unidos son del St. Louis Federal Reserve Bank.

*Nota:* Las estimaciones se basan en datos de 11 años con el PIB deflactado con el deflactor del PIB estadounidense (índice en cadena). Las tasas de crecimiento fueron estimadas ajustando una regresión donde la variable dependiente es el logaritmo del PIB per cápita real. Si los coeficientes no eran significativamente distintos a cero, registramos un mejor estimado de cero.



**CUADRO 2.A.2**

**Años de la encuesta por períodos, grupos de edad y países**  
**Definiciones de comienzos, mediados y finales de los noventa**

Nacional (grupos de edad 15-64 y 46-59)				Urbano (grupos de edad 30-45)			
País	Comienzos	Mediados	Finales	País	Comienzos	Mediados	Finales
Argentina*		1996	1999	Argentina*		1996	1998
Bolivia		1996	1999	Bolivia	1993	1996	1999
Brasil	1993	1996	1999	Brasil	1993	1996	1999
Chile	1992	1996	1998	Chile	1992	1996	1998
Colombia	1993	1996	1999	Colombia	1993	1996	1999
Costa Rica	1993	1995	1998	Costa Rica	1993	1995	1998
Rep. Dominicana		1996		Rep. Dominicana		1996	
Ecuador		1995	1998	Ecuador		1995	1998
El Salvador		1995	1998	El Salvador		1995	1998
Guatemala			1998	Guatemala			1998
Honduras	1992	1996	1999	Honduras	1992	1996	1999
México	1992	1996	1998	México	1992	1996	1998
Nicaragua	1993		1998	Nicaragua	1993		1998
Panamá	1991	1995	1999	Panamá	1991	1995	1999
Paraguay		1995	1998	Paraguay		1995	1998
Perú	1991	1996	1997	Perú	1991	1996	1997
Uruguay*				Uruguay*	1992	1995	1998
Venezuela	1993	1995	1999	Venezuela	1993	1995	

\* Las encuestas de Argentina y Uruguay sólo cubren las áreas urbanas, que comprenden aproximadamente el 90% de la población.

En la encuesta de Venezuela de 1999 no aparece el código geográfico para las áreas urbanas o rurales.

## CUADRO 2.A.3

## Nombres y años de las encuestas de hogares

País	Nombres de la encuesta	Años de la encuesta	Número de encuestas	Número en los noventa
Argentina <sup>*</sup>	Encuesta Permanente de Hogares	1980, 1996, 1998, 1999	4	3
Bolivia <sup>**</sup>	Encuesta Continua de Hogares	1986, 1990, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999	7	6
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios	1981, 1983, 1986, 1988, 1992, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999	11	7
Chile <sup>***</sup>	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional	1987, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998	6	5
Colombia	Encuesta Nacional de Hogares Fuerza de Trabajo	1990, 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999	8	8
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares Empleo y Desempleo Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	1981, 1983, 1985, 1987, 1989, 1991, 1993, 1995, 1997, 1998	10	5
República Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo	1996	1	1
Ecuador	Encuesta de Condiciones de Vida	1995, 1998	2	2
El Salvador	Encuesta de Hogares por Muestreo	1995, 1997, 1998	3	3
Guatemala	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares	1998	1	1
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	1992, 1996, 1997, 1998, 1999	5	5
México	Encuesta Nacional de Ingreso Gasto de los Hogares	1977, 1984, 1989, 1992, 1994, 1996, 1998	7	4
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares de Medición de Calidad de Vida	1993, 1998	2	2
Panamá	Encuesta de Hogares	1979, 1991, 1995, 1997, 1998, 1999	6	5
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares	1995, 1998	2	2
Perú	Encuesta Nacional de Hogares sobre Medición de Niveles de Vida	1985, 1991, 1994, 1997, 2000	5	3
Uruguay <sup>*</sup>	Encuesta Continua de Hogares	1981, 1989, 1992, 1995, 1997, 1998	6	4
Venezuela	Encuesta de Hogares por Muestreo	1981, 1983, 1986, 1989, 1993, 1995, 1997, 1998, 1999	9	5

\* Las encuestas de Argentina y Uruguay solo cubren áreas urbanas, que comprenden aproximadamente el 90% de la población.

\*\* En Bolivia, las encuestas anteriores a la década de los noventa no son del todo representativas nacionalmente.

\*\*\* En Chile 1987 y Chile 1990 no están disponibles los salarios.

# 3

## **Cambios en los patrones de empleo y la informalización del trabajo: tendencias generales y dimensiones de género<sup>1</sup>**

*Lourdes Benería*

Aún muchos dudan que los patrones de la vida laboral estén cambiando. Pero en Estados Unidos la evidencia anecdótica va en aumento: cambios frecuentes de empleo, más trabajo independiente, más trabajo domiciliario, más oportunidades, pero también mayor incertidumbre. El viejo contrato social entre patrones y trabajadores ha quedado hecho jirones. Todavía no se sabe qué lo reemplazará. (*The Economist*, 1/29/2000).

Durante los años setenta y comienzos de los ochenta, el traslado de la producción de los países de altos ingresos a los de ingresos bajos originó

---

<sup>1</sup> Una versión revisada de este artículo aparece como capítulo 4 en el libro de la autora *Gender Development and Globalization. Economics as if all People Mattered*, Routledge, 2003.

un apreciable volumen de literatura que se centraba en la amenaza de la desindustrialización de los países ricos (Froebel et al., 1980; Bluestone y Harrison, 1982). Desde entonces, muchos procesos industriales se han desplazado hacia los países de menores ingresos, pero los temores expresados en algunos de esos estudios no se materializaron; el enorme crecimiento del sector servicios, incluido el sector financiero, junto con el desarrollo de las industrias de alta tecnología, han mantenido el predominio de los países de altos ingresos en la economía mundial. Sin embargo, esto no ha impedido el deterioro de las condiciones laborales para ciertos grupos de trabajadores, no obstante la prosperidad evidente en otros aspectos. La desregulación del mercado laboral y el aumento de la flexibilidad de los procesos de trabajo generaron nuevos desafíos, especialmente a medida que la competencia en el mercado inducía la búsqueda de reducciones en los costos de producción (Piore y Sabel, 1984; Harrison y Bluestone, 1988). Factores adicionales como los esquemas de liberalización comercial han reforzado las presiones competitivas de los mercados mundiales. En conjunto, estos sucesos han desembocado en profundos procesos de reorganización de la producción, innovación tecnológica y cambios en las estructuras de las compañías y en las condiciones de empleo.

Desde la década de los ochenta, los estudios sobre el tema han puesto en evidencia las distintas formas en que la reestructuración económica ha posibilitado una descentralización cada vez mayor de la producción, tanto desde el punto de vista geográfico como dentro de las empresas (Dicken, 1998). Los cambios institucionales en el nivel micro han sido profundos: desde redimensionamiento y tercerización, hasta cambios en la organización del trabajo, requisitos de calificación y transformaciones en la composición de la fuerza laboral. La liberalización del comercio ha tenido efectos significativos sobre las exigencias de capacitación, y la dinámica del empleo y los salarios relativos dentro de los países, particularmente en lo atinente al traslado de los procesos de producción intensivos en mano de obra a países con bajos salarios (Wood, 1994). No es necesario recordar que muchas de estas transformaciones están relacionadas con el género, es decir, con efectos diferenciales en hombres y mujeres atribuibles a una variedad de factores. Hemos presenciado un continuo proceso de “feminización” de la fuerza laboral en los ámbitos doméstico e internacional, donde la feminización se refiere tanto a un incremento en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo como al deterioro de las condiciones laborales en actividades que antes eran realizadas por hombres (Anker, 1998; Standing, 1999).

Estos cambios han afectado profundamente los procesos productivos e incluso las estructuras financieras de las empresas, transformando la

mayoría de sus funciones y modos de operación, así como sus patrones de empleo y la relación capital/trabajo. En consecuencia, las estructuras del mercado laboral han sido desestabilizadas y reorganizadas. Más aún, el panorama cambiante de la producción en el nivel micro ha desembocado en profundas transformaciones en la creación de puestos de trabajo y en la generación de nuevas formas de empleo. Por esta razón, es importante entender los cambios ocurridos en el nivel microeconómico de la empresa y cómo afectan al mercado laboral. Ciertamente, el viejo contrato social entre patronos y trabajadores está quedando hecho jirones. El “hombre organización” de la postguerra, una figura basada en un empleo estable y su lealtad hacia la empresa, está siendo reemplazado por una fuerza laboral mucho menos estable. Esto tiene profundas repercusiones sobre la experiencia laboral de los trabajadores y sus lazos con la empresa (Capelli, 1999; *The Economist*, 3/27/00), así como importantes consecuencias redistributivas. Desde una perspectiva empresarial, Capelli llega a afirmar que “el antiguo sistema de empleos seguros y de por vida con ascensos predecibles y salario estable ha muerto” (p. 17). Su consecuencia ha sido la disminución de la seguridad del empleo y el aumento de los riesgos que empleados y trabajadores en general deben soportar. Al mismo tiempo, en muchos países ha disminuido la afiliación sindical, lo cual ha contribuido a la pérdida relativa de fuerza por parte de los trabajadores y a un aumento de la desigualdad salarial (Katz, 2000).

Este capítulo se centra en la precarización del trabajo, particularmente en el caso de las mujeres de los países en desarrollo. Para ello se examinan los efectos de la reestructuración económica sobre la dinámica del empleo y sobre sus características. ¿Cuáles son las principales tendencias? ¿Se puede generalizar para todos los países? ¿Cuáles son las implicaciones de la creciente informalización del empleo y del trabajo? ¿Qué tendencias han surgido en los países de altos y bajos ingresos? ¿Cuáles son las dimensiones de género de estos procesos? A continuación se resumirán los cambios que están ocurriendo a nivel microeconómico de la empresa, con el fin de contextualizar las repercusiones de la dinámica del empleo y los procesos de informalización.

### **Las bases microeconómicas**

A partir de los años ochenta, la penetración del mercado en la dinámica interna de las empresas se ha vuelto cada vez más común y por lo general ha quebrado las estructuras del mercado laboral interno, al tiempo que ha aumentado la influencia directa del mercado externo en la forma en que se administran las empresas. Las condiciones del mercado laboral

externo han tenido una influencia directa cada vez mayor en las condiciones contractuales, la organización de la producción, la capacitación de la fuerza laboral y la estructura salarial. Al mismo tiempo, las estructuras internas de las empresas y las nuevas formas de relación capital/trabajo han tenido repercusiones en la dinámica del mercado laboral externo. A continuación se resumen las principales tendencias en estas áreas.

Primero, se ha producido *una transferencia del empleo desde las actividades “centrales” hacia las “periféricas”* que ahora se localizan en empresas pequeñas o se asignan a contratistas independientes. Esto ha conducido al redimensionamiento de las compañías grandes en forma paralela a la tercerización y subcontratación (Harrison, 1994; Hsiung, 1996; Ybarra, 2000). En Estados Unidos, el impulso hacia una producción más barata y con una fuerza laboral cada vez más reducida fue particularmente notorio durante los años ochenta y noventa, y afectó no solamente a la mano de obra poco calificada sino también a los niveles directivos. Esta tendencia se aceleró con las presiones derivadas de la competencia global para disminuir los costos de producción. Como ha señalado Capelli (1999), el redimensionamiento en realidad representa el despido de trabajadores por razones no relacionadas con su eficiencia sino por la necesidad de disminuir costos y competir en el ámbito mundial. Estratégicamente, la globalización ha facilitado la reducción del tamaño de las empresas en el centro y ha pavimentado el camino para su expansión geográfica hacia la periferia (Dicken, 1998).

Segundo, se ha producido *una reducción en los niveles jerárquicos dentro de las propias empresas centrales* como resultado de varias tendencias: (a) el desmantelamiento del mercado laboral interno basado en mérito, antigüedad y otros factores de ascenso; (b) la eliminación de los niveles administrativos intermedios y la formación de “equipos de trabajo” y de diferentes tipos de rotación laboral; y (c) la concentración del empleo altamente calificado en las empresas centrales y el traslado de las actividades que requieren poca calificación a empresas periféricas (Harrison, 1994; Batt, 1996; Osterman, 1996; Cappelli, 1999). Los profesionales altamente calificados tienden a concentrarse cada vez más en empleos vinculados a la tecnología que se ubica en el centro, incluyendo gerencia, investigación y trabajo especializado como el que suministran los expertos legales y financieros. Al mismo tiempo, estos profesionales se benefician de la expansión creciente del mercado en el ámbito global y de las oportunidades ofrecidas por la denominada “licencia de conducir mundial”, o alto grado de empleabilidad del que disfruta el trabajo profesional y técnico entre países. Sin embargo, al menos en Estados Unidos, la división más pronunciada se

ha producido entre los altos ejecutivos y otros empleados, debido al poder y esquemas de remuneración que han acumulado los primeros, una desigualdad que ha sido bien documentada durante las dos últimas décadas (Capelli, 1999).

Tercero, salvo por el núcleo de empleados más privilegiados, el cambio en los contratos de trabajo muestra una clara tendencia hacia el empleo inestable. En la base de la escala de ingreso se halla la mano de obra poco calificada, y el *segmento de mayor crecimiento dentro de la fuerza de trabajo se encuentra en la informalidad, o en el empleo temporal o de tiempo parcial*. Es así como las empresas utilizan cada vez más este tipo de trabajo y un sistema de producción descentralizado (Leigh, 1995; Recio, 2000). En Estados Unidos, por ejemplo, se ha estimado que en el estado de California el sector de la economía que más ha crecido son las agencias que suministran trabajadores temporales.<sup>2</sup> En el área del euro, un estudio de la empresa de inversión Morgan Stanley Dean Witter and Company estableció que la mayor parte del empleo neto creado entre 1994 y 1998 era o bien de tiempo parcial o temporal (*The Economist*, 6/10/00). Si bien es cierto que las formas de tal informalización pueden variar considerablemente por país y por región, el fenómeno se ha presentado tanto en los países de altos ingresos como en los de ingresos bajos y hace parte de la creciente inseguridad laboral registrada incluso en países que muestran un crecimiento económico sostenido, como es el caso de Estados Unidos durante los años noventa. En los países en desarrollo, esta tendencia ha contribuido al enorme crecimiento del sector informal.

Cuarto, los procesos de informalización y descentralización que han afectado estas tendencias del mercado laboral han implicado *un marcado aumento de la inestabilidad laboral y del número de trabajadores que experimentan las consecuencias negativas del desempleo*. Estas tendencias han afectado particularmente a los trabajadores que se encuentran en el peldaño inferior de la jerarquía educacional y laboral (Leigh, 1995; Capelli, 1999; Katz, 2000). Sin embargo, uno de los rasgos de la inseguridad actual es que se siente a través de todo el espectro ocupacional (Standing, 1999; OIT, 1999). En Estados Unidos, la permanencia en el empleo para hombres de 35 años o más ha disminuido desde 1983, y se ha estimado que el hombre promedio de 32 años ha trabajado para

---

<sup>2</sup> Estas estimaciones indican que durante la década de los noventa, la industria de servicios en California que cuenta con una proporción significativa de trabajadores temporales ha creado tantos puestos de trabajo como las industrias de equipamiento electrónico y de programas de informática combinadas (*The Economist*, 1/29/00).

nueve compañías distintas.<sup>3</sup> Para la población trabajadora, las elevadas tasas de desempleo crónicas que se registran en muchos países representan una amenaza constante de pérdida de acceso al ingreso. Pero esta amenaza se siente también en países donde el desempleo es relativamente bajo, como en Estados Unidos, donde el peligro de despido ha ido en aumento; a pesar de que la economía estadounidense ha registrado un crecimiento económico ininterrumpido, los despidos durante 1998 y 1999 crecieron y existe evidencia de que la persistente inseguridad laboral se intensifica con la movilidad del capital (Bronfenbrenner, 2000; *The Economist*, 1/29/00). Sin embargo, este problema es particularmente agudo en los países en desarrollo que sufren de unas elevadas tasas de desempleo y subempleo crónicas. Standing (1999) ha señalado que “[los] efectos del crecimiento del PIB sobre el desempleo (y subempleo) sugieren que para marcar una diferencia sustancial tendría que haber períodos prolongados y sostenibles de altas tasas de crecimiento económico” (p. 153). Por el contrario, durante las dos últimas décadas, muchos países en desarrollo han registrado un crecimiento económico reducido y frágil.

Quinto, estas tendencias han conducido a una creciente polarización del ingreso en la mayoría de países, lo cual se ha traducido, por una parte, en un aumento de oportunidades laborales para algunos sectores laborales y, por otra, en una reducción paralela para la mano de obra poco calificada. En 1979, el egresado promedio de una universidad en Estados Unidos ganaba 38% más que el egresado promedio de secundaria; la brecha actual asciende al 71% (*The Economist*, 1/29/00). En los países de altos ingresos, la tercerización de la producción hacia áreas de bajos ingresos, particularmente en las industrias intensivas en mano de obra, ha conducido al deterioro gradual de los ingresos para los trabajadores desplazados (Wood, 1994). Los estudios muestran que cuando estos trabajadores encuentran nuevos empleos, la gran mayoría tiende a desplazarse a puestos más precarios y con salarios más bajos (Benería y Santiago, 2001; Tiffany, 2003). Además, el desmantelamiento de las estructuras salariales de los mercados internos de trabajo de las empresas produce modelos remunerativos estrechamente ligados al mercado laboral externo, y la acelerada transformación tecnológica tiende a remunerar a los empleados nuevos y jóvenes, y no a los traba-

<sup>3</sup> La disminución de la permanencia en el empleo para los hombres de 55 años o más ha sido particularmente acentuada y muestra una tendencia a la aceleración desde principios de los años noventa. Para mayores detalles, véase “Career Evolution”, *The Economist*, 1/29/2000.



jadores con mayor experiencia. Esto produce desigualdades que tienen repercusiones negativas en la moral de los trabajadores más antiguos (Capelli, 1999). Asimismo, la liberalización del comercio ha demostrado tener efectos negativos para la mano de obra no calificada (Wood, 1991 y 1994; Rodrik, 1997). Las estadísticas de distribución del ingreso no dejan dudas sobre estas desigualdades crecientes y revelan un panorama pesimista sobre los efectos sociales de la globalización, el cambio tecnológico y la “nueva economía” (PNUD, 1999). En los años ochenta y noventa, tal ha sido el caso para los países de la OCDE y para las naciones en desarrollo y Europa Oriental, lo cual amenaza socavar los avances logrados durante los procesos de democratización. En América Latina, a pesar de la recuperación de muchas economías durante los años noventa, la concentración del ingreso ha permanecido igual o ha empeorado, manteniendo una brecha enorme y continua entre el 20% superior y el 20% inferior de la escala de ingreso. Sin embargo, se han presentado variaciones entre países, con diferentes tendencias nacionales durante los años ochenta y noventa (PNUD, 1999).

Sexto, *están cambiando las actitudes de los trabajadores hacia la empresa, así como la cultura del trabajo*. El modelo del “trabajador feliz” del pasado, con un empleo estable y una sólida lealtad hacia la empresa se aplica cada vez menos a una gran proporción de la población trabajadora. La existencia de contratos laborales inestables ha tenido una influencia negativa sobre el compromiso del trabajador con su empresa, y sobre el ausentismo y la disciplina. Las cifras de las encuestas muestran que las tasas de rotación de personal han aumentado significativamente y que los profesionales más calificados son los menos comprometidos con sus empleadores porque son conscientes de que pueden encontrar trabajo en otra parte (Capelli, 1999). Los trabajadores más jóvenes y los de mayor edad parecen diferir no sólo en términos de su compromiso con los objetivos de la empresa sino también con respecto a las condiciones laborales deseadas, como por ejemplo la duración de la jornada laboral y otros factores que afectan la organización del trabajo.<sup>4</sup>

Por último, si bien estas tendencias se han presentado tanto en países de altos ingresos como en los de ingresos bajos, *se observa que hay fuerzas contradictorias en funcionamiento*. Una empresa como la

---

<sup>4</sup> Por ejemplo, se han registrado diferencias entre trabajadores jóvenes y mayores con respecto a la estructura de la semana laboral, donde los primeros prefieren jornadas diarias más prolongadas con el propósito de disfrutar de fines de semana más largos, mientras que los de mayor edad optan por horarios laborales más convencionales (*Wall Street Journal*, 3/13/00).

General Motors está ofreciendo empleo de por vida al mismo tiempo que está reduciendo su tamaño, y muchas empresas están despidiendo y contratando empleados simultáneamente (*New York Times*, 9/12/99; *Wall Street Journal*, 3/13/00; Ozler, 2001). Algunos países de la Unión Europea experimentan escasez de mano de obra en sectores específicos de trabajo poco calificado, a pesar de la elevada tasa general de desempleo, mientras que otros adolecen de escasez de personal en niveles ocupacionales más altos.<sup>5</sup> La importancia decreciente de los mercados laborales internos les ha dado muchas ventajas a algunas empresas, entre ellas la capacidad de responder rápidamente a los cambios en el mercado, menores responsabilidades a largo plazo, flexibilidad en la producción y reducción de costos, por lo menos a corto plazo. Sin embargo, esto también puede traerles problemas, particularmente la incapacidad de retener trabajadores en épocas de escasez de mano de obra.<sup>6</sup> Finalmente, si bien muchos autores exaltan las posibilidades ofrecidas por el “camino alto” hacia el desarrollo —esto es, alta productividad y salarios elevados—, los objetivos estratégicos a corto plazo por parte de las empresas y las “fallas del mercado” por lo general conducen al “camino bajo”, que no logra pasar el examen de los objetivos de desarrollo humano (Appelbaum y Batt, 1994; Benería y Santiago, 2001). Así pues, las épocas de abundancia para algunos coexisten con la tozuda persistencia de la pobreza, incluso en países de ingresos altos, un problema que se ha venido intensificando a raíz del desmantelamiento del Estado de bienestar.

### **El sector informal y el círculo vicioso de la pobreza en los países en desarrollo**

La experiencia de los tigres asiáticos previa a la crisis financiera de 1997 originó la creencia de que un modelo basado en crecimiento económico, mayor productividad laboral y salarios relativamente bajos podría generar eventualmente una mejora gradual en los niveles de ingreso y en las condiciones de vida, de modo tal que se eliminara la pobreza asociada a las actividades informales. Ello fue así a pesar de que la industrialización

<sup>5</sup> De ahí que se acuda a la inmigración para llenar las vacantes de los peldaños inferiores de la jerarquía laboral y, en casos como el de Alemania a finales de la década de los noventa, se hacen esfuerzos por facilitar la inmigración de técnicos informáticos, a pesar de las protestas de algunos grupos.

<sup>6</sup> Por lo menos en los Estados Unidos, esto queda ilustrado por fenómenos como el de la “caza ilegal” o “robo” de unas empresas a otras de ejecutivos y profesionales de alto nivel (Schellhardt, 1997).

dirigida a la exportación estaba basada en desigualdades importantes, por ejemplo en cuanto a las brechas de género en empleo y salarios (Seguino, 2000). Sin embargo, otras regiones como América Latina y particularmente África no registraron el importante avance mostrado por los países asiáticos. Incluso las zonas que han tenido un éxito considerable en atraer inversión extranjera y crear más empleo, como la frontera entre México y Estados Unidos durante las dos últimas décadas, no han notado mejoras significativas en las condiciones de vida (Fussell, 2000). Esto contrasta con el período previo a la crisis de los países asiáticos y contradice las visiones optimistas sobre los efectos positivos de la industrialización basada en el procesamiento de exportaciones sobre el salario real y las condiciones de vida. La falta de empleo y los procesos de precarización del trabajo han llevado a la creciente importancia de la economía informal que se analiza a continuación.

Durante los años setenta y ochenta, los círculos del desarrollo veían al “sector informal” como una forma transitoria de empleo cuyo significado disminuiría a medida que el sector formal creciera y absorbiera a la población trabajadora marginal. En este sentido, el sector era visto como “atrasado” y problemático, mientras que el sector formal aparecía como la solución “moderna” a la baja productividad y a las deficientes condiciones laborales prevalentes en el nivel informal (OIT, 1972; Secretaría de Programación y Presupuesto, Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, SSP/UCECA, 1976). Estos planteamientos iniciales hacían hincapié en la relación del sector con la marginalidad de los pobres urbanos, la inestabilidad de sus condiciones laborales y su precaria posición dentro de la economía. La SSP/UCECA de México definió al sector informal en términos de los siguientes factores:

- Un nivel muy bajo de ingresos;
- ausencia o naturaleza precaria de los contratos de trabajo;
- condiciones de trabajo inestables;
- acceso muy limitado a servicios sociales y ausencia de prestaciones complementarias;
- tasas muy bajas de afiliación sindical, y
- actividades que a menudo tienen lugar en las fronteras de la ilegalidad.

Conceptualmente, y a pesar de las muchas críticas en sentido contrario, los sectores formal e informal eran vistos como áreas de actividad separadas e independientes, no obstante la existencia de estudios que

documentaban sus lazos y señalaban las limitaciones de esta división dualista (Bromley y Gerry, 1979). Por ejemplo, los análisis realizados sobre los procesos de subcontratación mostraban hasta qué punto los dos sectores se hallaban interconectados, particularmente en el sector industrial, aunque no en forma exclusiva. Lejos de absorber las actividades informales, el sector formal/moderno a menudo se valía de ellas con el fin de aumentar su competitividad y su rentabilidad (Benería y Roldán, 1987; Portes y Castells, 1989). En ese sentido, los dos sectores no estaban separados ni eran independientes, además de que el sector informal era un instrumento del sector formal. Lo anterior implicaba que la separación conceptual entre los dos sectores era artificial en muchos sentidos, si bien tenía alguna utilidad en la discusión en torno a las diferentes modalidades de empleo.

Si algo sucedió fue que durante los años ochenta y noventa se intensificaron estas tendencias, debido a que tanto las empresas como los hogares dependían cada vez más de estas formas precarias de empleo. Aquí es necesario distinguir entre dos tipos de actividades informalizadas: (a) aquellas ligadas directa o indirectamente al trabajo industrial o de servicios en entornos más formales, y (b) aquellas que representan actividades de supervivencia y que se organizan a partir de la unidad familiar. Las primeras se encuentran ligadas a operaciones con fines de lucro y pueden incluir empleo por cuenta propia y trabajo asalariado ligado directa o indirectamente a procesos de producción más formales; en este sector caben la microempresa y los esquemas de subcontratación, tanto en países de altos ingresos como de ingresos bajos. El análisis que se presenta a continuación se refiere fundamentalmente a este tipo de trabajo informal. Por otro lado, las actividades de supervivencia tienden a representar formas precarias de trabajo por cuenta propia con vínculos muy débiles, cuando no inexistentes, con procesos más formales y sin posibilidades de acumulación de capital. Ello contribuye a la gran heterogeneidad que tipifica a la economía informal.

Otra diferenciación se origina en la división legal/ilegal. Con algunas excepciones, la informalización de los procesos de trabajo observada en los países de altos ingresos durante las dos últimas décadas ha ocurrido generalmente en un entorno legal. Este no es precisamente el caso de los países en desarrollo, donde la importancia cada vez mayor de las actividades informales para la supervivencia de amplios sectores de la población ocurre a menudo fuera de las fronteras de la legalidad y en las condiciones de precariedad tradicionalmente asociadas a este sector. Hernando de Soto (2000) sostiene que estas actividades “están llenando el vacío dejado por la economía legal” (p. 49).

Al contrario de lo esperado inicialmente, la proporción de la población que participa en actividades informales no ha decrecido sino que ha aumentado. En el Cuadro 3.1 se observa que entre 1980 y 1990 el peso relativo del empleo informal aumentó significativamente en todas las regiones. Las estimaciones de Charmes (2000), registradas en este cuadro, reflejan la creciente importancia de estas actividades para el empleo no agrícola. Las cifras parecen muy elevadas, lo cual resulta aparentemente de la definición del sector adoptada por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadígrafos Laborales en 1993, que incluye todas las empresas no agrícolas y “no incorporadas cuyos propietarios sean los hogares”, a saber, microempresas, trabajadores profesionales y domésticos, y trabajadores domiciliarios; también incluye la mano de obra familiar y “empleados temporales”.

**CUADRO 3.1****Tendencias del empleo en la economía informal; promedios para 1980-1999**

Regiones	Sector informal como % del empleo no agrícola		% de mujeres en el sector informal	% de empleo por cuenta propia en el sector informal
	1980-1989	1990-1999		
África del Norte	38,8	43,4	—	51,5
África Subsahariana	68,1	74,8	52,3	90,0
América Latina	52,3	56,9	45,9	50,4
Asia	53,0	63,0	39,9	63,0

Fuente: Charmes (2000); estimados basados en fuentes nacionales.

Lejos de ser absorbidas por el sector formal, las actividades informales se han venido incrementando. En América Latina, por ejemplo, donde los mercados laborales han sufrido cambios desde los años ochenta, la mayoría de los observadores coincide en la importancia decreciente del empleo formal. Tal y como lo ha señalado Pérez-Sáinz (2000), existen varias razones para que esto sea así, que van desde los efectos del ajuste estructural y la desregulación del mercado, hasta el debilitamiento del empleo público debido a los recortes de presupuesto y los programas de privatización. Así pues, si bien es cierto que América Latina ha tenido tradicionalmente niveles elevados de empleo informal, las dos últimas décadas han registrado un crecimiento continuo: en 1998 había ascendido al 47,9% del empleo urbano total, de un 44,4% en 1990 (OIT, 1999). Así, el antiguo “sector informal” se ha convertido en “economía informal.”

Estas tendencias han conducido a que cada vez haya una mayor dependencia de formas precarias de supervivencia en todos los países,

particularmente en los hogares más pobres, aunque este fenómeno también ha afectado a otros sectores (González de la Rocha, 2000; Oliveira, 2000). Las estrategias de supervivencia de los hogares comportan vínculos muy inestables con el mercado laboral, combinados –a menudo durante periodos cortos– con trabajo asalariado y empleo por cuenta propia, así como con migración temporal o permanente (doméstica e internacional). Esto explica que se hable del “empleo nómada” para referirse al desplazamiento continuo de muchos trabajadores en busca de estrategias de supervivencia (García-Linera, 1999). En los círculos del desarrollo internacional, la bibliografía ha utilizado la noción de “exclusión laboral” para referirse al círculo vicioso de la pobreza como resultado de los persistentes niveles de subempleo y de la marginalidad de las fuentes regulares de ingreso. Por ejemplo, los promedios ponderados para América Latina muestran una tasa de desempleo urbano abierto para 1999, “una cifra superior a la tasa de 8,3% para 1985, el punto más elevado de la crisis de la deuda” (Pérez-Sáinz, 2000).<sup>7</sup> Estos altos niveles de desempleo han persistido en la región, a pesar de la recuperación económica que han vivido varios países en años recientes. Así pues, la marginalidad y el empleo precario se han convertido en parte integral de la experiencia que una gran proporción de la población tiene con el mercado laboral en la periferia, lo cual conduce a preguntarse sobre la “erosión del trabajo” y la desaparición de formas tradicionales de trabajo asalariado (McMichael, 1999). Un estudio sobre los actuales procesos de producción que tienen lugar en las afueras de la ciudad de Cochabamba, Bolivia, muestra que a algunos de los participantes en estas formas precarias de empleo ni siquiera se les considera “trabajadores” (Kruse, 2000).<sup>8</sup>

¿Cuáles son las diferencias entre estos procesos de informalización actuales y las etapas anteriores en las que el sector informal se convirtió en objeto de estudio en los países en desarrollo? ¿Cómo podemos comparar las condiciones actuales con las de 1970 al respecto? Primero, el contexto macroeconómico ha cambiado considerablemente a partir de los años ochenta, debido a la introducción de políticas neoliberales, a los efectos de la globalización y a la reestructuración económica que ha

<sup>7</sup> En algunos países, las tasas de desempleo alcanzaron niveles más altos en 1999; tales son los casos de Argentina (14,5%), Colombia (19,8%), Panamá (13%) y Venezuela (15,3%) (Pérez-Sáinz, 2000).

<sup>8</sup> Kruse relata el caso de un trabajador de un taller de bluyines que preguntó si los operarios tendrían libre el Día del Trabajo, a lo que la esposa del dueño replicó: “¿Acaso eres trabajador?”.

tenido lugar en la mayoría de los países. La expansión y profundización de los mercados han ampliado los vínculos entre la economía formal e informal. Al mismo tiempo, tal como lo arguye Pérez-Sáinz para el caso de América Latina, la distinción formal vs. informal se ha vuelto cada vez más ambigua. La desregulación de los mercados ha oscurecido una de las diferencias básicas entre los dos, esto es, la asociación de distintas formas de regulación con el sector formal y su correspondiente división legal/ilegal (Benería y Roldán, 1987; Portes y Castells, 1989). Con el paso del tiempo se ha vuelto cada vez más difícil definir dónde termina el mercado formal y dónde comienza el informal. Las presiones de la competencia en el ámbito global, combinadas con la desregulación del mercado, han conducido al “camino bajo” hacia el desarrollo, ya mencionado, asociado con los tipos de empleo precarios. Del mismo modo, la asociación de las grandes empresas con el sector formal es cada vez más difícil de mantener, dada su vinculación con la producción informalizada a través de esquemas de tercerización y subcontratación. Tal y como lo han demostrado activistas y campañas internacionales contra las prácticas laborales explotadoras de las cadenas de comercio internacionales (como en los casos de Nike, Eddy Bauer y otros), los vínculos entre estas entidades multinacionales y la producción en condiciones laborales precarias son bien conocidos.

Segundo, el sector informal ya no se ve como una anomalía que eventualmente será absorbida por el sector “moderno”. En realidad ha dominado la tendencia opuesta debido a las políticas neoliberales y al aumento de la competencia global que ha llevado a la reducción de los costos laborales. Ello a menudo se justifica apuntando a la reducción de precios para el consumidor y a la “modernización” del sistema productivo. De hecho, al sector “moderno” ya no se le identifica exclusivamente con las actividades más formales y prestigiosas. Por su parte, el sector público en muchos casos ha perdido su atractivo debido a los recortes presupuestales y a un redimensionamiento que ha conducido a la erosión de los salarios y beneficios (Tripp, 1987; Pérez-Sáinz, 2000). Así pues, en muchos países, la disminución del peso del empleo formal en los sectores público y privado ha reforzado el atractivo relativo de las actividades informales como fuente de sustento para muchos trabajadores y hogares.

Tercero, si bien la tradicional asociación del empleo informal con la mano de obra poco calificada sigue vigente, en las dos últimas décadas se han producido cambios. Con el incremento en la tercerización y subcontratación, muchos de los procesos de trabajo informales, como los originados en cadenas de subcontratación con empresas del centro,

están conectados con el sector formal. De esta manera, las empresas del centro cumplen un papel fundamental en la generación de informalidad y condiciones de trabajo precarias. Al mismo tiempo, la actividad informal no está necesariamente asociada con la marginalidad o la baja productividad, si la transferencia de tecnología ocurre a través de procesos de tercerización y subcontratación conducentes a la utilización de equipamientos modernos.

Cuarto, la expansión de las actividades informales en los países en desarrollo durante las dos últimas décadas ha tenido lugar en un clima en el que se acentúan los derechos políticos, la agencia individual de las personas y el empoderamiento. Con todo, la contradicción entre estos temas predominantes y las tendencias del mercado laboral es bastante obvia. En los países de altos ingresos, el desmantelamiento del Estado de bienestar que ha acompañado la desregulación estatal del mercado y la globalización desde finales de los años setenta ha conducido a la erosión de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos (Tilly, 1995; Standing, 1999). Tilly ha sostenido que el ascenso de las democracias occidentales llevó al establecimiento gradual y creciente de los derechos de los trabajadores a través del cumplimiento de los contratos laborales, de las intensas luchas sindicales y de la creación de instituciones democráticas y de ciudadanía. Con la globalización, argumenta Tilly (1995), “[las] grandes desigualdades en materia de poder económico amenazan la democracia” (p. 22). Sin embargo, su análisis se centra sobre todo en la Europa occidental; en los países en desarrollo donde el Estado de bienestar apenas si se configuró, la globalización ha generado fuerzas contradictorias. Ciertamente, en muchos países en desarrollo la inversión trasnacional ha florecido abonada por la carencia de derechos laborales, tal y como lo ilustra la restricción de los derechos en muchas de las zonas dedicadas al procesamiento de productos de exportación esparcidas por el mundo.<sup>9</sup> Con todo, la industrialización y la individualización de la toma de decisiones asociadas con el mercado pueden contribuir al reconocimiento de derechos individuales, incluso sin que se dé una ampliación formal de las instituciones democráticas. Por ejemplo, la migración de las mujeres rurales hacia el empleo industrial o de servicios puede contribuir a promover sus derechos individuales y a aumentar su autonomía, liberándolas de prácticas patriarcales, *aun*

<sup>9</sup> Abunda la bibliografía sobre este tema. Véase, por ejemplo, “Workers Rights in Export Processing Zones”, Informe presentado al Congreso bajo el Proyecto de Ley General sobre Comercio y Competitividad de 1988, volumen II (Washington, DC, U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, agosto de 1990).



*cuando* al mismo tiempo puedan ser objeto de discriminación y explotación laboral. Asimismo, los vínculos globales pueden generar una presión social hacia el reconocimiento de los derechos laborales, tal y como lo ilustran algunos debates recientes en foros internacionales sobre este tema, aunque ello no afecte mucho a la mayoría de la fuerza laboral informal.

Por último, y en relación con lo anterior, el trabajo precario y la inseguridad económica se traducen en vidas igualmente precarias que se han convertido en un rasgo permanente para una gran proporción de la población en los países en desarrollo. Esto, por supuesto, no es un fenómeno nuevo, pero ha adquirido nuevas dimensiones como resultado de la desregulación del mercado de trabajo y del aumento de la flexibilidad en la producción. En particular, se ha convertido en un aspecto crítico para comprender la persistencia de la pobreza y el aumento de la inseguridad económica. Standing (1999) ha analizado las distintas formas de inseguridad del mercado laboral que tales procesos han generado y que se resumen a continuación:

- *La inseguridad del mercado laboral* ha aumentado casi en todo el mundo, caracterizada por un desempleo mayor, menores tasas de crecimiento del empleo y tasas más elevadas de períodos sin el trabajo buscado.
- *La inseguridad del empleo* es elevada y continúa ascendiendo, con proporciones cada vez mayores entre aquellos que hacen parte de la fuerza laboral, y con un mayor número de trabajadores que carecen de permanencia en el empleo.
- *La inseguridad del trabajo* ha aumentado porque hay un mayor número de gente cuyas labores no están cubiertas por las regulaciones e instituciones encargadas de garantizar protección laboral.
- *La inseguridad relacionada con un puesto específico de trabajo* ha empeorado, debido a que muchos trabajadores tienen que pasar de un puesto a otro y aprender nuevas destrezas.
- *La inseguridad en la reproducción de destrezas* es considerable, en parte porque se vuelven obsoletas a medida que el cambio tecnológico se acelera.
- *La inseguridad del ingreso* es mayor, incluso para los que tienen empleo, debido por ejemplo a la flexibilidad de los salarios y a la pérdida de los derechos adquiridos en materia de beneficios.
- *La inseguridad en la “representación”* va en aumento debido a la no sindicalización, a la erosión de las instituciones “tripartitas” y al carácter cambiante de la negociación colectiva.

El estudio de Kruse sobre el empleo urbano en Cochabamba, Bolivia, ofrece una clara descripción de la inseguridad inherente a la vida cotidiana de hombres y mujeres que trabajan en talleres semiinformales en condiciones de trabajo muy deficientes:

[Ellos] viven en una creciente y poderosa inseguridad diaria, con incertidumbre en sus contratos laborales unilaterales y mecanismos de retención, promoción, remuneración y horarios de trabajo. Ante tales mecanismos, a menudo la única opción de defensa, reclamo o resistencia es renunciar. En buena medida estas opciones explican sus trayectorias laborales, marcadas por una notable inestabilidad y movilidad horizontal... Esto limita las posibilidades de asentarse en una comunidad laboral y por lo tanto la posibilidad de establecer una presencia social y política. (Kruse, 2000)

Así pues, el círculo vicioso de la pobreza y la falta de empoderamiento se perpetúa para los trabajadores y para los hogares mismos. Como sostiene Kruse, tales condiciones son muy poco adecuadas para construir comunidades estables y promover la participación democrática en la vida ciudadana.

### **Mujeres e informalización**

Dado que la participación de las mujeres en actividades informales constituye una tendencia muy marcada, es posible hacer algunas observaciones sobre si se han producido o no cambios en el grado y la naturaleza de esta participación. La feminización de la fuerza laboral en las tres últimas décadas ha intensificado la dependencia de las mujeres con respecto al empleo informalizado. En la medida en que el empleo por cuenta propia refleja esa tendencia, Charmes (2000) ha estimado que durante el período 1970-1990 la proporción de trabajo por cuenta propia en la fuerza laboral femenina no vinculada a la agricultura aumentó en todas las regiones, incluyendo las “desarrolladas” (Cuadro 3.2). El Cuadro 3.3 ilustra con mayor detalle el peso del empleo en el sector informal y la contribución de las mujeres al PIB informal en varios países; asimismo muestra que en naciones africanas como Benín, Chad, Malí y Kenia esta contribución excede el 50%. Si bien es cierto que se requiere más información estadística con respecto al alcance de las actividades informales donde se concentran las mujeres, algunos estudios han mostrado que éstas comprenden desde procesos de subcontratación ligados a la industrialización hacia la exportación,

incluyendo el trabajo domiciliario, hasta las ventas ambulantes y otras modalidades de comercio y servicios que se desarrollan en torno a las estrategias de supervivencia.

**CUADRO 3.2**

<b>Empleo por cuenta propia en la fuerza laboral femenina no agrícola</b>			
<b>% de empleo por cuenta propia en la fuerza laboral femenina no agrícola</b>			
	<b>1970</b>	<b>1980</b>	<b>1990</b>
Países desarrollados	10,4	9,7	11,1
África	38,1	59,3	62,8
América Latina	28,6	29,2	32,1
Asia	27,9	26,7	28,7
Mundo	24,0	28,4	27,6

Fuente: Charmes (2000); estimados basados en fuentes nacionales.

**CUADRO 3.3**

<b>Empleo y contribución de la mujer en actividades informales, varios países y años</b>		
<b>% de la contribución de la mujer en:</b>		
	<b>Empleo en el sector informal</b>	<b>Sector informal PIB</b>
Benín (1992)	59,7	51,1
Burkina Faso (1992)	41,9	61,4
Chad (1993)	53,4	62,3
Malí (1989)	71,9	68,2
Kenia (1998)	60,3	46,2
Túnez (1994-96)	18,1	15,7
India (1993)	22,7	22,1
Indonesia (1998)	43,1	39,5
Filipinas (1995)	46,3	44,2

Fuente: Charmes (2000); estimados del autor basados en estadísticas oficiales sobre la fuerza laboral y en las cuentas nacionales.

El trabajo subcontratado y el domiciliario ilustran claramente los problemas asociados con el empleo informal femenino. Un estudio sobre trabajo subcontratado en cinco países asiáticos<sup>10</sup> muestra el grado en que predominan los ingresos menores a los del sector formal, sin permanencia de puestos de trabajo, con condiciones laborales precarias

<sup>10</sup> Filipinas, Tailandia, India, Pakistán y Sri Lanka.

y largas jornadas (Balakrishnan y Huang, 2000). Igualmente señala las dificultades de organizar a los trabajadores para aumentar su poder de negociación e ilustra que la “subcontratación hace muy difícil responsabilizar al empleador de la protección de los derechos del trabajador [debido a que existen] muchas capas en las cadenas productivas” (p. 14). Otro estudio diferencia entre dos tipos de trabajadores que desempeñan labores remuneradas en sus hogares: “productores independientes por cuenta propia” y “trabajadores subcontratados dependientes”, y señala que el término “trabajadores domiciliarios” se refiere únicamente a la segunda categoría (Carr, Chen y Tate, 2000). En el Cuadro 3.4 se observa que las mujeres representan a la gran mayoría de trabajadores domiciliarios no agrícolas, excediendo el 80% en algunos países, aun cuando las variaciones entre ellos son sustantivas.

CUADRO 3.4

**Trabajadores domiciliarios, varios países y años**

	Número de trabajadores domiciliarios	% de la fuerza laboral no agrícola	% de mujeres
Túnez (1994)	86.267	4,8	71,3
Kenia (1999)	777.100	15,0	34,9
Benín (1992)	595.544	65,8	74,1
Tailandia (1999)	311.790	2,0	80,0
Filipinas (1993-95)	2.025.017	13,7	78,8
Chile (1997)	79.740	1,8	82,3
Perú (1993)	128.700	5,2	35,3
Brasil (1991)	2.141.972	5,0	57,1
Brasil (1995)	2.700.000	5,2	78,5

Fuente: Charmes (2000); estimados basados en fuentes nacionales.

Tanto en el Norte como en el Sur existen tres dimensiones de la reestructuración económica cuyas implicaciones para la informalización del trabajo afectan a las mujeres, a saber:

- En el nivel micro, la reestructuración ha transformado profundamente los vínculos entre las empresas del centro y los diferentes niveles hacia los cuales se ha descentralizado la producción; las cadenas de ensamblaje precario y la descentralización de la producción a través de esquemas de subcontratación ofrecen ejemplos en una variedad de países e industrias. Por ejemplo, un estudio sobre la industria del calzado en España ilustra la manera en que las grandes compañías han reducido su tamaño a través de la descentralización y la formación de empresas más pequeñas

—muchas de ellas clandestinas— donde predominan los contratos laborales informales. Ybarra (2000) estima que el empleo total en esta industria se ha reducido a la mitad desde los años ochenta, a pesar del incremento en el número de empresas. Las mujeres se han concentrado en los niveles más bajos de la producción, particularmente en el domiciliario donde las regulaciones laborales, aunque existentes, “raramente se cumplen” (p. 213). Se estima que el trabajo clandestino realizado por mujeres representa entre el 35% y el 40% del generado por este sector.

- Los despidos y la reubicación de la producción a menudo dan por resultado cambios con dimensiones de género. Por ejemplo, varios estudios han documentado diferencias en la pérdida de ingreso (con una pérdida mayor para las mujeres que para los hombres), en la duración del desempleo (también más alta para las mujeres), y en los efectos de los despidos y el desempleo que se viven en el ámbito del hogar y de la comunidad (Benería y Santiago, 2001).<sup>11</sup>
- La bibliografía sobre las “cadenas comerciales” de productos y el crecimiento urbano periférico también ha aportado ejemplos sobre la manera en que la informalización del mercado de trabajo puede afectar a la mujer. Varios autores han analizado las conexiones entre la globalización y la formación de estas cadenas comerciales a través de las cuales los grandes compradores tienden a controlar los vínculos entre insumos y productos (Gereffi, 1994; Korzeniewicz, 1994; Hsiung, 1996; Kruse, 2000). En esa misma línea, Carr et al. (2000) han señalado que el cambio tecnológico ha facilitado la venta al detalle a precios relativamente bajos que exige el suministro rápido y oportuno de bienes asociados con un sistema de inventario que facilita la disponibilidad inmediata de los productos, muy común en el sector de la confección. Según estos autores, este sistema ha conducido a un incremento del trabajo domiciliario en el sector de prendas de vestir, particularmente en aquellos países próximos a los principales mercados de Europa y América del Norte. Es así

<sup>11</sup> El estudio de Benería y Santiago (2001) sobre la reubicación de una firma grande del estado de Nueva York, Estados Unidos, en Tijuana (México) muestra que si bien los trabajadores sufrieron un recorte drástico en sus ingresos anuales al comparar sus nuevos trabajos con los antiguos, la reducción relativa para las mujeres fue del 35% de su ingreso previo, mientras que para los hombres fue del 26%, aun cuando en términos absolutos el hombre perdió más (US\$8,147) que la mujer (US\$7,727). La duración del desempleo desde el momento en que fueron despedidos hasta que encontraron nuevos trabajos fue de 11,8 semanas para la mujer y 9,5 para el hombre. Este estudio refuerza los hallazgos de investigaciones previas sobre el tema.

como las condiciones precarias características del sector informal se han agudizado por la dinámica de la globalización y los nuevos procesos productivos que están moldeando el mercado laboral.

Por otra parte, la participación de las mujeres en las responsabilidades domésticas y asociadas con el cuidado de los hijos continúa siendo una fuente de vulnerabilidad para ellas, no sólo porque se trata de trabajo no remunerado sino porque disminuye su movilidad y su autonomía para diseñar estrategias relacionadas con el mercado laboral. Los esfuerzos realizados durante las dos últimas décadas por estimar y analizar el trabajo no remunerado y sus consecuencias para la participación de las mujeres en la producción remunerada no se han traducido suficientemente en acciones y políticas prácticas. En los países en desarrollo, los hogares de clase media y alta a menudo pueden depender de mujeres pobres para que se hagan cargo del trabajo doméstico y del cuidado de los niños; y, en muchos países de ingresos medios y bajos, el servicio doméstico aún representa una proporción muy importante del empleo femenino.<sup>12</sup> En todo caso, la participación en las responsabilidades domésticas y relacionadas con el cuidado de los hijos sigue teniendo un impacto en muchas mujeres, aun cuando varíe según su extracción social.

En muchos países, la implementación de las políticas de ajuste estructural ha mostrado una tendencia a incrementar la participación de la mujer tanto en el trabajo doméstico como en el mercado laboral, lo que a menudo ha conducido a la intensificación de su trabajo en múltiples escenarios (Floro, 1995). Sin embargo, estas políticas no han tenido en cuenta la legislación vigente que aborda los diferentes problemas laborales que afectan a hombres y mujeres. Por ejemplo, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo sobre protección de la maternidad sólo ha sido ratificado por 37 países, lo cual demuestra la poca prioridad asignada a este objetivo en la mayoría de países, sin mencionar que la “protección de la maternidad” en contraste con la “protección de los padres” contiene un sesgo intrínseco en lo que se refiere a asignar el cuidado de los hijos a las madres, sin que se espere que los padres participen equitativamente. Con la creciente informalización del trabajo, la implementación de las normas de la OIT aparece cada vez más remota. Incluso las mismas normas y convenciones han sido objeto de un alto grado de escrutinio (OIT, 1997).

<sup>12</sup> El caso de Brasil es ilustrativo; las estimaciones de la proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico oscilan entre 16% y 20% (Benería y Rosenberg, 1999).

Por último, una de las diferencias entre los períodos previos de informalización del trabajo y las condiciones actuales tiene que ver con el grado en que las mujeres han logrado actuar en los ámbitos nacional e internacional. El ajuste estructural y las crisis económicas las han llevado a organizarse en torno a los temas laborales, así como a las tensiones relacionadas con el trabajo no remunerado y a las estrategias de supervivencia del hogar. Un ejemplo ilustrativo es el papel clave desempeñado por las mujeres en el logro del Convenio de la OIT sobre Trabajo Domiciliario aprobado en junio de 1996. Como lo afirma Elizabeth Prugl (1999), ésta fue una victoria feminista apoyada en redes internacionales que proporcionaron amplia información sobre el particular. En algunos casos, como el de la organización HomeNet, se aprovechó la relación especial que sus miembros habían forjado con los sindicatos para llevar sus argumentos a un primer plano antes de la conferencia. Si bien la tasa de ratificación por parte de los países es todavía muy baja, el convenio presenta metas concretas y constituye una herramienta normativa para presionar en torno a su cumplimiento y establecer objetivos. Existen otras organizaciones centradas en el trabajo informalizado de las mujeres, como la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA por sus siglas en inglés), la cual se ha destacado internacionalmente por su liderazgo en la organización de trabajadoras a domicilio, y Mujeres y Trabajo Informal: Globalización y Organización (WIEGO por sus siglas en inglés), que ha configurado una red de trabajadoras, activistas y académicas que centra su atención en el sector informal, incluyendo a las trabajadoras domiciliarias.

### **Tendencias contradictorias en el empleo femenino**

A pesar del análisis anterior, durante las tres últimas décadas también han ocurrido cambios positivos que se deben considerar cuando se evalúan las tendencias más complejas –y a menudo contradictorias– que afectan el trabajo de las mujeres. En todo el mundo, tal como se ha reflejado en buena parte de la bibliografía que existe sobre este tema, el empleo femenino ha estado ligado fundamentalmente a condiciones de explotación, baja productividad y baja remuneración. Con todo, es necesario ponderar estas afirmaciones. A medida que los niveles educativos de las mujeres y su participación en la fuerza laboral se han incrementado gradualmente –y en algunos casos de manera radical–, la dinámica del empleo femenino se ha vuelto más compleja.

En primer lugar, las brechas de género en educación se han venido cerrando significativamente en todas las regiones. Por ejemplo, los países árabes han mostrado algunos de los incrementos más notorios en el

nivel educativo de las mujeres, de modo que la tasa de alfabetización femenina se duplicó en el período 1970-1990. Los países del sudeste asiático y del Pacífico también avanzaron considerablemente durante el mismo periodo, mientras que en muchas naciones latinoamericanas los indicadores educativos para las mujeres han sobrepasado los de los hombres (PNUD, 1999). Sobre la base de las estadísticas de 1999-2000 relacionadas con la tasa de matrícula en la escuela secundaria, el Gráfico 3.1 muestra que tal es el caso para 20 de los 24 países latinoamericanos y caribeños, así como para ciertos países en cada una de las otras regiones. Esta mejora en los indicadores educativos de las mujeres constituye un paso clave hacia la igualdad de género y el progreso de las mujeres. Con todo, si bien es cierto que existe una correlación positiva entre la escolaridad y la participación en la fuerza laboral, y que tal correlación tiende a ser más acentuada para las mujeres que para los hombres, el nivel educativo de las primeras no se traduce necesariamente en logros en el mercado de trabajo.<sup>13</sup> Ello se debe a obstáculos como la segregación ocupacional y las prácticas discriminadoras que reducen los avances potenciales. Además, el progreso educativo de las mujeres está lejos de haber alcanzado la meta. Por ejemplo, las diferencias de género en las tasas de analfabetismo y otros indicadores del progreso educativo son todavía sustanciales en muchos países. En algunas naciones de Asia y África, las tasas de analfabetismo son sumamente elevadas, mientras que la matrícula femenina en primaria y secundaria no ha alcanzado la paridad con la de los hombres.<sup>14</sup> En la medida en que la alta concentración de mujeres en la producción informalizada se puede atribuir parcialmente a sus bajos niveles de escolaridad, la formulación de políticas educativas es crucial para hacer frente a su inseguridad económica. Por otro lado, el nivel de educación formal no asegura que la mujer logre mejorar sus competencias laborales con el ritmo que lo exigen el cambio tecnológico y los mercados laborales cambiantes.

Segundo, hay señales inequívocas de que los niveles educativos más elevados de las mujeres y su participación en el mercado laboral han beneficiado a aquellas que han pasado a ocupar cargos gerenciales y profesionales. Esto parece haber conducido a una mayor disparidad de ingresos entre las mujeres; así, los beneficios que disfrutaban las mujeres con un mayor nivel de educación deben contrastarse con las precarias

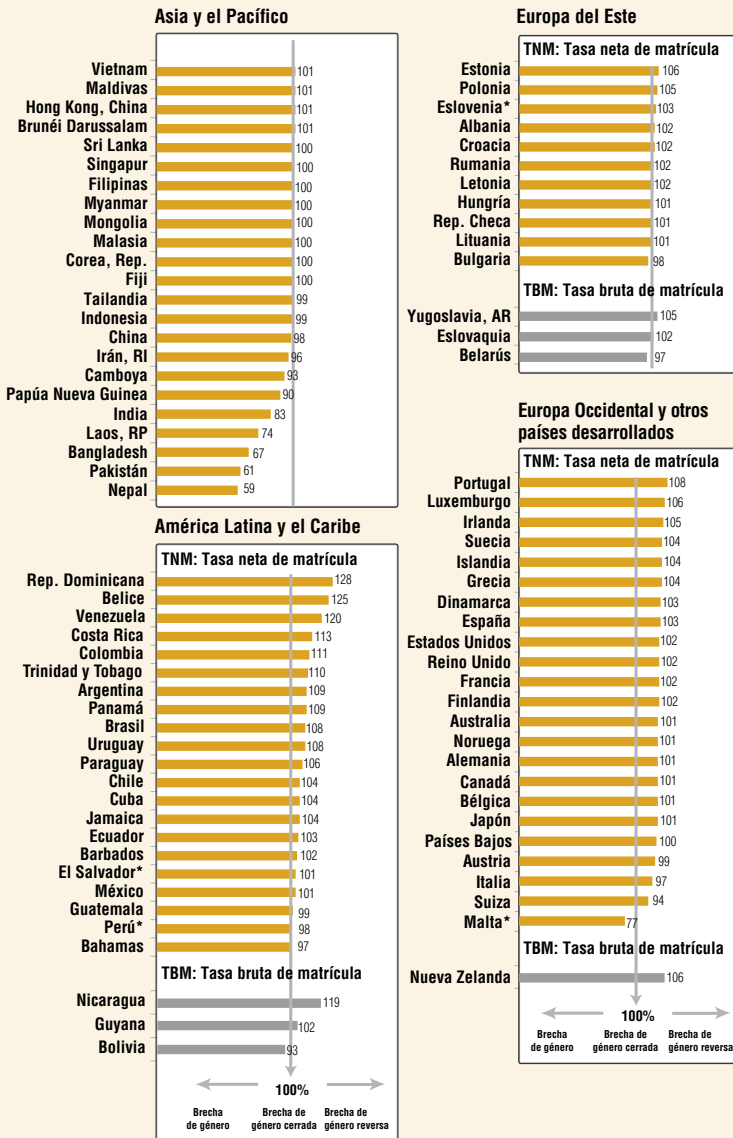
<sup>13</sup> Para un análisis sobre estos temas en el caso de Brasil, véase Benería y Rosenberg (1999).

<sup>14</sup> Para ilustrar, nótese que las tasas de analfabetismo femenino de 1997 fueron de 97,1% en Etiopía, 92,8% en Níger y 79,3% en Nepal (PNUD, 1999).



GRÁFICO 3.1

Matrícula en la escuela secundaria, razón tasa femenina/tasa masculina, 1999-2000



Fuente: United Nations Fund for Female Development (UNIFEM), *Progress of the world's women 2002: gender equality and the Millennium Development Goals* (Nueva York: UNIFEM, 2002, p. 16). Cifras basadas en UNESCO, Institute of Statistics, <http://portal.unesco.org/uis>.

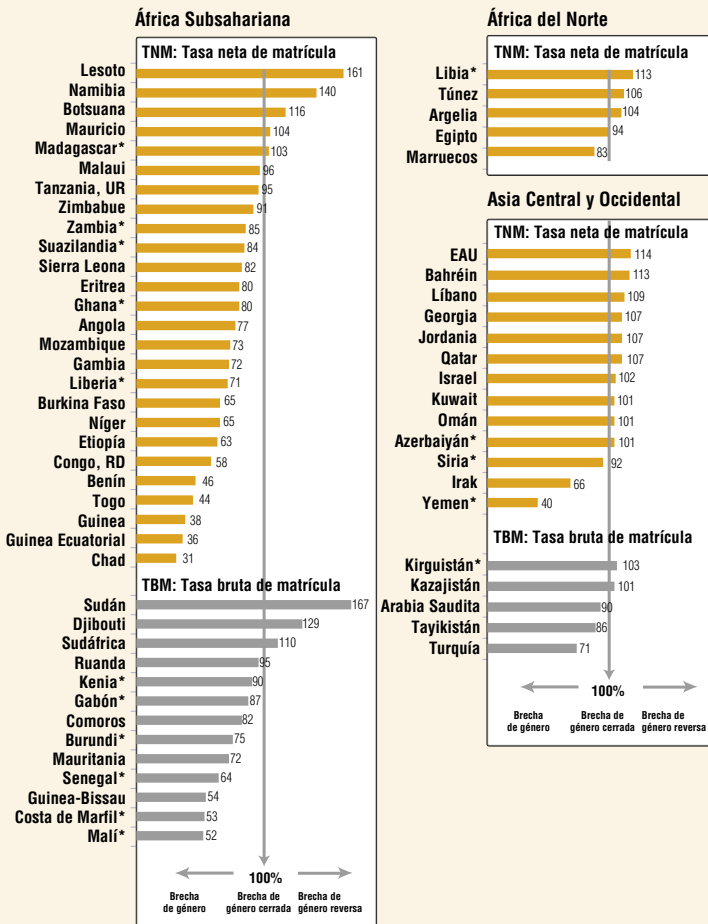
\* Para estos países las cifras corresponden a 1998-1999.

(Continúa)

© Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados. Visite nuestro sitio Web para obtener más información: [www.iadb.org/pub](http://www.iadb.org/pub)

GRÁFICO 3.1 (Continuación)

Matrícula en la escuela secundaria, razón tasa femenina/tasa masculina, 1999-2000



Fuente: United Nations Fund for Female Development (UNIFEM), *Progress of the world's women 2002: gender equality and the Millennium Development Goals* (Nueva York: UNIFEM; 2002, p. 16). Cifras basadas en UNESCO, Institute of Statistics, <http://portal.unesco.org/uiis>.

\* Para estos países las cifras corresponden a 1998-1999.

condiciones que aquejan a la gran mayoría. Y aunque se requieren más estudios que documenten estas tendencias en los diferentes países, la evidencia para Brasil y Estados Unidos apunta hacia lo que McCrate ha llamado la “creciente división de clase entre las mujeres” (Lavinias, 1996; McCrate, 1999).

Tercero, a pesar de que la discriminación de género y los obstáculos al progreso de las mujeres aún persisten, sus salarios relativos han mejorado con respecto a los de los hombres casi en todos los países. Como se observa en el Gráfico 3.2, en la industria y los servicios éste ha sido el caso para 22 de los 29 países de la lista, incluyendo los de altos y bajos ingresos. En la manufactura se ha dado el mismo fenómeno en 20 de los 22 países incluidos. Para las economías en transición de Europa Oriental, el Gráfico 3.2 muestra una mejora en los salarios relativos de las mujeres en cuatro de siete países. No obstante esta tendencia positiva, ningún país ha logrado la paridad salarial: las razones hombre/mujer para 1997 oscilan entre 56% para la República de Corea y 96% para Myanmar; entre las más elevadas, siguen las de El Salvador, Suecia y Costa Rica. En la interpretación de estas estadísticas, es importante tener en cuenta que, en muchos casos, la mejora en los salarios relativos de las mujeres se debe al deterioro de los salarios masculinos como resultado de la reestructuración económica de las tres últimas décadas.

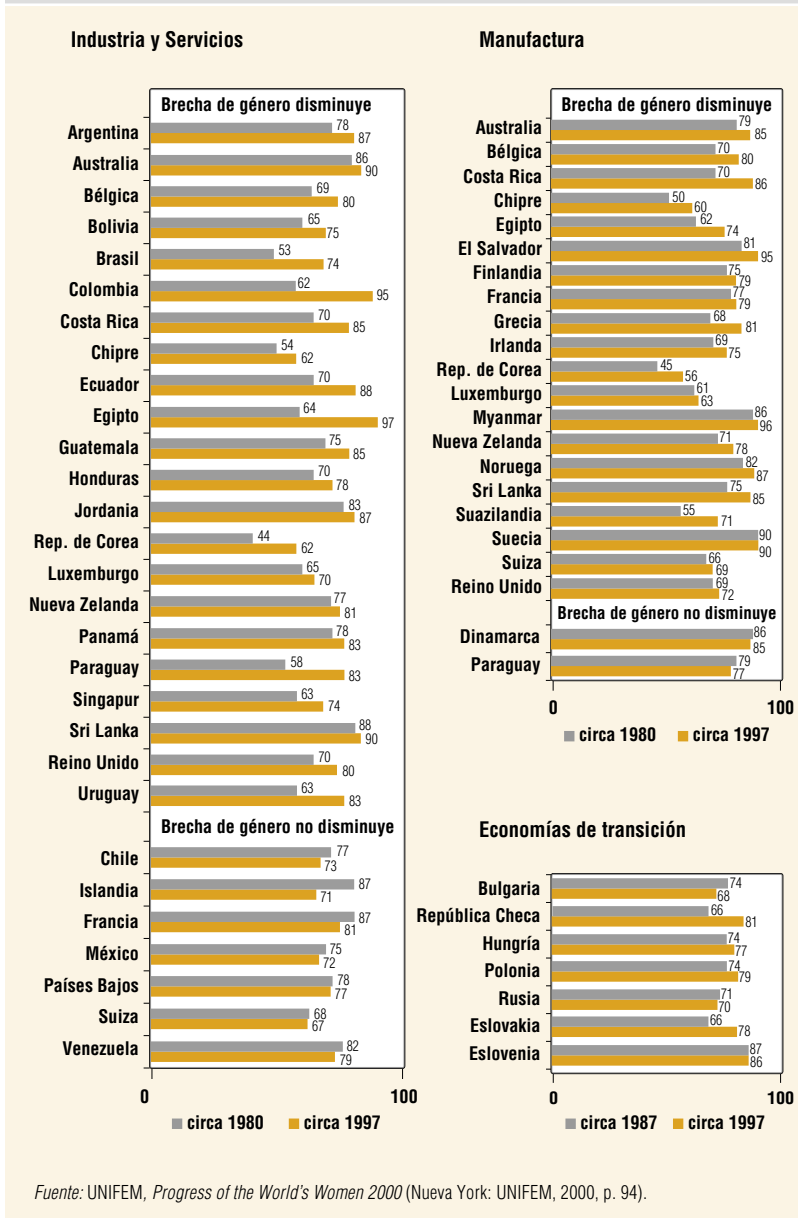
Cuarto, son muchos los cambios ocurridos desde que Ester Boserup (1970) hiciera énfasis en la necesidad de “integrar la mujer al desarrollo”. Desde su óptica, la mujer había salido perdiendo en el proceso de desarrollo por varias razones. Una de ellas tiene que ver con el modo en que la industrialización –particularmente pero no de manera exclusiva bajo las políticas de sustitución de importaciones– condujo a la marginalización de las mujeres cuando la producción artesanal fue reemplazada por la industria moderna que fundamentalmente empleaba mano de obra masculina. Esta “preferencia” por el hombre trabajador debe contrastarse con la “preferencia” por la mano de obra femenina observada bajo la industrialización para la exportación y que ha conducido a la feminización de la fuerza laboral.<sup>15</sup> Esta preferencia se ha basado principalmente, entre otras razones, en la amplia disponibilidad de mano de obra femenina –la más barata y flexible del mercado laboral–, desde los países asiáticos en vías de industrialización en los años setenta, hasta las maquilas en América Latina. Si bien esta industrialización ha suministrado muchos ejemplos sobre la precariedad del empleo femenino, también ha contribuido a aumentar el ingreso y autonomía de las mujeres, y por lo tanto sus resultados son contradictorios. Es así como se pueden distinguir tres tipos de resultados:

- a) Casos que representan una mejora para las mujeres, incluso cuando

<sup>15</sup> Sobre este tópico existe una voluminosa bibliografía. Para un resumen, véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1999).

GRÁFICO 3.2

**Cambio en los salarios femeninos como porcentaje de los salarios masculinos, 1980-1997**



Fuente: UNIFEM, *Progress of the World's Women 2000* (Nueva York: UNIFEM, 2000, p. 94).

no se haya eliminado la desigualdad de género. Por ejemplo, en relación con los países asiáticos, Lim (1983) ha sugerido que la industrialización acelerada por la vía del crecimiento de las exportaciones benefició a las mujeres, suministrándoles un empleo formal y remunerado. En particular, Lim argumentó que las empresas multinacionales pagaban salarios femeninos más altos que las de capital nacional. Investigaciones posteriores no han contradicho este argumento, pero sí le han agregado una dimensión importante, a saber, que el acelerado crecimiento asiático se basó fundamentalmente en la desigualdad de género y muy concretamente en la desigualdad salarial. Como lo afirma Seguino (2000), los bajos salarios de las mujeres sirvieron de incentivo para la inversión y las exportaciones, “reduciendo los costos laborales por unidad, [y] suministrando las divisas requeridas para adquirir bienes de capital e intermedios que elevan la productividad y las tasas de crecimiento” (p. 27).

- b) Casos en que se han observado pocas mejoras o ninguna. Un estudio sobre el sistema de maquilas en la frontera de Estados Unidos/México, por ejemplo, muestra que los hallazgos positivos de Lim no tienen un paralelo en esta zona. Sobre la base de una encuesta de trayectoria laboral para Tijuana (México), Fussell (2000) afirma que los salarios de la maquila no han mejorado con la expansión del empleo en esta industria, y señala que esto contradice la afirmación de Lim acerca de que el empleo impulsado por las exportaciones aumentaría los salarios para todos los trabajadores y mejoraría la posición de la mujer en el mercado laboral. Esta diferencia entre el caso asiático y el de las maquilas puede explicarse por las distintas condiciones laborales que prevalecen en las dos zonas; mientras que la zona de maquila ha continuado atrayendo una oferta de mano de obra prácticamente ilimitada debido a los altos niveles de desempleo o subempleo en la zona, el acelerado crecimiento asiático dio lugar a mercados laborales con niveles muy bajos de desempleo y a elevados incrementos en la productividad que se tradujeron en aumentos salariales.
- c) También se observan resultados mixtos como los reportados por Ozler (2001) en un estudio sobre las diferencias de género en el empleo en el caso de la industrialización para la exportación en Turquía. Basada en una amplia serie de datos sobre la manufactura, la autora afirma que si bien es cierto que la liberalización comercial ha conducido a la feminización de la mano de obra, y que la creación de puestos de trabajo ha beneficiado a las mujeres signi-

ficativamente más que a los hombres, la volatilidad de los puestos de trabajo femeninos también es significativamente elevada. Así pues, este caso refleja el hecho de que la preferencia por la mujer trabajadora también acentúa su vulnerabilidad. Del mismo modo han surgido resultados mixtos en los casos de desfeminización de la fuerza de trabajo. La misma industria maquiladora ha registrado una disminución de la mano de obra femenina en la zona fronteriza de México/Estados Unidos. Lo mismo ocurre por ejemplo en aquellos casos en que el cambio tecnológico muestra un sesgo de género contra las mujeres.<sup>16</sup>

Por último, tal y como ya se ha mencionado, mucho ha cambiado en cuanto a la organización de las mujeres, pero también en términos de las profundas transformaciones que han afectado los roles de género. Entre los distintos estudios sobre este tema, el de Richard Anker (1998) sobre segregación de género en los diversos países tipifica cómo, durante las tres últimas décadas, los hombres han ido perdiendo su ventaja en el mercado laboral, en el sentido de que sus “propias” ocupaciones se encuentran protegidas contra la competencia femenina. Con las salvedades y diferencias del caso entre países y regiones, el análisis de Anker sobre las naciones de la OCDE ilustra, por ejemplo, hasta qué punto el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada ha ocurrido en ocupaciones “femeninas” (en los años setenta) y en las “masculinas” (en los años ochenta). Así, hemos visto el género y las diferencias de género de una manera dinámica, reflejando cambios de significado a través del tiempo. Tal y como lo ha mostrado Mathew Guttman (1996) en su estudio sobre roles cambiantes en Ciudad de México, “Las identidades, roles y relaciones de género no permanecen congeladas en el tiempo, ni para los individuos ni para los grupos” (p. 27). Esto implica la necesidad de descartar estereotipos sobre la división del trabajo, condiciones laborales y otros factores que afectan las relaciones y diferencias de género. También sugiere que para cualquier tipo de análisis de género, centrarse sólo en las mujeres es insuficiente y a menudo conlleva imprecisiones, dado que no tiene en cuenta su naturaleza relacional y dinámica.

---

<sup>16</sup> Las razones varían y van desde el hecho de que existen más posibilidades para que los hombres actualicen sus destrezas cuando se introducen nuevas tecnologías, hasta cambios en los horarios laborales.

## Conclusiones

En este capítulo se arguye que los enormes incrementos en el empleo precario y la producción informalizada originados durante las dos últimas décadas, deben entenderse en el contexto de los cambios que están teniendo lugar en el nivel micro de la empresa. Estos cambios han implicado una redistribución masiva de recursos que poco ha beneficiado a los trabajadores y un aumento de la desigualdad en los diversos países. Asimismo se encuentran en la raíz misma de la persistencia –e incluso del aumento– de la pobreza y la inseguridad económica en muchas áreas. Una de las implicaciones es que los programas orientados a la erradicación de la pobreza deben hacer énfasis en la necesidad de generar trabajo decente, si se quiere evitar que tales esfuerzos continúen siendo ineficaces. Se requieren acciones en diferentes niveles, desde la adopción de normas laborales globales hasta la implementación de medidas como el salario mínimo en el ámbito nacional. Dado que durante las últimas décadas se ha transferido una gran cantidad de recursos del sector público al privado, ha llegado el momento de presionar a este último para que asuma la responsabilidad que le compete en el fenómeno de la creación de empleos y en las condiciones caracterizadas por la precariedad. Así como desde los años setenta se ha producido un cambio de paradigma muy importante en la manera en que el movimiento ambientalista ha logrado que el sector privado se responsabilice de la degradación ambiental, se requiere un cambio similar en el caso de la precariedad del empleo y los mecanismos redistributivos.

El caso de la subcontratación y la tercerización constituye un buen ejemplo: las grandes empresas son centrales en la creación de cadenas de subcontratación, pero también han sido la vía que ha conducido a la erosión de derechos laborales previamente adquiridos en términos de salarios, condiciones de trabajo y otros beneficios. Esto plantea la pregunta sobre si esta tendencia se puede revertir y sobre la manera de hacerlo, y también sobre el modo en que subcontratistas y trabajadores de la periferia podrían participar de algunos de los beneficios que privilegian a las empresas del centro. Es necesario hacer énfasis en la responsabilidad que le compete al sector privado en términos de responder a estas inquietudes para hacer frente a las raíces de la pobreza y la desigualdad. La adopción voluntaria de “códigos de conducta” por parte de las grandes corporaciones multinacionales constituye una señal esperanzadora, pero dichos códigos son voluntarios y por lo tanto no aseguran su cumplimiento; además, sólo representan una pequeña fracción de la enorme tarea que tenemos por delante para mejorar la situación laboral de la gran mayoría de la población.

Con respecto al empleo femenino, el capítulo arguye que éste ha aumentado con la introducción de sistemas flexibles de producción y la informalización de los mercados de trabajo. La creciente inseguridad de estos últimos ha afectado a la mujer trabajadora, dado que una proporción importante de la mano de obra femenina se concentra en empleos precarios. Sin embargo, es necesario considerar la presencia de fuerzas contradictorias, particularmente en lo atinente a la mejora de los niveles educativos de la mujer y la “preferencia” por el trabajo femenino en los esquemas de industrialización impulsada por las exportaciones. La mejora en los niveles educativos no siempre ha conducido a las correspondientes mejoras en las condiciones del mercado laboral, mientras que la preferencia aludida está acompañada por una mayor vulnerabilidad en los empleos ocupados por mujeres, en comparación con los de los hombres.

## Referencias

- Amsden, A. 1989. *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*. Nueva York: Oxford University Press.
- Anker, R. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: International Labour Organization.
- Applebaum, I. y Batt, R. 1994. *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Balakrishnan, R. y Huang, M. 2000. “Flexible Workers, Hidden Employers: Gender and Subcontracting in the Global Economy”. Informe sobre un proyecto de investigación del Programa de Derechos Económicos y Jurídicos de la Mujer. Washington, DC: The Asia Foundation. Banco mundial (p. 98).
- Banco Mundial. 1996. *World Development Report 1996: From Plan to Market*. Nueva York: Oxford University Press.
- Batt, R. 1996. “From Bureaucracy to Enterprise? The Changing Jobs and Careers of Managers in Telecommunications Services”. En: P. Osterman, editor. *Broken Ladders: Managerial Careers in Transition*. Nueva York: Oxford University Press.
- Benería, L. y Roldán, M. 1987. *The Crossroads of Class and Gender: Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: University of Chicago Press.
- Benería, L. y Rosenberg, F. 1999. “Brazil Gender Review”. Informe de evaluación de proyectos del Banco Mundial en Brasil. Washington, DC: Banco Mundial.



- Benería, L. y Santiago, L. 2001. "The Impact of Industrial Relocation on Displaced Workers: A Case Study of Cortland, NY". *Economic Development Quarterly*. 15: 78-89.
- Bluestone, B. y Harrison, B. 1982. *The Deindustrialization of America*. Nueva York: Basic Books.
- Boserup, E. 1970. *Woman's Role in Economic Development*. Londres: George Allen and Unwin Ltd.
- Bromley, R. y Gerry, C., editores. 1979. *Casual Work and Poverty*. Londres: John Wiley and Sons.
- Bronfenbrenner, K. 2000. "Uneasy Terrain: The Impact of Capital Mobility on Workers, Wages, and Union Organizing". Trabajo presentado a la Comisión de Revisión del Déficit Comercial, Estados Unidos.
- Capelli, P. 1999. *The New Deal at Work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Carr, M., Chen, M. y Tate, J. 2000. "Globalization and Home-Based Workers". *Feminist Economics*. 6 (3): 123-142.
- Charmes, J. 2000. "Size, Trends and Productivity of Women's Work in the Informal Sector". Trabajo presentado en la Conferencia Anual de la IAFFE, Estambul, 15-17 de agosto.
- Dicken, P. 1998. *Global Shift: Transforming the World Economy*. Nueva York: The Guildford Press.
- Floro, M. 1995. "Economic Restructuring, Gender, and the Allocation of Time". *World Development*. 23 (11): 1913-1929.
- Froebel, F., Heinrichs, J. y Kreye, O. 1980. *The New International Division of Labor*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fussell, M.E. 2000. "Making Labor Flexible: The Recomposition of Tijuana's Maquiladora Female Labor Force". *Feminist Economics*. 6 (3): 59-80.
- García-Linera, A. 1999. *Reproletarización: Nueva clase obrera y desarrollo del capital industrial en Bolivia (1952-1998)*. La Paz: Muela del Diablo Editores.
- González de la Rocha, M. 2000. *Private Adjustments: Household Responses to the Erosion of Work*. United Nations Development Program/Social Development and Poverty Elimination Division (UNDP/SEPED). Conference Paper Series No. 6. Nueva York: PNUD.
- Guttman, M. 1996. *The Meanings of Macho: Being a Man in Mexico City*. Berkeley: University of California Press.
- Harrison, B. 1994. *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*. Nueva York: Basic Books.
- Harrison, B. y Bluestone, B. 1988. *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*. Nueva York: Basic Books.

- Hsiung, P-C. 1996. *Living Rooms as Factories: Class, Gender, and the Satellite Factory System in Taiwan*. Filadelfia: Temple University Press.
- Katz, H. C. 2000. *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Kruse, T. 2000. “¿Acaso eres trabajador? Notas sobre reestructuración, procesos laborales y sujetos sociales”. Estudio presentado en el Taller sobre Trabajo Latinoamericano y Globalización. Consejo de Investigación en Ciencias Sociales, San José, Costa Rica, 11-12 de julio de 2000.
- Lavinias, L. 1996. “As mulheres no universo da pobreza: o caso brasileiro”. *Estudos Feministas*. 4 (2): 464-479.
- Leigh, D. 1995. *Assisting Workers Displaced by Structural Change*. Kalamazoo, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Lim, L. 1983. “Capitalism, Imperialism, and Patriarchy: The Dilemma of Third World Women Workers in Multinational Factories”. En: J. Nash y M. Fernández-Kelly, editores. *Women, Men, and the International Division of Labor*. Albany, NY: State University of New York Press.
- McCrate, E. 1995. “The Growing Divide among American Women”. Trabajo inédito, University of Vermont, Department of Economics.
- McMichael, P. 1999. “The Global Crises of Wage Labor”. *Studies in Political Economy*. 58: 11-40.
- Oliveira, O. de. 2000. “Households and Families in a Context of Crisis, Adjustment and Economic Restructuring”. Center for Sociological Studies, Colegio de México.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1972. *Employment, Incomes and Equality: Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Ginebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 1997. *The ILO, Standard Setting and Globalization*. Informe del Director General ante la Conferencia Internacional del Trabajo, Sesión 85. Ginebra.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Panorama Laboral 99*. Lima: OIT.
- Osterman, P., editor. 1996. *Broken Ladders: Managerial Careers in Transition*. Nueva York: Oxford University Press.
- Ozler, S. 2001. “Export-Led Industrialization and Gender Differences in Job Creation and Destruction. Micro Evidence from the Turkish Manufacturing Sector”. Trabajo inédito, University of California at Los Angeles, Department of Economics.
- Pérez-Sáinz, J.P. 2000. “Labor Market Transformations in Latin America during the 1990s: Some Analytical Remarks”. San José: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

- Piore, M. y Sabel, C. 1984. *The Second Industrial Divide*. Nueva York: Basic Books.
- Portes, Alejandro y Castells, M., editores. 1989. *The Informal Economy*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 1999. *Human Development Report 1999*. Nueva York: Oxford University Press.
- Prugl, E. 1999. *The Global Construction of Gender: Home-Based Work in the Political Economy of the 20th Century*. Nueva York: Columbia University Press.
- Recio, A. 2000. "Empresa, distribución de la renta y relaciones laborales". Trabajo presentado durante la VII Jornada de Economía Crítica, Albacete, 3-5 de febrero.
- Rodrik, D. 1997. *Has Globalization Gone Too Far?* Washington, DC: Institute for International Economics.
- San Miguel, B. et al. 2000. "Zapatos de cristal: la mujer como protagonista en la industria valenciana del calzado". CC.OO., Secretaría de la Doña, País Valencia.
- Schellhardt, T. 1997. "Talent Pool is Shallow as Corporations Seek Executives for Top Jobs". *Wall Street Journal*, 26 de junio.
- Seguino, S. 2000. "Accounting for Asian Economic Growth: Adding Gender to the Equation". *Feminist Economics*. 6 (3): 27-58.
- Soto, H. de. 2000. *El misterio del capital*. Lima: Gabriel Valle.
- SSP/UCECA (Secretaría de Programación y Presupuesto/Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento), México. 1976. *La ocupación informal en áreas urbanas*. México DF.
- Standing, G. 1999. *Global Labor Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Nueva York: St. Martin's Press.
- Stevenson, R.W. "Europeans Challenge US in Economic Crisis". *The New York Times*. Nueva York, 7 de octubre de 1998.
- Tiffany, J. 2003. "Lives and Livelihoods in Cortland, NY". Disertación doctoral, Ithaca, Nueva York: Cornell University.
- Tilly, C., Wallerstein, I., Zolberg, A., Hobsbaum, E.H. y Benería, L. 1995. "Scholarly Controversy: Global Flows of Labor and Capital". *International Labor and Working Class History*. 47: 1-55.
- Tripp, A.M. 1987. "The Impact of Crisis and Economic Reform on Women in Tanzania". En: L. Benería y S. Feldman, editores. *Unequal Burden. Economic Crises, Persistent Poverty, and Women's Work*. Boulder, Colo., Estados Unidos: Westview Press: 159-180.
- Wood, A. 1991. "North-South Trade and Female Labor in Manufacturing: An Asymmetry". *Journal of Development Studies*. 27 (2): 168-189.

- \_\_\_\_\_. 1994. *North-South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill-Driven World*. Oxford, NY: Clarendon Press.
- Ybarra, J-A. 2000. “La informalización como estrategia productiva: un análisis del calzado valenciano”. *Revista de Estudios Regionales*. 57: 199-217.

# 4

## Apertura comercial y mujer trabajadora: el caso de Chile

*Dante Contreras*

*Esteban Puentes*

*Tomás Rau*

La liberalización económica fue uno de los rasgos más sobresalientes del panorama latinoamericano durante la década pasada. Las economías de la región han abandonado en lo fundamental las estrategias de industrialización vía sustitución de importaciones y las políticas económicas de corte populista en favor de modelos de apertura de los mercados. Más aún, la globalización, es decir, la incorporación cada vez mayor de países, grupos e individuos en una red mundial de relaciones económicas, tecnológicas y culturales, ha impulsado procesos de reforma estructural en toda América Latina. Sin embargo, los resultados de estos cambios han sido mixtos y han mostrado un desempeño irregular durante las tres últimas décadas.

A medida que el panorama económico de la región se ha ido modificando con esta nueva apertura, ¿cómo se ha visto afectado el trabajo femenino? La pregunta es particularmente pertinente en el caso de Chile, cuya economía ha experimentado transformaciones significativas durante las dos últimas décadas. Lo más destacado ha sido el rápido crecimiento económico a partir de mediados de los años ochenta, lo cual ha duplicado el PIB per cápita.

Mientras que la economía chilena como un todo se ha expandido, una mirada más detallada a las estadísticas del mercado laboral refleja diferencias de género significativas en términos de salarios, tasas de participación y modos de inserción laboral.

En lo que se refiere a los salarios, entre 1966 y 1996 la remuneración por hora pagada a los hombres en el Gran Santiago fue en promedio 19% más elevada que la de las mujeres. Cuando se examina la evolución de esta diferencia salarial se observa que durante los primeros 20 años se fue reduciendo, de un 29% entre 1966-1969 a un 20% en los años setenta, hasta alcanzar un mínimo de 14% en los años ochenta. Sin embargo, esta tendencia se revirtió en los años noventa, cuando la diferencia se amplió nuevamente al 19%.

Cabe notar que durante el mismo período, el nivel de escolaridad de la mujer trabajadora se mantuvo consistentemente por encima del correspondiente al hombre trabajador, en un año en promedio.

Las estadísticas nacionales para los años noventa muestran que los aumentos en los salarios reales, equivalentes a un 45,7% para el período 1990-1998, no han sido distribuidos de manera homogénea según el grado de calificación y género de los trabajadores. El grupo que se ha beneficiado de un mayor incremento es el de las mujeres con grado universitario, con un 65%, seguido por el de los hombres con educación universitaria, con un 42%. Los salarios de los trabajadores de ambos sexos con educación media técnico-profesional se incrementaron en un 16%. Por lo tanto, si bien es cierto que para finales de los años noventa todas las categorías de trabajadores ganaban salarios más altos en términos relativos, prevalecen todavía diferencias importantes.

Otro de los rasgos importantes del mercado laboral chileno durante los últimos 40 años ha sido la limitada incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo. Se ha observado una acentuada diferencia con las tendencias exhibidas por los países asiáticos y los de la OCDE, donde las tasas de participación femenina alcanzan el 50% y continúan en ascenso, mientras que en Chile su crecimiento fue lento entre 1960 y 1980.<sup>1</sup> Sin embargo,

<sup>1</sup> Esto contrasta con la tasa de participación de los hombres que, vista por grupos de edad, muestra a Chile en el mismo nivel que los países asiáticos y de la OCDE. En cuanto a las mujeres en los países industrializados, Killingsworth y Heckman (1986) informan que a comienzos de los años ochenta las tasas de participación femenina en los Estados Unidos y Canadá eran superiores al 50%, en el contexto de un aumento sostenido durante por lo menos las dos décadas previas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996), la proporción de mujeres en edad laboral vinculadas a la fuerza de trabajo en los países de la OCDE aumentó de un 53% en 1980 a un 60% en 1990, crecimiento que se proyectó que continuaría durante el siguiente decenio.

durante los últimos 15 años las cifras parecen mostrar una aceleración en la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. Los datos para el Gran Santiago muestran un aumento del 37% en 1982 al 47% en 1997. Las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para todo el país muestran un incremento de cerca del 28% en 1980 a un poco menos del 35% en 1995.

Las estadísticas anteriores sugieren variaciones regionales importantes en la inserción laboral de las mujeres. Por ejemplo, según las cifras de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 1996), mientras que la tasa nacional de participación femenina era del 36% en 1996, su equivalente para la región metropolitana era mayor en seis puntos porcentuales.

Además de las diferencias regionales, la tasa de participación femenina varía desde un punto de vista socioeconómico. Mientras que en los hogares que se ubican en el decil inferior del ingreso es de sólo 24% para todas las mujeres en edad de trabajar, en los deciles superiores excede el 60%.

También es importante observar la inserción laboral de la mujer chilena, dada su pertinencia tanto en términos de crecimiento y desigualdad, como desde el punto de vista social y cultural. Si se consideran de tiempo parcial todos aquellos empleos de menos de 35 horas semanales, para el período 1960-1996, el 13% en promedio de todas las mujeres trabajadoras estaban ocupadas en empleos de esta modalidad, con un máximo de 19% en 1963 y un mínimo de 9% en 1994. Las estadísticas muestran evidencias de un comportamiento contracíclico y una tendencia clara a disminuir, especialmente a partir de 1985. Sin embargo, si lo anterior se compara con el total de empleos de tiempo parcial, las mujeres han aumentado significativamente su participación, de un 37% en 1984 a 61% en 1994.

## Metodologías

Con el propósito de indagar sobre la manera en que la apertura comercial y de la cuenta de capitales ha afectado a la mujer en el mercado de trabajo chileno, la investigación que se describe en el presente capítulo examina cuatro variables: diferencias salariales, tasas de participación, tipos de inserción laboral y cambios en la demanda de trabajo femenino. Las cifras se analizan a través de varias metodologías.

Para observar la manera en que las diferencias salariales se ven afectadas por la liberalización económica se utiliza aquí la metodología descrita por Oaxaca y Blinder, la cual permite separar las diferencias salariales en dos efectos: el efecto dotación (principalmente capital humano) y el efecto no observable (también conocido como discriminación).

En términos de las tasas de participación, este trabajo se centra en un análisis de cohortes o generaciones, por cuanto la evidencia muestra que las mujeres que en la actualidad tienen 30 años exhiben tasas de participación significativamente más elevadas que las registradas por sus coetáneas en los años sesenta. Para ello se estudiarán las variables que más han afectado las tasas de participación femenina durante los últimos 40 años, distinguiendo entre las de tipo generacional y las contemporáneas. De este modo es posible investigar los factores que subyacen a los efectos en las cohortes identificadas, así como el efecto del ciclo económico y la apertura en la tasa de participación laboral de la mujer.

Con respecto a los tipos de inserción, se hace hincapié en el trabajo de tiempo parcial y su evolución durante las últimas décadas. Asimismo se estiman regresiones para determinar las correlaciones entre las variables apertura comercial y empleo femenino de medio tiempo.

Por último, en el caso de los cambios en la demanda de trabajo femenino, se emplea aquí la metodología propuesta por Katz y Murphy (1992), la cual permite dividir a la población entre distintas celdas demográficas y observar si se han producido cambios en las demandas absoluta y relativa para estos grupos entre dos puntos en el tiempo.

### **Revisión de la bibliografía**

Numerosos estudios han investigado los efectos de la apertura comercial en el mercado laboral. De Gregorio et al. (2001) muestran que en el caso chileno la liberalización del comercio ha aumentado la productividad, lo cual se origina en dos fuentes: dentro de cada sector (o efecto “productividad propia”) y por cambios en el factor trabajo en sectores que van desde aquellos con baja productividad hasta los que exhiben una productividad elevada (“efecto reasignación”). Los resultados obtenidos por los autores demuestran que el efecto reasignación tiende a ser pequeño y que los aumentos en la productividad impulsados en parte por la apertura se deberían más bien a incrementos en cada sector. Sin embargo, también puede existir un efecto reasignación producido dentro de cada sector.

Leiva (2000) analiza el trabajo de medio tiempo en Chile desde una perspectiva de género y presta especial atención a la evolución del empleo femenino como consecuencia de la globalización económica. Los cambios en la estructura del mercado laboral se han manifestado a través de un incremento de las nuevas formas de empleo, a las que la autora denomina “no estándares” y que por lo general se caracterizan por la precariedad e incertidumbre laboral. Se trata del trabajo temporal, de



tiempo parcial, subcontratado por el cual se ofrecen salarios y beneficios más modestos, especialmente en lo que se refiere a seguridad social.

Para Ulshoefer (1997), la liberalización de los mercados de trabajo genera dos procesos paralelos: uno que afecta la presencia de las formas tradicionales de empleo y otro relacionado con una mayor flexibilidad laboral (trabajos de medio tiempo, empleo por cuenta propia, diferentes formas de subcontratación, etc.). Esta autora señala que las mujeres en el Cono Sur deberían encontrarse preparadas para hacer frente a los efectos de la liberalización, particularmente del mercado laboral, por varias razones: las tasas de fecundidad han disminuido, la expectativa de vida ha aumentado y los niveles de educación formal secundaria y universitaria se han incrementado, igualando o superando los de los hombres. También se ha producido un aumento constante en la participación femenina en el mercado de trabajo tanto dependiente como independiente, y las mujeres están asumiendo nuevas posiciones que conllevan responsabilidades cada vez mayores. No obstante todos estos cambios, la autora se muestra escéptica con respecto a los beneficios que la liberalización le haya podido brindar a la mujer trabajadora. Asimismo nota una mayor diferenciación entre las mujeres calificadas y las no calificadas.

A pesar de las distintas tasas de participación del trabajo femenino en Chile y en sus socios del Mercosur, existen varias características comunes: la participación de la mujer crece a medida que aumenta su nivel educativo, la tasa de participación femenina se está acercando a la de los hombres y la trayectoria laboral de las mujeres tiende a ser menos continua debido a que sus tasas de participación pueden mostrar una disminución durante los años reproductivos. La condición de la mujer trabajadora en estos países también comparte algunas características negativas similares: sus remuneraciones promedio son inferiores a las de los hombres para trabajos de igual valor (entre 30% y 40% menos) y la discriminación laboral que sufren las mujeres es tanto horizontal (diversidad profesional limitada) como vertical (escasa representación en cargos directivos).

Los beneficios obtenidos por la mujer trabajadora en términos de mayor empleo han sido localizados en los subsectores de servicios, mientras que las innovaciones tecnológicas la han afectado adversamente en el sector industrial. Esto podría explicarse por la falta de calificación profesional, la imagen de alto costo relacionada con la maternidad que los empleadores tratan de compensar con salarios más bajos, los estereotipos sobre la baja rentabilidad del trabajo femenino, y la búsqueda de mayores facilidades para atender el cuidado de los hijos y otras preocupaciones de índole familiar.

Sin embargo, en un informe de la Organización Internacional del Trabajo de 2000 (OIT, 2000) se ofrece evidencia que contradice los argumentos antes mencionados. Considerando sólo mujeres asalariadas, en el informe se establece que para Argentina, Brasil, Chile y México los costos adicionales de contratar mano de obra femenina son bajos y fluctúan entre el 0,2% de la remuneración bruta mensual de las trabajadoras en México y el 1,9% en Chile. Este resultado se explica principalmente por la baja incidencia del embarazo entre las trabajadoras asalariadas, lo cual se traduce en pocas licencias de maternidad y permisos de lactancia. El costo para los empleadores también es bajo debido a que, en los cuatro países estudiados, los salarios que reciben las mujeres trabajadoras durante su licencia de maternidad son financiados directamente por el Estado (Chile) o por la seguridad social (Argentina, Brasil y México). Entre los costos más significativos asociados con la contratación de mujeres figuran los relacionados con las guarderías infantiles, que en los casos de Argentina y Chile alcanzan un 0,8% y un 1,3%, respectivamente, de la remuneración bruta mensual de las trabajadoras.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2000) presenta un análisis de la fuerza laboral femenina en Chile sobre la base de cifras de la CASEN. En el artículo se demuestra que la participación de las mujeres en la fuerza laboral aumentó de 31,3% en 1990 a 35,5% en 1996. No obstante esta mejora absoluta, las diferencias con los hombres son aún más acentuadas y resaltan el hecho de que hay todavía un largo trecho por recorrer en materia de inserción e igualdad en la fuerza de trabajo. Para estos autores, la incorporación de la mujer tiene un carácter “estructural” porque el comportamiento de estas tasas de participación correspondería a la dinámica de la economía a largo plazo.

La tasa o ritmo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo no es homogénea en relación con los niveles de ingreso, siendo las mujeres de los estratos más altos (quintil 5) las que exhiben tasas más elevadas. Las tasas de desocupación han disminuido tanto para los hombres como para las mujeres en el período analizado, pero se mantiene la tendencia general de que la tasa de desempleo para la mujer es relativamente alta comparada con la del hombre.

El estudio aludido también mostró que si bien se ha presentado una reducción de los trabajos de baja productividad realizados por mujeres, la cifra sigue siendo alta en relación con aquellos que realizan los hombres. Aún más, el número de horas trabajadas por hombres y mujeres es similar, y la distribución del ingreso per cápita ha mejorado para las

mujeres, aunque la diferencia con respecto al de los hombres en 1990 permanecía igual en 1996.

Pagés (1999) realiza un análisis parecido para el caso de Perú. Entre 1991 y 1996, la tasa de desempleo para las mujeres había bajado más que la de los hombres, cerrando así la brecha en las tasas de desocupación entre los dos sexos. Más aún, el empleo para la mujer aumentó más rápido que para el hombre, de modo que las tasas anuales de crecimiento del empleo en las áreas urbanas para este último fueron de un 2,9% en promedio, mientras que en el caso de la mujer ascendieron a 4,2%. Con respecto a las horas trabajadas, el número ha aumentado tanto para los hombres como para las mujeres, aunque los primeros trabajan 10 horas más a la semana que las segundas.

En Perú, la participación laboral de las mujeres es alta (58%) y permaneció estable durante el período 1985-1996, lo cual podría explicarse por el hecho de que en ese país la participación femenina no aumenta paralelamente con el incremento de los niveles educativos de la mujer, una tendencia opuesta a la de la gran mayoría de los países de la región. En Perú, los niveles de ingreso para la mujer crecieron en un 7,4% en el período 1991-1996, en comparación con un 3,3% para los hombres, lo cual se explica por la demanda cada vez mayor de mano de obra femenina. Los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, aunque esta brecha se ha ido reduciendo con el tiempo.

León (2000) establece que en América Latina las mujeres han entrado a la fuerza laboral como trabajadoras informales asalariadas o como trabajadoras por cuenta propia debido a la baja creación de puestos de trabajo en las economías de la región. Su hipótesis inicial es que en aquellos países que cuentan con un régimen laboral institucionalizado, las mujeres adquieren empleo en una proporción igual o mayor a los hombres. En el caso de aquellos países con reformas incipientes donde el trabajo asalariado ha declinado tanto global como específicamente en algunos sectores, la proporción de mujeres en empleos de subsistencia es igual o mayor a la de las naciones que cuentan con regímenes laborales idóneos.

El autor concluye que aquellos países cuyos procesos de reforma se encuentran más avanzados han creado una mayor cantidad de puestos de trabajo. En todos los países estudiados, la creación de empleos en sectores donde predomina el trabajo femenino, como los servicios, fue mayor en relación con aquellos donde normalmente emplean mano de obra masculina, como el industrial. La proporción de mujeres asalariadas ha aumentado en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, México y Uruguay, mientras que en Colombia, Costa Rica y Venezuela ha disminuido. La calidad del empleo femenino ha mejorado, si se mide por el acceso lo-

grado por la mujer a puestos de trabajo en compañías grandes, donde el aumento de la tasa de crecimiento promedio de mujeres asalariadas es mayor que para los hombres.

En el caso de Argentina, Altimir y Beccaria (1999) han determinado que la población económicamente activa creció en un 2,5% anual entre 1991 y 1998, lo cual se explica principalmente por la expansión de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

## **Antecedentes generales para el caso chileno<sup>2</sup>**

### **Primer proceso de apertura**

El régimen militar que tomó el poder en 1973 llegó con el propósito de abrir la economía y procedió en esa dirección con una serie de pasos radicales. En ese mismo año se abandonó una prolongada tradición de control de precios en favor de una asignación de recursos vía mercado. Asimismo se implementaron políticas orientadas a estabilizar y reducir el déficit fiscal de 25% del PIB en 1973 al 1% en 1975. La inflación cayó por debajo del 100% en 1977. Los aranceles se redujeron de 100% en 1973 a una tarifa única del 10% en 1979 para todos los bienes y servicios, salvo los automóviles y algunos productos agrícolas, y se eliminaron todas las restricciones para-arancelarias. Para compensar la reducción de la protección, las autoridades devaluaron la tasa de cambio durante la primera fase de la apertura económica.

El Gráfico 4.1 muestra el arancel promedio y un índice de liberalización comercial construido sobre la base de una medida de restricciones cuantitativas de Ffrench-Davis (1973) y De la Cuadra y Hachette (1990). El índice fluctúa entre 0 y 20 puntos, donde 20 indica la ausencia de controles cuantitativos. De la Cuadra y Hachette también construyen un índice de liberalización comercial que resume los indicadores previos y agrega una medida de premio de mercado negro, con el fin de estimar el grado de apertura y distorsión de los mercados externos. Este último índice también fluctúa en el rango mencionado, donde 20 equivale al máximo grado de apertura.

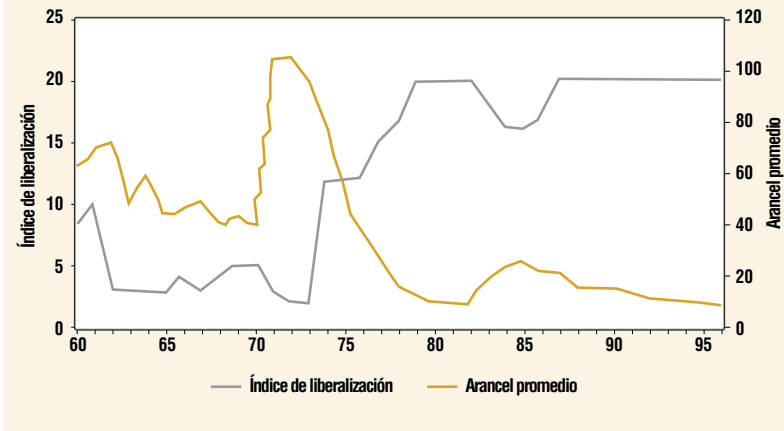
La liberalización del comercio estuvo acompañada de otras políticas que buscaban reducir los costos de transición de las reformas y lograr apoyo para su implantación.<sup>3</sup> Las políticas de mayor importancia fueron la depreciación real de la tasa de cambio y la privatización (Hachette

<sup>2</sup> Esta sección sigue de cerca a De Gregorio et al. (2001).

<sup>3</sup> Edwards y Lederman (1998) presentan una extensa discusión sobre la liberalización del comercio.

GRÁFICO 4.1

Liberalización comercial



y Luders, 1992). Sólo a partir de 1975, después de hacer reducciones significativas del gasto público, de aplicar medidas de estabilización monetaria y de shocks negativos externos comenzó la recuperación de la economía chilena.

Durante 1978, las autoridades económicas cambiaron la orientación de la política de tipo de cambio, de una que apuntaba a compensar por la apertura a otra que buscaba reducir la inflación. Este proceso culminó con una tasa de cambio fija en junio de 1979, que permaneció hasta junio de 1982 cuando se produjo un colapso debido a la sobrevaluación del tipo de cambio, a un déficit comercial cada vez mayor, al masivo endeudamiento del sector privado y a la crisis de los sectores financiero y de comercio. Después de la crisis de la deuda, en un esfuerzo por compensar a los sectores más afectados y por ponerle freno al aumento de las importaciones, el gobierno subió los aranceles al 35% y creó nuevos impuestos.

Sólo hasta 1985, y después de una significativa depreciación del peso, la economía comenzó a entrar en una nueva fase de crecimiento.

**Principales reformas económicas: 1974-1985**

- Un amplio programa de privatizaciones que redujo significativamente la participación del Estado en la producción y distribución de bienes y servicios.

© Banco Interamericano de Desarrollo. Todos los derechos reservados. Visite nuestro sitio Web para obtener más información: www.iadb.org/pub

- Reformas al mercado de trabajo que descentralizaron la negociación salarial, aumentaron la flexibilidad laboral y modificaron la relación de poder entre la empresa y el sindicato. Estas políticas fueron implementadas a comienzos de los años ochenta, dado que previamente los sindicatos habían sido reprimidos.
- Reformas al sector financiero para establecer una normatividad prudente después de la crisis financiera de la década de los ochenta causada por una liberalización ambiciosa y sin control.
- Implantación de un sistema privado de pensiones de cotización individual, el cual reemplazó al sistema tradicional de reparto.
- Reformas comerciales que sustituyeron aranceles altos y diferenciados por aranceles bajos y homogéneos. Estas medidas estuvieron acompañadas de políticas de fomento a las exportaciones, con el fin de situarlas como motor del crecimiento.
- Reformas al sector público dirigidas a aumentar la estabilidad macroeconómica y la eficiencia del sector público. Para garantizar la estabilidad macroeconómica se instituyó un banco central independiente del gobierno a partir de 1989.

El impacto del paquete de reformas mencionado no se manifestaría plenamente sino hasta los años noventa.<sup>4</sup> Entre 1987 y 1996, la economía creció a una tasa promedio anual de 7,1%, lo cual aumentó el PIB per cápita en 5,4%. Estas figuras revelan para 1996 un PIB 70% más alto que el de 1986.<sup>5</sup>

### **Segundo proceso de apertura**

A mediados de septiembre de 1984, la economía chilena vivió los comienzos de un segundo proceso de apertura. Esta vez hubo una devaluación compensada, lo cual expresa que la reducción significativa de aranceles estuvo acompañada de un incremento proporcional en la tasa de cambio. Estas medidas fueron diseñadas con el propósito de crear incentivos para el sector exportador y para impulsar la actividad económica a través de una mayor eficiencia y competitividad.

<sup>4</sup> La crisis asiática se manifestó en Chile a través del colapso del precio del cobre, que, junto con una política monetaria restrictiva, causó una recesión en 1999. Mientras que en 1998 el PIB creció un 3,4%, para 1999 se contrajo en 1,5%. Este período no se incluye en el análisis porque sus resultados se explican mejor por los efectos cíclicos que por los efectos a largo plazo originados en las reformas económicas.

<sup>5</sup> Sin embargo, la tasa de crecimiento no ha sido estable y ha oscilado entre un máximo de 11,0% en 1992 y un mínimo de 3,3% en 1990.

Durante los años noventa, la estrategia de liberalización unilateral procedió paralelamente con la negociación de acuerdos de libre comercio. El objetivo original de lograr un tratado de libre comercio con los Estados Unidos y unirse a NAFTA está todavía por concretarse.<sup>6</sup> Sin embargo, durante este período Chile firmó una serie de acuerdos comerciales con México y Canadá, entre otros socios. Aún más, Chile ha forjado acuerdos comerciales con el Mercosur en calidad de miembro especial asociado, y en mayo de 2002 firmó un acuerdo de libre comercio con la Unión Europea.

## La mujer y el mercado laboral

### Tasa de participación

El Cuadro 4.1 muestra el rango de las tasas de participación de la mujer en el mercado laboral en América Latina. Chile pertenece al grupo de países cuyas tasas de participación son bajas (junto con México y Costa Rica), con un 47%, mientras que Uruguay se encuentra en el extremo opuesto del espectro con una tasa de participación del 72%, es decir, 25 puntos porcentuales por encima de la de Chile.

**CUADRO 4.1**

#### Tasa de participación femenina (25-44 años) por deciles de ingresos

Decil	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Argentina *	41	47	45	48	46	62	64	69	74	88	60
Bolivia **	56	53	55	62	65	65	69	65	75	78	65
Brasil	48	50	53	54	58	61	63	67	70	78	61
Chile	20	25	28	37	43	49	53	63	70	76	47
Costa Rica	28	23	32	33	29	44	54	58	64	71	45
El Salvador	22	35	37	50	53	60	65	69	74	82	57
Honduras	27	39	31	39	42	48	54	58	69	77	50
México	36	28	27	38	34	42	40	53	57	64	44
Nicaragua	27	36	46	52	57	51	55	66	65	72	55
Uruguay**	49	57	65	64	70	77	79	82	87	90	72
Venezuela	32	31	34	36	48	48	59	65	73	77	52

Fuente: BID (1998). (\*)Gran Buenos Aires. (\*\*) Áreas urbanas.

El Cuadro 4.2 muestra la evolución de las tasas de participación en Chile durante el siglo XX. Mientras que la tasa masculina muestra un comportamiento similar todo el tiempo, la de la mujer presenta una

<sup>6</sup> El 1° de enero de 2004, el tratado de libre comercio entre los Estados Unidos y Chile entró en efecto. Este capítulo fue escrito antes de la firma definitiva del tratado.

evolución muy particular que comienza en 1907 con 29%, cae al 19% en 1930, sube nuevamente al 25% en 1940, desciende otra vez al 20% en 1970, hasta regresar al 28%, 22 años más tarde. Cabe notar, sin embargo, que para 1992 estas tasas se calculan sobre la base de la población mayor de 15 años, mientras que las correspondientes a otros censos se basan en la población mayor de 12 años. Esto podría conducir a sobrestimar el incremento en las tasas de participación para 1992.

**CUADRO 4.2****Evolución de la tasa de participación en Chile**

Tasa de participación	1907	1920	1930	1940	1952	1960	1970	1982	1992
Total población	52,8	52,4	49,1	52,3	53,5	48,3	44,7	44,1	49,1
Población femenina	28,9	27,3	19,2	25,6	25,9	20,9	19,7	22,3	28,1
Población masculina	79,4	78,2	79,9	79,9	82,4	77,5	71,7	67,3	71,5

Fuente: Pardo (1987) y censos de población INE. Para el período 1907-1982 se consideró a la población mayor de 12 años y para 1992 a la mayor de 15 años.

Santiago, la capital de Chile, alberga al 42% de la población económicamente activa del país (Censo de 1992) y produce un tercio del PIB nacional. Tanto el censo como la encuesta CASEN reflejan tasas de participación más elevadas para la capital. Tal y como lo ilustra el Cuadro 4.3, la diferencia entre las estadísticas para Santiago y el país como un todo es cercana a los seis puntos porcentuales. Además, la CASEN muestra un aumento en la tasa de participación para Santiago de casi cuatro puntos porcentuales en seis años.

El Cuadro 4.4 muestra que para el período 1990-1996 la tasa de participación aumentó con el ingreso. Es evidente que para una familia es más fácil alcanzar los deciles más elevados de ingreso si la mujer trabaja; por lo tanto es algo endógeno.

**CUADRO 4.3****Tasa de participación en Chile y en el Gran Santiago**

	Total país	Gran Santiago
<b>Censo</b>		
1992	28,1	34,1
<b>CASEN</b>		
1990	31,7	38,0
1992	33,4	39,2
1994	34,7	40,7
1996	35,6	41,8

Fuente: Encuesta CASEN 1990-1996. Censo 1992.



**CUADRO 4.4**

Tasa de participación femenina por deciles de ingreso				
Decil	1990	1992	1994	1996
1	23,0	17,8	23,2	23,9
2	20,0	23,5	23,5	23,6
3	23,3	24,5	23,1	28,3
4	31,3	30,6	28,3	23,9
5	34,7	32,7	33,5	33,8
6	39,1	36,9	37,3	40,6
7	44,7	43,6	41,3	44,0
8	47,1	49,8	47,5	49,6
9	53,2	54,7	55,6	56,9
10	58,8	60,9	60,2	66,6

Fuente: Encuesta CASEN 1990-1996.

El Gráfico 4.2 muestra la evolución de las tasas de participación para mujeres y hombres durante el período 1957-1998.<sup>7</sup> Allí se hace evidente que las correspondientes a las mujeres han sido inferiores a las de los hombres, y que han aumentado solamente en años recientes. Entre 1957 y 1959, el promedio de las tasas de participación femenina era del 37,7%, presentando una caída al 36,4% en los años sesenta y al 35,8% en los años setenta, para una disminución total cercana a los dos puntos porcentuales. Lo anterior, en contraste con la mayoría de los países industrializados, donde la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral iba en ascenso. Esta tendencia se revirtió en el decenio de los ochenta, cuando la tasa de participación laboral de la mujer en Chile aumentó al 39% en promedio y continuó subiendo durante los años noventa, cuando el promedio entre 1990 y 1998 llegó a un 44,6%.

Es claro que la fuerza laboral femenina creció durante las dos últimas décadas, y uno de los principales objetivos de este estudio es precisamente determinar si existe alguna relación entre este incremento y los procesos de liberalización económica ocurridos en Chile. Es por ello que se hará hincapié en el uso de cohortes generacionales, dado que se ha producido un cambio en las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral a través del tiempo, independientemente de su edad.

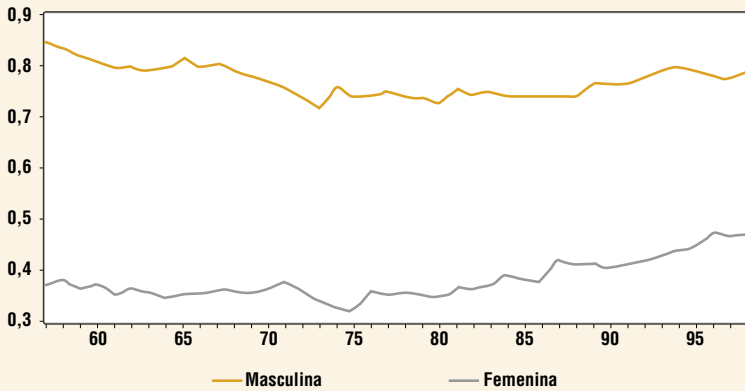
### *Cohortes sintéticas*

El Cuadro 4.5a detalla la tasa de participación femenina para diferentes grupos de edad entre 1957 y 1997 en el Gran Santiago. Este cuadro muestra

<sup>7</sup> Para aquellos en edades entre 14 y 60 años.

**GRÁFICO 4.2**

**Tasa de participación masculina y femenina en el Gran Santiago, 1957-1998**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile.

**CUADRO 4.5a**

**Tasa de participación femenina por tramos de edad**

	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	54-58	59-63	Total
1957	25,9	47,5	43,4	38,5	39,3	43,4	34,3	30,7	29,8	18,5	37,1
1962	26,5	47,7	46,4	37,6	38,1	42,6	35,6	28,7	25,7	19,4	36,5
1967	23,0	47,3	45,1	42,8	38,4	39,5	33,3	33,6	25,2	17,2	36,4
1972	13,5	45,4	48,7	43,3	46,7	42,0	35,4	31,0	27,0	18,0	36,1
1977	12,9	41,5	50,1	41,5	42,0	46,0	34,8	35,0	24,1	18,8	35,7
1982	10,5	43,8	50,6	43,4	44,2	41,2	41,4	36,7	22,5	13,7	36,1
1987	12,0	46,5	58,5	50,1	52,5	51,8	42,6	41,4	31,3	17,0	42,1
1992	5,2	47,1	53,0	53,5	55,8	47,2	47,2	36,7	31,1	22,0	41,9
1997	8,0	45,2	62,4	55,9	52,8	59,4	56,5	50,5	37,0	34,1	46,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile.

que de 1957 a 1982 la tasa de participación femenina permaneció prácticamente igual, mientras que de 1982 en adelante se produjo un aumento del 10% en el número de mujeres que trabajaban o estaban buscando empleo. Este aumento fue más pronunciado en las mujeres mayores de 24 años; también cabe notar que más de la mitad de las mujeres entre 24 y 53 años de edad formaban parte de la fuerza laboral en 1997.

El tipo ideal de encuesta para medir el comportamiento de la gente a lo largo del tiempo es el longitudinal, cuando se les hace un seguimiento

a los mismos individuos durante períodos prolongados. Si bien lo anterior no se ha hecho en Chile, existe la posibilidad de usar cohortes. Una cohorte se definirá como un grupo de personas nacidas en el mismo período, al cual se le hace seguimiento por un tiempo prolongado a través de encuestas de corte transversal. De este modo, si bien es cierto que no se puede hacer un seguimiento a mujeres individuales a lo largo del tiempo para observar sus decisiones laborales durante el curso de sus vidas, sí es posible hacer un seguimiento a grupos de mujeres nacidas en el mismo año y observar cómo se comporta esa generación a través del tiempo. De este modo se crea un pseudopanel, que es la mejor alternativa disponible en la medida en que permite captar la toma de decisiones a través del tiempo, algo que no se puede lograr en forma adecuada con una encuesta de corte trasversal.

Para ilustrar lo que se quiere decir con la construcción de cohortes se utilizarán las cifras presentadas en el Cuadro 4.5a. Se sabe que en 1957 las mujeres entre los 14 y 18 años de edad habían nacido entre 1939 y 1943, y que aquellas entre los 19 y los 23 años en 1962 también habían nacido en esos mismos años. Igualmente para el caso de las mujeres que estaban entre los 54 y 58 años de edad en 1997. Esto quiere decir que se tiene la tasa de participación de esta generación (1939-1943) en el mercado laboral desde cuando tenía 14 años hasta los 58. Con la construcción de estas cohortes artificiales es posible “seguir” las decisiones de las diferentes generaciones con respecto a su participación a lo largo del tiempo. En el Cuadro 4.5b se presentan 11 generaciones de mujeres y sus tasas de participación por segmento de edad.

**CUADRO 4.5b**

Tasa de participación femenina por cohortes										
	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	54-58	59-63
1919-1923						43.4	35.6	33.6	27.1	18.8
1924-1928					39.3	42.6	33.3	31.0	24.1	13.7
1929-1933				38.6	38.1	39.5	35.4	35.0	22.5	17.0
1934-1938			43.4	37.6	38.4	42.0	34.8	36.7	31.3	22.0
1939-1943		47.5	46.4	42.8	46.7	46.0	41.4	41.4	31.1	34.1
1944-1948	25.9	47.8	45.1	43.3	42.0	41.2	42.6	36.8	37.0	
1949-1953	26.5	47.3	48.7	41.5	44.2	51.8	47.2	50.5		
1954-1958	23.0	45.4	50.1	43.4	52.3	47.2	56.5			
1959-1963	13.5	41.6	50.6	50.1	55.9	59.4				
1964-1968	12.9	43.8	58.5	53.5	52.8					
1969-1973	10.5	46.5	53.0	55.9						

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile.

A partir del Cuadro 4.5b, en donde se reordenan los valores del Cuadro 4.5a, se pueden extraer dos tipos de información. En primer lugar se puede seguir a una generación a través del tiempo y observar su comportamiento a la luz del ciclo de vida. Por ejemplo, si se observa a las mujeres nacidas entre 1949 y 1953, se deduce que cuando estaban entre los 14 y los 18 años su tasa de participación fue de 26,5%. Luego se eleva hasta alcanzar 48,7% entre los 24 y los 28 años de edad, pero entre los 29 y los 33 desciende a 41,5%, lo cual refleja evidentemente los cambios en la participación relacionados con la crianza de los hijos. Posteriormente, esta misma generación comienza a aumentar su tasa de participación hasta alcanzar el 51,8% entre los 44 y los 48 años de edad, cuando se inicia de nuevo el descenso.

Otro tipo de información que se puede obtener del Cuadro 4.5b corresponde a los diferentes comportamientos de las generaciones. Se puede establecer que para el segmento de edades entre 14 y 18 años la tasa de participación ha venido disminuyendo a través del tiempo. Así pues, las mujeres nacidas entre 1944 y 1948 mostraban una tasa de participación del 25,9%, mientras que aquellas nacidas entre 1969 y 1973 tenían una tasa de participación de sólo 10,5% entre las mismas edades de 14 a 18 años. Es posible que las razones para esta reducción residan en el hecho de que las mujeres en esas edades opten por los estudios en vez del trabajo. Con todo, si se compara a las mujeres mayores de 24 años se encuentra que por lo general en diferentes generaciones han aumentado su participación por segmento de edad con respecto a las generaciones precedentes. Así, por ejemplo, para el grupo entre los 39 y los 43 años se encuentra que la generación nacida entre 1919 y 1923 tenía una tasa de participación de 42,6%, y que para las mujeres nacidas entre 1959 y 1963 era del 59,4%, lo cual significa que para este segmento de edad la tasa de participación ha aumentado en 16 puntos porcentuales después de 40 años. Lo anterior indicaría un efecto de cohorte generacional.

Cuando se trabaja con variables o cohortes generacionales, el incremento en la tasa de participación se puede dividir en tres efectos. Al primero se le denominará efecto edad e indica de qué manera un cambio en la composición de la edad de la población puede afectar la tasa de participación. Por ejemplo, si la tasa de participación por segmento de edad llega a su máximo entre los 25 y los 35 años, un aumento en la cantidad de mujeres en ese tramo puede ocasionar incrementos en la tasa total de participación.

Un segundo efecto se refiere al cambio generacional o efecto cohorte. Por ejemplo, las mujeres que en 1997 tenían 30 años muestran una tasa

de participación más alta que aquellas que tenían 30 años en 1957, lo cual puede responder al cambio en el modo en que las mujeres interactúan con el mercado laboral.

El tercero y último efecto es el denominado efecto año. En este caso, por ejemplo, lo que se mide es si los años en que ha habido gran crecimiento económico o cambios notables en el grado de liberalización comercial han afectado la tasa de participación de todas las mujeres, independientemente de su edad o de la generación a la cual pertenecen.

### **Estimación**

Con el fin de estimar las correlaciones entre la tasa de participación y los efectos de edad, año y cohorte se ha definido lo siguiente:

- $PR_{it}$ : Tasa de participación o cohorte  $i$  en el año  $t$
- $P_t$ : Vector de variables contemporáneas
- $C_{it}$ : Vector de variables generacionales
- $A_{it}$ : Edad de la cohorte  $i$  en el año  $t$

Luego se estima:

$$PR_{it} = h(P_t, C_{it}, A_{it})$$

Para hacer la estimación se emplearán las siguientes variables generacionales: número de hijos menores de seis años, número de hijos menores de seis años al cuadrado, número de hijos entre seis y 10 años de edad, número de hijos entre 11 y 15 años de edad,<sup>8</sup> y promedio de años de educación. Todas estas variables se definen para cada cohorte en cada año. Asimismo se incorporaron las siguientes variables contemporáneas, con el fin de identificar el efecto año: tasa de crecimiento del PIB, tasa de crecimiento del sector comercio, así como las variables que medirán el efecto de la apertura comercial, incluyendo los aranceles promedio y el índice de liberalización.

En las estimaciones se incluye la edad y la edad al cuadrado de la mujer, lo cual permite ajustar el comportamiento empírico de la tasa de participación femenina en la fuerza laboral, que aumenta hasta cierta edad cuando alcanza su máximo, para luego descender.

<sup>8</sup> El número de hijos corresponde al promedio de niños por segmento de edad presentes en el hogar, debido a que la encuesta no permite identificar cuántos hijos tiene cada mujer.

Cabe notar que la decisión de la mujer de comenzar a trabajar se interrelaciona con la decisión de tener hijos y con su nivel de educación. Esto crea problemas de endogeneidad, lo cual afecta la estimación de los parámetros.

El Cuadro 4.6 presenta las correlaciones que se encuentran entre la tasa de participación y ocho tipos de especificaciones de las variables independientes. Las columnas cuatro y ocho corresponden a las estimaciones de efecto que son fijas para cada cohorte.

Lo que se aprecia es que el promedio de los aranceles está correlacionado positivamente con las tasas de participación. En otras palabras, cuanto más elevados sean los aranceles, mayor será la tasa de participación. Con respecto a la magnitud del parámetro, si se considera la primera fase de la liberalización chilena durante la cual se redujo el arancel promedio de 94% en 1974 al 12% en 1979, el efecto en la tasa de participación fue de 1,6 puntos porcentuales.

Cuando se observan los resultados obtenidos con el índice de liberalización, el panorama es similar: a mayor liberalización económica, menor tasa de participación femenina. Y, al igual que en el caso anterior referido a la primera apertura, se encuentra que donde el índice de liberalización subió de dos a 20, el efecto en la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral fue de dos puntos porcentuales.

En Chile, el índice de liberalización llegó a su tope (20 puntos), lo que indica que una mayor apertura comercial no tendría ningún efecto en la tasa de participación laboral de la mujer. Los efectos ya se han producido y dejan enseñanzas para otros países que han comenzado un proceso de apertura comercial similar al chileno.

Las estimaciones muestran que, en general, el proceso de liberalización afectó negativamente la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo. Este resultado queda confirmado cuando se aplican las dos variables elegidas para medir el grado de apertura comercial, aunque los efectos son de magnitudes variadas.

Para las otras variables, los resultados muestran que el número de hijos es un factor importante cuando se trata de determinar las decisiones laborales de la mujer, y su efecto es siempre negativo: cuanto mayor sea el número de hijos, menor será la tasa de participación. Cuando se analiza el caso de mujeres con hijos menores de seis años, en la relación se encuentran no linealidades. Un número reducido de hijos disminuirá la tasa de participación, pero si la cantidad aumenta es posible que el efecto sea positivo, lo cual se puede explicar por el hecho de que una mujer con una familia numerosa tendrá una mayor necesidad de contribuir al ingreso del hogar. Asimismo es evidente que los mayores

**CUADRO 4.6**

**Resultados de la estimación sobre la tasa de participación**

Variables	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3		Modelo 4	
	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t
Promedio de aranceles	0,0002	2,357	0,0002	2,816	0,00002	2,962	0,0004	2,222
Crec. del PIB			-0,0758	3,898				
Crec. sector comercio			0,0346	-3,169	0,0745	4,770	0,0720	4,152
Niños menores de 6 años	-0,0758	-3,242	-0,0436	3,550	-0,0752	-3,248	-0,0651	-2,665
Niños menores de 6 años <sup>2</sup>	0,0346	3,732	-0,0433	3,550	0,0331	3,608	0,0250	2,322
Niños entre 6 y 10 años	-0,0433	-4,600	-0,0216	-4,805	-0,0456	-4,910	-0,0467	-4,427
Niños entre 11 y 15 años	-0,0216	-2,440	0,0324	-1,413	-0,0150	-1,711	-0,0098	-1,004
Promedio de años de educación	0,0324	18,091	0,0269	16,522	0,0301	16,579	0,0176	5,310
Edad	0,0269	9,517	-0,0004	8,402	0,0247	8,733	0,0210	6,382
Edad <sup>2</sup>	-0,0004	-12,851	-0,1667	-11,730	-0,0004	-12,152	-0,0003	-8,966
Constante	-0,1667	-2,486	0,0346	-1,481	-0,1081	-1,600	0,0235	0,307
R <sup>2</sup>	0,6985		0,7018		0,7036		1216	
n	1254		1216		1216		1216	
Variables	Modelo 5		Modelo 6		Modelo 7		Modelo 8	
	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t	Coef.	Test-t
Índice de liberalización	-0,0012	-3,246	-0,0011	-3,059	-0,0011	-3,023	-0,0029	-5,316
Crec. del PIB			0,0942	3,577				
Crec. sector comercio			-0,0744	-3,204	0,0680	4,390	0,0626	3,7100
Niños menores de 6 años	-0,0774	-3,318	-0,0757	-3,269	-0,0757	-3,269	-0,0703	-2,8930
Niños menores de 6 años <sup>2</sup>	0,0332	3,590	0,0312	3,391	0,0316	3,441	0,0212	1,9830
Niños entre 6 y 10 años	-0,0441	-4,697	-0,0455	-4,890	-0,0463	-4,965	-0,0496	-4,7330
Niños entre 11 y 15 años	-0,0214	-2,428	-0,0125	-1,405	-0,0146	-1,663	-0,0110	-1,1240
Promedio de años de educación	0,0345	17,124	0,0317	15,325	0,0315	15,276	0,0174	5,3160
Edad	0,0265	9,445	0,0238	8,323	0,0244	8,622	0,0200	6,1560
Edad <sup>2</sup>	-0,0004	-12,789	-0,0004	-11,658	-0,0004	-12,046	-0,0003	-8,5520
Constante	-0,1528	-2,327	-0,0841	-1,251	-0,0883	-1,327	0,0952	1,2520
R <sup>2</sup>	0,6997		0,7021		0,7037		1216	
n	1254		1216		1216		1216	

niveles de educación por generación están relacionados positivamente con la tasa de participación.

Las variables contemporáneas que miden el efecto año señalan un comportamiento procíclico de la tasa de participación, correlacionado negativamente con la tasa de desempleo, pero positivamente con el crecimiento del PIB. Además, la expansión del sector comercio impulsó la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Por último, los parámetros asociados con la edad de la mujer indican que la tasa de participación se encuentra estrechamente relacionada con la edad. Los resultados indican que la participación aumenta hasta los 33 años de edad, cuando se inicia una tendencia a la baja.

Dado que se han identificado tres tipos de variables que pueden afectar la tasa de participación (generacionales, de edad y contemporáneas), se realizará un test F para medir el poder explicativo de este tipo de variables.<sup>9</sup> En otras palabras, este test ayuda a dilucidar los efectos cohorte, edad y contemporáneos. El valor del test F para las variables cohorte es de 80,65, mientras que para las de edad es de 275,33 y para las contemporáneas de 14,34. Así pues, este test muestra que las variables más importantes cuando se trata de determinar la tasa de participación están relacionadas con la edad, seguidas por las generacionales y finalmente por las contemporáneas.

Si bien las ecuaciones presentan problemas de endogeneidad, lo cual puede sesgar los parámetros, los resultados son bastante congruentes para las distintas especificaciones empleadas.

### **Diferencias salariales**

Otra característica del mercado laboral chileno es la persistencia de brechas salariales entre hombres y mujeres. El Gráfico 4.3 muestra la razón de salarios recibidos por hombres y mujeres, y la razón entre el promedio de años de educación de hombres y mujeres.<sup>10</sup>

A partir del gráfico se puede ver que, en promedio, el salario por hora recibido por los hombres ha sido mayor que el de las mujeres. Sin embargo, se presentan variaciones importantes a lo largo del tiempo. Entre 1966 y 1969 esta razón llegó a ser de 1,29, en 1970 fue de 1,20, en la década de los ochenta se redujo a 1,14 y en los años noventa subió a 1,19. Las diferencias salariales mostraron un descenso sostenido hasta los años ochenta, pero el proceso comenzó a revertirse en los años noventa.

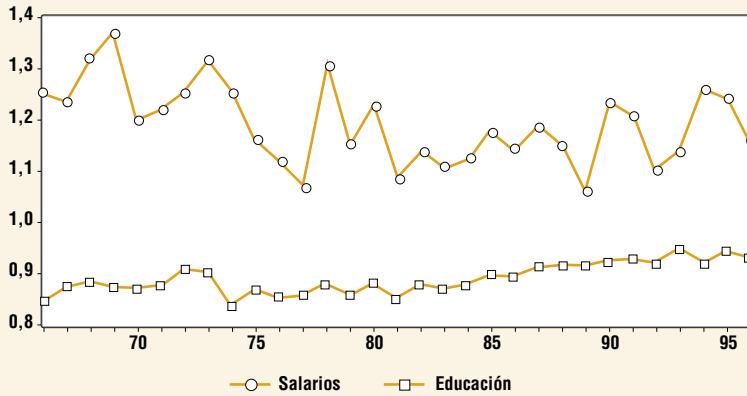
<sup>9</sup> Los tests se realizaron a partir del modelo 7.

<sup>10</sup> Resultados para todos los hombres y mujeres calificados como empleados y trabajadores desde 1966 hasta 1996.



GRÁFICO 4.3

**Razón de salarios y años de educación entre hombres y mujeres empleados y obreros, 1966-1996**



Fuente: Encuesta de empleo y desempleo de la Universidad de Chile.

Las diferencias salariales se pueden explicar por las variaciones en la dotación de capital humano de los trabajadores. Si los hombres tuvieran un mayor número de años de educación y experiencia laboral se podría esperar que recibieran un mayor salario. Sin embargo, si se compara para el mismo período el número promedio de años de educación del hombre trabajador con el de la mujer trabajadora, se encuentra que esta última tiene un mayor grado de educación que el primero. Más aún, la brecha educativa se ha ido cerrando durante los últimos 30 años, lo cual debería producir mayores diferencias salariales por género. No obstante se obtiene el resultado contrario.

La descomposición propuesta por Oaxaca y Blinder en 1973 permite separar las diferencias salariales en dos efectos: factores observables y no observables. Entre los observables figuran los años de educación y de experiencia. El efecto de los valores no observables por lo general se asocia con la discriminación contra la mujer, pero también puede responder a las diferencias en las preferencias de los hombres y de las mujeres en cuanto a la manera de distribuir el tiempo entre el hogar y el trabajo, o a los costos incurridos por el empleador por concepto de la maternidad.<sup>11</sup>

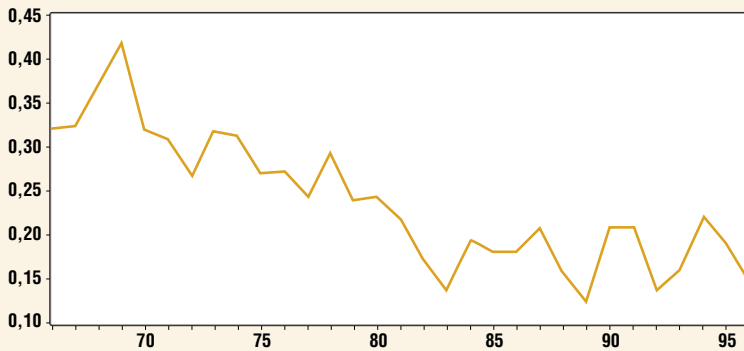
<sup>11</sup> OIT (2000) señala que este costo es reducido y que equivaldría al 1,6% de la remuneración.

Por otra parte, la discriminación podría influir en la entrada a la fuerza laboral, lo cual se reflejaría en tasas más bajas de participación.

El Gráfico 4.4 muestra el efecto no observable sobre la base de la descomposición de Oaxaca-Blinder para la cual la ecuación de los salarios sólo considera el nivel de escolaridad de los trabajadores. Se encuentra un efecto no observable positivo que podría ser interpretado como evidencia de discriminación contra la mujer en el mercado laboral. Más aún, a lo largo del período analizado se presenta una reducción de este efecto, por lo menos hasta la década de los ochenta, mientras que en el decenio de los noventa ha permanecido relativamente estable.

**GRÁFICO 4.4**

**Efecto no observable**



*Fuente:* Encuesta de empleo y desempleo de la Universidad de Chile.

De la descomposición de Oaxaca-Blinder también se obtiene un efecto de dotación en el cual la diferencia salarial en un mercado sin discriminación favorecería a la mujer, fundamentalmente porque ésta tiene un mayor nivel de escolaridad. Sin embargo, el efecto no observable es tan grande que revierte en efecto dotación, así que la diferencia salarial favorece al hombre y no a la mujer.

Ahora se indagará por aquellas variables que se correlacionen con el índice del efecto no observable, tomándolas como una serie cronológica que comienza en 1966 y termina en 1996. Se considera que este índice puede cambiar por varias razones. Por ejemplo, es más difícil para el empleador discriminar cuando la tasa de desempleo es muy baja,

mientras que cuando existe un exceso de mano de obra, puede escoger a sus trabajadores de acuerdo con criterios no económicos. A esto se le denominará estrechez del mercado de trabajo y será medida a través de la tasa de desempleo de los hombre entre los 25 y los 49 años de edad. El salario mínimo también muestra alguna correlación con este índice. Por ejemplo, si por causa de la maternidad los costos de contratar a una mujer son más elevados que los de emplear a un hombre, es de suponer que la curva de oferta de trabajo femenino vaya por encima de la del trabajo masculino. En este caso, el salario mínimo conducirá a una reducción en las diferencias salariales, pero también a una tasa más baja de contratación de mano de obra femenina.

Otra variable que podría estar interviniendo es la del salario de reserva de las mujeres. Si actualmente están más dispuestas a trabajar por menores salarios, la remuneración promedio obtenida por ellas puede bajar y afectar indirectamente esta variable no observable. Para lograr una aproximación al salario de reserva de las mujeres se empleará el número promedio de hijos menores de 15 años por hogar. Asimismo se incluirán las variables que miden el grado de apertura comercial de la economía, el arancel promedio y el índice de liberalización, con el fin de establecer si existe una relación con el índice de efectos no observables.

En el Cuadro 4.7 se encuentran los resultados de las regresiones de estas variables.<sup>12</sup> Allí se observa que los procesos de liberalización no estuvieron correlacionados con los cambios en el índice de diferencias no observables. Los resultados muestran que ninguna de las variables –índice de liberalización y arancel promedio– tiene efectos significativamente distintos a cero en este índice, lo cual sugiere que el grado de liberalización económica no parece afectar comportamientos potencialmente discriminatorios por parte de los empleadores en la fijación de los salarios.

Por el contrario, las variables que sí están relacionadas con el índice son la tasa de desempleo y el número de hijos. La primera muestra una correlación negativa con el índice, pues a mayor desempleo, menores diferencias salariales. Este resultado es el opuesto a lo esperado. La estrechez del mercado laboral no afecta negativamente los salarios de las mujeres. En contraste, a mayor estrechez laboral o a menor tasa de desempleo, mayor diferencia salarial.

<sup>12</sup> Los test realizados a los residuos rechazan la presencia de autocorrelación y heterocedasticidad, no así su distribución normal.

CUADRO 4.7

## Resultados de las regresiones con el índice de efectos no observables

	Coef	Test-t	Coef	Test-t
Índice de liberalización	-0,00061	-0,32861		
Arancel promedio			-0,00003	-0,08413
Desempleo	-0,24385	-2,23035	-0,26828	-2,60614
Número de hijos menores de 15 años	0,22772	4,40451	0,24373	5,83132
Salario mínimo	-0,00009	-0,28319	-0,00012	-0,34356
Constante	-0,01920	-0,24852	-0,04297	-1,24792
N	31		31	
R <sup>2</sup>	0,8260		0,8253	

La cantidad de hijos se relaciona positivamente, pues cuanto mayor sea el promedio del número de hijos, mayor será el índice. Se sabe que el número de hijos ha disminuido, lo cual podría significar una reducción en el salario de reserva de las mujeres y por lo tanto una mayor tasa de participación, aunque con una diferencia salarial más amplia entre hombres y mujeres. Sin embargo, un menor número de hijos implica que la interrupción de la actividad laboral será más corta, lo que podría conducir a menores diferencias salariales a largo plazo.

El salario mínimo no guarda relación con el índice. En consecuencia, los aumentos en este rubro tendrían un efecto neutro desde una perspectiva de género, y los costos de contratación no serían uno de los factores explicativos del índice de efectos no observables.

Como conclusión general se puede decir que el índice de efectos no observables no correspondería a los costos de contratación o al proceso de liberalización, pero sí a las discontinuidades en la participación laboral.

### Oferta y demanda de factores

En esta sección se sigue la metodología de Katz y Murphy (1992), la cual supone que los salarios relativos de los diferentes grupos demográficos surgen de la interacción de las demandas de factores derivadas de una función de producción y de la oferta relativa de puestos de trabajo. Así pues, los cambios en la oferta o demanda de trabajo de los diferentes grupos demográficos explicarían las variaciones en los salarios relativos.

En su espíritu original, esta metodología busca interpretar los cambios en los salarios relativos como una función de las modificaciones en la oferta y demanda relativa de factores. Sin embargo, el presente estudio se centrará en analizar los cambios en la demanda relativa de trabajo en

el período 1990-1998. De este modo se podrán visualizar las tendencias en un período que cubre las últimas políticas implementadas en favor de la apertura comercial y de la cuenta de capitales total. Es evidente que no se pueden determinar relaciones causales, pero sí es posible identificar relaciones de concomitancia, y en el caso de que surjan cambios en la demanda relativa de trabajo será posible indagar si éstos se hallan equitativamente distribuidos entre hombres y mujeres.

Para aplicar la metodología de Katz y Murphy se trabajará con 30 celdas demográficas. Las celdas se construyen controlando por género, cinco categorías de educación (básica, media de ciencias y humanidades (CH), media técnico-profesional (TP), centros de formación técnica (CFT) e institutos profesionales (IP) y universitaria) y tres categorías de experiencia (menor o igual a cinco años, entre cinco y 20 años y más de 20 años).

Esta sección se basa en las cifras de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para 1990, 1992, 1994, 1996 y 1998. Ésta comprende una serie de datos única, en la medida en que ofrece una muestra representativa de hogares en los ámbitos regional y nacional, a diferencia de otras encuestas para el Gran Santiago que carecen casi por completo de cualquier información pertinente a actividades tan importantes para la economía chilena como son la acuicultura, la pesca y la minería.<sup>13</sup>

La encuesta CASEN se hace en noviembre de cada año. En síntesis, se trata de un conjunto de cortes transversales que cubren aproximadamente 130.000 personas por año y variables como ingreso, educación, empleo y salud, entre otras.

El Cuadro 4.8 muestra un aumento significativo en el salario por hora entre 1990 y 1998. El ingreso promedio por hora para la principal categoría de ocupación de asalariados que trabajan más de 30 horas a la semana ha aumentado continuamente y exhibe un crecimiento promedio de 4,8% entre 1990 y 1998. Este incremento ha beneficiado de manera importante a las mujeres con educación universitaria. En general se ha observado una varianza significativa en los cambios salariales.

Una hipótesis interesante que ha llamado la atención en estudios previos, como por ejemplo los de Freeman (1986) y Welch (1979),

<sup>13</sup> Si bien es cierto que la población de Santiago representa cerca del 40% del total nacional, su importancia económica ha variado significativamente a través del tiempo, especialmente debido a la transición de una política de industrialización basada en la sustitución de importaciones a una de liberalización comercial y promoción de exportaciones. Véanse Escobar y Meller (1996).

CUADRO 4.8

## Cambio porcentual en los salarios reales (en pesos de noviembre de 1998)

	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
<b>Periodo</b>	96-90	96-90	96-90	98-90	98-90	98-90
<b>Todos</b>	35,5	39,0	36,2	43,6	51,9	45,7
<b>Educación</b>						
Básica	14,2	18,9	14,7	21,8	23,4	21,5
Media CH	30,9	31,5	30,7	33,6	43,8	35,7
Media TP	15,2	18,1	15,8	16,4	15,7	15,9
CFT, IP	25,7	28,7	26,3	26,7	34,2	30,5
Universitaria	30,3	51,5	37,7	42,4	65,0	47,3
<b>Experiencia</b>						
Exp≤5	42,1	48,6	45,1	47,3	36,8	42,7
Exp>5 y <20	40,4	40,2	40,2	39,0	44,4	40,3
Exp>20	27,5	33,0	28,5	30,5	46,3	33,9

sostiene que los cambios en la oferta relativa de trabajo son responsables de los cambios observados en los salarios relativos. Una forma extrema de examinar esta hipótesis sería establecer si las cifras son coherentes con una demanda estable de factores.<sup>14</sup> En este caso, los cambios de los salarios se originan en modificaciones en la oferta relativa debido a cambios demográficos y educativos. Para el caso de dos insumos, la implicación de una demanda relativa de factores estable es que un incremento en la oferta relativa de un grupo conduce a la reducción de su salario relativo, lo cual quiere decir que oferta y salarios covariarían negativamente.

Un signo negativo se traduce en el predominio de la oferta con respecto a la demanda relativa de trabajo, lo que significa que existe una correlación negativa entre los cambios en las horas trabajadas y la modificación en los salarios. Es así como, sobre la base de la evidencia previamente analizada, el aumento de los salarios reales se debería a una contracción de la oferta de trabajo. Ocurre lo contrario si el signo es positivo.

Cuando se efectúa un test de demanda estable se puede apreciar que los signos de los productos punto entre vectores de cambio en precios (salarios) y en cantidades (horas) son fundamentalmente positivos. Más aún, considerando que el período que aquí interesa es 1990-1998, la hipótesis de una demanda de trabajo relativa estable queda rechazada.

<sup>14</sup> En su sentido estricto, más que a una demanda estable se refiere al predominio de la oferta sobre la demanda en la determinación de los cambios en salarios.

Por lo tanto, los cambios en los salarios relativos deben entenderse no sólo por los factores de la oferta, sino por los movimientos en la demanda relativa de trabajo. Teniendo en cuenta el aumento en los salarios reales es posible esperar que se produzca un crecimiento en la demanda relativa de trabajo. Cabe preguntarse entonces para qué categorías demográficas se observan estos incrementos. Esta pregunta será respondida más adelante.

**CUADRO 4.9**

<b>Test de demanda estable (Producto punto entre vectores de cambio en horas y cambio en salarios)</b>				
<b>Hombres y mujeres</b>	<b>Año inicial</b>			
<b>Año final</b>	1990	1992	1994	1996
1992	-0,002			
1994	-0,004	-0,004		
1996	0,003	0,007	0,007	
1998	0,001	0,005	0,005	-0,002
<b>Hombres</b>	1990	1992	1994	1996
1992	-0,001			
1994	-0,003	-0,003		
1996	0,003	0,002	0,005	
1998	-0,001	-0,002	0,002	-0,003
<b>Mujeres</b>	1990	1992	1994	1996
1992	-0,0012			
1994	-0,0011	-0,0006		
1996	0,0004	0,0042	0,0017	
1998	0,0029	0,0070	0,0032	0,0010

### *Medidas de cambio en la demanda relativa de trabajo*

Dados los resultados mostrados anteriormente, queda claro que es necesario entender los cambios en la demanda relativa de trabajo para entender los cambios observados en la estructura de los salarios entre 1990 y 1998. Las razones para los cambios en la demanda relativa de trabajo residen, por lo general, en aquellos ocurridos en la estructura de la demanda, en los aumentos en la competitividad internacional y en las transformaciones tecnológicas que no son neutras al factor. Los cambios en la demanda se dividirán en dos tipos: los ocurridos dentro de un sector económico (intrasectoriales) y los que se presentan entre sectores económicos (intersectoriales). El primer tipo se refiere a las modificaciones que alteran la intensidad relativa del uso de factores dentro

**CUADRO 4.10**
**Distribución promedio por sector económico y posición ocupacional para 10 grupos demográficos, 1990-1998**

	Hombres					Mujeres				
	Básica	Media CH	Media TP	CFT, IP	Univ.	Básica	Media CH	Media TP	CFT, IP	Univ.
<b>Sectores</b>										
Agricultura, caza, silvicultura, pesca	33,4	9,9	6,3	4,9	4,6	23,1	5,7	4,5	3,0	1,2
Explotación de minas y canteras	3,2	3,8	4,5	4,0	5,4	0,3	0,3	0,5	0,9	0,4
Industrias manufactureras	17,7	22,3	26,9	19,6	14,8	22,2	18,8	17,3	11,8	5,7
Construcción	17,1	12,1	10,4	5,5	7,1	0,7	1,1	1,7	2,4	1,9
Comercio	8,6	17,0	15,8	18,1	10,6	23,2	32,7	26,9	22,3	7,4
Servicios de gobierno y financieros	3,1	9,1	10,1	20,1	18,8	2,4	10,4	17,3	22,7	17,9
Servicios personales y del hogar	3,9	4,5	6,0	5,2	1,9	6,9	4,3	4,0	2,2	0,6
Servicios sociales	4,2	6,3	7,4	9,8	27,1	18,8	22,3	23,5	28,5	60,7
Transporte, almacenamiento, comunicaciones y serv. U.P.	8,8	15,0	12,7	12,7	9,6	2,4	4,3	4,2	6,2	4,1
<b>Posición</b>										
Alta	1,2	7,3	13,0	36,2	74,4	2,5	12,5	19,0	30,0	80,4
Media	19,3	31,5	30,1	34,1	16,9	39,5	63,6	65,5	66,2	18,3
Baja	79,5	61,2	56,9	29,7	8,7	58,1	24,0	15,5	3,7	1,3



de un sector específico, dados los salarios relativos.<sup>15</sup> Los segundos se relacionan con los cambios que afectan la distribución del factor trabajo entre actividades económicas, dado un nivel de salarios relativos.<sup>16</sup> El efecto de los cambios en la demanda intersectorial de trabajo sobre la demanda relativa de los diferentes grupos demográficos depende de la diferencia en la distribución del empleo sectorial entre estos grupos.

En el Cuadro 4.10 se presenta la distribución promedio de la proporción de empleados en cada categoría educativa con respecto a nueve sectores económicos y tres categorías de posición ocupacional (alta, media y baja)<sup>17</sup> para 10 grupos género-educación<sup>18</sup> durante el período 1990-1998. Las diferencias significativas en la distribución del empleo indican que los cambios en la demanda de trabajo a través de los sectores económicos y las categorías de posición ocupacional podrían tener un efecto importante en los salarios relativos de estos grupos.

En el Cuadro 4.11a se observa la distribución de horas trabajadas por sector económico y posición ocupacional para el período 1990-1998. En general se aprecia que la distribución sectorial permanece estable tanto para hombres como para mujeres, si bien existen aumentos notables en los sectores de servicios de gobierno y financieros, así como de comercio, los cuales registran aumentos del 4% (de 8% a 12%) y 2,3% (de 14,9% a 17,2%), respectivamente. Las disminuciones más importantes se presentan en los sectores agricultura, caza, silvicultura y pesca, así como en el sector de las manufacturas, donde el número de horas se redujo en 4,7% (de 18,1% a 13,4%) para los cuatro primeros y en 4,8% (de 21,1% a 16,3%) para el último. Sin embargo, si se observa solamente la distribución por posición ocupacional es posible detectar movimientos diferentes. Con respecto a la posición alta se aprecia un incremento de 5,6 puntos porcentuales (de 15,3% a 20,9%), aunque ocurre lo contrario con la posición baja, donde la disminución fue cercana a 7,7 puntos porcentuales (de 56,4% a 48,7%). Por último, la posición media aumentó ligeramente, en cerca de dos puntos porcentuales (de 28,2% a 30,6%).

<sup>15</sup> Ejemplos: cambios tecnológicos que no son neutros (tecnología informática) y tercerización (parte de la producción se realiza en otro país).

<sup>16</sup> Ejemplos: cambios entre sectores en la demanda de productos, diferencias intersectoriales en cambios tecnológicos neutros en los factores (como en Hicks), cambios en el comercio internacional neto (que afectan la composición de la producción doméstica).

<sup>17</sup> Las categorías son alta (gerentes, directores, profesionales), media (administrativos, empleos en posiciones no directivas) y baja (obreros).

<sup>18</sup> Se eligió esta especificación debido a que las diferencias en la distribución por sectores económicos son mucho más significativas que aquellas que se presentan por nivel de experiencia.

CUADRO 4.11a

Distribución de horas trabajadas por sector económico, 1990-1998						
	1990			1998		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
<b>Sector</b>						
Agricultura, caza, silvicultura, pesca	18,1	22,0	7,4	13,4	16,2	7,4
Explotación de minas y canteras	3,1	4,1	0,4	1,8	2,6	0,2
Industrias manufactureras	21,1	22,0	18,7	16,3	18,1	12,6
Construcción	7,8	10,1	1,4	9,3	12,9	1,6
Comercio	14,9	12,3	22,2	17,2	14,0	24,3
Servicios de gobierno y financieros	8,0	7,0	10,9	12,0	10,7	14,9
Servicios personales y del hogar	3,6	4,1	2,3	4,4	4,1	5,1
Servicios sociales	14,6	8,1	32,6	15,2	8,6	30,0
Transporte, almacenamiento, comunicaciones y serv. U.P.	8,7	10,3	4,0	10,3	13,2	4,0
<b>Posición</b>						
Alta	15,3	10,9	27,6	20,9	17,0	29,3
Media	28,2	21,7	46,3	30,6	22,5	48,7
Baja	56,4	67,4	26,1	48,7	60,6	22,0

CUADRO 4.11b

Distribución de horas trabajadas y salario por hora por sector económico (en pesos de noviembre 1998)						
Distribución de horas	1990			1998		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
<b>Sectores</b>						
Transables	42,3	48,1	26,5	31,5	36,9	20,2
No transables	57,6	51,9	73,4	68,4	63,5	79,9
<b>Salario por hora</b>						
Transables	\$626	\$643	\$540	\$893	\$ 919	\$785
No transables	\$868	\$916	\$782	\$1.218	\$1.249	\$1.167

Para calcular los índices de cambio en la demanda relativa de trabajo se analizarán dos sectores, el de bienes transables y el de bienes no transables,<sup>19</sup> en aras de captar y diferenciar los cambios originados en una mayor liberalización, y tres categorías de posición ocupacional. Al unir el sector económico con la posición ocupacional quedan seis cate-

<sup>19</sup> El sector de transables cubre agricultura, caza, pesca, minería e industrias manufactureras.

gorías actividad-posición. Se trabaja con 180 celdas en total (6x30), que posteriormente se agregarán para la presentación de los resultados.

El Cuadro 4.11b muestra algunas estadísticas descriptivas con esta nueva caracterización de los sectores económicos. Entre los aspectos dignos de notar figura la presencia significativa y en aumento de la participación de la mujer en el sector de no transables, liderado por servicios y comercio, así como la brecha salarial entre sectores y géneros.

En el Cuadro 4.12 se muestran los resultados del cálculo de los índices de cambio en la demanda de factores. Para propósitos de la presentación se registran los índices correspondientes a las categorías de educación. La agregación consistió en juntar los grupos demográficos por tipo de educación, al tiempo que se mantuvo la desagregación por actividad económica y posición ocupacional. Luego las celdas demográficas quedan reducidas a 60 (6x10). Sin embargo, los índices de cambio en la demanda relativa de trabajo son un promedio ponderado de los cambios porcentuales en el empleo (medidos en unidades de eficiencia). Más que interpretar un índice en particular, la utilidad de este ejercicio radica en la comparabilidad entre los mismos en términos de signo y magnitud.

Los signos de cambio total en la demanda relativa de factores para el período 1990-1998 muestran importantes diferencias por género y categoría educacional. Para el caso de los hombres se observa que en las categorías educacionales básica, media en ciencias y humanismo y media técnico-profesional hay una reducción en la demanda relativa de trabajo. Sin embargo, las categorías educacionales correspondientes a universidad, formación técnica e institutos profesionales muestran un incremento en la demanda relativa total de trabajo. Este incremento se origina fundamentalmente en los aumentos que alteraron la intensidad relativa del uso de mano de obra calificada dentro de un sector específico (cambio intrasectorial), dados los salarios relativos reforzados por incrementos que afectaron la asignación de esa mano de obra entre las actividades económicas (cambios intersectoriales) y el nivel de salarios relativos. Por lo tanto, se puede afirmar que creció la demanda relativa de trabajadores más calificados, con predominio de aquellos con educación universitaria.

Cuando se analiza a las mujeres, la evidencia presentada es un tanto diferente porque, a excepción de la categoría de educación universitaria, en todas las demás se observa una reducción en la demanda relativa de trabajo. Para la categoría de educación universitaria, el aumento en la demanda relativa de trabajo se debe tanto a incrementos intrasectoriales como intersectoriales, a diferencia del caso de los hombres donde básicamente responde a aumentos intrasectoriales. Para las categorías restantes

CUADRO 4.12

Índices de cambio en demanda relativa de factores

	92-90			94-90			96-90			98-90		
	Total	Inter	Intra	Total	Inter	Intra	Total	Inter	Intra	Total	Inter	Intra
<b>Hombres</b>												
1 Básica	0,123	-0,002	0,125	0,023	-0,054	0,077	-0,003	-0,036	0,033	-0,038	-0,068	0,030
2 Media CH	-0,002	-0,001	-0,002	-0,035	-0,015	-0,021	-0,068	-0,010	-0,058	-0,064	-0,016	-0,048
3 Media TP	0,005	-0,001	0,006	-0,012	-0,028	0,016	-0,036	-0,018	-0,018	-0,042	-0,037	-0,006
4 CFT, IP	-0,034	0,000	-0,034	-0,015	0,001	-0,016	0,002	0,003	-0,001	0,015	0,002	0,013
5 Universitaria	0,077	0,001	0,076	0,125	0,019	0,106	0,169	0,009	0,159	0,160	0,018	0,142
<b>Mujeres</b>												
1 Básica	-0,115	-0,002	-0,113	-0,195	-0,040	-0,155	-0,229	-0,025	-0,204	-0,204	-0,044	-0,160
2 Media CH	-0,267	0,001	-0,267	-0,239	0,022	-0,261	-0,252	0,015	-0,266	-0,213	0,027	-0,241
3 Media TP	-0,228	0,001	-0,229	-0,190	0,024	-0,213	-0,215	0,015	-0,230	-0,203	0,024	-0,227
4 CFT, IP	-0,272	0,002	-0,274	-0,215	0,045	-0,259	-0,217	0,031	-0,248	-0,184	0,049	-0,232
5 Universitaria	0,020	0,003	0,017	0,112	0,058	0,054	0,124	0,040	0,084	0,145	0,069	0,076

se aprecian reducciones en la demanda relativa de trabajo, siendo de una magnitud mayor para las mujeres que para los hombres. Se puede deducir entonces que este hecho respondió a disminuciones significativas en la demanda relativa en el nivel intraindustrial. Sin embargo, para cuatro de las cinco categorías de educación, los cambios en la demanda en el ámbito intersectorial, es decir, los efectos reasignadores del sector de transables hacia el de no transables, tuvieron un impacto favorable en las mujeres. No obstante, como se trató de un efecto de magnitud muy pequeña, no alcanzó a compensar la reducción de la demanda de trabajo en el nivel intraindustrial. En consecuencia se descarta la posibilidad de que se produzcan reasignaciones importantes entre sectores como resultado de una mayor liberalización. Esto se podría explicar en parte por el aumento en la tasa de participación de la mujer, lo cual parecería contradecir la evidencia presentada por la evolución de los salarios reales en el período 1990-1998, dado que éstos han aumentado significativamente y en una proporción mayor que para los hombres.

Lo anterior se puede atribuir a varios factores. Primero, las instituciones del mercado laboral también influyen en la determinación de los salarios. Un ejemplo de ello es el aumento sostenido del salario mínimo en los últimos años, que fue de un 66% en términos reales entre 1990 y 1998. Este elemento extramercado influye en la estructura salarial y se sale de un simple contexto de oferta y demanda. Segundo, no obstante se condujo una aproximación no paramétrica, la presencia de características no observables u omitidas de los trabajadores podría estar influyendo. Los grupos demográficos fueron definidos de tal manera que sus integrantes presentaran características similares y capaces de influir fuertemente en la determinación de los salarios, y afectarían igualmente los movimientos de oferta y demanda relativa para ese grupo demográfico específico. De allí que si se omitieran algunas características en la manera de agruparlos, los salarios del grupo en cuestión no quedarían determinados por los movimientos de oferta y demanda calculados para esa misma agrupación demográfica. Tercero, un factor que podría estar influyendo en los resultados es el error de medida, sobre todo en la variable relacionada con las horas trabajadas. En la declaración de las horas se observa un “efecto dígito” a través del cual el encuestado tiende a notificar que él o ella está trabajando 48 horas a la semana.

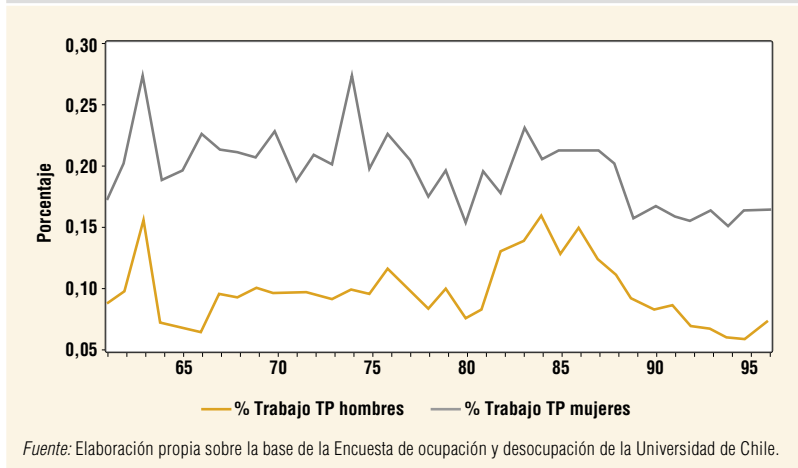
### **Inserción de tiempo parcial**

En esta sección se analiza la evolución del trabajo femenino de tiempo parcial en relación con el del hombre, así como su relación con los procesos de liberalización del comercio. Se ha sostenido que el empleo de tiempo

parcial constituye un tipo de trabajo precario,<sup>20</sup> y que los procesos de apertura comercial o globalización han reforzado esta precariedad. Para fines de este estudio, el trabajo de tiempo parcial será aquel que ocupa menos de 35 horas a la semana. Las cifras disponibles sobre el particular son bastante limitadas. Por ejemplo, de las estadísticas reunidas a través de una encuesta conducida por la Universidad de Chile no se logra extraer la información requerida para establecer si existen o no contratos de trabajo. Esto sería extremadamente útil para diferenciar el trabajo formal de tiempo parcial de aquel que es menos estable. El Gráfico 4.5 muestra la evolución de la participación del trabajo de tiempo parcial para hombres y mujeres.

**GRÁFICO 4.5**

**Evolución de la inserción de tiempo parcial de hombres y mujeres, 1961-1996**

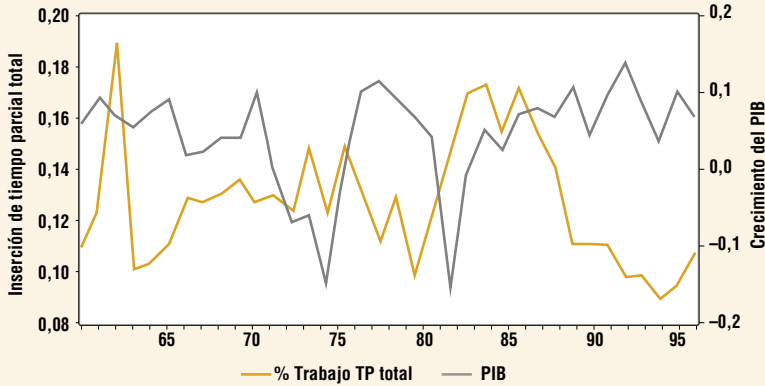


La evolución en la participación en el empleo de tiempo parcial a través del tiempo es por lo general contracíclica y muestra una disminución importante a partir de 1986. Esta participación alcanza su máximo y mínimo histórico de 19% y 9% en 1963 y 1994, respectivamente, y un promedio de 12,7% al año durante el período estudiado. Esto es interesante porque las variaciones originadas en el ciclo económico podrían explicar el comportamiento de la inserción de tiempo parcial. En el Gráfico 4.6 se puede apreciar dicha evolución por género.

<sup>20</sup> Véase Leiva (2000).

GRÁFICO 4.6

Evolución de la inserción de tiempo parcial total y del PIB, 1961-1996



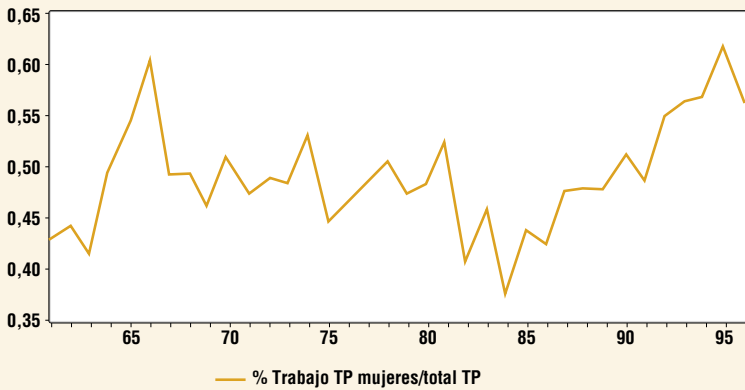
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile.

En el gráfico anterior se observa esta evolución del trabajo de tiempo parcial para cada género, la cual revela una brecha importante entre hombres y mujeres. La participación es contracíclica y muestra una disminución a partir de 1985. La diferencia más estrecha en la participación de tiempo parcial de hombres y mujeres ocurrió en 1984 con cuatro puntos porcentuales, pero se amplió nuevamente con el paso del tiempo. Si se toma en cuenta la diferencia significativa que existe en las tasas de participación de hombres y mujeres, vale la pena indagar sobre el comportamiento de la participación del trabajo femenino de tiempo parcial en relación con el total de trabajo en esta modalidad, un aspecto que se presenta en el Gráfico 4.7.

En el gráfico se puede notar un hecho interesante: mientras que la participación del trabajo femenino de tiempo parcial disminuyó a partir de 1985, si se calcula el total del trabajo femenino de esa categoría como porcentaje del total del trabajo de tiempo parcial, se puede observar que allí la proporción de mujeres aumentó de 37% en 1984 a 61% en 1994. Este hecho se puede atribuir al importante incremento en la tasa de participación de la mujer. Con el fin de hallar los determinantes estadísticos del comportamiento del trabajo femenino de tiempo parcial se corrieron dos regresiones. En la primera de ellas se estimó una regresión de la participación del trabajo femenino de tiempo parcial sobre las siguientes variables explicativas: tasa de desempleo, índice de liberalización, tasa de participación femenina y una constante.

GRÁFICO 4.7

**Evolución de la participación de trabajadoras de tiempo parcial comparada con la del total de trabajadores en esta modalidad (ambos géneros), 1961-1996**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de ocupación y desocupación de la Universidad de Chile.

La variable desempleo se incluyó para controlar por ajustes propios del mercado laboral. Un aumento en la tasa de desempleo indica la desmejora de las condiciones laborales. En algunas instancias, las mujeres deben ajustar su condición laboral a este nuevo entorno, bien sea reduciendo el número de horas trabajadas o aceptando empleos de tiempo parcial. El índice de liberalización<sup>21</sup> se incorporó con el fin de verificar la hipótesis de correlación entre la inserción laboral femenina de medio tiempo y la apertura, mientras que la tasa de participación fue incluida para controlar por la tendencia hacia una vinculación cada vez mayor de la mujer al mercado de trabajo.

Las variables que sobresalen en la regresión son la tasa de desempleo y el índice de liberalización, sobre el cual llama la atención el hecho de que presenta un coeficiente negativo. Esto puede significar que la inserción de tiempo parcial de la mujer disminuyó a medida que el grado de apertura aumentó, lo que resulta congruente con la información suministrada en el Gráfico 4.7 para el segundo período de liberalización (1984-1992). Allí se puede observar que se trata de un coeficiente de pequeña magnitud, lo cual puede significar que si el índice de apertura

<sup>21</sup> Se optó por este indicador y no por los aranceles debido a que el índice de liberalización incluye información de otras variables pertinentes al proceso de apertura como son las cuotas.



**CUADRO 4.13**

**Variable dependiente: inserción de tiempo parcial de las mujeres (sobre todas las mujeres que trabajan)**

Variables	Coefficiente	Test-t
Índice de liberalización	-0,002	-3,012
Tasa de desempleo	0,202	2,568
Tasa de part. femenina	-0,047	-0,272
Constante	0,223	3,411
R <sup>2</sup>	0,44	
R <sup>2</sup> ajustado	0,39	
N	36	

comercial alcanza su máximo valor de 20, el impacto en la reducción de la inserción laboral femenina de tiempo parcial equivale a cuatro puntos porcentuales.

Esta primera aproximación no está libre de problemas de interpretación. En suma, se puede inferir que hay una correlación estadística negativa entre el grado de liberalización y el trabajo femenino de tiempo parcial como porcentaje del empleo femenino total. Queda claro entonces que el caso de apertura comercial y de cuenta de capitales en Chile no estuvo del todo exento de influencias originadas en reformas estructurales que explicarían el descenso en la inserción de tiempo parcial.

Con respecto a la tasa de desempleo, los resultados parecen confirmar que a medida que aumenta la posibilidad de perder el empleo, las mujeres se trasladan a ocupaciones con menos horas de trabajo. Sin embargo, la tasa de participación no afecta la inserción de tiempo parcial, lo cual indica que la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ejercido influencia alguna en su decisión de trabajar tiempo completo o tiempo parcial.

Una segunda aproximación que resulta particularmente interesante consiste en indagar sobre la correlación estadística entre trabajadoras de tiempo parcial y el total de trabajadores (hombres y mujeres) en esta modalidad, y las variables explicativas empleadas en la aproximación anterior. Como se aprecia en el Gráfico 4.7, la participación del trabajo femenino de tiempo parcial muestra un aumento sostenido de 37% en 1984 a 61% en 1994.

En el Cuadro 4.14 se detallan los resultados de esa regresión, entre los que vale la pena destacar dos hechos. Primero, la liberalización muestra una correlación positiva entre la participación del trabajo femenino de tiempo parcial como porcentaje total de los trabajadores en esa categoría. Nuevamente se trata de un efecto de pequeña magnitud y significativo sólo al 90% de confianza. Esto explicaría en parte el notable aumento

CUADRO 4.14

**Variable dependiente: inserción de tiempo parcial de las mujeres  
(sobre el total de trabajadores en esta modalidad, ambos sexos)**

Variables	Coefficiente	Test-t
Índice de liberalización	0,002	1,643
Tasa de desempleo	-0,511	-3,621
Tasa de part. femenina	0,093	0,295
Constante	0,485	4,135
R <sup>2</sup>	0,42	
R <sup>2</sup> ajustado	0,36	
N	36	

en la participación de trabajadoras de tiempo parcial entre 1984 y 1994 relacionado con el segundo período de liberalización.

Segundo, la tasa de desempleo muestra una correlación negativa con la variable dependiente, lo cual indica que a medida que decrece la tasa de desempleo, la participación del trabajo femenino de tiempo parcial aumenta (como proporción de todos los trabajadores en esta modalidad). Cabe destacar el hecho de que por cada punto porcentual de reducción en la tasa de desempleo, aumenta en medio punto porcentual la tasa de participación de la mujer en el empleo de tiempo parcial, alcanzando un nivel de estabilización cercano al 56% en 1996, con una tasa de desempleo del 8%. En este caso se puede afirmar que, si bien la existencia de tasas elevadas de desempleo tiende a aumentar la incorporación de la mujer al empleo de tiempo parcial, el efecto es aún mayor en el caso de los hombres.

En conclusión, el empleo de tiempo parcial disminuye tanto para los hombres como para las mujeres cuando se le compara con el número total de trabajadores empleados. Tal disminución es más pronunciada para los hombres que para las mujeres, lo cual explica el hecho de que el número de trabajadoras de tiempo parcial haya aumentado en comparación con el número total de trabajadores en esta modalidad durante el período de 12 años cubierto por este estudio.

### **Análisis de resultados, implicaciones de políticas y conclusiones**

El objetivo de este trabajo era establecer los efectos de la liberalización del comercio y de la cuenta de capitales en el mercado laboral femenino en Chile. Con este fin se analizaron tales efectos desde cuatro puntos de vista: tasa de participación de la mujer, diferencias salariales entre hombres y mujeres (discriminación), cambios en la demanda relativa de trabajo y tipo de inserción laboral.

A diferencia de algunos estudios anteriores, este trabajo aporta evidencia empírica a la discusión sobre los efectos de la globalización en el trabajo femenino, para lo cual se emplearon métodos econométricos y no paramétricos.

Según la teoría económica, los procesos de apertura comercial como los aquí analizados generan dos tipos de efectos: directos e indirectos. Entre los directos figuran cambios en la composición por sectores (Stolper-Samuelson), lo que conduce al fortalecimiento de sectores que son intensivos en los factores más abundantes. Tales cambios generan una serie de efectos indirectos como por ejemplo modificaciones en la estructura salarial (Rybczynski) y en el mercado laboral. La tasa de participación entra en esta segunda categoría de efectos. A continuación se resume la evidencia relacionada.

En el caso de las tasas de participación de la mujer se encontró que la liberalización comercial tuvo efectos negativos. Sin embargo, se registran importantes diferencias entre las dos fases de la apertura comercial chilena. En la primera etapa (1974-1979), cuando el proceso de liberalización fue más agresivo, el índice de liberalización subió de 2 a 20 puntos y el arancel promedio se redujo de 94% a 12%. Esto se tradujo en un efecto negativo de un poco más de 1,5% en la tasa de participación.

El segundo proceso de liberalización (1984-1992) fue más suave, con un aumento en el índice de liberalización de 16 a 20 puntos y una disminución del arancel promedio de 24,5% a 11,1%, lo cual generó un efecto negativo de 0,2% en la tasa de participación. Estos resultados muestran que la primera fase de liberalización retrasó el aumento en la tasa de participación que se había iniciado en 1985. En otras palabras, la tasa de participación pudo haber aumentado con anterioridad, si la liberalización comercial ocurrida entre 1974 y 1979 no hubiera sido tan acelerada. No obstante los aumentos de productividad que acompañaron a la liberalización comercial, los efectos de reasignación tanto dentro de los sectores como entre sí no favoreció la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La tasa de participación aumentó cuando los dos procesos de liberalización se encontraban en sus fases finales.<sup>22</sup> El empleo en la primera liberalización aumentó muy poco, a diferencia de lo que ocurrió durante la segunda. También es posible que los efectos de la apertura hayan tenido un menor impacto en el empleo femenino debido a que éste se concentra en los sectores no transables.

<sup>22</sup> Este resultado se apoya en De Gregorio et al. (2001).

Con respecto a las diferencias salariales, se midió la importancia de los factores no observables en la brecha salarial entre los géneros. La variable empleada, que incluye prácticas discriminatorias por parte del empleador, se correlacionó con el salario mínimo, el desempleo, el número de hijos y la liberalización comercial. Los resultados muestran que esta última no afectó el índice de factores no observables y por lo tanto no ha debido tener ningún efecto en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Tales resultados también podrían interpretarse en el sentido de que hay efectos negativos o positivos tanto para hombres como para las mujeres que terminan por anularse mutuamente. De esta forma, si bien es cierto que la OIT considera que la competencia internacional puede crear incentivos para que las compañías reduzcan sus costos, esto no se traduce en prácticas salariales que beneficien al hombre o a la mujer y por lo tanto no afecta la posición relativa de la mujer en términos remunerativos.

Al analizar los cambios en el mercado de trabajo entre 1990 y 1998 se encontraron algunos hechos interesantes. Pero antes de describirlos se debe clarificar que en esta sección no es posible aislar los efectos netos de una mayor apertura en el mercado laboral, aunque sí se pueden establecer relaciones de concomitancia. También se debe señalar que los acuerdos de libre comercio firmados por Chile durante este período, así como su mayor integración al resto del mundo como consecuencia del cambio de régimen institucional de una dictadura a una democracia, moldearon su experiencia con respecto a la globalización.

Si bien la mujer ha aumentado su salario por horas en una mayor proporción que el hombre, la persistencia de la brecha remunerativa no se puede explicar por los factores observables. Los cambios salariales se encuentran distribuidos de manera heterogénea según el género y el nivel de calificación. Y aunque se evidencia un patrón característico para los dos sexos, en el caso de las mujeres se nota igualmente una mayor polarización entre trabajadoras más calificadas y aquellas menos calificadas durante los años noventa, de lo cual da fe una diferencia de más del 40% entre el aumento del salario por horas para la mujer con educación universitaria y aquella con educación primaria únicamente.

Este hecho se refuerza cuando se analizan los cambios en la demanda relativa de trabajo. El cambio total muestra un incremento exclusivo para la categoría de mujeres con educación universitaria, de donde se confirma la existencia de una mayor diferenciación entre las mujeres más calificadas y las menos calificadas.

Cuando se analizan en más detalle los movimientos en la demanda, se observa que, con excepción de las mujeres con educación prima-

ria, los cambios intersectoriales son positivos, lo que significa que se produciría un efecto positivo relacionado con cambios originados en reasignaciones en los sectores económicos. Se trata de un elemento importante porque muestra que se producirían efectos favorables como resultado de la reasignación de trabajadoras del sector de transables al de no transables. Más aún, los cambios en la demanda relativa originados en los cambios en la intensidad relativa de la utilización de mano de obra en un sector dado fueron notoriamente superiores en magnitud y, salvo para las mujeres con educación universitaria, negativos. En consecuencia, el efecto de reasignación que se produjo fue contrarrestado por los efectos intersectoriales.

Cuando se observa lo sucedido con el hombre trabajador, la situación es un tanto distinta. El aumento en la demanda relativa de trabajo también se presenta en la categoría de educación que incluye estudios técnicos y en institutos profesionales. Y aunque el incremento es pequeño, es posible observar cambios positivos tanto en el campo intrasectorial como en el intersectorial.

En lo que respecta al tipo de inserción laboral, se observa que el número de trabajadores y trabajadoras de tiempo parcial ha declinado con el paso del tiempo en términos porcentuales, cuando se compara con el total de trabajadores. Un pequeño componente de esta reducción en el caso de las mujeres se puede atribuir a la liberalización comercial y de la cuenta de capitales, pero dicha reducción ha afectado a las mujeres en forma distinta, pues se observa un incremento en el número de trabajadoras de tiempo parcial en relación con el total de trabajadores en esta modalidad. Esto podría indicar que, si bien la inserción de tiempo parcial ha disminuido, en parte como resultado de la liberalización, la reducción ha sido mayor para los hombres.

Sobre la base de estos resultados es posible identificar algunas propuestas en materia de políticas que puedan aliviar los efectos negativos de la globalización para las mujeres en el mercado laboral.

Ya se vio que la tasa de participación se ve negativamente afectada por la liberalización. En particular, el primer proceso de apertura redujo la tasa de participación en algo más de 1,5%, mientras que durante el segundo la disminución fue del 0,2%. En ese caso se propone compensar tales efectos con políticas que ayuden a mejorar la inserción laboral de la mujer trabajadora.

Un resultado que se encontró tanto para el caso de la tasa de participación como para la discriminación fue el efecto de los hijos, con un impacto negativo en la tasa de participación de la mujer y uno positivo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En este caso es

necesario implantar políticas que faciliten el cuidado de los niños, con el fin de reducir al máximo las interrupciones en la vida laboral de la mujer. Un estudio preliminar sobre Chile muestra que no sólo es necesario crear guarderías, sino que tales instalaciones deben estar ubicadas cerca del hogar o del lugar de trabajo, además de tener horarios compatibles con la jornada laboral (Bravo et al., 2000). También es importante que se reconozca que muchos embarazos no son planificados y que las mujeres no están recibiendo en forma adecuada la información sobre cómo evitarlos.

Asimismo se encontró que el nivel educativo de la mujer está positivamente correlacionado con la tasa de participación, y que la brecha salarial entre trabajadores calificados y menos calificados (hombres y mujeres) se amplió significativamente en los años noventa. De ahí la importancia de que la cobertura de la educación básica y media sea lo más amplia posible. En el caso chileno, la cobertura de la educación básica es casi total, no así la de la educación media, especialmente cuando se mira desde el punto de vista de los niveles de ingreso (Mideplan, 1999). También es necesario considerar que el grupo de mujeres que más se benefició de los cambios en la demanda relativa de trabajo durante los años noventa fue el de aquellas con educación universitaria. Esto indica que se deberían promover políticas que mejoren el acceso de la mujer a la educación superior a través de la expansión de la cobertura a un mayor número de mujeres y ofrecerles mejores oportunidades educativas.

Del mismo modo, es necesario tener en cuenta a los trabajadores actuales. Los resultados obtenidos muestran que los cambios ocurridos dentro de los sectores no favorecieron a las mujeres, salvo a aquellas con educación universitaria, mientras que para los hombres los cambios fueron fundamentalmente positivos. Esto confirma que, particularmente en el sector manufacturero, las mujeres no se adaptaron adecuadamente a la introducción de nuevas tecnologías. Esta situación se deriva de la carencia de capacitación apropiada, bien sea para adaptarse a los nuevos procesos productivos o para trasladarse a otro sector. El análisis de oferta y demanda de factores muestra efectos positivos en los cambios intersectoriales, lo cual indica que una capacitación apropiada que le permita a la mujer cambiar de empleo podría mejorar la situación de muchas trabajadoras, especialmente de las calificadas, con el fin de evitar que se produzcan brechas salariales excesivas según los grados de calificación. Tales esfuerzos se deberían concentrar en los sectores de comercio y servicios.

Con respecto al tipo de inserción laboral de las mujeres, es evidente que existe una excelente oportunidad para llevar a cabo reformas

laborales orientadas hacia una mayor flexibilización. En un sentido estricto, el trabajo de medio tiempo promueve la flexibilización y no es necesariamente precario siempre y cuando las condiciones laborales sean apropiadas. Se hace referencia aquí a reformar la legislación laboral vigente de modo que reconozca la existencia de jornadas de tiempo parcial –las cuales no están reconocidas bajo la legislación actual–, con el fin de proteger a las trabajadoras vinculadas laboralmente a través de esa modalidad y darles una mayor estabilidad en el empleo. Y aunque la teoría económica indica que a medida que los costos fijos de contratación de personal se elevan, el empleador preferirá aumentar el número de horas trabajadas en vez de contratar a un mayor número de trabajadores, se ha constatado que esto no ocurre en la práctica. Si bien los costos laborales de contratar a una mujer son ligeramente superiores a los de un hombre, las mujeres tienen más empleo de tiempo parcial que los hombres. Esto indicaría un tipo de discriminación contra la mujer en cuanto a sus posibilidades de conseguir empleo de tiempo completo, así como una asignación diferente del tiempo que ésta le dedica al empleo y al ocio. Tales prácticas se podrían corregir a través de una legislación encaminada a reducir los incentivos que tienen los empleadores para contratar mujeres en jornadas de tiempo parcial y en condiciones precarias, en favor de inserciones de tiempo completo o parcial contempladas por la ley en condiciones tales que se reconozca la existencia de contratos, beneficios de salud y de pensiones, seguro de desempleo, etc.

Finalmente, quedan muchos nichos por explorar en investigaciones futuras. Cada una de las variables analizadas en este estudio –tasa de participación femenina, brecha salarial por género, cambios en la demanda relativa de trabajo y tipo de inserción laboral– presentan una oportunidad excepcional para ampliar el conocimiento sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Con respecto a la participación de la mujer, sería útil saber si las nuevas tecnologías de información y comunicación servirán para facilitar su trabajo. Otra línea de investigación podría encaminarse a establecer el número de empleos que se han creado desde la apertura y compararlo con el número de puestos de trabajo que se perdieron por esa misma vía. Tanto para las tasas de participación de la mujer como para las otras tres variables también es importante comparar los resultados de Chile con los de otros países de América Latina.

En relación con las diferencias salariales atribuibles a la discriminación por género, es posible avanzar en la identificación de aquellos sectores económicos más propensos a hacerlo. Por ejemplo, se podría

analizar este aspecto en el nivel individual y del hogar, y computar un coeficiente de discriminación personal (o diferencias no observables) para distintos períodos. Esta estructura se podría comparar en diferentes momentos en el tiempo, controlando por los períodos previos a la liberalización y posteriores a ella, para examinar los cambios que se hayan podido presentar.

También convendría estudiar con mayor profundidad los cambios en la oferta y la demanda laboral. Si bien es cierto que las tendencias generales ayudan a entender los cambios en la estructura sectorial en un contexto macroeconómico, los investigadores podrían ahondar en sectores específicos donde se concentraba particularmente la mano de obra femenina antes de la liberalización, y observarlos durante el proceso de apertura y después de él. Esto teniendo en cuenta que tales procesos tienden a destruir sectores que presentan desventajas comparativas con otras economías. Aunque aquí se puede correr el riesgo de caer en un análisis de ganadores y perdedores, la investigación sobre este tema podría servir para diseñar medidas específicas encaminadas a reducir o compensar los costos de la liberalización.

Por último, la sola evolución de la inserción de tiempo parcial no esclarece la existencia de contratos en esas ocupaciones. Cuando se disponga de mayor información sobre el particular se podrá construir una mejor medida del trabajo precario y observar su evolución a través del tiempo.

## Referencias

- Altimir, O. y Beccaria, L. 1999. "El mercado del trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina". *Serie Reformas Económicas*. 28. Santiago: CEPAL.
- Attanasio, O. 1993. "A Cohort Analysis of Saving Behavior by US Households". NBER Working Paper 4454. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 1998. *América Latina frente a la desigualdad*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blinder, A. 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *Journal of Human Resources*. 8 (4): 436-55.
- Bravo, D. y Contreras, D. 1999. "Distribución del ingreso en Chile: 1990-1996. El rol del mercado laboral y las políticas sociales". Borrador, Departamento de Economía, Universidad de Chile, abril.



- Bravo, D., Contreras, D. y Puentes, E. 2000. "Female Labor Supply and Day Care Subsidies in Chile". Departamento de Economía, Universidad de Chile. Trabajo inédito.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2000. *Mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras*. Santiago: CEPAL.
- Contreras, D., Puentes, E. y Bravo, D. 1999. "Female Labor Force Participation 1957-1997. A Synthetic Cohort Analysis". Departamento de Economía, Universidad de Chile. Trabajo inédito.
- De Gregorio, J., Bravo, D., Contreras, D., Rau, T. y Urzúa, S. 2001. "Liberalización comercial, empleo y desigualdad en Chile". En: E. Ganuza, R. Paes de Barros, L. Taylor y R. Vos, editores. *Liberalización, desigualdad y pobreza: América Latina y el Caribe en los 90*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba, PNUD y CEPAL. Inglés: Vos, R., Taylor, L., Paes de Barros, R., editores. 2002. *Economic Liberalization, Distribution and Poverty: Latin America in the 1990s*. Cheltenham: Edward Elgar.
- De la Cuadra, S. y Hachette, D. 1990. "Apertura comercial: experiencia chilena". Santiago: Universidad de Chile.
- Deaton, A. 1985. "Panel Data from Series of Cross-Sections". *Journal of Econometrics*. 30: 109-126.
- Edwards, S. y Lederman, D. 1998. "The Political Economy of Unilateral Trade Liberalization: The Case of Chile". NBER Working Paper 6510. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Escobar, B. y Meller, P. 1996. "Efecto regional del modelo exportador. Evolución del diferencial salarial entre regiones y Santiago". En: P. Meller, editor. *El modelo exportador chileno: crecimiento y equidad*. Santiago: Cieplan.
- Ffrench-Davis, R. 1973. *Políticas económicas en Chile 1952-1970*. Santiago: Editorial Nueva Universidad.
- Freeman, R. 1986. "The Demand for Education". En: O. Ashenfelter y R. Layard, editores. *Handbook of Labor Economics*, volumen 1. Amsterdam: North-Holland.
- Freeman, R. y Katz, L. 1993. "Rising Inequality: The U.S. vs. other Advanced Countries". En: R. Freeman, editor. *Working under Different Rules*. Nueva York: Russell Sage Foundation and National Bureau of Economic Research.
- Goldin, C. 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.
- Hachette, D. y Luders, R. 1992. "La privatización en Chile". Panamá: CINDE.

- Katz, L. y Murphy, K. 1992. "Changes in the Structure of Wages 1963-87: Supply and Demand Factors". *Quarterly Journal of Economics*. 107: 35-78.
- Killingsworth, M. R. y Heckman, J. J. 1986. "Female Labor Supply: A Survey". En: O. Ashenfelter y R. Layard, editores. *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North-Holland.
- Leiva, S. 2000. "Part-Time Work in Chile. Is It Precarious Employment? Reflections from a Gender Perspective". *Serie Mujer y Desarrollo*. 26. Santiago: CEPAL.
- León, F. 2000. "Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990". *Serie Mujer y Desarrollo*. 28. Santiago: CEPAL.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. Nueva York: Columbia University Press.
- Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan). 1999. "Situación de la educación en Chile: 1998". Resultados de la VII Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 1998). Documento N° 5. Santiago: Mideplan.
- Mora, R. 1999. "Third-Generation Mexican American Workers in the Southwest: A Case of Wage Discrimination?" Trabajo inédito.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differential in Urban Labor Markets". *International Economic Review*. 14 (3): 693-709.
- Oaxaca, R. y Ramson, M. R. 1994. "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials". *Journal of Econometrics*. 61 (1): 5-21.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1996. *More and Better Jobs for Women. An Action Guide*. Ginebra: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Panorama Laboral 2000*. Lima: OIT.
- Pagés, C. 1999. "Apertura, reforma y mercado de trabajo: la experiencia de una década de cambios estructurales en el Perú". Research Department Working Paper WP-397. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Paredes, R. y Riveros, L. 1994. "Gender Wage Gaps in Chile. A Long-Term View: 1958-1990". *Estudios de Economía*. 21, Número especial en economía laboral en países en desarrollo.
- Pardo, L. 1987. "Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo: tendencias y características". *Revista Economía y Administración*. 61 y 62.
- Pencavel, J. 1998. "The Market Work Behavior and Wages of Women". *The Journal of Human Resources*. 33 (4): 771-804.
- Robbins, D. 1994. "Relative Wage Structure in Chile, 1957-1992: Changes in the Structure of Demand for Schooling". *Estudios de*

- Economía*. 21, Número especial en economía laboral en países en desarrollo: 49-78.
- Schultz, T.P. 1978. "The Influence of Fertility on Labor Supply of Married Women: Simultaneous Equation Estimates". En: R. G. Ehrenberg, editor. *Research in Labor Economics*. 2: 273-351.
- Ulshoefer, P. 1997. "El Mercosur y los desafíos para la integración y participación de la mujer en el mundo del trabajo". En: *El Mercado Común del Sur: Mercosur*. Ginebra: OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/109/109s.pdf>
- Welch, F. 1979. "Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies Financial Bust". *Journal of Political Economy*. 87: S65-S97.
- Wong, R. y Levin, R. 1992. "The Effect of Household Structure on Women's Economic Activity and Fertility: Evidence from Recent Mothers in Urban Mexico". *Economic Development and Cultural Change*. 41 (1): 89-102.

*Página en blanco a propósito*

TERCERA  
PARTE

# Discriminación en el mercado laboral: causas, consecuencias y soluciones

*Página en blanco a propósito*

# 5

## **Evolución de las diferencias salariales de género en seis países de América Latina**

*Jaime Tenjo Galarza  
Rocío Ribero Medina  
Luisa Fernanda Bernat Díaz*

En este capítulo se investigan las diferencias salariales y otros aspectos relacionados con las actividades laborales de los hombres y las mujeres de América Latina. Se comparan seis países –Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Honduras y Uruguay–, seleccionados sobre la base de la información disponible durante el período del estudio. Con excepción de Honduras, para cada país hay tres momentos de observación: 1) comienzos de los años ochenta, 2) finales de los años ochenta y 3) finales de los años noventa.<sup>1</sup>

La información utilizada proviene de encuestas de hogares, las cuales ofrecen una amplia oportunidad para analizar aspectos importantes

---

<sup>1</sup> Honduras fue observado en dos momentos: a finales de los años ochenta y a finales de los años noventa.

relacionados con el funcionamiento de los mercados laborales en estos países, aunque, al mismo tiempo, restringen la posibilidad de establecer comparaciones entre ellos debido a diferencias metodológicas y de cobertura.

### **Revisión de los estudios sobre diferencias salariales por género**

En Cain (1986) y Altonji y Blank (1999) se encuentra una revisión exhaustiva de los estudios sobre discriminación. En esta sección se resumen aspectos claves de las teorías sobre discriminación salarial pertinentes al análisis empírico que se presenta más adelante.

Cuando se observan las diferencias salariales entre hombres y mujeres, una de las obvias causas posibles es la discriminación en el mercado laboral (véanse más adelante las teorías de Becker, Phelps y Arrow). Sin embargo, no todas las diferencias salariales se originan en la discriminación, como tampoco todas las prácticas discriminadoras se traducen en diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los siguientes factores también cumplen un papel en las diferencias salariales por género:

- Brechas en la productividad derivadas de las diferencias en la inversión en capital social (educación y experiencia).
- Diferencias en la productividad originadas en tácticas discriminadoras en otros niveles de la sociedad, como por ejemplo el acceso a la educación o la existencia de sistemas educativos de diferente calidad para hombres y mujeres.
- Diferencias en la oferta laboral y preferencias (diferencias compensatorias), que pueden ser endógenas a través de procesos de educación y socialización.

### **Teorías sobre la discriminación**

Si bien existen varias teorías sobre discriminación salarial, en este capítulo nos concentraremos en las dos más pertinentes: la teoría de la discriminación basada en “gustos” o preferencias de Gary Becker (1971) y la teoría de la discriminación estadística de Kenneth Arrow (1972) y Edmund Phelps (1972).

Para efectos del análisis se adopta la definición de discriminación de Joseph Stiglitz (1973): “Existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (raza, religión, género)”. En los estudios sobre este tema, al grupo sujeto a discriminación por lo general se le designa como “minoría” (o grupo



minoritario), mientras que al resto de la población se la cataloga como la “mayoría”.

### ***Discriminación basada en preferencias***

La discriminación basada en preferencias se refiere a aquellos que encuentran desagradable trabajar, contratar y/o compartir el espacio laboral con individuos pertenecientes a las minorías y están dispuestos a pagar por no hacerlo. Este es el punto central de la teoría económica tradicional sobre discriminación salarial, la cual se basa en las contribuciones de Gary Becker y ha sido complementada con otras investigaciones.

La discriminación puede provenir de tres fuentes: los empleadores, los empleados o trabajadores y/o los consumidores. La primera fuente es la que más atención ha atraído. Algunos empleadores prefieren pagar un mejor salario a hombres que a mujeres con la misma productividad. Los empleadores que discriminan incurrir en mayores costos que aquellos que no lo hacen y por lo tanto tienen menores ganancias, siempre y cuando las demás condiciones no varíen.

En condiciones de competencia perfecta (libre entrada a los mercados, un alto número de productores y consumidores, información perfecta, rendimientos constantes a escala, etc.), la existencia de diferencias salariales basadas en este tipo de discriminación es temporal porque la competencia termina por sacar del mercado a los empleadores que discriminan y produce una igualación de los salarios.

La discriminación por parte de trabajadores o consumidores por lo general conduce a la segregación laboral, pero no necesariamente a diferencias salariales.

Cuando los mercados no son competitivos –por ejemplo cuando hay restricciones a la entrada–, existe la posibilidad de que se presente una discriminación a largo plazo. Por ejemplo, un monopolio puede sacrificar una porción de sus ganancias a cambio de contratar hombres, cuyo costo es superior, aun cuando su productividad sea igual a la de las mujeres. Con todo, esto tiene sus límites porque si la fuerza de trabajo es competitiva, el monopolio tendría que pagar a los hombres remuneraciones superiores a las dictadas por el mercado. A la larga, estos costos mayores hacen que la compañía sea menos rentable<sup>2</sup> y debilita su posición en el mercado bursátil.

Otra cosa sucede cuando el productor tiene suficiente poder monopólico en el mercado laboral para discriminar entre grupos de oferentes

<sup>2</sup> Definido como el valor capitalizado de las ganancias futuras.

de trabajo. En dicho caso, dependiendo de la relación de elasticidades de oferta laboral masculina y femenina, es posible que un grupo reciba salarios mayores que el otro. Si las ofertas de trabajo muestran una pendiente positiva, el grupo que tenga la oferta más elástica recibirá el salario más alto. Sobre esto caben dos comentarios. Primero, esta definición de discriminación no es la que utiliza Gary Becker pues no está basada en prejuicios o preferencias negativas contra ningún grupo, sino que es el resultado de que el empleador tenga información sobre las preferencias de las personas y sus salarios marginales de reserva, y la emplee para maximizar sus ganancias. Segundo, en la medida en que las mujeres tienen la oferta de trabajo más elástica –como lo muestra buena parte de la bibliografía internacional<sup>3</sup>–, deberían recibir salarios más altos que los hombres, lo cual no es congruente con el concepto mismo de discriminación de Becker.

Cuando se está por fuera del modelo de competencia perfecta, es posible encontrar instancias donde las diferencias salariales basadas en prejuicios (a la Becker) sean más duraderas. Por ejemplo, cuando la información en el mercado laboral es costosa, posiblemente se generen diferencias salariales en contra de la minoría. El caso en cuestión fue analizado por Black (1995) y se puede resumir de la siguiente manera. Supóngase que los trabajadores (hombres y mujeres) son igualmente productivos y tienen las mismas preferencias. Sin embargo, en el mercado hay un grupo importante de empleadores que tiene prejuicios contra las mujeres, hasta el punto de que no las contrata. Los trabajadores que entran al mercado no saben quiénes son estos empleadores y por lo tanto su búsqueda se reparte entre los que sí discriminan y los que no. Esto incrementa el costo de la búsqueda para las mujeres porque pierden tiempo y recursos investigando trabajos a los que en realidad no tienen acceso. El costo de la búsqueda de empleo es más alto para ellas que para ellos y sus beneficios esperados son menores. Si las demás condiciones no varían, las mujeres terminan fijando salarios de reserva menores que los de los hombres, lo cual lleva a que su remuneración esperada (una vez han conseguido el empleo) sea también inferior.

### ***Discriminación estadística***

La explicación de las diferencias salariales atribuidas a la discriminación estadística que se remonta a los trabajos de Kenneth Arrow y Edmund

<sup>3</sup> En la medida en que las mujeres son trabajadoras secundarias (segundos ingresos en la familia), sus ofertas son probablemente más elásticas que las de los hombres, quienes por lo general son trabajadores primarios.

Phelps reconoce explícitamente la dificultad de obtener información sobre los niveles de productividad de los trabajadores, necesaria para determinar los salarios. Según esta teoría, los empresarios no pueden observar la productividad de los trabajadores potenciales. Pueden, sí, observar indicadores de dicha productividad, aunque éstos están claramente contaminados por diferentes niveles de ruido estadístico. A partir de dichos indicadores, así como de sus creencias a priori, el empleador debe predecir la productividad del trabajador con el fin de determinar el salario que le ha de ofrecer. El resultado de este proceso es que el potencial de cada trabajador se estima no sólo a partir de su propia información sino también a partir de información sobre todo el grupo.

### **Otras explicaciones de las diferencias salariales originadas en el género**

Más allá de las prácticas discriminadoras, las diferencias salariales pueden ser causadas por otros factores. Es sabido que las personas de diferentes grupos tienen diversas productividades y el mercado puede estar reflejando simplemente las diferencias en materia de características productivas.<sup>4</sup> Sin embargo, dependiendo de las circunstancias, dichas diferencias pueden estar asociadas con prácticas discriminadoras. Por ejemplo, es posible que las diferencias salariales favorezcan al hombre porque éste tiene mayores niveles de inversión en capital humano. No obstante, las diferencias en la dotación de capital humano pueden a su vez reflejar discriminación en el acceso al sistema educativo en contra de las mujeres, o ser el resultado de discriminación salarial en períodos anteriores, lo cual hizo que para la cohorte de mujeres que está actualmente en el mercado fuera menos rentable invertir en capital humano que para la correspondiente cohorte de hombres.

Por otro lado, también es posible que existan diferencias salariales –incluso entre personas con las mismas características productivas– que no se pueden asociar con prácticas discriminadoras. Las puede haber asociadas con preferencias de los trabajadores y decisiones de oferta de acuerdo con algunas características de los trabajos mismos, las cuales generalmente se conocen como diferencias compensatorias. Por ejemplo, si hay trabajos que implican riesgo o condiciones laborales indeseables (jornadas largas, horas nocturnas, trabajo en ambientes malsanos, viajes frecuentes, peligro de accidentes, bajo reconocimiento social, etc.),

<sup>4</sup> Se debe tener en cuenta que, incluso en este caso, una porción de la diferencia salarial puede estar causada por prácticas discriminadoras.

es posible que la remuneración incluya un premio para compensar a los trabajadores. En un mercado libre, la oferta de trabajo para dichas ocupaciones estaría conformada por quienes tienen la menor aversión relativa a tales condiciones desagradables (por ejemplo, los trabajadores con menor aversión al riesgo, o los más dispuestos a viajar, etc.), mientras que en la oferta para las otras labores predominarían los trabajadores que mayor rechazo sienten por dichas condiciones. En equilibrio, los salarios en el sector de condiciones desagradables serán mayores que en el resto, y la diferencia salarial será de carácter compensatorio, es decir, la mínima necesaria para compensar al trabajador marginal por la desventaja que le implica aceptar un trabajo de condiciones indeseables. Si en general los hombres tienen una aversión menor que las mujeres a trabajar en condiciones indeseables, dicha disparidad compensatoria estaría asociada con diferencias de género, pero no se originaría en un acto de discriminación.

Algunos han sostenido que las preferencias tienen un componente endógeno debido a los procesos de educación, socialización y culturización de los individuos. En este sentido, las diferencias de género relacionadas con factores como el riesgo, la aversión a trabajos nocturnos, etc., reflejan en alguna medida las diferencias en los procesos de socialización de las mujeres y los hombres, y por lo tanto no son completamente neutras.

### **Aspectos empíricos y econométricos**

Como se puede deducir de las anteriores consideraciones teóricas, el estudio empírico sobre la naturaleza de las diferencias salariales no es un ejercicio fácil. La pregunta fundamental que los investigadores se han formulado es si las diferencias salariales de género reflejan discriminación en contra de las mujeres y en qué medida. Con el fin de aislar los efectos de la discriminación, es necesario controlar los factores relacionados con la productividad de los individuos y los determinantes salariales del mercado (a qué sector pertenece el empleo, por ejemplo). Así pues, las diferencias salariales que permanezcan después de haber controlado los factores económicos indicarán discriminación.

Aunque se han empleado muchas técnicas de investigación para este propósito, aquí se mencionan únicamente las más comunes: la estimación de ecuaciones de ingresos (ecuaciones mincerianas) y algunos tipos de descomposiciones a partir de las mismas.

En el modelo básico de análisis, el logaritmo del ingreso por hora se puede expresar como una combinación lineal de un vector de variables que miden el nivel de capital humano y una serie de parámetros asociados.

$$\ln Y_i = X_i\beta + v_i \quad (1)$$

donde  $Y$  es el ingreso por hora del trabajador  $i$ ,  $X$  es un vector de variables que miden los niveles de capital humano (usualmente años de educación y medidas de experiencia),  $\beta$  es un vector de parámetros asociados y  $v$  es un error aleatorio con las características usuales (independencia, valor esperado de cero, varianza constante, distribución normal). Los estimativos de  $\beta$  se interpretan como rendimientos de los diferentes tipos de capital humano expresados en el vector  $X$ .

En el contexto del análisis de diferencias salariales por género, esta ecuación se utiliza para varios propósitos. Una aplicación obvia de este modelo en dicho contexto consiste en estimar ecuaciones mincerianas para las muestras de hombres y mujeres por separado y usar los resultados como instrumento de análisis de las diferencias.

El modelo minceriano no está exento de críticas. Una de las más frecuentes se basa en la carencia de medidas de habilidad y de calidad de la educación.<sup>5</sup> La ya larga discusión sobre la medición de los rendimientos de la educación ha mostrado que la exclusión de dichas variables genera estimativos sesgados (optimistas) de los parámetros de educación y experiencia. Infortunadamente, la única solución a dicho problema es la de incluir información sobre dichas variables en la regresión, información ésta que casi nunca está disponible. En los pocos casos en que ha sido posible obtener medidas de habilidad de los trabajadores, se ha encontrado que los rendimientos de la educación están sobrevaluados en uno o dos puntos porcentuales.<sup>6</sup>

Una segunda crítica es el hecho de que tanto la medición de la educación como la de la experiencia (en especial esta última) generalmente están sujetas a error. En la mayoría de las bases de datos disponibles no hay buenas medidas de experiencia relevante; en muchas ocasiones, la única medida que se puede obtener es la de *experiencia potencial* (edad menos años de educación menos 5). Este problema es especialmente grave en el caso de las mujeres, cuya participación en el mercado laboral se interrumpe con frecuencia como resultado de la crianza de los hijos.

<sup>5</sup> Véanse por ejemplo Griliches (1970 y 1971), Griliches y Mason (1972) o Rosen (1977).

<sup>6</sup> Véase Tenjo (1993). En este estudio se investigaron las características socioeconómicas de un grupo de 2.000 trabajadores en Bogotá y se les aplicó un test de habilidades generales (matrices progresivas de Raven) y otro de conocimientos generales. A partir de los resultados de dicho test se construyeron indicadores de habilidad que se incorporaron en las ecuaciones de ingresos, con el resultado mencionado en el texto.

Tener una medida de experiencia con errores de medición hace que se viole el supuesto de independencia del modelo de regresión y que los estimativos de los coeficientes del modelo se vean sesgados.

Otro aspecto por tener en cuenta es el ya bien conocido sesgo de selección y sus posibles soluciones. Éste consiste en que, al no poder incluir información sobre el salario por hora de quienes no están trabajando, los estimativos de los coeficientes posiblemente resultan sesgados. Por ejemplo, las personas con salarios de reserva superiores a los del mercado no tienen información sobre su salario de mercado y se excluyen de las estimaciones. Dado que tener salarios de reserva superiores a los del mercado no es un fenómeno necesariamente aleatorio, la exclusión de dichas personas hace que la muestra no cumpla con las condiciones de aleatoriedad requeridas por los modelos econométricos. Según Heckman (1979), ignorar este proceso de autoselección puede introducir sesgos en los estimativos de los parámetros de la ecuación de ingresos, similares a los generados por la omisión de variables relevantes en el modelo (sesgo de especificación). La solución más común en este caso es la corrección de Heckman, la cual requiere estimar una ecuación (Probit, generalmente) que permite predecir la probabilidad de que una persona reporte ingresos.

La corrección del sesgo de selección también ha sido criticada. Según Lewis (1986), en la mayoría de los casos no existe un modelo teórico que interprete el proceso de selectividad específico y/o indique las variables que lo explican.<sup>7</sup> Lo que por lo general se hace es incluir variables que se cree que están relacionadas con dicho proceso. Este procedimiento puede terminar introduciendo más problemas de los que soluciona en las ecuaciones de ingreso. En la mayoría de los casos no se sabe si el procedimiento está captando la naturaleza de las decisiones de los individuos o más bien el efecto no lineal de las variables incluidas en la ecuación de selectividad.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Si la única razón para no notificar ingresos es el hecho de que las personas no participan, se podría pensar en aplicar la corrección de Heckman a partir de una ecuación de participación laboral, cuyo soporte teórico es bastante sólido. Sin embargo, en la práctica, la ausencia de notificación de ingresos se puede deber a otras cosas, como por ejemplo el desempleo abierto, o el empleo como ayudante familiar sin remuneración definida. Esto genera complicaciones adicionales cuyo efecto no es claramente discernible.

<sup>8</sup> No sabemos que exista un criterio estadístico para evaluar la calidad de la corrección de Heckman. Algunas personas sugieren usar el grado de significancia estadística de la variable lambda en la ecuación de ingresos. El problema con este criterio es que un bajo nivel de significancia no necesariamente implica que la variable en cuestión no pertenezca a la ecuación.

Una de las metodologías más populares para la medición de la discriminación es la descomposición de Oaxaca, la cual se basa en la ecuación minceriana anterior, de la siguiente forma:

$$\ln(W_h) - \ln(W_m) = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) \quad (2)$$

donde los subíndices  $h$  y  $m$  corresponden a hombres y mujeres respectivamente.

El término a la izquierda del signo igual se puede interpretar como una diferencia salarial porcentual entre hombres y mujeres, mientras que los términos de la derecha reflejan los dos componentes de la descomposición: el primero corresponde a las diferencias en características productivas de los trabajadores, y el segundo, que en realidad es un residuo, refleja las diferencias en coeficientes.<sup>9</sup>

Frecuentemente este último componente –la diferencia en coeficientes– se ha interpretado como una medida de discriminación salarial. El argumento es que “las betas” son un resumen de las reglas que usa el mercado para valorar las cantidades de capital humano de los trabajadores. En la medida en que las reglas sean diferentes para hombres y mujeres, se puede hablar de un tratamiento discriminador.

Este tipo de interpretación ha sido objeto de profundas controversias en la literatura especializada reciente. Desde el punto de vista empírico, el problema más serio con esta metodología es que, en la medida en que los estimativos de los coeficientes captan todos los sesgos generados por los problemas de información, los errores en las variables y los procesos de selectividad, la interpretación de dicho residuo como una medida de discriminación es discutible. Sin embargo, la existencia de estos problemas no significa que el residuo no capte por lo menos algún grado de discriminación.

Finalmente, cabe resaltar que ningún trabajo empírico está exento de problemas y cuestionamientos metodológicos. Los comentarios hechos en esta parte se presentan más como un llamado a la cautela en el análisis de los datos que como una descalificación de las técnicas disponibles.

### **Características generales de la situación laboral del hombre y la mujer**

En esta sección se examinan algunas de las características más generales (hechos estilizados) de la situación laboral de mujeres y hombres en el mercado laboral. Asimismo se profundiza sobre aspectos relacionados con

<sup>9</sup> Generalmente esta descomposición se hace con los valores promedio de las muestras utilizadas en la estimación, pero también podría hacerse con otros valores.

la explicación de las diferencias salariales por género. En razón de su extensión, la información básica para esta discusión se presenta en un apéndice estadístico. A continuación se resumen los aspectos más importantes.

Como se observa en el Cuadro 5.1, la población de América Latina es en general joven. Esto se refleja claramente en la estructura de edades de los países estudiados. Más de la tercera parte de la población total es menor de 20 años y en algunos casos, como los de Brasil y Honduras, este grupo llega a representar proporciones más elevadas (por encima del 50% en el caso de Honduras). Una fracción pequeña de la población (15% o menos) es mayor de 50 años. Sólo en el caso de Argentina la proporción correspondiente a la población de 50 años o más pasa del 20%. No parece haber diferencias en la estructura de edades por género. Durante el período estudiado, la proporción de jóvenes ha disminuido ligeramente.

El Cuadro 5.2 muestra que hay patrones bastante claros de participación laboral. Durante las dos últimas décadas, la tasa de participación masculina ha permanecido más o menos estática alrededor de un 70% o más, salvo en el caso de Argentina, en donde fluctuó entre 62% y 69% con una tendencia a la baja. En cambio, la participación femenina fue mucho más baja, pero mostró un claro aumento durante los 20 años cubiertos por la información. Los incrementos más grandes en participación femenina se presentaron en Brasil, Colombia y Uruguay, países donde las tasas subieron de un nivel cercano al 34% a principios de la década de los ochenta a cerca del 50% a fines de los noventa. Hacia finales del siglo XX se notó un retraso en la participación femenina en Argentina (36%), Costa Rica (40%) y Honduras (35%), en contraste con el 50% de los otros países.

La relación entre participación laboral y edad adopta la forma de una U invertida: es baja en los jóvenes y los mayores, y alta en los niveles intermedios. Las tasas más altas se observan en el grupo de edad entre 30 y 40 años, lo cual se aplica como regla general tanto para los hombres como para las mujeres (Cuadro 5.3). En los países con alta participación femenina (Brasil, Colombia y Uruguay), la tasa correspondiente a este grupo de edad sobrepasa el 70%. No se encuentra evidencia de que las mujeres interrumpen su actividad laboral para tener y criar hijos, y que después vuelvan a entrar al mercado, pues no se observan altibajos en las tasas de participación.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Si las mujeres salieran de la fuerza laboral para tener hijos y criarlos, y después volvieran a entrar, se esperaría encontrar caídas en la tasa de participación laboral alrededor de las edades en que esto suele suceder, seguidas de aumentos en las edades subsiguientes. Esto no se observa a través de la información disponible, lo cual hace pensar que las interrupciones por maternidad son cortas y que las mujeres tienen alternativas para las actividades de crianza (familia extendida, servicio doméstico, etc.).



## CUADRO 5.1

## Estructura de la población por edad (%), 1998

Población total		Argentina		Brasil		Colombia		Costa Rica		Honduras		Uruguay		
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	42,2	38,4	42,6	39,5	41,4	36,9	40,7	37,5	56,1	50,7	34,6	30,0	34,6	30,0
De 20 a 29	16,0	15,8	16,9	16,9	17,6	18,5	17,5	16,1	14,8	16,5	14,6	13,7	14,6	13,7
De 30 a 39	12,7	13,1	14,6	15,3	15,6	16,6	14,4	14,6	10,4	11,9	13,1	12,6	13,1	12,6
De 40 a 49	11,3	11,6	11,3	11,6	10,9	11,8	11,1	12,4	8,0	8,6	11,9	12,2	11,9	12,2
Mayores de 50	17,7	21,0	14,7	16,7	14,6	16,2	16,3	19,3	10,8	12,4	25,9	31,5	25,9	31,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empleados		Argentina		Brasil		Colombia		Costa Rica		Honduras		Uruguay		
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	5,5	4,5	14,2	11,7	6,8	6,2	7,7	6,9	28,0	26,3	6,4	4,8	6,4	4,8
De 20 a 29	25,6	26,1	25,9	26,1	25,8	28,5	27,5	28,4	31,8	44,4	23,3	23,6	23,3	23,6
De 30 a 39	26,1	27,1	24,6	27,1	29,1	31,3	26,1	28,5	17,8	23,3	23,8	25,3	23,8	25,3
De 40 a 49	22,8	24,4	18,5	20,2	20,4	21,6	19,8	21,7	11,7	4,5	21,5	24,0	21,5	24,0
Mayores de 50	20,0	17,9	16,8	14,9	18,0	12,4	18,8	14,6	10,6	1,5	25,0	22,3	25,0	22,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(continúa en la siguiente página)

## CUADRO 5.1

## Estructura de la población por edad (de la página anterior)

Desempleados		Argentina		Brasil		Colombia		Costa Rica		Honduras		Uruguay		
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	18,44	16,46	32,66	28,85	19,82	17,02	28,30	33,50	20,14	13,76	32,15	20,92	34,18	37,31
De 20 a 29	33,8	39,64	33,15	37,26	38,25	43,01	37,30	36,10	26,62	27,83	34,18	37,31	34,18	37,31
De 30 a 39	15,79	19,76	15,71	20,42	19,24	25,74	17,00	20,90	20,23	24,8	12,18	17,92	12,18	17,92
De 40 a 49	13,78	15,32	10,51	9,90	11,39	10,77	10,20	5,70	15,46	18,47	9,31	14,54	9,31	14,54
Mayores de 50	18,19	8,83	7,96	3,58	11,29	3,46	7,30	3,80	17,55	15,13	12,18	9,31	12,18	9,31
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>No participantes</b>														
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	59,11	33,49	61,66	36,55	59,14	30,68	56,60	28,60	81,69	43,71	28,27	16,09	28,27	16,09
De 20 a 29	10,49	15,12	6,87	14,59	10,15	14,94	10,00	14,80	5,98	18,92	5,94	9,34	5,94	9,34
De 30 a 39	1,42	10,71	3,03	11,85	2,04	11,99	1,50	12,10	1,08	11,34	1,63	7,87	1,63	7,87
De 40 a 49	1,83	9,43	3,77	10,00	2,16	10,99	2,10	12,50	0,92	8,07	2,20	8,41	2,20	8,41
Mayores de 50	27,14	31,25	24,68	27,02	26,5	31,4	29,80	31,90	10,33	17,95	61,96	58,29	61,96	58,29
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

CUADRO 5.2

Niveles de participación y desempleo (%)					
País	Año	Niveles de participación		Niveles de desempleo	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	1980	66,43	28,07	1,89	3,57
	1989	68,26	34,83	6,79	6,84
	1998	62,48	35,89	10,00	11,82
Brasil	1981	73,08	33,10	4,57	4,61
	1989	75,02	38,91	3,34	3,09
	1998	73,14	47,78	7,60	12,08
Colombia	1981	69,86	36,46	6,40	9,55
	1989	74,26	41,91	9,07	15,19
	1998	73,98	50,87	17,29	24,04
Costa Rica	1981	71,77	31,06	9,21	10,30
	1989	72,28	35,08	3,86	4,54
	1998	72,31	40,57	4,66	6,66
Honduras	1989	71,14	28,58	4,54	4,75
	1998	71,94	35,30	3,27	3,05
Uruguay	1981	73,07	36,72	5,31	8,28
	1989	74,13	43,59	6,12	10,68
	1998	73,39	49,18	7,92	13,39

CUADRO 5.3

Niveles de participación por género y edad (%), 1998						
Edad	Argentina		Brasil		Colombia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	15,93	8,91	40,72	25,63	30,28	22,84
De 20 a 29	80,76	50,65	91,30	63,26	88,68	68,94
De 30 a 39	96,70	57,85	95,56	67,03	97,44	72,12
De 40 a 49	95,22	58,05	92,83	63,38	96,11	64,14
Mayores de 50	54,90	23,13	64,05	31,42	64,33	25,27
Total	62,48	35,88	73,14	47,78	73,98	50,87
Edad	Costa Rica		Honduras		Uruguay	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menores de 20	28,60	17,08	39,04	15,00	45,26	29,56
De 20 a 29	88,00	57,04	92,00	44,96	91,81	72,49
De 30 a 39	97,80	61,18	97,95	54,35	97,48	74,90
De 40 a 49	96,08	52,92	97,71	54,96	96,26	72,36
Mayores de 50	61,52	22,89	81,13	30,91	51,65	25,47
Total	72,31	40,57	71,94	35,30	73,39	49,18

Uno de los aspectos más interesantes de la fuerza laboral latinoamericana es que los niveles educativos han aumentado de manera importante, especialmente entre las mujeres (Cuadro 5.4). En Argentina, Costa Rica y Uruguay, las mujeres terminaron el siglo XX con niveles educativos promedio superiores a los de los hombres en casi un año. En Colombia y Honduras, las mujeres que no participan en la fuerza laboral tienen menos escolaridad que los hombres, pero las que sí participan tienen entre 0,5 y 1 año más de escolaridad que sus contrapartes.<sup>11</sup>

CUADRO 5.4

Años de educación en promedio							
País	Año	Empleados		Desempleados		No participantes	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Argentina	1980	6,0	6,5	5,4	5,5	4,7	5,1
	1989	7,1	8,1	6,5	7,3	6,2	6,4
	1998	9,7	10,9	8,6	9,8	7,5	8,0
Brasil	1981	4,6	5,5	5,0	6,5	3,6	3,6
	1989	5,2	6,3	5,5	7,1	3,7	4,1
	1998	5,9	6,9	6,3	7,2	4,5	4,8
Colombia	1981	7,5	7,1	7,4	7,7	6,9	6,2
	1989	7,9	8,3	7,5	8,2	6,9	6,5
	1998	8,5	9,0	8,2	8,9	6,9	6,8
Costa Rica	1981	7,8	8,7	6,9	8,0	7,5	6,8
	1989	8,3	9,2	7,3	7,6	6,9	6,8
	1998	9,1	10,0	8,0	8,8	7,3	7,3
Honduras	1989	4,6	6,1	6,4	8,4	4,5	4,1
	1998	5,4	6,7	6,7	9,0	5,0	4,7
Uruguay	1981	7,4	7,6	7,2	8,2	5,8	6,1
	1989	8,0	8,2	8,0	9,0	6,3	6,3
	1998	8,8	9,8	8,2	9,1	6,9	7,1

Las tasas de desempleo (Cuadro 5.2) son mayores para las mujeres en todos los países con excepción de Honduras, el país con más baja participación femenina. En Argentina, el segundo país con más baja participación femenina, las tasas siguen siendo más altas para las mujeres, pero la diferencia es muy pequeña. En cambio, en Brasil, Colombia

<sup>11</sup> En general, quienes no participan tienen niveles educativos inferiores a los participantes. Esto sugiere que puede haber importantes procesos de autoselección en la constitución de la oferta laboral tanto femenina como masculina, pero especialmente en esta última.

y Uruguay en 1998,<sup>12</sup> las tasas de desempleo femeninas eran sustancialmente superiores a las masculinas. Esto parece señalar un patrón de comportamiento que vale la pena investigar más a fondo: a medida que aumenta la participación femenina, crecen también las dificultades para conseguir empleo, en relación con los hombres. El caso de Brasil es importante porque muestra uno de los mayores aumentos en la tasa de participación femenina entre 1989 y 1998 (10 puntos porcentuales) y al mismo tiempo evidencia incrementos importantes en el desempleo de las mujeres (de 3% en 1989 a 12% en 1998). Estos dos factores parecen indicar que la economía brasileña ha tenido serias dificultades para absorber la creciente oferta femenina en los últimos diez años.

### **Diferencias brutas de ingreso por género: una primera aproximación**

Antes de ver los resultados de las comparaciones de ingreso, es importante aclarar algunos conceptos sobre el particular. Primero, hay que diferenciar entre el ingreso de los asalariados (empleados y obreros) y el de los no asalariados (trabajadores independientes y empleadores). Segundo, algunas comparaciones se basan en el ingreso por hora, y otras en ingresos semanales o mensuales, según el país. Los estimativos de los diferenciales de ingreso siempre se expresan en términos porcentuales para evitar el problema de las unidades de medida. En todas las estimaciones, menos en el análisis de regresión, dichos porcentajes son aritméticos y se definen de la siguiente forma:

$$D = \left[ \frac{\text{Ingreso masculino}}{\text{Ingreso femenino}} - 1 \right] * 100 \quad (3)$$

En el análisis de regresión, los diferenciales se miden en forma geométrica como la diferencia en el logaritmo natural entre dos ingresos. Es importante tener en cuenta estas diferencias metodológicas porque introducen problemas de comparación entre los resultados del análisis que se presenta a continuación, y en el de regresión que se desarrolla posteriormente.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> El caso de Brasil sorprende y requiere más análisis. Las tasas de desempleo masculinas y femeninas eran bajas y muy similares (por debajo del 5%). Sin embargo, en 1998, la tasa femenina alcanzó niveles superiores al 12%, mientras que la masculina experimentó sólo un modesto crecimiento. Según dichas cifras, parecería que el problema de desempleo de fin de siglo en Brasil fuera casi exclusivamente femenino.

<sup>13</sup> Por ejemplo, un diferencial aritmético de 100% equivale a un diferencial geométrico de 69,31%.

**CUADRO 5.5**

<b>Diferencia de los ingresos mensuales* de hombres y mujeres (%)</b>						
	<b>Asalariados</b>			<b>No asalariados</b>		
	<b>1981</b>	<b>1989</b>	<b>1998</b>	<b>1981</b>	<b>1989</b>	<b>1998</b>
Argentina	43,50**	36,48	34,74	86,99**	136,01	49,55
Brasil	62,89	55,86	40,33	171,78	124,22	103,76
Colombia	38,72	28,73	14,70	67,71	81,08	58,61
Costa Rica	16,65	32,18	21,04	81,62	83,48	124,89
Honduras		9,39	7,08		55,91	44,88
Uruguay	62,71	59,78	52,18	62,71	139,91	62,88

\* Porcentaje aritmético: ingreso medio masculino menos ingreso medio femenino.

\*\* Los valores relativos a Argentina corresponden a 1980.

En el Cuadro 5.5 aparece un resumen de los diferenciales de ingreso mensual que permite extraer varias conclusiones importantes. Primero, con excepción de Costa Rica, los diferenciales salariales en América Latina muestran una clara tendencia a disminuir. En el caso costarricense, el diferencial subió entre 1981 y 1989, pero desde entonces parece estar bajando lentamente (para el año 1998 no había recuperado todavía el nivel de 1981). Segundo, dicha tendencia no se observa en los diferenciales no salariales (trabajadores independientes y empleadores), salvo en el caso de Brasil. Tercero, los diferenciales de ingreso no salarial parecen más altos y volátiles que los salariales. Esto último no sorprende porque los ingresos no salariales están medidos con un margen de error mayor que los salariales, y porque en la determinación de tales ingresos entran no sólo factores del mercado de trabajo, sino también elementos del mercado de capital como acceso a crédito, insumos y capital físico, entre otros.

### **Primeras descomposiciones: diferencias de ingresos esperados**

En esta sección se expande el análisis de los diferenciales de ingreso mensual con el fin de considerar aspectos tales como las disparidades en el salario por horas y las existentes en el acceso al empleo. En principio es posible definir el ingreso esperado como el producto de tres factores: oportunidades de empleo, horas trabajadas e ingreso por hora. Cuando se hace referencia a grupos específicos de edad y educación, sería posible expresar el ingreso esperado de un individuo de edad  $i$  y educación  $j$  de la siguiente manera:

$$\bar{Y}_{ij}^k = E_{ij}^k W_{ij}^k H_{ij}^k \quad (4)$$

$k = h, m$  ( $h =$  hombres,  $m =$  mujeres)

donde  $Y$  representa el salario esperado,  $E$  es la tasa de empleo (uno menos la tasa de desempleo) que se puede esperar como la probabilidad promedio de conseguir un empleo,  $W$  es el salario por hora del grupo y  $H$  las horas de trabajo promedio del grupo. El diferencial salarial para un grupo  $i, j$  en términos porcentuales se puede obtener a partir de la diferencia de logaritmos, así:

$$D_{i,j} = \ln(\bar{Y}_{i,j}^h) - (\bar{Y}_{i,j}^m) = \{\ln(E_{i,j}^h) - \ln(E_{i,j}^m)\} + \{\ln(W_{i,j}^h) - \ln(W_{i,j}^m)\} + \{\ln(H_{i,j}^h) - \ln(H_{i,j}^m)\} \quad (5)$$

A partir de dicha definición se pueden obtener diferenciales promedio acumulados para los diversos niveles de edad (acumulando los diferenciales de cada grupo  $j$ , fijando  $i$ ) o para los varios niveles educativos (acumulando los diferenciales de cada grupo  $i$ , fijando  $j$ ) y hasta un diferencial total (acumulando todos los diferenciales  $i, j$ ). Por ejemplo, el diferencial para cada nivel de educación  $j$  estaría dado por la siguiente expresión:

$$D_{i,j} = \sum_i D_{i,j} \frac{n_{i,j}}{n_{i,j}} = \sum_i \left\{ \frac{n_{i,j}}{n_{i,j}} [\ln(E_{i,j}^h) - \ln(E_{i,j}^m)] \right\} + \sum_i \left\{ \frac{n_{i,j}}{n_{i,j}} [\ln(W_{i,j}^h) - \ln(W_{i,j}^m)] \right\} + \sum_i \left\{ \frac{n_{i,j}}{n_{i,j}} [\ln(H_{i,j}^h) - \ln(H_{i,j}^m)] \right\} \quad (6)$$

En el Cuadro 5.6 se resume la descomposición anterior, cuya ventaja es que permite observar el peso de cada uno de los tres componentes del ingreso esperado: las oportunidades de empleo, las diferencias en el salario por hora y las horas trabajadas. Como se puede notar, hay diferencias importantes entre las tendencias decrecientes que se encontraron anteriormente en el diferencial de salario mensual y el comportamiento del ingreso esperado. Lo que se observa ahora es un comportamiento más errático de subidas y bajadas en el diferencial del ingreso esperado. En los casos de Colombia, Costa Rica, Honduras y Uruguay, el componente que corresponde a los salarios por hora tiende a disminuir, pero dicha tendencia es contrarrestada por los aumentos en el diferencial de oportunidades de empleo o en las horas trabajadas. En todos los países se observa un incremento en la disparidad entre las horas semanales tra-

CUADRO 5.6

## Descomposición de las diferencias previstas de los ingresos semanales de hombres y mujeres (%)

	Asalariados			No asalariados		
	1980	1989	1998	1980	1989	1998
<b>Argentina</b>						
Oportunidades de empleo	1,56	0,19	3,31	1,56	0,19	3,31
Salario por hora	15,13	25,61	11,34	22,75	26,61	11,34
Horas de trabajo	17,97	17,68	30,18	35,13	40,68	30,18
Total	34,66	43,49	44,82	59,44	67,49	44,82
<b>Brasil</b>						
Oportunidades de empleo	-0,87	-0,69	5,84	-0,87	-0,69	5,84
Salario por hora	47,68	49,58	33,74	52,39	50,88	36,90
Horas de trabajo	8,22	8,97	11,60	38,03	35,27	35,58
Total	55,03	57,86	51,17	89,55	85,45	78,31
<b>Colombia</b>						
Oportunidades de empleo	2,09	6,07	8,02	2,09	6,07	8,02
Salario por hora	19,21	15,89	5,80	-0,14	26,35	15,98
Horas de trabajo	1,96	6,12	8,09	16,79	19,09	25,55
Total	23,25	28,08	21,91	18,75	51,51	49,55

(continúa en la siguiente página)



CUADRO 5.6

## Descomposición de las diferencias previstas de los ingresos semanales de hombres y mujeres (%) (continuación)

	Asalariados			No asalariados		
	1981	1989	1998	1981	1989	1998
<b>Costa Rica</b>						
Oportunidades de empleo	0,92	0,94	2,65	0,92	0,94	2,65
Salario por hora	23,25	22,71	16,58	-14,29	21,57	5,65
Horas de trabajo	7,40	11,29	16,16	37,02	44,11	49,94
Total	31,57	37,10	33,48	23,65	66,62	58,24
<b>Honduras</b>						
Oportunidades de empleo						
Salario por hora		-3,16	-1,69		-3,16	-1,69
Horas de trabajo		34,34	4,85		36,87	18,74
Total		-0,24	6,48		13,90	25,85
		30,94	9,64		47,60	42,91
<b>Uruguay</b>						
Oportunidades de empleo						
Salario por hora	3,31	5,17	7,44	3,31	5,17	7,44
Horas de trabajo	29,88	12,65	11,53	45,02	69,24	22,45
Total	19,53	20,10	23,75	34,73	28,71	22,05
	52,72	37,92	42,72	82,46	103,11	51,94

bajadas por hombres y mujeres.<sup>14</sup> En los casos de Brasil y Uruguay, dicho componente es el principal elemento del diferencial en el ingreso esperado semanal; en los casos de Honduras y Colombia en 1981 y 1989 es un elemento pequeño. Las diferencias en las oportunidades de empleo son por lo general un elemento relativamente pequeño en la explicación del diferencial de ingresos y en algunas instancias favorecen a la mujer, como sucede en Honduras y Brasil en las décadas de los ochenta y principios de los noventa. Sólo en el caso de Brasil en 1998, y en menor medida en Colombia en 1989 y 1998, este factor se vuelve importante. En Brasil esto puede estar relacionado con la dificultad del mercado de absorber el volumen cada vez mayor de oferta laboral femenina, como lo muestra su creciente tasa de desempleo.

Si se quisiera generalizar a partir de la información del Cuadro 5.6, habría que decir que hay dos razones fundamentales por las cuales las mujeres obtienen ingresos mensuales menores a los de los hombres: tener un menor salario por hora y trabajar menos horas a la semana. Las diferencias en oportunidades de empleo parecen ser importantes en Uruguay y Colombia, como también en Brasil pero sólo en el año 1998.

En resumen, los principales hallazgos del análisis anterior son los siguientes: primero, existe una clara tendencia hacia la igualación de los salarios mensuales, aunque no del ingreso no salarial, entre hombres y mujeres. Segundo, con excepción de Argentina, se observa asimismo una tendencia hacia la igualación de los salarios por hora. Tercero, el diferencial de horas trabajadas por semana entre hombres y mujeres ha venido aumentando y por lo tanto contrarresta en parte la tendencia hacia la igualación de los salarios por hora. Cuarto, surgen diferencias significativas en las oportunidades de empleo para hombres y mujeres en Colombia, Brasil (1998 solamente) y Uruguay.

### **Determinantes de los ingresos por hora: análisis de regresión**

Dado que la simple comparación de cuadros y tablas hace sumamente difícil controlar por todos los factores que intervienen en la determinación de los ingresos de hombres y mujeres, a menudo se usa la técnica

<sup>14</sup> Dado que las mujeres son en general las principales responsables del cuidado de los niños y de la administración del hogar, es de esperar que ellas ofrezcan en el mercado menos horas semanales que los hombres. Sin embargo, el hecho de que la diferencia en horas trabajadas entre hombres y mujeres aumente, al mismo tiempo que la tasa de participación femenina se incrementa, plantea interrogantes importantes. Hay por lo menos dos hipótesis a analizar: 1) que las nuevas mujeres que entran al mercado laboral ofrecen menos horas (explicación por el lado de la oferta), y 2) que la nueva oferta femenina tiene dificultades en el mercado que se manifiestan en menos horas de trabajo.

de análisis de regresión. Como ya se señaló, uno de los modelos más comunes para estos fines es el de capital humano –modelo minceriano de ingresos–, cuya forma más simple es la siguiente:

$$\ln(W) = \beta_0 + \beta_1 Yedu + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \eta \quad (7)$$

donde  $W$  es el salario por hora,  $Yedu$  representa los años de educación,  $Exp$  los años de experiencia y  $\eta$  es un error aleatorio con las características usuales (distribución normal, valor esperado de cero, varianza constante, independencia entre observaciones y ortogonalidad con los regresores).

A menudo, estos modelos se estiman usando como variable dependiente el salario mensual o semanal. Aquí preferimos no hacerlo así porque la correlación entre dichas definiciones de salario y horas trabajadas implica la incorporación de esta última variable en la regresión, con lo cual se crea un problema de simultaneidad que puede introducir sesgos en las estimaciones.<sup>15</sup> La variable experiencia ( $Exp$ ) aparece en forma cuadrática para captar los rendimientos marginales decrecientes de dicha variable. Esto implica que  $\beta_2 > 0$  y  $\beta_3 < 0$ . En principio, la variable experiencia debería medir el tiempo que la persona ha trabajado, pero por lo general se carece de dicha información. En ausencia de una medida de experiencia efectiva, se usa una medida de experiencia potencial definida como años de edad menos años de educación menos 5 (suponiendo que la persona entra al sistema educativo a la edad de cinco años). Como se discutió más arriba, es usual estimar el modelo anterior usando las técnicas de Heckman para la corrección del problema de selectividad.

Se estimaron ecuaciones de Mincer para hombres y mujeres, con y sin corrección de selectividad, para asalariados y no asalariados, en cada uno de los seis países estudiados, teniendo como variable dependiente el ingreso por hora. En los casos de Costa Rica y Brasil, donde las encuestas incluían información sobre los varios trabajos que una persona podía tener, se utilizaron el ingreso y las horas dedicadas a la ocupación principal. En los casos en que tal distinción no se hacía, se utilizaron entonces los ingresos laborales totales y las horas totales trabajadas.

<sup>15</sup> El problema de simultaneidad consiste en que el ingreso semanal depende de las horas trabajadas, que a su vez son una variable endógena al sistema. En estas condiciones, el uso de mínimos cuadrados genera estimativos sesgados (sesgo de simultaneidad). La solución de este problema exige técnicas especiales de estimación (estimación de ecuaciones simultáneas, uso de variables instrumentales, etc.).

Para corregir el sesgo de selectividad se empleó una versión de la metodología de Heckman, en la que se estiman de manera simultánea la ecuación de selectividad y la ecuación de ingresos por el método de máxima verosimilitud,<sup>16</sup> lo que lo hace más robusto. La ecuación de selectividad se modeló como una ecuación de participación laboral en la que se incluyeron como variables explicativas las medidas del salario de reserva de la persona y del costo de oportunidad de no trabajar. Como indicadores del salario de reserva se incorporaron el ingreso del resto del hogar (ingreso familiar menos el ingreso laboral del individuo observado), una variable cualitativa que indica si la persona está asistiendo al sistema educativo o no, una variable que indica si el individuo es casado o no y una variable que indica si es jefe de hogar. Como indicadores del costo de oportunidad de no trabajar se utilizaron el nivel de estudios y la edad en forma cuadrática para captar el efecto del ciclo de vida. Además se incluyó una variable que mide la tasa de desempleo del hogar, definida como el número de desempleados en la familia dividido por el número de participantes.

### Resultados de las estimaciones

Se estimaron ecuaciones para hombres y mujeres asalariados y no asalariados con y sin corrección de selectividad. Un resumen de los resultados se presenta en los Cuadros 5.7a y 5.7b. En general, la calidad de los resultados es buena. En las estimaciones con la corrección de sesgo de selectividad, las ecuaciones de selectividad tienen en su mayoría un buen número de variables significativas y los signos son los esperados. Las ecuaciones de ingresos presentan los signos correctos, altos niveles de significancia y en general los resultados son congruentes. Dado que la estimación de Heckman se hace por el método de máxima verosimilitud e incluye la estimación de una ecuación no lineal, no existe un coeficiente que indique el grado de bondad del ajuste (como el R-cuadrado de las ecuaciones lineales). Sin embargo, la hipótesis de que los coeficientes del sistema de ecuaciones son iguales a cero se refleja claramente en todos los casos en que el test Chi-cuadrado se basa en el coeficiente de verosimilitud.

Las ecuaciones sin corrección de selectividad también son de buena calidad. Los coeficientes R-cuadrado varían entre 0,15 y 0,5, lo cual es típico de esta clase de estimaciones.<sup>17</sup> En general, las estimaciones

<sup>16</sup> En la versión original de Heckman, la estimación se hacía en dos etapas: primero se estimaba un modelo Probit y luego se estimaba la ecuación de ingresos.

<sup>17</sup> Estimaciones de corte transversal como éstas siempre incluyen una magnitud importante de ruido estadístico que hace que coeficientes R-cuadrado de 0,5 se consideren realmente altos.

## CUADRO 5. 7A

## Resumen de los resultados de los cálculos de la ecuación de ingresos para los asalariados

	Hombres			Mujeres		
	1980	1989	1998	1980	1989	1998
<b>Argentina</b>						
Corregido según la selectividad						
Yedu	0,07652 **	0,12796 **	0,10339 **	0,08525 **	0,11681 **	0,11224 **
Exp	0,04371 **	0,04591 **	0,04742 **	0,03975 **	0,03716 **	0,04150 **
Exp2	-0,00061 **	-0,00063 **	-0,00056 **	-0,00062 **	-0,00053 **	-0,00050 **
lambda	0,19323 **	0,07960 **	0,01030 **	0,08832 *	0,10047 *	0,18156 **
Constante	0,54492 **	1,87924 **	-0,73343 **	0,49782 **	1,82780 **	-0,99813 **
No corregido según la selectividad						
Yedu	0,07669 **	0,12537 **	0,10332 **	0,08251 **	0,11014 **	0,10369 **
Exp	0,03619 **	0,04269 **	0,04694 **	0,03783 **	0,03427 **	0,03475 **
Exp2	-0,00046 **	-0,00057 **	-0,00055 **	-0,00057 **	-0,00047 **	-0,00037 **
lambda						
Constante	0,73350 **	1,99305 **	-0,72132 **	0,61093 **	2,01786 **	-0,67010 **
<b>Brasil</b>						
Corregido según la selectividad						
Yedu	0,17618 **	0,18177 **	0,15840 **	0,19151 **	0,19274 **	0,18325 **
Exp	0,01723 **	0,01568 **	0,02945 **	0,02509 **	0,02351 **	0,02795 **
Exp2	-0,00002 **	-0,00002 **	-0,00003 **	-0,00003 **	-0,00002 **	-0,00003 **
lambda	0,46033 **	0,57043 **	-0,45798 **	0,18260 **	0,28002 **	0,41764 **
Constante	2,92189 **	-0,59313 **	-0,85150 **	2,31457 **	-1,17167 **	-1,88314 **
No corregido según la selectividad						
Yedu	0,17537 **	0,18395 **	0,16484 **	0,18877 **	0,19117 **	0,17128 **
Exp	0,02472 **	0,02552 **	0,02562 **	0,02811 **	0,02811 **	0,03308 **
Exp2	-0,00003 **	-0,00003 **	-0,00003 **	-0,00003 **	-0,00003 **	-0,00003 **
lambda						
Constante	2,97509 **	-0,54711 **	-1,44804 **	2,34132 **	-1,14068 **	-1,64555 **

\*\* Significativo al 5%. \* Significativo al 10%.

(continúa en la siguiente página)

**CUADRO 5.7A**
**Resumen de los resultados de los cálculos de la ecuación de ingresos para los asalariados** *(continuación)*

	Hombres				Mujeres			
	1981	1989	1998	1981	1989	1998	1981	1989
<b>Colombia</b>	Corregido según la selectividad	Yedu	0,12509 **	0,10781 **	0,11777 **	0,12709 **	0,12284 **	0,13660 **
		Exp	0,04702 **	0,03956 **	0,03888 **	0,04650 **	0,04115 **	0,02886 **
		Exp2	-0,00054 **	-0,00046 **	-0,00042 **	-0,00064 **	-0,00053 **	-0,00027 **
		lambda	-0,03258 **	0,07931 **	0,04073 **	0,11131 **	0,15470 **	0,24886 **
		Constante	2,30996 **	4,21093 **	5,76764 **	2,06430 **	3,83076 **	5,38868 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,12426 **	0,10664 **	0,11668 **	0,11365 **	0,11403 **	0,11303 **	
	Exp	0,04917 **	0,03617 **	0,03683 **	0,03680 **	0,03655 **	0,01832 **	
	Exp2	-0,00060 **	-0,00039 **	-0,00038 **	-0,00048 **	-0,00043 **	-0,00009 **	
	lambda	2,27363 **	4,30743 **	5,83654 **	2,37200 **	4,09161 **	6,01312 **	
	Constante							
<b>Costa Rica</b>	Corregido según la selectividad	Yedu	0,13527 **	0,10760 **	0,11363 **	0,19471 **	0,13714 **	0,13257 **
		Exp	0,04050 **	0,03983 **	0,01710 **	0,06284 **	0,03684 **	0,02817 **
		Exp2	-0,00017 **	-0,00043 **	-0,00003 **	-0,00063 **	-0,00039 **	-0,00032 **
		lambda	-0,73602 **	-0,18052 **	-0,09165 *	-0,08889	0,10549	0,12805
		Constante	2,39196 **	4,65446 **	6,46396 **	1,11454 **	3,93333 **	5,94833 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,14617 **	0,10921 **	0,11529 **	0,19964 **	0,13243 **	0,12575 **	
	Exp	0,08334 **	0,04690 **	0,02251 **	0,06613 **	0,03386 **	0,02254 **	
	Exp2	-0,00093 **	-0,00057 **	-0,00011 *	-0,00070 **	-0,00032 **	-0,00022 **	
	lambda	1,39405 **	4,43806 **	6,35986 **	0,94363 **	4,11187 **	6,17245 **	
	Constante							

\*\* Significativo al 5%. \* Significativo al 10%.

*(continúa en la siguiente página)*

CUADRO 5.7A

## Resumen de los resultados de los cálculos de la ecuación de ingresos para los asalariados (continuación)

	Hombres		Mujeres	
	1989	1998	1989	1998
<b>Honduras</b>				
Corregido según la selectividad				
Yedu	0,15613 **	0,12440 **	0,21074 **	0,15233 **
Exp	0,05778 **	0,04725 **	0,06372 **	0,03713 **
Exp2	-0,00066 **	-0,00062 **	-0,00071 **	-0,00048 **
lambda	0,08813	0,16242 **	0,124307 **	0,17342 **
Constante	-1,38760 **	0,46818 **	-2,40382 **	0,13963
No corregido según la selectividad				
Yedu	0,15232 **	0,11990 **	0,20166 **	0,15294 **
Exp	0,05415 **	0,04222 **	0,05694 **	0,03567 **
Exp2	-0,00060 **	-0,00052 **	-0,00057 **	-0,00038 **
lambda				
Constante	-1,24962 **	0,68121 **	-2,09707 **	0,24445 **
<b>Uruguay</b>				
Corregido según la selectividad				
Yedu	0,09760 **	0,11724 **	0,12905 **	0,12759 **
Exp	0,05200 **	0,05117 **	0,03664 **	0,04554 **
Exp2	-0,00067 **	-0,00035 **	-0,00045 **	-0,00054 **
lambda	0,22428 **	-0,01243 **	0,32521 **	0,12821 **
Constante	1,32469 **	1,49019 **	0,82807 **	1,14627 **
No corregido según la selectividad				
Yedu	0,10252 **	0,11737 **	0,12477 **	0,12104 **
Exp	0,05458 **	0,05108 **	0,03822 **	0,04571 **
Exp2	-0,00067 **	-0,00056 **	-0,00043 **	-0,00062 **
lambda				
Constante	1,32292 **	1,48070 **	0,99819 **	1,37703 **

\*\* Significativo al 5%. \* Significativo al 10%.

CUADRO 5.7B

Resumen de los resultados de los cálculos de la ecuación de ingresos para los no asalariados

	Hombres				Mujeres			
	1980	1989	1998	1980	1989	1998	1980	1989
<b>Argentina</b>	Corregido según la selectividad	Yedu	0,039291 **	0,1283808 **	0,1086325 **	0,0462823 **	0,1386122 **	0,1096334 **
		Exp	-0,0275819 **	0,0387601 **	0,0301622 **	-0,0098483	0,0672587 **	0,0259406 **
		Exp2	0,0004945 **	-0,0005408 **	-0,0003002 **	0,0000245	-0,0010636 **	-0,0002995 **
		lambda	-0,7744415 **	0,039976	0,0484997	-0,5112149 **	0,5545133 **	0,0938446
		Constante	2,972931 **	2,058709 **	-0,7298257 **	2,515988 **	0,4114257	-0,9587615 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,0631563 **	0,1263807 **	0,1082908 **	0,067428 **	0,1214479 **	0,1077369 **	
	Exp	0,0149769	0,0366564 **	0,0277139 **	0,0160574	0,0442932 **	0,0217188 **	
	Exp2	-0,0001349	-0,0005121 **	-0,000268 **	-0,0003335	-0,0007318 **	-0,0002409 **	
	lambda							
	Constante	1,249295 **	2,161734 **	-0,6259089 **	1,079303 **	1,630839 **	-0,7100193 **	
<b>Brasil</b>	Corregido según la selectividad	Yedu	0,1792534 **	0,1841779 **	0,15504 **	0,2213884 **	0,2026238 **	0,1831489 **
		Exp	-0,0101199 **	0,0401812 **	-0,0031 **	0,0065561 *	0,0376701 **	0,0001135
		Exp2	9,10E-06	-0,0005286 **	2,40E-06	-0,0002414 **	-0,0004947 **	8,52E-07
		lambda	-1,28832 **	-0,5681694 **	-0,88273 **	-1,004952 **	-0,2200181 **	-1,088393 **
		Constante	5,397036 **	0,4048457 **	0,721443 **	4,152429 **	-0,6708235 **	0,7410546 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,1695694 **	0,1850761 **	0,167668 **	0,1852633 **	0,1999879 **	0,1684651 **	
	Exp	0,0125923 **	0,0595422 **	0,0134469 **	0,0538177	0,0468688 **	0,0297355 **	
	Exp2	-0,000013 **	-0,0006691 **	-1,40E-05 **	-0,0006565	-0,0005094 **	-0,000254 **	
	lambda							
	Constante	3,391081 **	-0,6287987 **	-0,74199 **	2,201022 **	-1,100511 **	-1,319663 **	

\*\* Significativo al 5%. \* Significativo al 10%.

(continúa en la siguiente página)



CUADRO 5.7B

## Resumen de los resultados de los cálculos de la ecuación de ingresos para los no asalariados (continuación)

	Hombres				Mujeres			
	1981	1989	1998	1981	1989	1998	1981	1998
	<b>Colombia</b>							
Corregido según la selectividad	Yedu	0,1367996 **	0,1255607 **	0,1284907 **	0,1659487 **	0,1212788 **	0,1212788 **	0,1304239 **
	Exp	0,0093865	0,011605 **	0,0180533 *	-0,0016803	0,0123122 **	0,0209247 **	0,0209247 **
	Exp2	-0,000121 *	-0,0000937 *	-0,000143	0,0001679	-0,000142	-0,0002036 **	-0,0002036 **
	lambda	-0,8165889 **	-0,4932008 **	-0,2967167 **	-0,4784636 **	-0,2633302 **	-0,1379788 **	-0,1379788 **
	Constante	3,934251 **	5,137207 **	6,145314 *	3,172399 **	4,692069 **	5,74146 **	5,74146 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,1386044 **	0,1256345 **	0,1243154 **	0,1593829 **	0,1233239 **	0,1233239 **	0,1295974 **
	Exp	0,0528875 **	0,0382042 **	0,0324453 **	0,0258559 **	0,025824 **	0,027405 **	0,027405 **
	Exp2	-0,0000646 **	-0,0000416 **	-0,00003342 **	-0,0002398 **	-0,0003187 **	-0,0003008 **	-0,0003008 **
	lambda	2,172361 **	4,140707 **	5,64373 **	2,021012 **	4,049416 **	5,466831 **	5,466831 **
	Constante							
<b>Costa Rica</b>								
Corregido según la selectividad	Yedu	0,0875613 **	0,0602775 **	0,0778668 **	0,0994913 **	0,102866 **	0,0709257 **	0,0709257 **
	Exp	0,0120436	0,0097146	0,0049996	-0,0109177	-0,0044099	0,0037741	0,0037741
	Exp2	-0,000102	-0,0001561	-0,000053	0,0001308	0,0001443	-0,0001015	-0,0001015
	lambda	-0,8692793 **	-0,2159001	-0,2408958	-0,6555195 *	-0,0072639	0,1094884	0,1094884
	Constante	4,10892 **	5,755845 **	7,137339 **	4,318337 **	4,965446 **	6,515705 **	6,515705 **
No corregido según la selectividad	Yedu	0,0884311 **	0,0592401 **	0,077198 **	0,0888966 **	0,1028188 **	0,0718142 **	0,0718142 **
	Exp	0,0520457 **	0,0195834 **	0,0191756 **	0,0103129	-0,0040613	-0,0007354	-0,0007354
	Exp2	-0,0005403 **	-0,0002649 **	-0,0002164 **	-0,0001237	0,0001397	-0,0000412	-0,0000412
	lambda	2,172106 **	5,280545 **	6,589785 **	2,65441 **	4,947112 **	6,766678 **	6,766678 **
	Constante							

\*\* Significativo al 5%,. \* Significativo al 10%.

(continúa en la siguiente página)

**CUADRO 5.7B**
**Resumen de los resultados de la ecuación de ingresos para los no asalariados** *(continuación)*

	Hombres			Mujeres			
	1989	1998	1998	1989	1989	1998	
Honduras	Corregido según la selectividad	Yedu	0,1549502 **	0,1351815 **	0,1151307 **	0,1176319 **	
		Exp	0,0534534 **	-0,0099898	0,020293 *	-0,0090775	
		Exp2	-0,0005224 **	0,000177	-0,000178	0,0001017	
		lambda	0,1887022	-0,7642577 **	-0,0832396 **	-0,5259871 **	
		Constante	-1,67483 **	2,264359 **	-0,8439794 **	2,008413 **	
No corregido según la selectividad	Yedu	Exp	0,1592289 **	0,140727 **	0,1152319 **	0,1241244 **	
		Exp2	0,0430697 **	0,0386009 **	0,0256974 **	0,0228348 **	
		lambda	-0,0004131 **	-0,0003684 **	-0,0002392 **	-0,0002576 **	
		Constante	-1,316651 **	0,5901857 **	-1,059607 **	0,716527 **	
		Uruguay	1981	1988	1981	1989	1998
Corregido según la selectividad	Yedu	Exp	0,0649013 **	0,1362972 **	0,0943769 **	0,1501109 **	0,1493258 **
		Exp2	0,0050703	0,0325893 *	-0,0184689	0,0673458 **	0,031734 **
		lambda	-0,0002295 *	-0,0002793	0,0000839	-0,0008067 **	-0,0002686 **
		Constante	-0,9169072 **	-0,3976155 **	-1,027434 **	0,8566226 **	0,1603064 **
		Uruguay	1981	1988	1981	1989	1998
No corregido según la selectividad	Yedu	Exp	3,901792 **	1,563184 *	3,59998 **	-4,584184 **	0,7730191 **
		Exp2	0,1011535 **	0,118395 **	0,1209946 **	0,1335503 **	0,139658 **
		lambda	0,0435466 **	0,036998 **	0,016576 *	0,0333972 **	0,0254466 **
		Constante	-0,000561 **	-0,0004245 **	-0,000207 **	-0,0004065 **	-0,0002013 **
		Uruguay	1981	1988	1981	1989	1998
No corregido según la selectividad	Yedu	Exp	1,636437 **	1,404174 **	1,315938 **	-2,284962 **	1,246594 **

\*\* Significativo al 5%. \* Significativo al 10%.

para asalariados (sea por el método de máxima verosimilitud o mínimos cuadrados) son de mejor calidad que las de los no asalariados, dado que el ingreso de los primeros está mejor medido y es más estable que el de los segundos.

Vale la pena anotar que la corrección por selectividad parece tener sólo un efecto pequeño en las estimaciones de los rendimientos de la educación. En la mayoría de los casos, los rendimientos de la educación de las ecuaciones corregidas están sólo entre 0,5 y un punto porcentual por debajo de los de las no corregidas. Los retornos de la experiencia parecen ser más sensibles a la corrección por selectividad, pero la dirección en que se ven afectados no es clara.

La corrección de selectividad tiene un efecto adicional en el caso de nuestro análisis. Dado que dicha ecuación está basada en parte en variables relevantes para la familia, como el ingreso del resto de sus miembros, el procedimiento de Heckman excluye a personas que viven en el domicilio, pero que no son parte de la familia. Tal es el caso de las empleadas del servicio doméstico internas. Como se verá más adelante, esto parece ser importante en unos países, aunque no tanto en otros.

En general, sólo Costa Rica y Honduras muestran una diferencia clara en los rendimientos de la educación de mujeres y hombres (a favor de las primeras). Para los otros países, las diferencias son muy pequeñas y alternan de un año a otro.

La variable experiencia potencial entra en las ecuaciones en forma cuadrática y por lo tanto sus rendimientos dependen de los niveles. En el Cuadro 5.8, los rendimientos se estiman en los niveles de experiencia promedio. Además, la forma cuadrática incluye la posibilidad de que los rendimientos marginales de la experiencia (tasa de retorno) sean crecientes o decrecientes y que exista un nivel que maximiza o minimiza el efecto de dicha variable. Esto permite identificar un nivel crítico de experiencia<sup>18</sup> a partir del cual los rendimientos cambian de dirección. Al comparar dicho punto crítico con los niveles promedio de experiencia se puede saber si los rendimientos de la experiencia son crecientes o decrecientes. Los resultados indican que en la mayoría de los casos las tasas de retorno aumentan con la experiencia.

Entre los asalariados parece haber una tendencia a que la tasa de retorno promedio de la experiencia sea mayor para hombres que para mujeres en Argentina y Uruguay. En Brasil y Costa Rica, las mujeres tuvieron rendimientos superiores en 1981 y 1989, pero inferiores en

<sup>18</sup> El nivel crítico de experiencia está dado por la expresión  $-\beta_2 / (2*\beta_3)$ . Las condiciones para un máximo o mínimo son: máximo:  $\beta_2 > 0$  y  $\beta_3 < 0$ ; mínimo:  $\beta_2 < 0$  y  $\beta_3 > 0$ .

**CUADRO 5.8**
**Rendimiento medio de la experiencia (%)**

	Con corrección según la selectividad					Sin corrección según la selectividad						
	Hombres		Mujeres			Hombres		Mujeres				
	1981	1989	1981	1989		1981	1989	1981	1989			
<b>Asalariados</b>												
Argentina	4,2	3,0	4,6	2,6	2,6	2,6	4,0	2,5	2,9	2,5	2,4	2,7
Brasil	1,6	1,5	2,8	2,4	2,4	2,4	1,9	2,4	2,4	2,7	1,8	2,5
Colombia	4,6	3,0	3,1	3,6	3,6	3,2	2,4	3,8	2,9	2,9	2,9	1,7
Costa Rica	3,7	3,1	1,6	5,2	5,2	3,0	2,2	6,5	3,6	5,4	2,8	1,8
Honduras		4,3	3,5		5,1	2,9	2,9		4,1		4,9	2,9
Uruguay	3,6	3,0	3,8	2,7	2,7	3,5	3,4	3,2	3,1	2,5	2,6	2,7
<b>No asalariados</b>												
Argentina	-1,3	2,3	2,2	-0,9	-0,9	3,7	1,8	1,1	2,2	0,6	2,4	1,5
Brasil	-1,0	0,7	-0,3	-0,8	-0,8	1,2	-0,4	1,2	2,7	1,4	0,4	1,4
Colombia	0,6	0,9	1,4	0,3	0,3	0,8	1,6	3,4	2,6	1,9	1,7	1,9
Costa Rica	0,9	0,5	0,3	-0,7	-0,7	0,0	0,1	3,6	1,2	0,6	0,0	-0,2
Honduras		3,6	-0,4		1,5	1,5	-0,6		2,9		1,8	1,5
Uruguay	-0,2	1,3	2,4	-1,6	-1,6	4,3	2,4	2,5	2,3	1,0	2,1	2,0

1998. En Colombia, la rentabilidad de la experiencia masculina ha permanecido más o menos estable, mientras que la femenina ha tendido a decrecer en el período estudiado. Los rendimientos de la experiencia de los no asalariados son más volátiles y no presentan ningún patrón claro. En general, los niveles promedio de experiencia potencial son mucho mayores para los trabajadores no asalariados (independientes y empleadores). Esto puede ser indicador de un patrón de comportamiento que consiste en que las personas inician su vida laboral como asalariadas y después de un tiempo se independizan e inician sus propios negocios. El período de trabajo como asalariados les sirve para obtener suficiente conocimiento del tipo de negocio y acumular un capital básico para independizarse.

### **¿Existen diferencias en las ecuaciones de ingreso entre hombres y mujeres?**

La razón fundamental para estimar ecuaciones de ingreso es que se utilizan para la descomposición de Oaxaca de la diferencia en ingresos laborales. Dado que una parte importante de dicha descomposición se basa en la diferencia entre los coeficientes de las ecuaciones, un aspecto que vale la pena estudiar es si existe alguna evidencia estadística de que los coeficientes de las ecuaciones de hombres y mujeres son diferentes.

Para tal propósito se puede usar un test de Chow,<sup>19</sup> en el que la hipótesis nula es la afirmación de que los parámetros de la ecuación de ingresos para los hombres son iguales a los de la ecuación para mujeres. Como este test usa la distribución F, es necesario emplear las ecuaciones de ingresos sin corrección de selectividad.<sup>20</sup>

Los resultados del test de Chow muestran que, sin ninguna excepción, la hipótesis de igualdad de coeficientes es rechazada, con lo cual

<sup>19</sup> El test de Chow consiste en comparar la diferencia en la suma de errores al cuadrado entre una ecuación estimada bajo el supuesto de que los coeficientes son iguales (estimación restringida) y otra en la que los coeficientes son diferentes (estimación no restringida). Si la hipótesis nula es cierta, la diferencia debe ser pequeña, y viceversa. Para el test se usa la distribución F con un número de grados de libertad en el numerador igual al número de restricciones (parámetros en la ecuación restringida) y en el denominador igual al número de hombres más el número de mujeres, menos dos veces el número de coeficientes estimados en la ecuación.

<sup>20</sup> Es posible diseñar un test similar para las ecuaciones corregidas por el sesgo de selectividad; sin embargo, dado que el método de estimación es el de máxima verosimilitud no lineal, es necesario utilizar la razón de verosimilitud. Infortunadamente, el programa no reporta el coeficiente apropiado y desarrollarlo hubiera implicado bastante trabajo adicional, por lo cual fue omitido.

se concluye que en efecto hay una fuerte evidencia estadística de que los coeficientes de las ecuaciones para hombres y para mujeres son diferentes.

La implicación de que los coeficientes de las ecuaciones sean diferentes es objeto de controversia. Algunos interpretan dicha diferencia como evidencia de discriminación en el mercado laboral. Otros tienen explicaciones distintas. Quienes argumentan que la diferencia en coeficientes refleja tratamiento disímil (y posiblemente discriminatorio) para hombres y mujeres, sostienen que los coeficientes expresan las reglas de juego en el mercado.

Desde un punto de vista empírico, sin embargo, se encuentra que los coeficientes de las ecuaciones son diferentes, pero no siempre mayores para los hombres. El único coeficiente de la ecuación de ingresos que sistemáticamente es mayor para los hombres es el intercepto de las ecuaciones corregidas por selectividad (y, con unas pocas excepciones, el de las no corregidas). El intercepto es el salario básico (ingreso que obtendría una persona sin ninguna escolaridad ni experiencia). El salario que recibe una persona se puede interpretar como dicho salario básico más los rendimientos correspondientes a sus diferentes formas de capital humano. Según dicha interpretación, las mujeres entran al mercado con la desventaja de salarios menores porque el salario básico es menor y, aunque los rendimientos sean mayores, no compensan la desventaja inicial.

En el caso de las disparidades salariales por género, las diferencias en la calidad de la educación son especialmente relevantes. En la medida en que hombres y mujeres tengan una escolaridad de calidades disímiles, dichas diferencias se pueden reflejar en rendimientos distintos de la educación y en ese sentido se puede hablar de discriminación". Sin embargo, sería un tipo de discriminación anterior a la entrada al mercado laboral, el cual sólo se reflejaría en salarios desiguales para hombres y mujeres. Este es un punto en el que todavía hace falta mucho análisis teórico y especialmente empírico. Sin embargo, la evidencia disponible parece indicar que las diferencias en la calidad de la educación no son tan relevantes como algunos han sostenido. En efecto, si tal hipótesis fuera cierta, los rendimientos de la educación de las mujeres deberían ser inferiores a los de los hombres, pero lo que se encuentra es que unas veces lo son y otras no. En Colombia, Costa Rica y Honduras, éstos siempre son mayores para las mujeres que para los hombres, por lo menos en las ecuaciones corregidas por selectividad. En los otros países, algunas veces los rendimientos femeninos son mayores que los masculinos, y en otros no. Dentro de los seis países estudiados no hay ninguno donde siempre sean mayores para los hombres que para las mujeres.

Algo similar ocurre con los rendimientos de la experiencia. No hay un patrón claro que indique que unos son mayores que otros o viceversa. Es importante resaltar lo dicho anteriormente acerca de que a falta de una mejor medida de la experiencia, las estimaciones se hicieron con la llamada experiencia potencial. Esto puede tener implicaciones sobre las estimaciones de los rendimientos de la experiencia. En el caso de los hombres, las experiencias potencial y efectiva posiblemente sean muy parecidas, y las diferencias que existen entre las dos se pueden deber a periodos de desempleo, enfermedades, etc. En el caso de las mujeres existe la posibilidad de una discrepancia mucho mayor entre los dos tipos de experiencia porque ellas se pueden retirar del mercado por períodos de tiempo largos con el fin de sacar adelante a la familia y criar a los hijos. Si así fuera, los rendimientos de la experiencia estimados captarían dicho error de medición, el cual se manifestaría en una subestimación de los verdaderos rendimientos. Sin embargo, la información estadística presentada anteriormente no parece indicar que este retiro temporal sea tan característico del comportamiento femenino en América Latina, como lo puede ser en otras partes,<sup>21</sup> posiblemente porque la estructura familiar (familia extendida) y la existencia de servicio doméstico sirven como un mecanismo de apoyo a la mujer trabajadora durante su época reproductiva y de crianza.

En general, los resultados discutidos hasta el momento indican que las estructuras de la ecuación de ingresos por hora para hombres y mujeres son estadísticamente diferentes, aunque todavía no tenemos una explicación clara de por qué lo son y qué significa la diferencia. La descomposición de Oaxaca que se presenta a continuación permitirá retomar este punto.

### **Descomposición de las diferencias salariales**

Una de las metodologías más comunes para analizar las diferencias salariales entre grupos es la llamada descomposición de Oaxaca, que divide las disparidades salariales promedio en dos: un componente que se debe a diferencias en las características productivas promedio de los

<sup>21</sup> En las estadísticas no se nota una caída en la tasa de participación femenina en las edades durante las cuales ellas están criando hijos, seguida de un aumento en edades superiores. De la misma manera, en los estudios sobre participación laboral –y en las ecuaciones de corrección de selectividad presentadas en este capítulo–, la existencia de hijos no parece tener un efecto tan claro como se esperaría (aunque sí tiene alguno). Esto no necesariamente quiere decir que las obligaciones familiares no afectan a la situación laboral de las mujeres, sino que su impacto no se manifiesta tan directamente en la tasa de participación, o que está sometido a la influencia de otros factores.

dos grupos y otro (residuo) que refleja las diferencias en los coeficientes de las ecuaciones de ingresos. Más específicamente, el diferencial se puede expresar de la siguiente manera:

$$\ln(W_h) - \ln(W_m) = (x_h - x_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) \quad (8)$$

donde los subíndices  $h$  y  $m$  representan hombres y mujeres, respectivamente,  $W$  refleja el salario por hora promedio,  $X_i$  es el vector de los promedios de características productivas (educación, experiencia y experiencia al cuadrado en nuestro caso) del grupo  $i$ , y  $\beta_i$  el vector de los parámetros de la ecuación de ingresos estimada para el grupo  $i$ . El hecho de que las diferencias salariales se presenten en términos logarítmicos hace que se puedan interpretar como diferencias porcentuales<sup>22</sup> y que por lo tanto la composición no dependa de las unidades de medida de los ingresos o los salarios. El primer término a la derecha del signo igual refleja la contribución de las diferencias en capital humano (características) entre hombres y mujeres, evaluadas de acuerdo con los retornos correspondientes a los hombres. El segundo término representa la contribución de las diferencias en retornos. Como ya se puntualizó, este segundo componente se toma con frecuencia como una medida de discriminación.<sup>23</sup> El test de diferencias de coeficientes discutido anteriormente dice en lo fundamental que este último componente es estadísticamente significativo, excepto cuando la diferencia de coeficientes y las medidas de capital humano (en este caso de los hombres) sean ortogonales.

El Cuadro 5.9 resume los resultados de la descomposición de Oaxaca. Las conclusiones que se pueden sacar de dicho resumen son las siguientes:

1. Durante el período analizado se observa una muy fuerte tendencia a la disminución de las diferencias en los ingresos salariales por hora en todos los países, salvo en Costa Rica. En Argentina, Honduras y Colombia, la diferencia estimada a través de las ecuaciones corregidas por selectividad indica que, para el final del período estudiado, las mujeres estaban obteniendo salarios mayores que los hombres.

<sup>22</sup> Sin embargo, por ser diferencias porcentuales geométricas, no son estrictamente comparables con las presentadas en los cuadros anteriores, que son diferenciales aritméticas. En general, las diferenciales geométricas tienden a ser más pequeñas que las aritméticas porque están basadas en cambios continuos, mientras que las aritméticas suponen variaciones discretas.

<sup>23</sup> Hay otras formas de descomposición del diferencial salarial. Un buen número de ellas se basa en cambiar las ponderaciones de los dos términos.



## CUADRO 5.9

## Resumen de la descomposición de Oaxaca (%)

## Asalariados

	Con corrección según la selectividad			Sin corrección según la selectividad		
	1981*	1989	1998	1981	1989	1998
Argentina	Características	-15,48	-12,00	-1,13	-12,70	-11,57
	Resto	19,61	8,53	12,17	22,41	8,61
	Total	10,86	-3,47	11,04	9,71	-2,96
Brasil	Características	-16,46	-22,36	-15,07	-19,86	-18,77
	Resto	46,55	31,73	48,81	49,62	30,57
	Total	34,29	30,34	33,74	29,76	11,79
Colombia	Características	-0,71	-9,20	-9,41	11,54	0,00
	Resto	11,67	16,27	8,29	13,27	16,09
	Total	10,97	7,07	-1,12	24,81	16,09
Costa Rica	Características	22,59	-3,17	-2,98	-6,62	-8,33
	Resto	-15,17	16,70	10,08	15,46	22,06
	Total	7,41	13,53	7,10	8,84	13,73
Honduras	Características	-37,43	-29,20	-29,20	-20,07	-19,02
	Resto	28,42	19,33	19,33	37,07	21,88
	Total	-9,00	-9,87	-9,87	17,00	2,86
Uruguay	Características	-3,01	9,36	-9,73	-0,27	0,67
	Resto	38,47	18,03	22,37	34,68	26,34
	Total	35,45	27,40	12,64	34,41	27,01

\* Los valores relativos a Argentina corresponden a 1980.

(continúa en la siguiente página)

## CUADRO 5.9

## Resumen de la descomposición de Oaxaca (%) (continuación)

## No asalariados

	Con corrección según la selectividad			Sin corrección según la selectividad			
	1981*	1989	1998	1981	1989	1998	
Argentina	Características	40,96	1,08	-7,84	-0,02	2,40	-5,48
	Resto	-8,39	38,83	25,07	32,25	37,53	22,70
	Total	32,57	39,91	17,22	32,23	39,93	17,22
Brasil	Características	7,46	-3,28	10,97	3,98	-6,98	-16,77
	Resto	55,16	55,79	5,44	60,88	59,70	32,74
	Total	62,61	52,50	16,41	64,86	52,72	15,97
Colombia	Características	47,65	24,80	9,88	15,59	2,60	-0,59
	Resto	6,15	12,95	14,10	39,38	35,35	24,04
	Total	53,80	37,75	23,98	54,97	37,95	23,45
Costa Rica	Características	66,47	8,01	12,89	7,25	-8,33	2,67
	Resto	-29,78	19,37	14,09	30,36	22,06	24,31
	Total	36,69	27,38	26,98	37,61	13,73	26,99
Honduras	Características		-15,17	21,82		-6,12	-0,77
	Resto		33,79	9,50		24,73	32,06
	Total		18,62	31,32		18,61	31,29
Uruguay	Características	2,45	13,37	-9,10	2,71	0,11	-11,87
	Resto	59,18	46,19	29,05	59,05	58,56	31,86
	Total	61,62	59,56	19,95	61,76	58,66	19,99

\* Los valores relativos a Argentina corresponden a 1980.

2. La misma tendencia se observa en cuanto al ingreso por hora no salarial (trabajadores independientes y empleadores), aunque en este caso los diferenciales continúan siendo sustanciales (por encima del 15%).
3. La razón principal por la cual las disparidades salariales y no salariales se acortaron en el período estudiado es la disminución en las diferencias en características productivas. En 1998, en todos los países estudiados, las mujeres asalariadas tenían mayores índices de capital humano que los hombres, haciendo que el componente llamado características fuera negativo, una diferencia a favor de las mujeres. La razón por la cual el diferencial salarial total seguía siendo positivo en la mayoría de los países radica en que la diferencia en coeficientes favorecía a los hombres.
4. Incluso en el caso de los diferenciales en ingresos no salariales, los cambios en las diferencias en características cumplen un papel importante en la disminución del diferencial total, aunque en este caso se presentan excepciones como la de Brasil.

Es evidente que las diferencias de ingreso por hora son mucho mayores entre los trabajadores independientes y empleadores que entre los asalariados. Esto se puede deber a varias razones, entre las cuales se destacan dos: primero, el hecho de que los ingresos no salariales posiblemente tengan un margen de error de medición mucho mayor que los salariales<sup>24</sup> y, segundo, que los ingresos no salariales dependen no sólo de la cantidad de capital humano de las personas, sino también de su capital físico y financiero. En la medida en que los mercados financieros y de capital no funcionen adecuadamente, su efecto diferencial contribuye a aumentar las diferencias entre géneros.<sup>25</sup>

Se puede observar que la medición de las diferencias de salario por hora es distinta, dependiendo de si se hace sobre la base de las ecua-

---

<sup>24</sup> No sólo se trata del problema de medición y notificación de los ingresos propiamente sino también de la periodicidad y la variabilidad de los ingresos no salariales. En el caso de los salariales, es más fácil saber el monto por período (mes, semana, etc.) porque los pagos son fijos y regulares. En el caso de los no salariales, tanto los períodos de pago como los montos son variables, posiblemente afectados por factores estacionales y cíclicos. Esto hace que las cifras sobre los ingresos no salariales sean menos confiables que las correspondientes a los salariales.

<sup>25</sup> Con frecuencia se menciona la disparidad de ingresos entre hombres y mujeres como un factor independiente de las diferencias en el acceso al mercado de capitales, el hecho de que las reglas para asignación de crédito (por ejemplo) “discriminen” contra las mujeres y el hecho de que generalmente las mujeres tienen más dificultad para respaldar el crédito.

ciones corregidas por selectividad o no corregidas. La explicación de la diferencia está en que para la corrección de selectividad se excluyen personas para las cuales no se tiene información sobre las variables de la ecuación de selectividad. Este es el caso, por ejemplo, de quienes trabajan en el servicio doméstico y viven en el hogar donde prestan el servicio (internas), sobre cuya familia generalmente no hay información. Otro grupo que queda excluido es el de los inquilinos y no familiares que habitan en un hogar. El caso del servicio doméstico es importante porque en muchos países se trata de una ocupación casi exclusivamente femenina, con condiciones de trabajo muy particulares, con jornadas laborales que en la práctica no están bien definidas (debido a que el sitio de trabajo y la vivienda son el mismo) y con relaciones de producción de tipo precapitalista.

En el caso de Colombia, la inclusión o exclusión de las trabajadoras del servicio doméstico cambia las conclusiones anteriores de manera importante: al considerar el grupo “muchachas internas” (como se conocen en Colombia), los diferenciales salariales a favor de los hombres aumentan,<sup>26</sup> y la parte del diferencial que corresponde a características crece, lo cual refleja el hecho de que las trabajadoras del servicio doméstico son posiblemente el grupo de menor calificación y más bajos salarios en el mercado.

### **Evidencia de discriminación contra la mujer**

Los resultados que se acaban de presentar muestran hechos interesantes, aunque dejan un amplio margen de interpretación. A continuación se discuten algunas de esas interpretaciones con el fin de sugerir en qué medida son congruentes con las principales hipótesis sobre discriminación salarial. Los siguientes puntos resumen los resultados más importantes del anterior análisis econométrico:

1. Casi todos los países presentan diferencias salariales a favor de los hombres, excepto Argentina y Colombia en 1998, y Honduras en todo el período. El caso de Honduras es interesante porque tiene la tasa de participación laboral femenina más baja de los países estudiados y las diferencias a favor de las mujeres se deben primordialmente al componente llamado características. Adicionalmente, el signo de las diferencias cambia con la corrección de Heckman.

<sup>26</sup> El diferencial negativo (es decir, a favor de las mujeres) que se tenía para 1998 se convierte en un diferencial positivo (a favor de los hombres).

2. Las diferencias brutas han tendido a disminuir, salvo en el caso de Costa Rica entre 1981 y 1989.
3. En la descomposición de Oaxaca de las diferencias salariales se encuentra que el componente llamado características ha sido negativo en la mayoría de los casos estudiados, con algunas excepciones: Costa Rica en 1981, Uruguay en 1989 y Colombia en 1981 (este último sin corrección de selectividad).
4. El componente características ha tendido a disminuir (esto es, a volverse cada vez más negativo), lo cual refleja la tendencia de las mujeres a acumular capital humano más rápidamente que los hombres. Es por ello que se ha producido la disminución en las diferencias brutas o promedio.
5. El componente llamado residuo (diferencia de coeficientes) ha sido positivo (excepto en Costa Rica en 1981) y fluctuante a través del tiempo sin una tendencia definida.
6. Cuando se observa el residuo de la descomposición o componente correspondiente a diferencias en coeficientes, se encuentra que en general el intercepto de la ecuación es siempre mayor para los hombres (en el caso de los asalariados). Por el contrario, los rendimientos de la educación casi siempre son mayores para las mujeres, con la excepción de Argentina en 1989, Brasil en 1998 y Uruguay en 1989.

El hecho de que las diferencias salariales promedio sean a favor de los hombres, pero hayan disminuido a través del tiempo (numerales 1 y 2 de la lista anterior), es coherente con las predicciones generales del modelo de discriminación de Becker. Sin embargo, como lo indican los numerales 3 y 4, dicha disminución del promedio se debe primordialmente a que las características productivas de las mujeres han aumentado más rápidamente que las de los hombres. El residuo de la descomposición de Oaxaca no parece tener ninguna tendencia clara. Esto no es congruente con la teoría de Becker, puesto que, según ésta, lo que debería disminuir a través del tiempo son las diferencias salariales, controlando por los niveles de calificación y productividad.

Por otro lado, el numeral 6 de la lista parece indicar una relación diferente a lo que sugeriría el modelo de Becker. Señala que, controlando por la experiencia, las disparidades salariales entre hombres y mujeres son altas para niveles de calificación bajos y disminuyen a medida que aumentan los niveles de estudios de las personas. Este comportamiento sugiere una relación parecida a la descrita en nuestra discusión sobre la teoría de la discriminación estadística, según la cual, los años de

escolarización no son una medida de capital humano (o lo son, pero sujeta a un error) sino un indicador de productividad. El género es otro indicador que, junto con la educación, se usa para predecir los niveles de productividad de los trabajadores. Es evidente que la predicción está sujeta a error, el cual se supone de carácter aleatorio y es mayor para los hombres que para las mujeres.

Si la teoría de la discriminación estadística explica los resultados econométricos encontrados, surge la pregunta acerca de cuál es la racionalidad que explica un comportamiento de este tipo por parte de los empleadores. Cualquier respuesta debe tener en cuenta dos factores: primero, especificar por qué los niveles promedio de productividad son menores para las mujeres que para los hombres (en términos del modelo presentado anteriormente, por qué el coeficiente  $b$  tiene signo negativo) y, segundo, establecer por qué la estimación de las productividades de las mujeres tienen una varianza mayor que la de los hombres.

Una posible respuesta puede encontrarse en la estructura tradicional de la sociedad latinoamericana y en los roles que desempeñan tanto los hombres como las mujeres dentro de dicha estructura. Aunque se vislumbran cambios importantes entre las nuevas generaciones, en la actualidad se puede afirmar que la crianza y el cuidado de los niños, la administración y organización de las tareas del hogar, el hecho de hacer frente a las emergencias e imprevistos (como enfermedades de los niños), etc., son primordialmente responsabilidades de las mujeres. Esto significa que la actividad laboral (mercado) de las mujeres, principalmente de las casadas pero también de las solteras, compita con otras tareas que se realizan fuera del mercado. Existe una profusa evidencia anecdótica que indica que las mujeres que tienen un empleo remunerado realizan una doble jornada laboral, con largas horas de trabajo en el hogar después de terminar el tiempo dedicado al empleo remunerado. Para las mujeres que tienen esta doble actividad, las obligaciones familiares pueden convertirse en una limitación importante para el trabajo remunerado.<sup>27</sup> Por ejemplo, es más difícil para ellas aceptar horas extras de trabajo, asistir a cursos de capacitación fuera de las horas de trabajo regulares, realizar viajes que impliquen ausencia del hogar por varios días, etc.

---

<sup>27</sup> En algunos casos se ha documentado el ausentismo femenino del trabajo por “problemas en el hogar”. Algunos han sostenido que la frecuencia del ausentismo masculino no es muy diferente a la del femenino, pero que las razones sí lo son. Sin embargo, el punto que se está tratando de resaltar no depende sólo del ausentismo del trabajo, sino también de la cantidad de esfuerzo y dedicación que los trabajadores puedan invertir en las actividades laborales.

Esto posiblemente limite de manera significativa su productividad en relación con la de los hombres, quienes tienen menos actividades que compiten con el tiempo de trabajo remunerado, además de que justifica el hecho de que los empresarios consideren que *en promedio* las mujeres tienen menor productividad que los hombres.

Es cierto que la restricción anterior no se aplica a todas las mujeres: por un lado, no todas son casadas y, por el otro, algunas de las casadas tienen medios alternativos de manejar las responsabilidades pertinentes a la administración del hogar y al cuidado de los hijos, medios que les permiten dedicar más tiempo a sus actividades laborales. El problema para los empleadores es que resulta muy difícil predecir cuáles son las mujeres que tienen mayores restricciones y cuáles las que tienen menos en términos de la doble jornada y, lo que es aún más importante, cómo van a cambiar dichas restricciones en el futuro. Por esta razón, la predicción de la productividad femenina está sujeta a una varianza mayor que la masculina.

Como se indicó, este modelo predice que la relación entre años de escolaridad y productividad (a partir de la cual se fija el salario) es diferente para hombres y mujeres. Las diferencias salariales son más grandes para niveles de calificación bajos y disminuyen a medida que aumentan los años de escolaridad. Las mujeres tienen mayores tasas de rendimiento de la educación que los hombres, pero niveles salariales más bajos. Esto coincide de cerca con los resultados del análisis econométrico presentado anteriormente. Más aún, la mayor rentabilidad de la educación para las mujeres puede ayudar a explicar por qué éstas han acumulado capital humano más rápidamente que los hombres.

La naturaleza de este tipo de discriminación es una combinación de problemas de información en el mercado y una cultura que asigna roles específicos a las mujeres y a los hombres. La mayoría de las mujeres termina obteniendo salarios menores que sus contrapartes masculinas porque se las juzga a partir de los comportamientos promedio de la sociedad. Las políticas que obviamente se desprenden de este tipo de análisis son diferentes de las que surgirían de un diagnóstico en el que las disparidades salariales se deben a discriminación basada en prejuicios tipo Becker. En el caso de la discriminación estadística, se podría pensar en dos tipos de medidas generales: primero, la implementación directa o subsidiada de servicios que apoyen las labores de cuidado del hogar y crianza de los hijos. En este caso se está pensando en medidas como la creación de servicios de guardería de buena calidad con horas de servicio adecuadas, y otras dirigidas a disminuir la doble jornada de las mujeres. Segundo, se deberían llevar a cabo campañas de educación

y entrenamiento para que los hombres puedan hacerse cargo de algunas de las labores de crianza y cuidado de los hijos, y de la administración del hogar.

## Conclusiones

El análisis realizado permite derivar algunas conclusiones interesantes y plantear varias líneas de política. Entre las conclusiones figuran las siguientes:

1. En todos los países estudiados, salvo en Costa Rica, existe una clara tendencia hacia la igualación de los ingresos salariales mensuales.
2. No obstante lo anterior, dicha tendencia no se observa en los ingresos no salariales. Dado que estos últimos tienen que ver con el funcionamiento de otros mercados además del laboral, la explicación posible para dicha discrepancia tendría que encontrarse en el funcionamiento de tales mercados. Por ejemplo, en la disparidad de ingresos de los trabajadores independientes, el acceso a mercados de capital puede ser un elemento explicativo importante.
3. Las diferencias en ingresos por hora entre hombres y mujeres también están disminuyendo, aunque con algunas excepciones, como Costa Rica. En efecto, se encontraron casos como los de Argentina, Colombia y Honduras, donde el salario femenino promedio por hora es mayor que el masculino, si se excluye a las empleadas del servicio doméstico.
4. La razón inmediata por la cual las mujeres tienen salarios mensuales inferiores a los de los hombres es que trabajan menos horas que ellos. La diferencia en horas semanales trabajadas ha venido aumentando. Las razones por las cuales las mujeres trabajan menos horas que los hombres pueden encontrarse en el lado de la demanda o de la oferta, pero lo más probable es que predominen las últimas. Esto es coherente con la doble jornada de trabajo de las mujeres (en el empleo y en el hogar), que limita la posibilidad de que acepten trabajar horas extras, etc.
5. En general, no se encontró que las diferencias en las oportunidades de empleo (medidas a partir de las tasas de desempleo) fueran un factor importante en la determinación de los ingresos esperados, salvo en los casos de Colombia y de Brasil en 1998. En Colombia las mujeres han tenido tasas de desempleo significativamente



mayores que los hombres durante los 20 años analizados y se estimó que esto ha redundado en un componente creciente de las disparidades en el salario esperado de hombres y mujeres. En 1998 este componente representaba más de un tercio del diferencial. El caso de Brasil parece ser más un problema coyuntural porque las diferencias en las tasas de desempleo no aparecen sino en 1998. Hasta 1989 las diferencias en oportunidades de empleo para hombres y mujeres eran casi nulas.

6. El análisis de regresión y las pruebas de Chow muestran que, en efecto, la determinación de los ingresos de los hombres y de las mujeres se hace a través de mecanismos diferentes. Esto indica que, en la descomposición de Oaxaca, el residuo es estadísticamente significativo. Sin embargo, su interpretación no es un asunto fácil. En muchos casos tal residuo se interpreta como evidencia de discriminación contra la mujer, pero en los ejercicios realizados en este documento, dicha interpretación no parece correcta. Lo que se encuentra es que el residuo tiene signo positivo por la simple razón de que la diferencia de interceptos en las ecuaciones de hombres y mujeres es positiva (es decir, los hombres tienen la ventaja). Sin embargo, los rendimientos de la educación y los niveles educativos mismos de las mujeres son mayores que los de los hombres. Si la hipótesis de discriminación de Becker (1971) fuera cierta, se esperaría que este elemento del residuo fuera también positivo. Sin embargo, los resultados muestran lo contrario.
7. En este capítulo se propone una hipótesis de interpretación de los resultados que encaja dentro de los lineamientos generales de la teoría de la discriminación estadística. Según tal hipótesis, la explicación de por qué las mujeres reciben un tratamiento diferente a los varones en el mercado está basada más en factores socioculturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y en los roles que ésta le asigna. Como resultado, las mujeres, en promedio, tienen actividades –la crianza de los hijos y la administración del hogar– que compiten por su tiempo disponible con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores, estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres, el cual termina penalizándolas con menores salarios. Sin embargo, la penalización no es uniforme. En la medida en que las mujeres o sus familias tienen ingresos para eliminar dichos elementos de riesgo –así sea parcialmente–, la penalización disminuye. Esto posiblemente esté correlacionado

con los niveles de estudios de la mujer, y por dicha razón es posible que la penalización disminuya a medida que aumentan los años de escolaridad. El resultado es una situación en la cual, como se aprecia en las estimaciones, los rendimientos de la educación observados son mayores para las mujeres que para los hombres, pero el intercepto de la ecuación es menor.

### **Algunos comentarios sobre aspectos de política**

Es muy poco lo que se encuentra en los estudios económicos sobre política antidiscriminatoria, incluso en los países más desarrollados. Por eso, los comentarios que siguen se hacen únicamente con el ánimo de abrir la discusión sobre el tema. En general, existen tres tipos de políticas antidiscriminatorias: 1) acciones positivas, 2) igual pago por igual trabajo y 3) subsidios directos al trabajo femenino. El primer y el tercer grupos de medidas son los más mencionados en América Latina.

Las acciones positivas consisten en medidas como la imposición de cuotas de empleo para mujeres en ocupaciones o posiciones de importancia o de altos salarios.<sup>28</sup> Generalmente se arguye que dichas medidas tienen un efecto negativo a corto plazo en términos de eficiencia productiva y de costos, pero pueden tener beneficios a largo plazo, tanto en términos de equidad como de eficiencia social. Coate y Loury (1993b) analizan estos aspectos en un modelo en el que la discriminación se basa en estereotipos que hacen más difícil (no imposible) para las mujeres el acceso a las posiciones mejor pagadas en las empresas. El resultado a corto plazo es que los rendimientos de la inversión en capital humano son más bajos para las mujeres que para los hombres. A largo plazo, las mujeres invierten menos en capital humano y por lo tanto se confirma el estereotipo de que son menos productivas que los hombres. Los efectos de acciones positivas pueden mejorar o empeorar la situación. Por un lado, al aumentar la probabilidad de que las mujeres tengan acceso a posiciones mejor pagadas se elevan también los rendimientos esperados de su inversión en capital humano. Sin embargo, los mismos autores señalan la posibilidad de que el resultado sea el opuesto, lo cual ocurriría si para poder mejorar el acceso de las mujeres a tales posiciones se requiere disminuir los estándares hasta tal punto que no sea necesario para ellas invertir en capital humano. En este caso, las acciones afirmativas terminan confirmando los estereotipos que pretenden combatir.

<sup>28</sup> Un ejemplo de este tipo de políticas es la ley de cuotas del gobierno colombiano aprobada en 2000. Según dicha ley, el 30% de las posiciones directivas del gobierno deben estar ocupadas por mujeres.

La información presentada en este documento indica que, en los últimos 20 años, los niveles de acumulación de capital humano de las mujeres han sido superiores a los de los hombres. En este sentido no es claro que las políticas orientadas a las acciones positivas ofrezcan vías importantes para el mejoramiento de la situación de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, se trata de un punto que requiere mayor investigación.

El segundo tipo de medidas, “igual pago por igual trabajo”, ha sido explorado aún menos en los estudios económicos. La impresión superficial es que en los países en donde se ha implementado este tipo de políticas, como en Canadá, ha sido muy difícil encontrar criterios operativos para definir “igual trabajo” en un contexto amplio. Por otro lado, en algunos estudios (véase, por ejemplo, Castillo y Barrero, 2000) se ha documentado que por lo menos las empresas grandes fijan las escalas salariales guiadas por criterios de mercado sin incluir explícitamente criterios de género (cada posición en la empresa tiene un salario predeterminado, independientemente de que sea ocupado por un hombre o una mujer). En el trabajo de Castillo y Barrero (2000) se encontró que las diferencias salariales en el sector financiero de Colombia se deben más a la dificultad de que las mujeres lleguen a ciertas ocupaciones, dificultades que tienen que ver más que todo con su situación y “obligaciones” de carácter familiar. Las mujeres que han llegado a dichas posiciones lo han hecho a un costo personal más alto que los hombres (divorcios, ausencia de hijos, etc.). Si tales diferencias son causadas—como se sugiere en este estudio—por factores más relacionados con los papeles que desempeña la mujer en el hogar y con la doble jornada que con los prejuicios del empleador, entonces se requeriría otro tipo de medidas más pertinentes.

Las medidas de política más discutidas en América Latina tienen que ver con los subsidios directos o indirectos al trabajo femenino. Estos subsidios se conciben como un reconocimiento de que para los empleadores puede ser más costoso emplear mujeres y que para ellas puede ser más costoso (en términos de costo de oportunidad) aceptar trabajos en el mercado. Dentro de este tipo de subsidios se encuentra la compensación por licencia de maternidad, las guarderías y jardines (para infantes e incluso para niños en edad escolar), etc. No se tiene conocimiento de que exista una evaluación de este tipo de subsidios ni sobre cómo afectan la participación laboral femenina, ni la intensidad (horas semanales ofrecidas) con que participan. La poca evidencia disponible, a partir de estudios sobre los determinantes de la participación femenina, indica que cuando se controla por el estado civil de la mujer,

muchas veces la existencia de niños en el hogar no tiene el efecto negativo esperado en la participación laboral porque hay alternativas para su cuidado, como la presencia de personas del servicio doméstico en el hogar y la ayuda de la familia extendida. Aunque en estos resultados puede haber elementos de correlación espuria o de causalidad inversa (¿las mujeres trabajan porque tienen servicio doméstico? o ¿tienen servicio doméstico porque trabajan?), el resultado sugiere que en las decisiones de participación femenina influyen una gran cantidad de factores relacionados con la estructura familiar y el apoyo que la familia extendida pueda ofrecer.

Como lo sugieren los resultados de este estudio, es a través de este tercer tipo de políticas como se podría promover más efectivamente la igualdad de la mujer en los mercados laborales de América Latina.

## Referencias

- Altonji, J. y Blank, R. 1999. "Race and Gender in the Labor Market". En: O. Ashenfelter y D. Card, editores. *Handbook of Labor Economics*, vol. 3C. Amsterdam: Elsevier Science: 3143-3259.
- Arriagada, I. 1997. *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Women and Development Series. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Arrow, K. J. 1971. "Some Models of Racial Discrimination in Labor Markets". Memorando de Investigación RM-6253-RC, Rand Corporation, Santa Mónica, California, febrero.
- \_\_\_\_\_. 1972. "Models of Job Discrimination". En: A. H. Pascal, editor. *Racial Discrimination and Economic Life*. Lexington, MA: Lexington Books: 83-102.
- Banco Mundial. 1995. *World Development Report: Workers in an Integrating World*. Nueva York: Oxford University Press.
- Barros, R., Ramos, L. y Santos, E. 1995. "Gender Differences in Brazilian Labor Markets". En: T. P. Schultz, editor. *Investment in Women's Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press: 380-424.
- Becker, G. 1960. "An Economic Analysis of Fertility". En: *Demographic and Economic Change in Developed Countries*. Princeton, NJ: NBER.
- \_\_\_\_\_. 1964. *Human Capital*. 1a. ed. Nueva York: Columbia University Press.
- \_\_\_\_\_. 1971. *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: The University of Chicago Press.

- \_\_\_\_\_. 1981. *A Treatise on the Family*. Boston: Harvard University Press.
- Bergmann, B.R. 1974. "Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex". *Eastern Economic Journal*. 1 (12): 103-110.
- Black, D. A. 1995. "Discrimination in an Equilibrium Search Model". *Journal of Labor Economics*. 13 (2): 309-334.
- Bonilla, E. 1993. "La mujer colombiana en la universidad y en el mundo del trabajo". Documento CEDE No. 093. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Borjas, G. J. y Bronars, S. G. 1989. "Consumer Discrimination and Self Employment". *Journal of Political Economy*. 97 (3): 581-606.
- Cain, G. G. 1986. "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey". En: O. Ashenfelter y R. Layard, editores. *Handbook of Labor Economics*, vol. 1. North-Holland, Amsterdam: Elsevier Science: 693-785.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 1993. *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Departamento Nacional de Planeación (Colombia). 1998. *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Duncan, O. y Duncan, B. 1955. "A Methodological Analysis of Segregation Indices". *American Sociological Review*. 20: 210-217.
- Ehrenberg, R. y Smith, R. 1991. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 4a. ed. Nueva York: Harper Collins.
- Gindling, T. H. 1993. "Women's Wages and Economic Class in Costa Rica". *Economic Development and Cultural Change*. 41 (2): 277-297.
- Heckman, J. J. 1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*. 47 (1): 153-161.
- Johnson, G. y Stafford, F. 1995. "A Model of Occupational Choice with Distributions of Relative Abilities". Documento inédito. Department of Economics, University of Michigan, Ann Arbor.
- \_\_\_\_\_. 1998. "Alternative Approaches to Occupational Exclusion". En: I. Persson y C. Jonung, editores. *Women's Work and Wages*. Londres: Routledge.
- Lewis, H. G. 1986. "Union Relative Wage Effects". En: O. Ashenfelter y R. Layard, editores. *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, Capítulo 20. Amsterdam: Elsevier Science.

- López, C. 1998. “Mercado laboral colombiano y género”. En: Departamento Nacional de Planeación. *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- López, H. 1998. *Ensayos sobre economía laboral colombiana*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- McElroy, M. y Horney, M. J. 1981. “Nash-Bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand”. *International Economic Review*. 22 (2): 333-349.
- Ocampo, J. A. 1998. “Políticas públicas y equidad de género”. En: Departamento Nacional de Planeación. *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Phelps, E. S. 1972. “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. *American Economic Review*. 62 (4): 659-661.
- Pollack, M. 1997a. “Estrategia para mejorar la inserción laboral femenina en Colombia”. En: *Memorias del taller nacional tripartito para enfrentar el desempleo femenino*. Bogotá: Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, Presidencia de la República.
- \_\_\_\_\_. 1997b. “Reflexiones sobre los indicadores de mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género”. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Psacharopoulos, G. 1992. “Ethnicity, Education, and Earnings in Bolivia and Guatemala”. Policy Research Working Paper. Washington, DC: Banco Mundial.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. 1992. “Latin American Women’s Earnings and Participation in the Labor Force”. Working Paper, Latin American Technical Department. Washington, DC: Banco Mundial.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z., editores. 1992. *Case Studies on Women Employment and Pay in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Ribero, R. 1999. “Gender Dimensions of Non-Formal Employment in Colombia”. Development Research Group. Washington, DC: Banco Mundial.
- Ribero, R. y García, C. 1996. “Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976-1995”. DNP, Archivo de Macroeconomía, Documento No. 48. Bogotá.
- Ribero, R. y Meza, C. 1997. “Ingresos laborales de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995”. DNP, Archivo de Macroeconomía, Documento No. 62. Bogotá.
- Rico, M. N. 1998. “Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL”. En: Departamento Nacional de Planeación. *Macroeconomía, género y Estado*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.

- Robbins, D. 2000. "Determinantes de la participación laboral de las mujeres y del salario real en Bogotá, Colombia". En: Universidad Javeriana. *Estudios sobre economía y género*. Bogotá: Proequidad.
- Schultz, T. W. 1963. *The Economic Value of Education*. Nueva York: Columbia University Press.
- Serrano, E. y Villegas, G. 1998. *Las mujeres en el mercado laboral de Manizales*. Programa de Desarrollo Familiar. Manizales: Editorial Universidad de Caldas.
- Sethuraman, S. V. 1998. "Gender, Informality, and Poverty: A Global Review". En: *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Stiglitz, J. E. 1973. "Approaches to the Economics of Discrimination". *American Economic Review*, Papers and Proceedings. 6 (2): 287-295.
- Subirats, M. 1998. "La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuesta para una metodología de cambio educativo". Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL, Naciones Unidas.
- Tenjo, J. 1992. "Labor Markets, the Wage Gap, and Gender Discrimination: The Case of Colombia". En: G. Psacharopoulos y Z. Tzannatos, editores. *Case Studies on Women Employment and Pay in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 1993. "1976-1989: Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres". En: *Planeación y Desarrollo*, edición especial. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación: 117-132.
- \_\_\_\_\_. 1997. "El desempleo femenino: construyendo soluciones conjuntas". En: *Memorias del taller nacional tripartito para enfrentar el desempleo femenino*. Bogotá: Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, Presidencia de la República.
- \_\_\_\_\_. 2000. "Evolución del empleo y los salarios de hombres y mujeres en el sector financiero". En: Universidad Javeriana. *Estudios sobre economía y género*. Bogotá: Proequidad.
- Tenjo, J. y Ribero, R. 1997. "Diagnóstico del mercado laboral femenino en Colombia". Informe de Investigación CEDE. Documento inédito. Universidad de los Andes, Bogotá.
- Terrell, K. 1992. "The Determinants of Male-Female Earnings Differentials: An Overview with Special Reference to Latin America". *International Labour Review*.
- Turnham, D., Salome, B. y Schwarz, A. 1990. "The Informal Sector Revisited". Development Centre Seminars. París: OCDE.

Universidad Javeriana. 2000. *Estudios sobre economía y género*. Bogotá: Proequidad.

Vélez, E. y Winter, C. 1992. “Women’s Labor Force Participation and Earnings in Colombia”. En: G. Psacharopoulos y Z. Tzannatos, editores. *Case Studies on Women Employment and Pay in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.



# 6

## **Los confines del trabajo femenino: segregación ocupacional por género en Costa Rica, Ecuador y Uruguay**

*Ruthanne Deutsch*

*Andrew Morrison*

*Claudia Piras*

*Hugo Ñopo*

El concepto de segregación ocupacional es fácil de entender: ocurre cuando un grupo –mujeres, hombres, minorías étnicas, jóvenes– se encuentra representado por exceso o por defecto en algunas ocupaciones. En la literatura especializada los debates metodológicos se centran en los criterios para definir la representación excesiva: ¿con respecto a qué norma? La mayoría de los estudios sobre segregación ocupacional se han focalizado en el aspecto del género, documentando la concentración de la mujer en ciertas ocupaciones como el trabajo de oficina, las ventas y el servicio doméstico.

¿Es la segregación ocupacional femenina simplemente otra forma de discriminación del mercado laboral contra la mujer? En otras palabras, ¿es la concentración femenina en ciertas ocupaciones el resultado de una discriminación abierta que impide su entrada a las profesiones dominadas por los hombres? ¿Se trata acaso de un proceso más sutil derivado de las distintas experiencias de los niños y las niñas en la escuela?

En este contexto, es difícil distinguir las decisiones que se toman y las oportunidades que surgen cuando todavía se está en la escuela de aquellas que tienen lugar después de dejarla, tal como lo sugieren Borghans y Groot (1999). Es posible que niños y niñas tomen decisiones educativas diferentes que a la postre se traduzcan en segregación ocupacional. Es obvio que algunas de estas decisiones pueden adoptarse bajo la influencia de normas y convencionalismos sociales sobre las llamadas carreras “apropiadas” para las mujeres y para los hombres, así como por los rendimientos del mercado percibidos por unos y otras en diferentes profesiones.

Los niños y las niñas también se enfrentan a oportunidades educativas distintas debido a los sesgos de género que subyacen al compromiso de los padres para con la educación de sus hijos y al comportamiento de los maestros. Asimismo, mujeres y hombres pueden optar por alternativas distintas y disponer de diferentes oportunidades una vez han comenzado sus profesiones.

Por todo lo anterior, la respuesta a la pregunta de si la segregación ocupacional es causada por la discriminación tiene sus matices. Mientras que la segregación ocupacional observada empeora con la discriminación del mercado laboral contra la mujer, esta última no es la única fuente de segregación. Algún grado de la segregación se puede atribuir a las decisiones voluntarias (posiblemente influidas por patrones históricos de discriminación). Del mismo modo, el hecho de tener bagajes educativos distintos (que también pueden estar influidos por la discriminación histórica, así como por la presión de grupo y de los maestros) puede excluir a la mujer de las profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres.

Las economías de la región incurren en costos significativos a consecuencia de la segregación ocupacional. Entre tales costos pueden figurar la existencia de mercados laborales más rígidos, lo cual reduce su capacidad de responder al cambio; mayores diferenciales salariales entre hombres y mujeres; subutilización del trabajo femenino (ineficiencia en la asignación), y niveles inferiores de producción y de crecimiento económico como resultado de inversiones poco óptimas en la educación femenina (Tzannatos, 1999; Anker, 1998).

Además, a medida que las tasas de participación en la fuerza laboral femenina aumentan a lo largo del tiempo en la región, una proporción cada vez mayor de trabajadoras se ve afectada por la segregación ocupacional, de modo que se elevan las pérdidas en materia de eficiencia por ese concepto (Tzannatos, 1999).

No obstante la importancia de la segregación ocupacional como barrera para lograr equidad y eficiencia en los mercados de trabajo, es poca la investigación que se ha hecho acerca de este tópico en América Latina y el Caribe, fundamentalmente debido a la falta de información sobre el particular: las encuestas por muestreo por lo general no han usado definiciones estándar de categorías ocupacionales, lo cual dificulta examinar las tendencias en materia de segregación a través del tiempo. Este capítulo llena ese vacío mediante la construcción de bases de datos comparables para Costa Rica, Ecuador y Uruguay durante 1989-1997. Los países y años fueron seleccionados porque para unos y otros se disponía de mediciones comparables de categorías ocupacionales a lo largo de un período prolongado, y porque representan un amplio espectro de desarrollo económico.

### **La información**

Los datos para este estudio provienen de encuestas de hogares conducidas por las oficinas o departamentos nacionales de estadísticas de Costa Rica, Ecuador y Uruguay.<sup>1</sup> Para cada país se emplean tres encuestas anuales. En los casos de Costa Rica y Ecuador se examinan los datos correspondientes a 1989, 1993 y 1997. Para Uruguay se usan los mismos años, aunque se sustituye 1993 por 1992, dado que se cuenta con los datos necesarios para ese año.

Las encuestas ecuatoriana y uruguaya son urbanas. Dado que la de Costa Rica es nacional, se restringió la muestra a las áreas urbanas para efectos de comparación con los otros dos países. En todos los casos, el análisis se limita a la submuestra de trabajadores que están empleados. En el Cuadro 6.1 se presenta el tamaño de la muestra no ponderada. Con el fin de computar los diferenciales de salarios sólo se incluyeron aquellos trabajadores que notificaban ingresos positivos, lo cual redujo el tamaño de la muestra en un 5% a 10%.

---

<sup>1</sup> Costa Rica lleva a cabo una Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Ecuador realiza su Encuesta Periódica sobre Empleo y Desempleo, a cargo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La de Uruguay se denomina Encuesta Continua de Hogares y está a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE).

**CUADRO 6.1**

<b>Tamaño de la muestra de las encuestas</b>				
<b>País</b>	<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Costa Rica	1989	3.815	2.262	6.077
	1993	3.701	1.989	5.690
	1997	4.006	2.276	6.282
Ecuador	1989	11.072	6.114	17.186
	1993	5.276	3.117	8.393
	1997	8.998	5.437	14.435
Uruguay	1989	7.733	5.191	12.924
	1992	7.277	5.168	12.445
	1997	15.151	10.790	25.941

En los Cuadros 6.2 y 6.3 se puede observar la evolución de la fuerza laboral femenina empleada de 1989 a 1997, por categoría ocupacional. Durante el período del estudio, la fuerza de trabajo femenina en Ecuador y Uruguay se incrementó muy poco, mientras que en Costa Rica disminuyó levemente. En los tres países estudiados, la mayoría de las mujeres son empleadas, entre una sexta y una tercera parte son trabajadoras por cuenta propia y menos del 10% son trabajadoras sin remuneración. Costa Rica y Uruguay presentan resultados muy similares y casi la misma distribución en 1997: tres cuartas partes de sus trabajadoras son categorizadas como empleadas. En Ecuador el empleo por cuenta propia tiene mayor representación que en los otros dos países y absorbe a una tercera parte de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Si bien los trabajadores no remunerados no constituyen una categoría ocupacional importante, en el Cuadro 6.3 se puede observar que, en cada país y en diferentes momentos, la mujer representa más del 50% de la misma. Como empleadas, las mujeres han aumentado su participación a través del tiempo en Ecuador y Uruguay, aunque la han reducido levemente en Costa Rica. Durante la última década, la participación de la mujer en el trabajo por cuenta propia apenas ha aumentado en ese país, mientras que en Ecuador y Uruguay disminuyó en casi tres puntos porcentuales.

En el Cuadro 6.4 se presentan las cinco ocupaciones dominadas por los hombres y las cinco con predominio femenino en 1997 en los tres países estudiados.<sup>2</sup> La selección de las ocupaciones se hizo estableciendo

<sup>2</sup> Las ocupaciones se clasifican de acuerdo con un código que se conoce como COTA.

CUADRO 6.2

Distribución de la fuerza laboral femenina empleada por categoría ocupacional<sup>1</sup>

Categoría ocupacional	Costa Rica			Ecuador		Uruguay		
	1989	1993	1997	1989	1997	1989	1992	1997
Independientes	16,7	20,4	21,2	34,9	33,5	21,6	21,3	20,5
Asalariadas	80,6	76,8	76,1	60,1	56,8	74,4	74,5	76,0
Trabajadoras no remuneradas	2,7	2,8	2,6	5,0	9,7	4,0	4,1	3,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

<sup>1</sup> Las propietarias están comprendidas en las "independientes" porque no todas las encuestas incluyen "propietarias" como categoría ocupacional.

CUADRO 6.3

Mujeres como porcentaje de la fuerza laboral empleada por categoría ocupacional<sup>1</sup>

Categoría ocupacional	Costa Rica			Ecuador		Uruguay		
	1989	1993	1997	1989	1997	1989	1992	1997
Independientes	28,9	29,8	30,3	37,5	34,7	37,7	35,5	33,3
Asalariadas	39,0	36,0	37,8	33,7	36,5	41,6	42,5	43,7
Trabajadoras no remuneradas	50,0	62,2	60,0	60,1	72,8	74,6	74,5	70,2
Total	37,2	35,0	36,2	35,6	37,7	40,2	41,5	41,6

<sup>1</sup> Las propietarias están comprendidas en las "independientes" porque no todas las encuestas incluyen "propietarias" como categoría ocupacional.

CUADRO 6.4

## Las cinco ocupaciones con predominio masculino y las cinco con predominio femenino en Costa Rica, Ecuador y Uruguay, 1997

Predominio femenino	
Código ocupacional de 2 dígitos	Descripción
3	Trabajadoras de la medicina, la odontología y campos conexos
6	
22	
60	
91	
	Cocineras, meseras, barman, mucamas y trabajadoras domésticas
Predominio masculino	
Código ocupacional de 2 dígitos	Descripción
24	Empleados en el campo del control del transporte y las comunicaciones
42	
50	
67	
68	
	Trabajadores agrícolas
	Choferes
	Trabajadores de la electricidad y la electrónica
	Mecánicos

para cada uno de los tres países aquellas 10 donde la participación femenina fuera más y menos elevada, respectivamente. De ese subconjunto se escogieron las cinco ocupaciones comunes para los tres países. Como se puede observar, las mujeres se concentran en la profesión médica, la enseñanza, el trabajo de oficina, los textiles, y los servicios de restaurante y doméstico.

En el Cuadro 6.5 se muestran los diferenciales en el salario por hora en los tres países estudiados en 1989, 1992, 1993 y 1997. Resulta evidente que la brecha salarial, medida como el salario por hora relativo de la mujer frente al del hombre, ha venido disminuyendo a través del tiempo hasta reducirse a un mínimo en Costa Rica y Uruguay, países para los cuales se tienen series cronológicas. Otro resultado interesante es que, durante los últimos años, los salarios por hora de las ocupaciones femeninas se equiparan a los de las masculinas.

**CUADRO 6.5****Relación del salario por hora**

	Costa Rica		Ecuador	Uruguay			
	1989	1993	1997	1989	1992	1997	
Relación del salario por hora mujeres/hombres	85	84	94	83	75	85	90
Relación del salario por hora ocupación femenina/ocupación masculina	88	80	99	94	79	96	101

**Contexto económico**

En esta sección se describen brevemente las condiciones económicas de Costa Rica, Ecuador y Uruguay durante el período de estudio, con el fin de entender mejor el contexto del mercado laboral donde se está produciendo la segregación ocupacional. Se esperaría un nivel más bajo de segregación ocupacional y una tendencia decreciente en una economía en crecimiento donde la participación de la mujer en la fuerza laboral va en aumento y hay más oportunidades de contratación. El incremento en los niveles de ingreso se asocia por lo general con una mejora en los niveles de educación de la mujer y con un descenso en la tasas de natalidad, así como con una disminución en sus funciones tradicionales en el hogar. Sobre estos fundamentos, en esta sección se describirán las condiciones macroeconómicas generales, los niveles de desempleo, la estructura del empleo, los cambios en el panorama de la pobreza y las tendencias en materia de fecundidad y educación.

## Costa Rica

El PIB per cápita en Costa Rica aumentó levemente durante el período considerado, de US\$1.906 en 1989 a US\$2.081 en 1997. El proceso de ajuste emprendido por Costa Rica en la segunda mitad de la década de 1980 puede caracterizarse como más gradual que el de la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. Siguiendo el modelo de desarrollo imperante durante los últimos 50 años, Costa Rica optó por implantar sus reformas a un ritmo más lento. Esta estrategia parece haber producido una tasa de crecimiento un poco más modesta que en otros países de la región, aunque con costos sociales inferiores en términos de los niveles de desempleo y de caídas drásticas en los salarios reales. Durante los años noventa, el crecimiento del PIB per cápita fue lento y se desaceleró en 1995 y 1996. Con todo, el desempleo en las áreas urbanas continuó siendo bajo comparado con el promedio regional: entre 4% y 6,6%. Las tasas de desempleo femenino fueron muy superiores a las del masculino, como sucedió en la mayoría de los países de la región. El empleo femenino por sector cambió hacia los servicios, con un aumento del 7% a expensas del sector transable.

Si bien es cierto que se han presentado fluctuaciones temporales durante el período 1987-1996, existe una tendencia clara hacia la reducción de los niveles de pobreza. El porcentaje de hogares pobres de las áreas urbanas cayó de 22% en 1990 a 17% en 1997, mientras que el segmento ocupado por quienes viven en extrema pobreza disminuyó de 7% a 5% en el mismo lapso. El logro educativo entre las mujeres muestra un incremento continuo durante el período, de un promedio de 9,35 años de escolaridad para las mujeres entre 15 y 64 años de edad en 1989, a 9,94 años en 1993 y 10,03 en 1997. En el mismo período, el número de hijos por hogar disminuyó de 2,39 a 2,01.

## Ecuador

Entre 1990 y 1997, el desempeño de la economía de Ecuador fue inferior al promedio global de la región. En 1989 el PIB per cápita fue de US\$1.254 y ascendió a US\$1.392 en 1997. La tasa de crecimiento del PIB per cápita ha sido modesta, con una fluctuación entre -1,2% y 1,8%. Los niveles de desempleo en las áreas urbanas son muy parecidos a los regionales y muestran una tendencia al aumento, pasando de 6,1% en 1990 a 9,3% en 1997. Cuando se desagrega por género, el desempleo urbano de las mujeres es casi el doble que el de los hombres. Asimismo se produjo un incremento en el diferencial de salarios entre el sector moderno y el sector informal. Entre 1990 y 1998, el porcentaje de mujeres vinculadas laboralmente al sector servicios aumentó en 3,2%.

Dados los elevados niveles de pobreza, cabe destacar que incluso con tasas magras de crecimiento, la proporción de familias urbanas pobres descendió en seis puntos porcentuales, de 56% a 50% entre 1990 y 1997, y que un 4% de los hogares en extrema pobreza logró superar esa condición.

Los niveles de educación de las mujeres han aumentado en forma regular de 10,57 años de escolaridad en 1989 para aquellas de 15 a 64 años de edad, a 11,22 en 1997.

### Uruguay

De los tres países estudiados, Uruguay exhibe claramente el mejor desempeño económico durante el período considerado. El PIB per cápita ascendió de US\$2.692 en 1989 a US\$3.437 en 1997. Salvo en 1995 (cuando cayó en 2,7%), el crecimiento del PIB per cápita ha superado el promedio regional, con una fluctuación entre 0,3% y 4,7%. Sin embargo, el desempleo urbano es levemente superior al promedio regional y mostró una tendencia al alza durante los años noventa. Como en los otros países, el desempleo femenino superó al masculino en cuatro a cinco puntos porcentuales durante el período considerado. En cuanto a la distribución sectorial, las mujeres aumentaron su participación en el sector servicios en un 7,1% entre 1990 y 1998, mientras que su participación en los sectores de manufactura y construcción se redujo.

Si bien es cierto que en Uruguay los niveles de pobreza han sido relativamente bajos comparados con el resto de la región, el período de 1990 a 1997 exhibió una clara tendencia hacia una reducción cada vez mayor. El porcentaje de hogares urbanos pobres disminuyó de 12% en 1990 a 6% en 1997, mientras que la proporción de aquellos que viven en extrema pobreza descendió del 2% al 1%.

La educación de las mujeres ha mejorado de una media de 8,6 años de escolaridad para aquellas entre 15 y 64 años de edad en 1989, a 10,38 años en 1997. Durante el mismo período, el promedio de hijos por familia disminuyó de 1,96 a 1,82 entre las mujeres de 30 a 45 años de edad.

Así pues, se detectan varias diferencias importantes en el contexto económico de los tres países que configuran esta muestra, incluyendo aquellas relativas a las tendencias del PIB, así como las relaciones entre crecimiento y desempleo (y puntos de partida radicalmente distintos en lo que se refiere a niveles de PIB y pobreza). Sin embargo, también se encuentran similitudes importantes entre los tres países, a saber: traslado de empleo femenino hacia el sector servicios, disminución de las tasas de pobreza, tasas de desempleo más elevadas para las mujeres que para los hombres, mejora en los niveles educativos de las primeras y reducción del tamaño promedio de la familia.



## Mediciones de segregación ocupacional

### Revisión de la bibliografía

Si bien la segregación ocupacional por género es un tema que ha sido muy bien estudiado –particularmente en lo que tiene que ver con su impacto en las brechas salariales entre hombres y mujeres–, en este capítulo se hacen varias contribuciones metodológicas y empíricas a los estudios existentes.

El Cuadro 6.6 es una versión modificada de un cuadro presentado por Anker (1998). Allí se resume el trabajo empírico previo (seleccionado de tal manera que incluya por lo menos un caso de la región) sobre segregación ocupacional por género. En el cuadro se registran los autores, las fuentes de información utilizadas, los años estudiados, la cobertura geográfica, las mediciones y estadísticas de segregación ocupacional, así como los principales hallazgos de cada estudio. De allí se desprende que la mayor parte de la investigación previa sobre este tópico para América Latina y el Caribe (salvo para Costa Rica en 1991, estudiado por Anker) se basa en datos del Anuario de Estadísticas Laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto pone límites significativos en términos del nivel de desagregación de los datos ocupacionales, dado que sólo está disponible hasta un dígito.

En la mayoría de los estudios sobre varios países se concluye que en todo el mundo predomina la segregación ocupacional, tanto en naciones industrializadas como en vías de desarrollo. Se trata de un hallazgo muy importante, dado que muestra que este fenómeno traspasa fronteras nacionales, creencias religiosas, normas sociales, tradiciones y niveles de desarrollo. Otro hallazgo común a los estudios que se ocupan de países de América Latina y el Caribe es que la segregación ocupacional por género en la región es una de las más acentuadas en el mundo. Tanto Boulding (1976) como Psacharopoulos y Tzannatos (1992) registran un valor aproximado de 0,49 de acuerdo con el índice de Duncan. Por su parte, sobre la base de datos de 1980, Blau y Ferber (1992) encontraron que el valor del índice de Duncan para América Latina era de 0,435 y para el Caribe de 0,417. En el Gráfico 6.1 se muestran los diferentes niveles de segregación ocupacional por región.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Por lo general, cuanto más agregados los datos, el valor del índice de Duncan será inferior. Por lo tanto, con el fin de comparar los valores del índice de Duncan que aparecen en este capítulo con cálculos previos, en la nota al pie de página 6 se registran los valores a un dígito.

**CUADRO 6.6**

**Estudios internacionales de la segregación ocupacional por género**

Autor	Fuente de los datos	Años abarcados por los datos	Total países cubiertos y países de América Latina y el Caribe	Grado de detalle de los datos ocupacionales	Indicadores de desigualdad	Conclusiones
Anker (1998)	Censos y encuestas de la fuerza laboral	Decenios de 1970, 1980, 1990	41 países (1 ALC)	2-3 dígitos	Razones de representación, índices de desigualdad, porcentaje de trabajadores en ocupaciones con predominio masculino y con predominio femenino.	Las ocupaciones con predominio masculino son más comunes que las ocupaciones con predominio femenino. El grado de segregación ocupacional por género difiere mucho de una región a otra y no está relacionado con el desarrollo socioeconómico. Las mujeres tienden a trabajar en un conjunto pequeño de ocupaciones que coinciden con los estereotipos femeninos.
Anker y Hein (1986)	Anuario de la OIT, encuestas y censos nacionales	Decenios de 1960, 1970, 1980	52 países en desarrollo (21 ALC)	1 dígito	Índice de Duncan, razón de representación, porcentaje de la fuerza laboral en ocupaciones con predominio basado en el género.	Las mujeres están representadas en exceso en servicios profesionales y técnicos. Las mujeres están pobremente representadas en cargos administrativos y gerenciales y en la producción. Muchas ocupaciones con predominio masculino, pero pocas con predominio femenino. Las principales ocupaciones con predominio femenino presentan en gran medida estereotipos de género.

Fuente: Anker (1998) y adiciones de los autores.

(continúa en la siguiente página)

**CUADRO 6.6**
**Estudios internacionales de la segregación ocupacional por género**
*(continuación)*

Autor	Fuente de los datos	Años abarcados por los datos	Total países cubiertos y países de América Latina y el Caribe	Grado de detalle de los datos ocupacionales	Indicadores de desigualdad	Conclusiones
Blau y Ferber (1992)	Anuario de la OIT	1988–1990	94 países (15 de AL y 18 del Caribe)	1 dígito	Índice de Duncan	El índice de Duncan es más alto en América Latina (0.44) y Medio Oriente.
Boserup (1970)	Anuario de la OIT, Anuario Demográfico de la ONU, datos nacionales	Decenio de 1960	34 países en desarrollo (13 ALC)	1 dígito	Porcentaje de mujeres según su situación laboral.	
Boulding (1976)	Anuario de la OIT, Anuario Demográfico de la ONU	1950–1971	86 países (24 ALC)	1 dígito	Índice de Duncan, razón de representación.	El índice de Duncan es más alto en América Latina (cerca de 0.49) y más bajo en África y Asia (cerca de 0.30). El índice de Duncan es similar en Europa y América del Norte/Medio Oriente (cerca de 0.38).
Jacobs y Lim (1992)	Anuario de la OIT	1960 a 1980	39 países (10 ALC)	1 dígito	Índice de Duncan estandarizado por tamaño. Índice de Duncan.	El índice de Duncan disminuyó en 7 de 10 países de ALC. Estandarizado por tamaño. El índice de Duncan está bajando en todo el mundo.

Fuente: Anker (1998) y adiciones de los autores.

*(continúa en la siguiente página)*

**CUADRO 6.6**

**Estudios internacionales de la segregación ocupacional por género** *(continuación)*

Autor	Fuente de los datos	Años abarcados por los datos	Total países cubiertos y países de América Latina y el Caribe	Grado de detalle de los datos ocupacionales	Indicadores de desigualdad	Conclusiones
Psacharopoulos y Tzannatos (1992)	Anuario de la OIT	Decenios de 1950/1960 a 1970/1980	20 países (15 ALC)	1 dígito	Índice de Duncan, razón de representación.	El índice de Duncan es mayor en los empleados con relación de dependencia que en los trabajadores independientes o en los trabajadores familiares no remunerados. El índice de Duncan es de 0.49 en promedio. El índice de Duncan disminuyó en siete países y aumentó en seis. El índice de Duncan disminuyó debido más a los cambios en la estructura ocupacional que a cambios en la composición de las ocupaciones por sexo.
Banco Mundial (1994)	Anuario de la OIT	Decenios de 1950/1960 a 1970/1980	45 países (11 de las Américas)	1 dígito	Índice de Duncan	No se ven cambios uniformes con el tiempo. El índice de Duncan es mayor en África del Norte (cerca de 0,55) y menor en África Occidental (cerca de 0,20).

Fuente: Anker (1998) y adiciones de los autores.

En términos de los cambios a lo largo del tiempo, Jacobs y Lim (1992) establecen que el índice de Duncan declinó en 7 de 10 países latinoamericanos y caribeños entre 1960 y 1980. Por su parte, Psacharopoulos y Tzannatos (1992) encuentran resultados mixtos: la segregación ocupacional por género ha disminuido en siete países, pero ha aumentado en otros seis.

Este capítulo va más allá de los estudios empíricos previos sobre segregación ocupacional por género en varios aspectos. Primero, se basa en datos muy detallados, lo cual es poco usual. Para la mayor parte del análisis se utilizan clasificaciones ocupacionales de dos dígitos, lo cual eleva el número de ocupaciones a 83. Como se observa en el Cuadro 6.6, las investigaciones previas sobre América Latina y el Caribe se basan en datos ocupacionales crudos en el nivel de un dígito, los cuales sólo producen siete ocupaciones. Los datos agregados de un dígito pueden ser engañosos cuando se utilizan para investigar diferencias entre países y tendencias a través del tiempo.<sup>4</sup>

Segundo, se calcula el índice de Duncan para diferentes años de escolaridad, con el fin de someter a prueba la hipótesis de que la segregación ocupacional es más marcada entre las mujeres menos escolarizadas que entre las más escolarizadas. Cuando se consideran los niveles educativos, la historia es muy diferente que cuando se miran los niveles agregados de segregación ocupacional para la muestra total de trabajadores urbanos empleados.

Tercero, se lleva a cabo un ejercicio de contratación al azar diseñado por Blau y Hendricks (1979) que no se había aplicado antes en América Latina. Esta simulación, que busca establecer la diferencia entre los cambios reales observados en materia de segregación ocupacional y aquellos que habrían resultado de una contratación “ciega en cuanto a género”, permite hacer importantes recomendaciones en materia de políticas para la región.

Cuarto, este análisis va más allá del simple cálculo de estimados sobre los índices de segregación ocupacional y computa intervalos de confianza basados en una técnica de repeticiones muestrales conocida como “bootstrap”.

Por último se indaga hasta qué punto la segregación ocupacional es responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los países estudiados. Para tal propósito se descompone la brecha salarial en tres partes: diferencias de capital humano, discriminación salarial

<sup>4</sup> Para una discusión detallada sobre este problema, véase Anker (1998, capítulo 6).

y segregación ocupacional. Asimismo, para efectos de comparación se presenta la ya tradicional descomposición de Oaxaca sobre la brecha salarial por género.

### **Un comentario sobre cómo medir la segregación ocupacional**

Las medidas de segregación ocupacional por lo general se basan en índices contruidos para determinar cómo están distribuidos los trabajadores, hombres y mujeres, en las distintas categorías ocupacionales de la economía. En el proceso de diseño de tales medidas se toman decisiones sobre el tipo de índice, así como sobre el grado de detalle usado en la definición de las categorías ocupacionales. Independientemente de cuál sea el índice de segregación, si la distribución de hombres y mujeres en las categorías ocupacionales seleccionadas es la misma, entonces el índice tendrá un valor mínimo (que por lo general es cero). Por otro lado, si los hombres y las mujeres están completamente segregados (no hay categorías ocupacionales compartidas por ambos géneros), entonces el índice alcanzará su valor máximo (que por lo general es uno).

La literatura especializada propone muchos índices alternativos para computar la segregación ocupacional. Los que aquí se emplean se pueden clasificar en dos tipos: el tipo “diferencias absolutas” y el tipo “rotulación de ocupaciones”.<sup>5</sup>

Como lo señaló Anker (1998), todos los índices tienen la ventaja de la simplicidad, en la medida en que condensan en un solo número toda la variación en la distribución de empleos entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, tal simplicidad también comporta sus desventajas, pues tiene el potencial de ocultar importantes variaciones subyacentes y limitar las posibilidades de que se discutan muchos aspectos y medidas prácticas en materia de política. El índice de Duncan o índice de disimilitud es definitivamente el más utilizado en la literatura especializada para medir la segregación ocupacional y cabe en la categoría de índices de “diferencia absoluta”. Usualmente, con este último tipo de índices se intenta establecer la distancia que hay entre las distribuciones de los hombres y de las mujeres en las distintas ocupaciones, medida a través de las diferencias en la participación relativa de cada uno de los géneros en cada categoría ocupacional. La más frecuente debilidad registrada en el índice de Duncan es que los cambios en los valores estimados a través del tiempo pueden derivarse tanto de modificaciones en la

<sup>5</sup> Nótese que hay otros tipos de índices, como las medidas de entropía, que no se han utilizado aquí.

estructura ocupacional de la fuerza laboral como de la composición de las ocupaciones por género. Por lo tanto se requieren descomposiciones adicionales para comprender las causas de los cambios en el índice de Duncan.

Para superar las debilidades inherentes a este índice, se han desarrollado otros como el de emparejamiento marginal, el cual cabe en la segunda categoría, “rotulación de ocupaciones”, y no está afectado por las modificaciones en la estructura ocupacional a lo largo del tiempo. Sin embargo, se ha detectado que estos índices presentan niveles muy bajos y poco realistas de segregación ocupacional en países con tasas muy bajas de participación femenina en la fuerza laboral.

Los resultados que se presentan a continuación son para el índice de Duncan, calculados para categorías ocupacionales de dos dígitos. Si bien se reconocen las limitaciones de esta medición, para los propósitos que aquí se persiguen es la más maleable y fácil de comparar con otros resultados obtenidos para la región. En el Cuadro 6.A.1 del anexo se presentan estimados de otras mediciones de segregación.

## **Presentación de mediciones de segregación ocupacional por género**

### *Mediciones agregadas*

En el Cuadro 6.7 se presentan nuestros estimados del índice de Duncan, en el nivel de dos dígitos,<sup>6</sup> para Costa Rica, Ecuador y Uruguay correspondientes a los tres años estudiados. Si bien es cierto que una comparación de los períodos en que se hacen los estimados sugiere una leve disminución cuando se mide la segregación ocupacional a través del tiempo, los resultados son francamente sorprendentes por su uniformidad en los tres países y los períodos seleccionados. Usando la metodología de “bootstrap”, se estiman series de estimadores puntuales

<sup>6</sup> Con fines comparativos, calculamos asimismo índices de Duncan usando la clasificación más amplia de un dígito de categorías ocupacionales, con los siguientes resultados para 1989, 1992-1993 y 1997, respectivamente: Costa Rica (0,32, 0,35 y 0,37); Ecuador (0,38, 0,38 y 0,38), y Uruguay (0,37, 0,39 y 0,42). Estos resultados son menores que los registrados por Psacharopoulos y Tzannatos (1992) quienes, sobre la base del Anuario de la OIT de categorías ocupacionales ID-7, establecen índices de Duncan de 0,498 (Costa Rica 1984), 0,465 (Ecuador 1982) y 0,433 (Uruguay 1985). Sin embargo, nuestros estimados de dos dígitos son parecidos a los obtenidos por Anker (1998) quien, basado en la clasificación de dos dígitos de la OIT ID-75 para ocupaciones no agrícolas, establece un índice de Duncan de 0,598 para Costa Rica en 1991. Los interesados pueden solicitar a los autores estimados realizados con la clasificación de tres dígitos.

para el índice de Duncan, así como para sus correspondientes varianzas.<sup>7</sup> Con estos resultados fue posible construir intervalos de confianza para cada estimado y comparar estadísticamente los resultados en los momentos seleccionados. En el Cuadro 6.7 se presentan los intervalos de confianza al 95% de los estimados de Duncan.

**CUADRO 6.7****Intervalos de confianza para los índices de Duncan**

<b>País/Año</b>	<b>Límite inferior</b>	<b>Límite superior</b>	<b>Índices de Duncan de dos dígitos</b>
Costa Rica			
1989	0,54	0,60	0,57
1993	0,52	0,59	0,56
1997	0,51	0,57	0,54
Ecuador			
1989	0,55	0,61	0,58
1993	0,51	0,57	0,54
1997	0,51	0,57	0,54
Uruguay			
1989	0,51	0,60	0,56
1992	0,53	0,60	0,57
1997	0,52	0,58	0,55

No se encontraron cambios significativos en el nivel de segregación ocupacional (medida a través del índice de Duncan) a lo largo del tiempo, tal y como se puede observar a partir de los datos registrados en el Cuadro 6.A.2 del anexo. No obstante los muchos cambios económicos por los que han atravesado cada uno de los tres países donde se hizo el muestreo durante el período 1989-1997, no hubo modificación alguna en el grado de segregación femenina en las categorías ocupacionales.

Se realizó un análisis similar para establecer las diferencias entre países (cuyos resultados aparecen en el Cuadro 6.A.3 del anexo). A pesar de los diversos niveles de desarrollo económico, no se detectaron diferencias significativas en materia de segregación ocupacional en los tres países que configuran la muestra. En suma, nuestras mediciones de segregación ocupacional prueban ser inalterables en el tiempo y en

<sup>7</sup> El proceso de “bootstrap” es una de las técnicas de remuestreo que ha ganado mayor aceptación con el uso de computadoras cada vez más potentes. Consiste en tomar al azar subconjuntos de la muestra y computar el estimador del índice de Duncan asociado con cada subconjunto. Mediante este proceso se obtiene una serie de estimadores del índice de Duncan, los cuales se computan por la media y la varianza del mismo; a éstos se les denomina estimadores “bootstrap” para la media y la varianza, respectivamente.



los diversos países. Por lo menos para estos tres países y momentos estudiados, parece que las diferencias tanto en los niveles iniciales de desarrollo económico como de desempeño macroeconómico no dan por resultado diferencias en los niveles observados de segregación ocupacional por género.<sup>8</sup>

También cabe notar que nuestros resultados –basados en una novedosa metodología de “bootstrap” para computar intervalos de confianza y establecer diferencias– indican claramente la necesidad de realizar un cuidadoso análisis comparativo de las mediciones de segregación ocupacional cuando se trabaja con datos provenientes de encuestas de hogares. Las conclusiones basadas en una comparación de los períodos en que se hacen los estimados son insuficientes y pueden resultar engañosas.

### ***Mediciones de segregación ocupacional por nivel educativo***

Las mediciones agregadas de segregación ocupacional por género para la muestra completa parecen mostrar una varianza leve, aunque al mismo tiempo ocultan diferencias importantes. En el Cuadro 6.8 aparecen los índices de Duncan según los diversos niveles educativos para cada país y año de la muestra.

En todos los casos observados, la segregación ocupacional es significativamente más elevada para los menos escolarizados. El análisis por nivel educativo disuelve la aparente homogeneidad de nuestras mediciones de segregación ocupacional. La división en términos del grado de segregación ocupacional entre las mujeres más escolarizadas y las menos escolarizadas es mayor que para las mujeres globalmente a través del tiempo o de un país a otro. En suma, las mujeres con menos estudios tienen muchas menos posibilidades de lograr movilidad entre las diferentes categorías ocupacionales que aquellas con los mayores niveles de preparación. Parece que las diferencias de género en materia de oportunidades de empleo se encuentran exacerbadas por los niveles educativos.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Anker (1998) lleva a cabo un análisis de regresiones múltiples MCO para observar los factores determinantes socioeconómicos, del mercado laboral y regionales de segregación ocupacional por género. Anker establece que los ID-75 no se encuentran significativamente relacionados con variables socioeconómicas. Aún más, concluye que las variables regionales –que dan cuenta de más de la mitad de la variación en ID-75– implican que los factores culturales, sociales, legales e históricos son probablemente los determinantes más importantes de la segregación ocupacional en el mundo.

<sup>9</sup> También se estimaron los índices de Duncan de segregación ocupacional por género en las diferentes categorías de empleo (trabajadores por cuenta propia, empleados y

**CUADRO 6.8****Índices de Duncan según el nivel de educación**

Año/Quintil	Costa Rica	Ecuador	Uruguay
1989			
Primaria	0,69	0,73	0,63
Secundaria	0,54	0,63	0,53
Terciaria	0,49	0,39	0,50
1993 <sup>a</sup>			
Primaria	0,65	0,66	0,71
Secundaria	0,54	0,63	0,53
Terciaria	0,50	0,39	0,49
1997			
Primaria	0,66	0,71	0,70
Secundaria	0,52	0,62	0,55
Terciaria	0,44	0,37	0,44

<sup>a</sup> 1992 para Uruguay.

## Análisis de resultados

### Experimento de contratación al azar

A partir de las estimaciones “bootstrap” de los intervalos de confianza para los índices de Duncan de los tres países se concluye que los cambios observados durante el período 1989-1997 no fueron estadísticamente significativos. Ahora se pasa a analizar, sobre la base de una innovadora descomposición propuesta por Blau y Hendricks (1979), de qué modo esta ausencia de modificaciones se compara con la reducción que se pudo haber logrado en caso de que todos los nuevos puestos de trabajo se hubieran asignado entre los dos géneros en forma proporcional con la razón hombre/mujer de quienes buscan empleo.

Los cambios en la composición de las ocupaciones por género pueden originarse en dos fuentes. Primero, el reemplazo de trabajadores que salen de una ocupación dentro de la fuerza laboral puede cambiar la razón hombre/mujer con respecto a aquella que originalmente la caracterizaba. Segundo, los cambios en la participación en el empleo total de

trabajadores familiares sin remuneración), así como por quintil de ingreso familiar. En consonancia con otros hallazgos registrados en la literatura especializada (Tzannatos y Psacharopoulos, 1992), los nuestros indican que la segregación ocupacional por género es menos predominante entre los trabajadores familiares no remunerados (para ocho de los nueve casos, siendo el noveno Costa Rica en 1989). Sin embargo, no se produjeron hallazgos concluyentes sobre las diferencias relativas a los grados de segregación ocupacional entre empleados y trabajadores por cuenta propia. En todos los casos, salvo en dos de los nueve observados, la segregación ocupacional es significativamente más elevada para el quintil inferior de ingresos que para los que tienen mayores entradas.

las diferentes ocupaciones pueden hacer variar la razón hombre/mujer, dado que en las diferentes ocupaciones tal razón es distinta.

Siguiendo a Blau y a Hendricks, se supone que la contratación de reemplazo es neutra, es decir, que los hombres son reemplazados por hombres y las mujeres por mujeres. Este supuesto obedece a ciertas limitaciones en materia de información, dado que no contamos con datos de panel a nivel empresa que nos permitan establecer qué tipo de reemplazo se produjo realmente.

Por lo tanto nos centramos en el cambio que hubiera ocurrido en el índice de Duncan si todas las nuevas vacantes hubieran sido ocupadas conservando la misma razón hombre/mujer dominante en el ejército de reserva de trabajadores, cuyos integrantes son nuevos participantes netos en la fuerza laboral<sup>10</sup> e individuos que han salido de ocupaciones en decadencia. En la medida en que este cambio proyectado en el índice de Duncan ignora las oportunidades para que se generen razones hombre/mujer más igualitarias por la vía del efecto de reemplazo, es posible que se estén subestimando cambios potenciales. Por otra parte, en la medida en que no se incluyen el capital humano ni otras barreras de entrada a las distintas ocupaciones, es posible que se estén sobrestimando cambios potenciales en el índice de Duncan (Blau y Hendricks, 1979, p. 207). Ciertamente es imposible establecer los efectos netos de estos sesgos.

En el Cuadro 6.9 se registran los cambios reales y proyectados en el índice de Duncan para el período 1989-1997 en los tres países analizados. El cambio real en el índice de Duncan representa como máximo un 30% (Costa Rica) del que se hubiera proyectado en caso de que todas las vacantes hubieran sido ocupadas con la misma razón hombre/mujer que predominaba en el ejército de reserva de trabajadores. Para Uruguay y Ecuador, los porcentajes reales del cambio proyectado fueron aún menores: 14% y 20%, respectivamente. Es así como en ninguno de los tres países se produjo un cambio tal en el índice de Duncan como se hubiese esperado según las predicciones del escenario contrafactual de contratación al azar.

Vale la pena anotar que todos los cambios proyectados mediante el índice de Duncan con contratación al azar caen por fuera del intervalo de confianza del 95%, lo cual señala la ausencia de cambio en los índices de Duncan en los tres países. En el caso de Costa Rica, el cambio máximo sin salirse del intervalo de confianza del 95% habría sido -3,6%;

<sup>10</sup> Nuevos participantes netos es la diferencia entre la cantidad de nuevos trabajadores que ingresan a la fuerza de trabajo y el número de trabajadores que la están abandonando.

si se hubiera producido contratación al azar, el cambio en el índice de Duncan habría sido -8,4%. En el caso de Ecuador, los números correspondientes fueron -4,8% y -16,5%, mientras que para Uruguay fueron -3,4% y -6,0%. En suma, si durante el período 1989-1997 se hubiera producido contratación al azar en los tres países estudiados, se habrían observado cambios estadísticamente significativos en el índice de Duncan. El hecho de que no se hayan observado tales cambios en ninguno de los tres países constituye una prueba de que la contratación estuvo muy lejos de ser al azar, y que la segregación ocupacional sigue siendo un rasgo permanente del panorama de estos tres mercados laborales.

CUADRO 6.9

## Cambios reales y esperados en el índice de Duncan, 1989-1997

País	Cambio real en el índice de Duncan (%)	Cambio esperado en el índice de Duncan (%) con contratación aleatoria	Porcentaje del cambio esperado que se concretó (%)
Costa Rica	-2,49	-8,37	29,81
Ecuador	-3,30	-16,46	20,07
Uruguay	-0,86	-6,01	14,27

### Diferencial salarial por género: ¿cuán importante es la segregación ocupacional frente a la discriminación y el capital humano?

Por lo general, los economistas realizan análisis sobre brechas salariales con el fin de entender la discriminación en el mercado laboral, esto es, la diferencia que existe en las remuneraciones entre géneros (o grupos étnicos, trabajadores de distintas edades, etc.) que no se pueden explicar por diferencias en capital humano u otras características observables. En esta sección, sobre la base de la metodología de Fluckiger y Silber (1999), se combina el análisis sobre discriminación salarial con segregación ocupacional. En otras palabras, se puede descomponer la brecha salarial y separar los efectos de la dotación de capital humano, segregación ocupacional y diferencias “sin explicación”.

En resumen, estimamos las ecuaciones usuales de ingreso  $\ln y = \beta x + \varepsilon$ , pero en vez de trabajar con dos subpoblaciones (femenina y masculina), estimamos ecuaciones de ingreso separadas (mujeres en ocupaciones “femeninas”, mujeres en ocupaciones “masculinas”, hombres en ocupaciones “femeninas” y hombres en ocupaciones “masculinas”). Para cada tipo de ocupación (femenina y masculina) se puede computar la brecha salarial y la típica descomposición de Oaxaca. Así pues, el diferencial salarial se decompone en tres elementos:

- *Segregación ocupacional.* La diferencia entre la brecha salarial y el promedio ponderado de los diferenciales de salarios para ocupaciones tanto masculinas como femeninas.
- *Diferencias en capital humano.* El promedio ponderado de las diferencias en capital humano para los dos tipos de ocupaciones.
- *Discriminación salarial.* El promedio ponderado de los diferenciales salariales “carentes de explicación” para los dos tipos de ocupaciones.

En el Cuadro 6.10 se presentan los resultados de la descomposición de la brecha salarial global en tres elementos para los tres países estudiados. Se dispone de resultados para cada uno de los tres años examinados en Costa Rica y Uruguay, pero para el caso de Ecuador solamente se tienen los de 1997, dada la información existente para estimar las funciones de ingresos. En los Cuadros 6.A.4.1 a 6.A.4.14 del anexo se presentan los estimados para las cuatro funciones de ingreso que subyacen a los resultados de esta descomposición (correspondientes a los conjuntos de trabajadoras en ocupaciones tanto femeninas como masculinas, y de trabajadores hombres en ocupaciones femeninas y masculinas, respectivamente).

CUADRO 6.10

## Descomposición de la diferencia salarial en tres componentes

País/Año	Diferencia salarial		Diferencias atribuidas a la segregación ocupacional		Diferencias atribuidas a características		Diferencias en los rendimientos	
		%		%		%		%
Costa Rica 89	0,160	100	0,0571	35,7	-0,1319	-82,4	0,2376	148,5
Costa Rica 93	0,174	100	0,1430	82,2	-0,0876	-50,3	0,1214	69,8
Costa Rica 97	0,060	100	-0,0054	-9,0	-0,1362	-227,0	0,2044	340,7
Ecuador 97	0,186	100	0,0100	5,4	-0,0254	-13,7	0,2017	108,4
Uruguay 89	0,289	100	0,0986	11,8	-0,0704	-24,3	0,2603	90,1
Uruguay 92	0,157	100	-0,0080	-5,1	-0,0325	-20,7	0,1973	125,7
Uruguay 97	0,109	100	-0,0223	-20,5	-0,0670	-61,5	0,2003	183,8

Los resultados exhiben varios rasgos dignos de destacar. Primero, la influencia de la segregación ocupacional en la brecha salarial no es uniforme para los tres países o para los años seleccionados. En cuatro de los siete casos observados, cuanto más elevado es el grado de segregación, más profunda es la brecha salarial. Sin embargo, en los tres casos restantes (Costa Rica 1997, Uruguay 1992 y Uruguay 1997, en los

cuales el diferencial salarial es más pequeño), el mayor grado de segregación ocupacional contribuye en realidad a reducir la brecha salarial. Segundo, en todos los casos observados, la dotación de capital humano sirve para reducir la brecha entre los ingresos masculinos y femeninos. En otras palabras, la dotación de capital humano en la mujer es mayor que la de su contraparte masculina, de modo que el problema no está en las existencias de capital humano sino más bien en los rendimientos de ese capital. En tercero y último lugar, se observa que en todos los casos, salvo en uno (Costa Rica 1993), la discriminación o, para decirlo de otro modo, las diferencias “sin explicación” en los salarios dan cuenta de la mayor proporción del diferencial salarial.

En suma, la segregación ocupacional tiene efectos variados en la brecha salarial dependiendo del país y del año, y en todos los casos, salvo en uno, los efectos de la dotación de capital y de la discriminación superan a los derivados de la segregación ocupacional.

Para efectos de comparación, en el Cuadro 6.11 se presentan los resultados de la descomposición de Oaxaca tradicional. Como era de esperarse, las contribuciones del capital humano y la discriminación a la brecha salarial son parecidas (pero más fuertes) a las que se observan en el cuadro anterior. En otras palabras, la inclusión de medidas de segregación ocupacional en la descomposición modera, pero no anula, los resultados de la descomposición más básica.

CUADRO 6.11

**Descomposición de la diferencia salarial tradicional en dos componentes**

País/Año	Diferencia salarial	%	Capital humano	%	Discriminación	%
Costa Rica 89	0,160	100	-0,1258	-78,6	0,2867	179,2
Costa Rica 93	0,174	100	-0,1456	-83,7	0,3265	187,6
Costa Rica 97	0,060	100	-0,1901	-316,8	0,2492	415,3
Ecuador 97	0,186	100	-0,1052	-56,6	0,2931	157,6
Uruguay 89	0,289	100	-0,0810	-28,0	0,3696	127,9
Uruguay 92	0,157	100	-0,0850	-51,0	0,2421	154,2
Uruguay 97	0,109	100	-0,1338	-122,8	0,2446	224,4

La descomposición en dos componentes exagera los efectos de los elementos incluidos. Aunque existe la posibilidad de que el efecto de la segregación ocupacional en sí mismo no sea tan claro, su inclusión en la descomposición permite comprender con mayor precisión los efectos de los componentes tradicionales de Oaxaca cuando se analiza la brecha salarial.

## Conclusiones y opciones de política

Es evidente que la segregación ocupacional no disminuyó durante el período 1989-1997 en los tres países examinados en este capítulo, lo cual no es tan sorprendente si se tiene en cuenta el estancamiento relativo en la participación de la mujer en la fuerza de trabajo durante el período. Con todo, se produjeron modificaciones importantes en la estructura ocupacional y en las condiciones macroeconómicas durante el lapso estudiado, ninguna de las cuales contribuyó a romper las barreras de la segregación ocupacional. De la evidencia recopilada se pueden extraer dos conclusiones posibles, aunque muy distintas. La primera es que la segregación ocupacional no se elimina fácilmente y en consecuencia se requieren políticas más proactivas para romperla. La segunda es que algún grado de esa segregación puede derivarse de decisiones voluntarias de la mujer, pues ciertas ocupaciones pueden resultar más atractivas para ella que para el hombre.

Si bien no es posible descartar definitivamente esta segunda hipótesis sin la estimación econométrica de modelos sofisticados de elección ocupacional, en muchos estudios se ha documentado que se produce una excesiva concentración de mujeres en ocupaciones con bajos salarios y con pocos beneficios como contratos escritos o seguridad social. En otras palabras, si bien es cierto que una porción de la segregación ocupacional observada puede ser voluntaria, es difícil creer que toda la segmentación sea el resultado de una opción elegida libremente.

Un segundo resultado importante es el hallazgo –robusto en los tres países– de que la segregación ocupacional es mucho más acentuada entre quienes tienen menos escolaridad que entre las más preparadas. Al igual que en otras áreas de política, las mujeres con menos estudios tienen mayores limitaciones en términos de las opciones de que disponen sus contrapartes más escolarizadas. De modo que en el diseño de políticas proactivas para combatir la segregación, los esfuerzos se deben focalizar en esas mujeres menos escolarizadas.

Un tercer resultado, por demás interesante, es que el grado de segregación ocupacional parece no variar de acuerdo con el nivel de desarrollo económico y/o las condiciones macroeconómicas. El grado de segmentación ocupacional no es significativamente diferente en Ecuador de lo que es en Uruguay o Costa Rica; tampoco es más bajo en países que han tenido un crecimiento económico más acelerado, y no parece variar de acuerdo con los niveles de participación femenina en la fuerza laboral. Este resultado sugiere, especialmente cuando se ve juntamente con el primero de no variabilidad en el tiempo, que los factores no económicos como la cultura y las tradiciones pueden

ser tanto o más importantes que los factores económicos en lo que se refiere a determinar la segregación ocupacional. Esta conclusión queda confirmada por el análisis comparativo entre países presentado por Anker (1998).<sup>11</sup>

Una cuarta conclusión igualmente interesante surgió del ejercicio de descomposición de la brecha salarial: mientras que para algunos países y años la segregación ocupacional contribuye a explicar la presencia de los diferenciales remunerativos existentes entre hombres y mujeres, ciertamente no se trata del factor determinante más importante. En otras palabras, con la eliminación de la segregación ocupacional no se van a eliminar las brechas salariales. La discriminación (o, para decirlo más cautelosamente, el “componente sin explicación” de la descomposición) todavía cumple un papel fundamental. Esta conclusión está respaldada por los resultados del contrafactual de contratación al azar, el cual mostró que incluso si la contratación se hubiera hecho al azar durante el período estudiado, los cambios en el índice de Duncan habrían sido relativamente modestos y en un rango entre 6% y 16%, según el país.

Los últimos resultados llevan a formular una pregunta que invita a pensar: ¿cuál debería ser la meta fundamental de la política? Aquí se sostiene que la política debería encaminarse a eliminar toda discriminación y toda segregación ocupacional involuntaria. Son numerosas las opciones disponibles para promover estas metas.<sup>12</sup> Las intervenciones para reducir la segregación ocupacional deberían comenzar por la escuela primaria y secundaria, dado que las decisiones que adoptan los niños y las niñas en edades tempranas afectan su capacidad de llegar posteriormente a ciertas profesiones. La capacitación de los maestros es esencial para que no terminen encauzando –con intención o sin ella– a los niños hacia las profesiones dominadas por los varones y a las niñas hacia aquellas donde predominan las mujeres. Otro paso importante es la utilización de libros de texto que no presenten imágenes estereotipadas del trabajo y las carreras de las mujeres. Con maestros comprometidos

<sup>11</sup> Véase la nota al pie de página 12.

<sup>12</sup> Existe una amplia bibliografía sobre el tema de la discriminación en el mercado laboral y las correspondientes intervenciones en materia de políticas y programas para combatirlas. En esta corta sección de conclusiones no se pretende resumir las obras sobre el particular, sino más bien presentar las opciones disponibles para reducir la segregación ocupacional. Como se mencionó, sin embargo, cualquier intento por reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres ajustadas por capital humano deben abordar necesariamente el tema de la discriminación, dado que los resultados de nuestra descomposición documentan que el efecto de la discriminación en los diferenciales salariales es mayor que el de la segregación ocupacional.



y programas creativos es posible instar a las niñas a que se dediquen a ocupaciones no tradicionales.

En situaciones en que las mujeres ya han completado su educación, es posible abordar la segregación ocupacional mediante varios programas e intervenciones. Entre las opciones figuran la mejora de los servicios prestados a las mujeres por los centros de capacitación y colocación laboral, así como el establecimiento de programas de mentores a través de los cuales se reúna a mujeres y hombres que han tenido éxito, como empleados o empresarios, con mujeres jóvenes interesadas en explorar carreras no tradicionales. Es posible diseñar campañas de marketing social para convencer a los empleadores de que el encasillamiento de las empleadas no solamente representa una pérdida para ellas sino que también hace a la empresa menos productiva y competitiva. Finalmente, la provisión de buenos servicios de guardería para los niños pequeños es un paso esencial para combatir la segregación ocupacional, por la simple razón de que buena parte de tal segregación, que aparentemente es “voluntaria”, ocurre en realidad debido a que la ausencia de servicios de guardería impulsa a las mujeres a escoger los sectores que les permitan combinar el trabajo con el cuidado de los niños. Esto ocurre especialmente en el caso de las mujeres de bajos ingresos, a quienes la disponibilidad de servicios de cuidado infantil permitiría que su elección en materia de ocupación fuera realmente voluntaria.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Véase Deutsch (1998).

CUADRO 6.A.1

## Estimados de diferentes medidas de segregación ocupacional

País/Año	Duncan	Karmel/Maclachlan	Hakim/Siltanen	Marginal
Costa Rica 89	0,57	0,26	0,59	0,55
Costa Rica 93	0,56	0,25	0,51	0,53
Costa Rica 97	0,54	0,25	0,50	0,53
Ecuador 89	0,58	0,26	0,59	0,51
Ecuador 93	0,54	0,25	0,51	0,47
Ecuador 97	0,54	0,25	0,51	0,48
Uruguay 89	0,56	0,27	0,46	0,53
Uruguay 92	0,57	0,27	0,54	0,54
Uruguay 97	0,55	0,27	0,56	0,51

CUADRO 6.A.2

## Pruebas de las diferencias en el tiempo para índices de Duncan de dos dígitos

País/Año	Estadístico t
Costa Rica	
89-93	-0,08
93-97	-0,71
89-97	-0,83
Ecuador	
89-93	-1,19
93-97	0,06
89-97	-1,11
Uruguay	
89-92	-0,26
92-97	-0,55
89-97	-0,74

CUADRO 6.A.3

## Pruebas de las diferencias entre países para índices de Duncan de dos dígitos

País/Año	Estadístico t
1989	
Costa Rica-Ecuador	-0,28
Costa Rica-Uruguay	-0,33
Ecuador-Uruguay	-0,09
1992/1993	
Costa Rica-Ecuador	0,83
Costa Rica-Uruguay	-0,14
Ecuador-Uruguay	-0,97
1997	
Costa Rica-Ecuador	0,06
Costa Rica-Uruguay	-0,31
Ecuador-Uruguay	-0,36

CUADRO 6.A.4.1

## Cálculos de la función de los ingresos - Costa Rica 1989

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	3,6020 ** (0,1490)	3,7460 ** (0,0860)	3,7100 ** (0,0740)	3,1480 ** (0,1140)	3,3470 ** (0,2540)	3,1660 ** (0,1050)
Edad	0,0047 (0,0030)	0,0062 ** (0,0020)	0,0063 ** (0,0020)	0,0084 ** (0,0030)	0,0015 (0,0050)	0,0073 ** (0,0020)
Años de educación	0,0941 ** (0,0070)	0,0853 ** (0,0040)	0,0861 ** (0,0030)	0,1070 ** (0,0050)	0,1150 ** (0,0110)	0,1110 ** (0,0050)
Número de hijos	-0,1110 ** (0,0390)	-0,1250 ** (0,0250)	-0,1200 ** (0,0210)	-0,0899 ** (0,0300)	-0,0370 (0,0600)	0,0768 ** (0,0270)
Edad * número de hijos	0,0032 ** (0,0010)	0,0033 ** (0,0010)	0,0033 ** (0,0010)	0,0030 ** (0,0010)	0,0016 (0,0020)	0,0026 ** (0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,6300 ** (0,1400)	0,7060 ** (0,0760)	0,6930 ** (0,0670)	0,3530 ** (0,0620)	0,4530 ** (0,1280)	0,3740 ** (0,0560)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,3110 ** (0,0720)	-0,3060 ** (0,0340)	-0,3000 ** (0,0310)	-0,5240 ** (0,0580)	-0,3120 ** (0,1170)	-0,4720 ** (0,0530)
Número de observaciones	457	1740	2197	973	295	1268
R2	0,392	0,301	0,319	0,428	0,327	0,398
R2 ajustado	0,384	0,299	0,317	0,424	0,313	0,395

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A.4.2

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Costa Rica 1989

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	4,5884 (0,7547)	4,5880 (0,7347)	4,5896 (0,7397)	4,3905 (0,7764)	4,5518 (0,8335)	4,4280 (0,7926)
Edad	32,58 (13,28)	35,60 (13,13)	34,98 (13,21)	32,84 (11,56)	34,68 (11,54)	33,27 (11,58)
Años de educación	9,48 (3,97)	8,15 (3,79)	8,44 (3,87)	9,18 (3,84)	9,61 (3,97)	9,28 (3,88)
Número de hijos	2,37 (1,72)	2,39 (1,61)	2,38 (1,63)	2,45 (1,77)	2,19 (1,66)	2,39 (1,75)
Porcentaje de tiempo parcial	4,16	4,20	4,18	11,10	12,20	11,36
Porcentaje de horas extras	18,60	26,21	24,64	12,54	14,58	13,01

Desviaciones estándar entre paréntesis.

CUADRO 6. A. 4. 3

## Cálculos de la función de los ingresos - Costa Rica 1993

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	4,2160 ** (0,4280)	4,8440 ** (0,2260)	4,7100 ** (0,2000)	4,0210 ** (0,3040)	4,7260 ** (0,6080)	4,1530 ** (0,2800)
Edad	0,0153 (0,0110)	0,0101 * (0,0050)	0,0120 * (0,0050)	0,0099 (0,0070)	0,0104 (0,0150)	0,0120 * (0,0070)
Años de educación	0,1180 ** (0,0130)	0,0968 ** (0,0080)	0,0984 ** (0,0070)	0,1190 ** (0,0100)	0,1060 ** (0,0200)	0,1140 ** (0,0090)
Número de hijos	-0,0254 (0,0780)	-0,0540 (0,0390)	-0,0448 (0,0350)	-0,0152 (0,0520)	-0,1070 (0,1030)	-0,0247 (0,0480)
Edad * número de hijos	0,0008 (0,0020)	0,0016 (0,0010)	0,0014 (0,0010)	0,0014 (0,0010)	0,0034 (0,0030)	0,0014 (0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	1,3250 ** (0,2640)	0,5000 ** (0,1530)	0,6790 ** (0,1340)	0,4850 ** (0,1300)	0,6200 ** (0,2360)	0,5740 ** (0,1160)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,3680 * (0,1420)	-0,2830 ** (0,0600)	-0,2660 ** (0,0550)	-0,3700 ** (0,1140)	-0,3170 * (0,1840)	-0,3010 ** (0,0980)
Número de observaciones	527	2420	2947	1151	458	1609
R <sup>2</sup>	0,226	0,097	0,112	0,160	0,124	0,134
R <sup>2</sup> ajustado	0,217	0,095	0,110	0,155	0,112	0,131

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

## CUADRO 6.A.4.4

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Costa Rica 1993

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	5,9794 (1,3815)	5,9861 (1,4617)	5,9863 (1,4470)	5,6941 (1,3744)	6,1026 (1,6260)	5,8104 (1,4616)
Edad	33,74 (12,92)	36,68 (13,22)	36,16 (13,21)	34,58 (11,78)	33,33 (12,85)	34,22 (12,10)
Años de educación	10,58 (4,08)	8,55 (3,78)	8,93 (3,92)	10,01 (4,01)	9,60 (3,69)	9,89 (3,92)
Número de hijos	4,61 (1,84)	4,72 (1,98)	4,69 (1,95)	4,59 (2,06)	4,74 (2,14)	4,63 (2,08)
Porcentaje de tiempo parcial	4,36	3,64	3,76	9,56	11,57	10,13
Porcentaje de horas extras	17,46	35,25	32,13	13,03	20,31	15,10

Desviaciones estándar entre paréntesis.

## CUADRO 6.A.4.5

## Cálculos de la función de los ingresos - Costa Rica 1997

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	5,2740 ** (0,2240)	5,0820 ** (0,1200)	5,1290 ** (0,1070)	4,2130 ** (0,1890)	5,1060 ** (0,2580)	4,5280 ** (0,1520)
Edad	0,0006 (0,0050)	0,0102 ** (0,0020)	0,0089 ** (0,0020)	0,0197 ** (0,0040)	0,0031 (0,0060)	0,0135 ** (0,0030)
Años de educación	0,1150 ** (0,0100)	0,1040 ** (0,0050)	0,1030 ** (0,0050)	0,1260 ** (0,0080)	0,1040 ** (0,0110)	0,1190 ** (0,0060)
Número de hijos	-0,1650 * (0,0760)	-0,0896 * (0,0370)	-0,1030 ** (0,0340)	0,1210 * (0,0670)	-0,2180 * (0,0940)	0,0002 (0,0550)
Edad * número de hijos	0,0039 * (0,0020)	0,0030 ** (0,0010)	0,0032 ** (0,0010)	-0,0027 (0,0020)	0,0064 * (0,0030)	0,0006 (0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,3960 * (0,2050)	0,4830 ** (0,1060)	0,4560 ** (0,0950)	0,3770 ** (0,0920)	0,6110 ** (0,1520)	0,4380 ** (0,0790)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,3040 ** (0,0970)	-0,3110 ** (0,0440)	-0,3030 ** (0,0400)	-0,2610 ** (0,0890)	-0,2830 * (0,1090)	-0,2610 ** (0,0690)
Número de observaciones	529	2776	3305	1261	611	1872
R2	0,292	0,174	0,181	0,203	0,187	0,193
R2 ajustado	0,243	0,172	0,180	0,199	0,179	0,190

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A.4.6

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Costa Rica 1997

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	6,3708 (1,0645)	6,2920 (1,1914)	6,3050 (1,1722)	6,2355 (1,1697)	6,2636 (1,1976)	6,2472 (1,1806)
Edad	34,64 (13,21)	37,14 (13,73)	36,74 (13,68)	36,30 (11,85)	35,49 (12,44)	36,03 (12,05)
Años de educación	10,43 (4,08)	8,58 (3,99)	8,88 (4,06)	9,84 (4,08)	10,04 (4,10)	9,92 (4,09)
Número de hijos	2,04 (1,43)	2,15 (1,48)	2,13 (1,48)	1,99 (1,40)	2,01 (1,38)	2,00 (1,39)
Porcentaje de tiempo parcial	4,35	4,14	4,17	12,93	9,98	11,95
Porcentaje de horas extras	23,44	36,92	34,79	13,24	22,26	16,17

Desviaciones estándar entre paréntesis.



CUADRO 6. A. 4. 7

## Cálculos de la función de los ingresos - Ecuador 1997

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	8,6320 ** (0,1440)	8,6150 ** (0,0480)	8,6570 ** (0,0450)	8,0920 ** (0,0720)	8,3440 ** (0,1380)	8,1610 ** (0,0650)
Edad	0,0076 *	0,0101 ** (0,0010)	0,0093 ** (0,0010)	0,0096 ** (0,0020)	0,0097 ** (0,0030)	0,0090 ** (0,0020)
Años de educación	0,0729 ** (0,0050)	0,0804 ** (0,0020)	0,0767 ** (0,0020)	0,0952 ** (0,0030)	0,0924 ** (0,0060)	0,0965 ** (0,0030)
Número de hijos	-0,1290 ** (0,0440)	-0,1230 ** (0,0120)	-0,1260 ** (0,0120)	-0,1100 ** (0,0200)	-0,1100 ** (0,0390)	-0,1120 ** (0,0180)
Edad * número de hijos	0,0036 ** (0,0010)	0,0029 ** (0,0000)	0,0030 ** (0,0000)	0,0029 ** (0,0010)	0,0024 * (0,0010)	0,0028 ** (0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,9190 ** (0,1870)	0,3880 ** (0,1050)	0,4970 ** (0,0920)	0,3640 ** (0,0850)	0,8670 ** (0,1420)	0,5500 ** (0,0750)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,4310 ** (0,0730)	-0,3930 ** (0,0210)	-0,3860 ** (0,0200)	-0,6020 ** (0,0390)	-0,5220 ** (0,0660)	-0,5680 ** (0,0340)
Número de observaciones	728	4385	5113	2037	871	2908
R2	0,380	0,375	0,389	0,542	0,365	0,480
R2 ajustado	0,375	0,374	0,388	0,541	0,361	0,479

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A.4.8

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Ecuador 1997

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	9,8766 (0,7358)	9,5296 (0,7559)	9,5811 (0,7639)	9,3258 (0,8480)	9,5513 (0,8707)	9,3937 (0,8609)
Edad	37,69 (12,29)	33,04 (12,79)	33,71 (12,82)	32,88 (11,88)	31,44 (10,54)	32,45 (11,51)
Años de educación	13,45 (4,23)	9,39 (4,31)	9,98 (4,53)	10,93 (4,79)	11,39 (4,27)	11,07 (4,64)
Número de hijos	2,30 (1,47)	2,59 (1,87)	2,55 (1,82)	2,42 (1,70)	2,43 (1,75)	2,43 (1,71)
Porcentaje de tiempo parcial	1,37	0,75	0,84	2,31	2,87	2,48
Porcentaje de horas extras	10,58	25,06	22,95	14,14	15,84	14,64

Desviaciones estándar entre paréntesis.

CUADRO 6.A.4.9

Cálculos de la función de los ingresos - Uruguay 1989

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	0,1970 *	-0,0714	0,0000	-0,4940 **	-0,1710	-0,4010 **
	(0,0970)	(0,0500)	(0,0440)	(0,0720)	(0,1180)	(0,0630)
Edad	0,0095 **	0,0153 **	0,0136 **	0,0096 **	0,0123 **	0,0095 **
	(0,0020)	(0,0010)	(0,0010)	(0,0010)	(0,0020)	(0,0010)
Años de educación	0,0683 **	0,0745 **	0,0730 **	0,1020 **	0,0785 **	0,0983 **
	(0,0040)	(0,0020)	(0,0020)	(0,0030)	(0,0050)	(0,0030)
Número de hijos	-0,1640 **	-0,1090 **	-0,1240 **	-0,1380 **	-0,0907 *	-0,1420 **
	(0,0310)	(0,0150)	(0,0140)	(0,0210)	(0,0450)	(0,0190)
Edad * número de hijos	0,0041 **	0,0029 **	0,0033 **	0,0033 **	0,0026 *	0,0034 **
	(0,0010)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0010)	(0,0010)	(0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,4610 **	0,6440 **	0,5760 **	0,4960 **	0,7590 **	0,4680 **
	(0,1000)	(0,0750)	(0,0600)	(0,0400)	(0,1190)	(0,0380)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,4840 **	-0,2330 **	-0,2700 **	-0,6460 **	-0,3340 **	-0,5850 **
	(0,0480)	(0,0220)	(0,0200)	(0,0460)	(0,0760)	(0,0400)
Número de observaciones	1186	3935	5121	2651	818	3469
R2	0,323	0,332	0,323	0,381	0,363	0,372
R2 ajustado	0,320	0,331	0,322	0,379	0,359	0,371

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A. 4. 10

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Uruguay 1989

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	1,1245 (0,6928)	1,1019 (0,6852)	1,1071 (0,6870)	0,7417 (0,8176)	1,0676 (0,6915)	0,8185 (0,8016)
Edad	40,20 (14,65)	37,58 (13,54)	38,18 (13,85)	37,00 (12,97)	35,63 (11,76)	36,68 (12,71)
Años de educación	9,17 (3,99)	8,80 (4,02)	8,88 (4,01)	9,12 (4,08)	10,33 (4,37)	9,41 (4,18)
Número de hijos	1,61 (1,42)	1,90 (1,56)	1,83 (1,54)	1,79 (1,59)	1,60 (1,31)	1,75 (1,53)
Porcentaje de tiempo parcial	2,95	1,47	1,82	10,94	2,81	9,02
Porcentaje de horas extras	14,08	21,75	19,98	8,22	7,09	7,96

Desviaciones estándar entre paréntesis.

CUADRO 6.A.4.11

## Cálculos de la función de los ingresos - Uruguay 1992

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Constante	0,9700 ** (0,1090)	0,6300 ** (0,0560)	0,6930 ** (0,0500)	0,5190 ** (0,0680)	0,4260 ** (0,1380)	0,5070 ** (0,0610)
Edad	0,0030 (0,0020)	0,0078 ** (0,0010)	0,0068 ** (0,0010)	0,0023 * (0,0010)	0,0073 * (0,0030)	0,0033 ** (0,0010)
Años de educación	0,0671 ** (0,0050)	0,0743 ** (0,0030)	0,0735 ** (0,0020)	0,0840 ** (0,0030)	0,0868 ** (0,0060)	0,0846 ** (0,0030)
Años de experiencia	0,0124 ** (0,0020)	0,0155 ** (0,0010)	0,0150 ** (0,0010)	0,0144 ** (0,0010)	0,0177 ** (0,0030)	0,0147 ** (0,0010)
Número de hijos	-0,2490 ** (0,0350)	-0,1410 ** (0,0160)	-0,1600 ** (0,0150)	-0,1420 ** (0,0200)	-0,1450 ** (0,0480)	-0,1460 ** (0,0190)
Edad * número de hijos	0,0064 ** (0,0010)	0,0038 ** (0,0000)	0,0042 ** (0,0000)	0,0034 ** (0,0010)	0,0034 ** (0,0010)	0,0035 ** (0,0010)
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,2670 * (0,1380)	0,3250 ** (0,0970)	0,3110 ** (0,0790)	0,2660 ** (0,0410)	0,4300 ** (0,0880)	0,2940 ** (0,0380)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,0579 (0,0410)	-0,1160 ** (0,0210)	-0,1080 ** (0,0190)	-0,2120 ** (0,0350)	-0,1260 * (0,0660)	-0,1880 ** (0,0310)
Número de observaciones	1053	3766	4819	2728	802	3530
R2	0,278	0,308	0,309	0,332	0,324	0,321
R2 ajustado	0,273	0,307	0,308	0,330	0,318	0,320

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A.4.12

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Uruguay 1992

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	1,8598 (0,6771)	1,6510 (0,7112)	1,6966 (0,7091)	1,5109 (0,6994)	1,6387 (0,7463)	1,5399 (0,7122)
Edad	37,33 (13,50)	38,09 (14,09)	37,93 (13,97)	37,57 (12,88)	37,20 (12,42)	37,48 (12,78)
Años de educación	10,34 (3,37)	8,45 (3,72)	8,86 (3,73)	9,90 (4,04)	9,78 (4,09)	9,87 (4,05)
Años de experiencia	11,19 (10,83)	9,17 (10,12)	9,61 (10,32)	8,26 (9,09)	6,96 (9,01)	7,97 (9,08)
Número de hijos	1,70 (1,37)	1,91 (1,55)	1,87 (1,52)	1,71 (1,44)	1,70 (1,41)	1,71 (1,43)
Porcentaje de tiempo parcial	1,71	1,01	1,16	7,96	6,48	7,62
Porcentaje de horas extras	24,12	31,63	29,99	11,11	12,47	11,42

Desviaciones estándar entre paréntesis.

CUADRO 6.A.4.13

## Cálculos de la función de los ingresos - Uruguay 1997

	Hombres		Mujeres	
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas
Constante	1,9020 ** (0,0810)	1,8490 ** (0,0450)	1,6280 ** (0,0530)	1,6650 ** (0,1030)
Edad	0,0141 ** (0,0010)	0,0159 ** (0,0010)	0,0113 ** (0,0010)	0,0167 ** (0,0020)
Años de educación	-0,0001 0,0000	-0,0005 * 0,0000	-0,0003 0,0000	0,0004 0,0000
Años de experiencia	0,0940 ** (0,0040)	0,0889 ** (0,0020)	0,1040 ** (0,0020)	0,0978 ** (0,0050)
Número de hijos	-0,1950 ** (0,0270)	-0,1150 ** (0,0130)	-0,1520 ** (0,0170)	-0,1250 ** (0,0330)
Edad * número de hijos	0,0055 ** (0,0010)	0,0030 ** 0,0000	0,0035 ** 0,0000	0,0020 * 0,0010
Dummy (1 si es de tiempo parcial)	0,0028 (0,0830)	0,2060 ** (0,0520)	0,2470 ** (0,0280)	0,2700 ** (0,0600)
Dummy (1 si es horas extras)	-0,2430 ** (0,0310)	-0,1910 ** (0,0170)	-0,3160 ** (0,0260)	-0,2910 ** (0,0490)
Número de observaciones	2345	7440	5827	1648
R2	0,341	0,275	0,329	0,293
R2 ajustado	0,340	0,274	0,329	0,290
Total	1,8350 ** (0,0390)	1,8350 ** (0,0390)	1,8350 ** (0,0390)	1,8350 ** (0,0390)
Total	0,0158 ** (0,0010)	0,0158 ** (0,0010)	0,0158 ** (0,0010)	0,0158 ** (0,0010)
Total	-0,0004 * 0,0000	-0,0004 * 0,0000	-0,0004 * 0,0000	-0,0004 * 0,0000
Total	0,0921 ** (0,0020)	0,0921 ** (0,0020)	0,0921 ** (0,0020)	0,0921 ** (0,0020)
Total	-0,1280 ** (0,0120)	-0,1280 ** (0,0120)	-0,1280 ** (0,0120)	-0,1280 ** (0,0120)
Total	0,0034 ** 0,0000	0,0034 ** 0,0000	0,0034 ** 0,0000	0,0034 ** 0,0000
Total	0,1510 ** (0,0440)	0,1510 ** (0,0440)	0,1510 ** (0,0440)	0,1510 ** (0,0440)
Total	-0,2030 ** (0,0150)	-0,2030 ** (0,0150)	-0,2030 ** (0,0150)	-0,2030 ** (0,0150)
Total	9785	9785	9785	9785
Total	0,302	0,302	0,302	0,302
Total	0,302	0,302	0,302	0,302

Errores estándar entre paréntesis.

(\*) Significativo a un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Significativo a un nivel de confianza de 99%.

CUADRO 6.A.4.14

## Estadísticas descriptivas de las variables (medias y desviaciones) - Uruguay 1997

	Hombres			Mujeres		
	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones masculinas	Total
Logaritmo del salario por hora	3,3704 (0,7914)	3,1294 (0,7527)	3,1871 (0,7691)	3,0540 (0,7806)	3,1651 (0,7685)	3,0785 (0,7793)
Edad	36,80 (13,56)	37,41 (13,80)	37,27 (13,75)	38,04 (13,08)	36,55 (12,68)	37,71 (13,01)
Años de educación	73,78 (37,18)	69,06 (38,89)	70,19 (38,54)	68,00 (39,10)	70,32 (38,06)	68,51 (38,89)
Años de experiencia	10,90 (3,68)	8,80 (3,58)	9,30 (3,72)	10,26 (4,00)	9,99 (3,73)	10,20 (3,94)
Número de hijos	1,63 (1,34)	1,91 (1,55)	1,84 (1,51)	1,67 (1,35)	1,71 (1,38)	1,68 (1,36)
Porcentaje de tiempo parcial	2,69	2,11	2,25	10,16	7,89	9,66
Porcentaje de horas extras	25,50	27,41	26,95	12,17	12,50	12,24

Desviaciones estándar entre paréntesis.




## Referencias

- Anker, R. 1997. "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview". *International Labour Review*. 136 (3).
- \_\_\_\_\_. 1998. *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Anker, R. y Hein, C. 1986. *Sex Inequality in Urban Employment in the Third World*. Londres: Macmillan.
- Banco Mundial. 1994. "Enhancing Women's Participation in Economic Development". Trabajo inédito. Washington, DC.
- Blau, F. y Ferber, M. 1992. *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Blau, F. y Hendricks, W. 1979. "Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects". *Journal of Human Resources*. XIV (2).
- Borghans L. y Groot, L. 1999. "Educational Presorting and Occupational Segregation". *Labour Economics*. 6 (3): 375-395.
- Boserup, E. 1970. *Women's Role in Economic Development*. Londres, Reino Unido: George Allen and Unwin Ltd.
- Boulding, E. 1976. *Handbook of International Data on Women*. Beverly Hills: Sage.
- Brown, C., Pagán, J. y Rodríguez-Oreggia, E. 1999. "Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico". *Industrial and Labor Relations Review*. 53 (1).
- Cornell University, Office of Statistical Consulting. 1997. StatNews #17: Bootstrap Estimation of Variability. Febrero 11. Disponible: <<http://www.human.cornell.edu/Admin/StatCons/Statnews/statnews17.htm>>.
- Deutsch, J., Fluckiger, Y. y Silber, J. 1994. "Measuring Occupational Segregation: Summary Statistics and the Impact of Classification Errors and Aggregation". *Journal of Econometrics*. 61.
- Deutsch, R. 1998. "How Early Childhood Interventions can Reduce Inequality: An Overview of Recent Findings". Best Practice Study No. POV-105. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Asesoría sobre Pobreza y Desigualdad, Departamento de Desarrollo Sostenible.
- Efron, B. y Tibshirani, R. 1991. "Statistical Data Analysis in the Computer Age". *Science*. 253.
- \_\_\_\_\_. 1993. *An Introduction to the Bootstrap*. Nueva York: Chapman & Hall.
- Fluckiger, Y. y Silber, J. 1999. *The Measurement of Segregation in the Labor Force*. Heidelberg: Physica-Verlag.

- Ganuza, E., Taylor, L. y Morley, S. 1998. *Política macroeconómica y pobreza en América Latina y el Caribe*. Madrid: Mundi-Prensa.
- Jacobs, J. y Lim, S. 1992. "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries: 1960-1980". *Work and Occupations*. 19 (4): 450-486.
- Melkas, H. y Anker, R. 1997. "Occupational Segregation in the Nordic Countries". *International Labour Review*. 136 (3).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999. *Panorama Laboral 1999*. Lima: OIT.
- Preston, J. A. 1999. "Occupational Gender Segregation: Trends and Explanations". *The Quarterly Review of Economics and Finance*. 39.
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. 1992. *Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Siltanen, J., Jarman, J. y Blackburn, R. 1995. *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation – A Manual on Methodology*. Ginebra: OIT.
- Tzannatos, Z. 1998. *Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters*. Washington, DC: Banco Mundial, Social Protection Advisory Service.

CUARTA  
PARTE



# Desigualdades de género en los sistemas de pensiones y de protección social

*Página en blanco a propósito*

# 7

## **Un marco conceptual para analizar la protección social de los trabajadores vinculados a la economía informal**

*Frances Lund*

El “sector informal” fue reconocido como fenómeno económico a principios de los años setenta. Entonces se lo veía como algo temporal, ciertamente interesante, quizás importante, pero no crítico para el análisis económico. Se pensaba que desaparecería gradualmente a medida que los trabajadores informales se integraran al empleo y ese empleo integrado se formalizara. Lo cierto es que para principios del nuevo siglo, el número y la importancia de los trabajadores informales y sus negocios se había incrementado en muchos países; poco a poco se ha ido aceptando el hecho de que el sector informal es un rasgo permanente de la vida urbana y rural. Lo que en un principio se caracterizó como “atípico” se convirtió en “típico”; lo que se definió como fenómeno temporal se reconoció como permanente, al menos en el futuro previsible.

Existen varias tradiciones de análisis del sector informal, que aparecen resumidas, dentro de este libro, en el capítulo de Armando Barrientos.

Inicialmente, el sector informal se contrapuso al sector “moderno” de la economía. Algunos analistas se centraron en las condiciones en que se podía desarrollar la microempresa; otros estaban más interesados en cuán adaptables eran los trabajadores informales y sus empresas a la normativa laboral y del Estado. Sin embargo, todos han reconocido que los patrones del trabajo están cambiando en todo el mundo. Tanto en las economías de los países industrializados como en las de aquellos en vías de industrialización hay partes formales e informales. En los países de la OCDE y en Estados Unidos se está creando una pequeña pero creciente proporción de nuevos puestos de trabajo en el sector informal y existe una tendencia cada vez más marcada hacia el trabajo por contrato. Con todo, el lugar de trabajo en estos países es más regulado y está regido por sistemas formales de tributación y contabilidad. Asimismo, los sistemas nacionales que regulan el trabajo están moldeados por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el extremo opuesto del espectro se encuentran ciertos países africanos donde el empleo formal se ha reducido drásticamente (algunos sostienen que como resultado de las políticas de ajuste estructural, especialmente en lo que tiene que ver con la contratación del servicio civil) y donde la vasta mayoría de trabajadores se desempeña en la economía informal, bien sea por cuenta propia o empleados por alguien más (formal o informalmente). Hasta allí no alcanza a llegar la mano reguladora del Estado: puede que se cuente con una legislación amplia, pero su implementación tiende a ser laxa. Los países latinoamericanos se ubicarían en la mitad del espectro. Barrientos describe el aumento del empleo informal en América Latina durante los últimos 20 años, afirmando que hoy en día uno de cada dos trabajadores está informalmente empleado.

Una de las características de los países industrializados y más desarrollados es que los trabajadores formales han sido dotados, a través de sus sitios de trabajo, de una serie de prestaciones conocidas como seguridad social o “salario social”, aunque cada vez es menor la proporción de trabajadores que las recibe. Quienes todavía disfrutaban de tales prestaciones encuentran que éstas se han ido reduciendo, y muchos trabajadores nunca tendrán el tipo de empleo del cual puedan esperar esta clase de seguridad contra riesgos. Debido a su informalidad, los trabajadores y las empresas de ese sector se enfrentan a vulnerabilidades y riesgos particulares.

Mujeres y Trabajo Informal: Globalización y Organización (WIEGO, por sus siglas en inglés) ha venido desarrollando un enfoque de protec-

ción social para la economía informal.<sup>1</sup> Su preocupación por la protección social de los trabajadores, así como por la pobreza y desigualdad, hace eco de la meta de la OIT de “trabajo decente para todos” (OIT, 1999). El programa de WIEGO busca catalizar una iniciativa internacional de investigación comparativa que conduzca a realizar intervenciones estratégicas y de política. Una de las tareas es crear un marco de análisis comparativo entre países, el cual se desarrolla en el presente capítulo. Este marco descansa sobre la siguiente pregunta: “¿bajo qué condiciones, qué tipo de trabajadores vinculados a la economía informal (especialmente las mujeres pobres) puede acceder a qué tipo de medidas básicas de previsión, susceptibles de ser mejoradas incrementalmente en el futuro?” (Lund y Srinivas, 2000, p. 2).

En este capítulo se presenta la etapa siguiente del desarrollo de este enfoque. Primero se hace una breve descripción del panorama cambiante del mundo del trabajo en el ámbito internacional, la economía informal y la posición de la mujer en la misma, haciendo especial referencia al acceso a la protección y a la seguridad social. Luego se exponen los principales componentes del nuevo enfoque con un marco para el análisis comparativo entre países. Los ejemplos han sido escogidos específicamente para reflejar la situación mundial, incluyendo a América Latina. El capítulo de Armando Barrientos se centra más específicamente en América Latina y el Caribe.

### **Aspectos de la economía informal**

No se intenta aquí hacer una narrativa detallada del desarrollo y de la dinámica de la economía informal, y por ello se han seleccionado aquellos aspectos de la dinámica de géneros en el trabajo informal que tienen que ver con el acceso –y exclusión– de hombres y mujeres a un empleo seguro y a la protección social a través del trabajo.

### **Razones para entrar a la economía informal**

Existen variaciones regionales y nacionales en cuanto a las razones que la gente aduce para vincularse a la economía informal. Algunos hacen una

<sup>1</sup> WIEGO es una red internacional que abandera los intereses de todos los trabajadores de la economía informal, y especialmente los de las mujeres más pobres. La red comprende tres tipos de organizaciones o agrupaciones: organizaciones de base de trabajadoras informales, académicos y agencias internacionales. Cuenta con cinco programas principales de investigación y acción: Estadísticas, Mercados Mundiales, Política Urbana, Organización y Representación, y Protección Social. El marco de WIEGO para la protección social de la economía informal fue desarrollado inicialmente por la autora con Smita Srinivas (Lund y Srinivas, 2000). Este capítulo parte de ese marco inicial y lo desarrolla.

elección positiva: hombres y mujeres que quieren ser sus propios jefes, que ven en ella mejores posibilidades de obtener ingresos más elevados, que encuentran ventajas en adoptar esquemas laborales flexibles e incluso que quieren liberarse de cargas impositivas que consideran elevadas y poco razonables. Sin embargo, queda claro que la gran mayoría “elige” el sector informal porque en realidad no hay otra alternativa. Es posible que en el sector formal prevalezcan tasas elevadas de desempleo, lo cual puede coincidir con que la gente que busca empleo carezca de las competencias adecuadas para los puestos de trabajo que sí están disponibles. A menudo se incurre en costos elevados para formalizar el empleo informal, los cuales están asociados, por ejemplo, con la obtención de registros y licencias de funcionamiento de los negocios. Millones de personas pobres tienen la imperiosa necesidad de encontrar un modo de trabajar que les permita cuidar de sus hijos en el hogar, posibilidad que brinda el trabajo en el domicilio, trátase de actividades por cuenta propia o por contrato para alguien más.

### **La experiencia laboral previa y el trabajo informal**

Existe evidencia de que la mujer entra a la economía informal con menos experiencia laboral que su contraparte masculina y/o con un tipo de experiencia que no la prepara para desempeñarse en el mercado moderno. En Sudáfrica, por ejemplo, entre las vendedoras ambulantes se presenta una tendencia más marcada que entre sus colegas hombres a carecer de experiencia laboral previa, ahorros y/o una “caja de herramientas” para lanzar sus emprendimientos (Lund, 1998, resumiendo trabajos de otros autores entre 1990 y 1998). En los países de América Latina, las mujeres campesinas que migran a las ciudades en busca de trabajo llevan consigo su bagaje en agricultura de subsistencia, de modo que entran a la economía informal con muy poca práctica en trabajo formal y sin ninguna experiencia previa que las dote del conocimiento necesario sobre, por ejemplo, los derechos asociados con el lugar de trabajo, o acerca de quién es responsable de proveer condiciones de trabajo seguras u oportunidades para prepararse en cuestiones de organización colectiva.

### **Mujer e ingreso en la economía informal**

La globalización ha estado acompañada por nuevas oportunidades para muchos trabajadores, incluidas las mujeres. Existe un grupo de alto vuelo, gente muy móvil que trabaja por su cuenta y emplea a otros, altos ejecutivos que ganan muy bien y tienen la capacidad de vincularse a esquemas privados de previsión para cubrirse en materia de riesgos



personales y laborales. Sin embargo, a menudo los ingresos que se obtienen de la economía informal son inferiores a los que produce el trabajo formal. Por lo general, las mujeres se encuentran representadas en exceso en la economía informal y sus ingresos tienden a ser inferiores a los de los hombres que trabajan en este mismo sector. No obstante, hay excepciones: el interesante trabajo de Stephanie Barrientos sobre las mujeres chilenas en la industria frutícola mostró que algunas de ellas pueden ganar más que la mayoría de los hombres, aunque solamente por temporadas (Barrientos, 1997).

### **Diversidad de trabajo y de condiciones laborales**

Existen marcados estereotipos sobre la economía informal y sobre quienes trabajan en ella. Tales percepciones pueden estar influenciadas por los trabajadores más visibles del sector informal. En África, así como en la mayor parte de América Latina, mucha gente piensa automáticamente en los vendedores callejeros que ofrecen sus mercancías en lugares públicos de las áreas urbanas. En algunas regiones de la India, la imagen puede estar más estrechamente asociada con las mujeres que trabajan en sus domicilios cosiendo prendas de vestir o enrollando cigarrillos para la industria de *beedi*. En algunos países europeos existe una fuerte asociación de lo informal con el trabajo criminal y la economía “subterránea”. En general, existe la tendencia a borrar la distinción entre el “trabajo ilegal” que simplemente está por fuera de la normativa laboral y el “trabajo ilegal” que involucra actividades económicas francamente criminales, como el comercio de mercancías ilegales.

La naturaleza del trabajo y el tipo de empresas que configuran la economía informal son de por sí heterogéneos. Por ello es esencial entender esta diversidad del trabajo y del tipo de condiciones laborales, con el fin de crear un marco de protección social para el sector (tema que se tratará más adelante). Las condiciones laborales van desde el verdadero empleo por cuenta propia hasta el trabajo no remunerado de un miembro de la familia, pasando por distintos tipos de trabajo contratado y sujeto a varios grados de regulación. Mucha gente se desempeña en labores tanto formales como informales en diferentes etapas de su vida. También hay quienes trabajan en empleos formales e informales simultáneamente, en diferentes horarios del día o en distintas temporadas (véase el Recuadro 7.1).

### **Trabajo infantil y cuidado de los niños**

Es necesario que comprendamos los patrones del trabajo infantil y su relación con los patrones de cuidado de los niños, si queremos dilucidar

**RECUADRO 7.1****Diversidad del trabajo y de las condiciones laborales**

Renana Jhabvala, miembro de la Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés) en la India, ilustra la diversidad del trabajo y de las condiciones laborales a través de su relato sobre la experiencia de Shiviben Aiyer:

“Shiviben Aiyer es dueña de poco menos de una hectárea de tierra y de tres vacas. Como vive en un área de clima seco, cultiva la tierra sólo en la temporada de lluvias. Sus labores varían según el día, la estación y el año. En un día puede alimentar a las vacas, ordeñarlas y vender parte de la leche, pasar medio día en sus sembrados, recoger leña y forraje, para luego regresar al hogar y trabajar en una prenda de bordado por encargo. En ciertas épocas, en vez de trabajar en los sembrados, es posible que tenga que caminar ocho kilómetros para trabajar en las salinas o para recoger leña para producir carbón. Si es un año de sequía, puede que tenga que cavar para extraer barro en uno de los sitios de auxilio del gobierno.

“Un día Shiviben es productora de leche por cuenta propia, pequeña agricultora, bordadora a destajo en el domicilio; otro día es productora de leche por cuenta propia, trabajadora ‘empleada’ en las salinas y trabajadora por cuenta propia en el domicilio”.

Al presentar este caso, Jhabvala señala que una encuesta conducida por SEWA entre 5.000 de sus afiliadas mostró que “sólo el 20% hace un solo tipo de trabajo al día, el 40% hace dos tipos de trabajo, el 25% hace tres tipos de trabajo y el 14% hace cuatro o más tipos de trabajo”.

*Fuente:* R. Jhabvala (2000, p. 5).

la relación que existe entre el primero y la seguridad global del hogar, las limitaciones específicas que tienen las mujeres para elegir el empleo y el modo en que esto afecta su capacidad de desarrollar competencias laborales. Si bien es cierto que existen variaciones entre los países, a menudo en aquellos donde predomina el trabajo infantil, las niñas son más vulnerables y trabajan jornadas más largas que los niños. La escolarización de las niñas tiende a sufrir mayores interrupciones que la de los niños, tanto por las exigencias que pesan sobre ellas en cuanto a sus deberes domésticos no remunerados, como por aquellas relacionadas con la complementación del ingreso familiar mediante la obtención de trabajo remunerado. En los países donde las tasas de VIH/SIDA son altas para la generación intermedia de padres, las implicaciones y exigencias en materia de trabajo infantil son graves.

Estas experiencias laborales en los años de la infancia contribuyen a la propia inseguridad de los niños y de sus hogares a medida que pasa el tiempo. Los menores entran en una espiral descendente, pues viven en un mundo en el que convergen la carencia de desarrollo físico y emocional pleno, la falta de acceso a una educación formal e ininterrumpida, la exposición a riesgos ocupacionales y la falta de acceso al

tipo de destrezas que les darían la oportunidad de escapar de la trampa de la pobreza y de los trabajos mal remunerados. El estado de salud de estos niños pelagra permanentemente, al igual que su potencial para lograr mayores ingresos en el futuro.

El *Informe sobre el trabajo en el mundo* de la OIT (2000) refleja diferencias regionales sustanciales en las tasas de trabajo infantil (medidas por el porcentaje de niños entre 10 y 15 años de edad que son económicamente activos, sin incluir los deberes domésticos). En el noroeste de Asia, así como en toda Europa –oriental, del sur, del norte y occidental– no se registra virtualmente trabajo infantil. En cambio, de los 14 países de África Oriental para los cuales se proporcionan cifras en el Informe de la OIT, 10 exhiben participaciones de trabajo infantil del 30% o superiores. En los países de África Occidental, la participación es igualmente elevada, mientras que Malí registra una tasa que asciende al 50%. América Latina y el Caribe tienen tasas relativamente bajas; en la mayoría de los países de la región, las tasas de trabajo infantil están muy por debajo del 5%. Existen excepciones notorias como la de Haití, donde la participación infantil es del 23%, y un grupo de países donde las tasas oscilan entre el 10% y el 15%, entre ellos Bolivia, Brasil, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y la República Dominicana (OIT, 2000).

Las tendencias cambiantes registradas en todo el mundo en materia de empleo y en la economía informal esbozadas en esta sección muestran claramente que una proporción cada vez menor de trabajadores tendrá acceso en el futuro a medidas de protección social vinculadas con el trabajo. Para los más pobres será imposible hacer aportes privados. Hay una crisis en ciernes caracterizada por una inseguridad cada vez mayor en las condiciones de existencia; sin embargo, se carece de medidas globales de protección social para el nuevo grupo de trabajadores.

### **Transición demográfica, vida familiar y protección social**

Las decisiones que adoptan las sociedades en materia de protección social están relacionadas con los patrones demográficos, la estructura del mercado laboral, el concepto de ciudadanía y los ideales vigentes o normativos de la vida familiar. Todo lo anterior está sujeto a un cambio continuo, pero la transición al siglo XXI marca algunas transformaciones profundas en cada esfera, así como una reestructuración de las relaciones existentes entre ellas.

Los antiguos sistemas de seguridad social surgieron de la Revolución Industrial y después de siglos durante los cuales los sistemas políticos, las sociedades, las comunidades y los individuos crearon métodos para protegerse a sí mismos y unos a otros contra riesgos conocidos

y previsible, así como contra lo desconocido. La visión de Beveridge del Estado benefactor en Gran Bretaña estaba basada en un ideal de sociedad (aunque presentado como hecho) en el que la gente vivía en familias nucleares, los padres iban a trabajar, había pleno empleo y las principales responsabilidades de la madre estaban en el hogar, con los hijos. El modelo de Beveridge para Gran Bretaña y el de Bismarck para Alemania se extendieron a grandes áreas del mundo. Entre tanto, muchas cosas han cambiado. Desde el punto de vista poblacional, en los países industrializados las estructuras demográficas se han modificado radicalmente: en la actualidad, las personas mayores constituyen una fracción más grande de la población y viven más tiempo. Las poblaciones están envejeciendo, y en todo el mundo las mujeres viven más que los hombres, aunque las más pobres viven menos tiempo, al igual que los hombres en la misma condición.

Las tasas de fecundidad están cayendo en todas partes y no solamente en los países industrializados. El SIDA está cambiando radicalmente las proyecciones demográficas para muchos países. Allí donde la enfermedad se está transmitiendo principalmente por contacto heterosexual, está aumentando el número de huérfanos, y la función social y económica de las personas mayores en los hogares se ha transformado.

La vida familiar está cambiando, y aquí los patrones emergentes también son similares en los países industrializados y en los que están en vías de desarrollo. En todo el mundo hay cada vez más niños que nacen por fuera del matrimonio y viven con uno de sus progenitores (usualmente la madre) o con parientes mujeres. Las tasas de divorcio han aumentado en muchas sociedades, lo cual deja a las mujeres muy vulnerables en la medida en que asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos, cuando ya han perdido tiempo en el mercado laboral para criarlos. Igualmente se ha producido un aumento global del número de hogares donde la mujer es cabeza de familia. Al mismo tiempo, la legislación concerniente a la custodia de los niños en casos de divorcio parece no tomar en cuenta el surgimiento de una cohorte de hombres que quieren ser padres activos y asumir la responsabilidad primordial de la crianza de los hijos.

La viudez es quizás la experiencia más común de las mujeres casadas. Chen (2000) cuenta que, en la India, más del 50% de las mujeres mayores de 50 años y más del 60% de las mayores de 60 son viudas. La viudez presenta una serie de inseguridades: la pérdida del ingreso generado por el sostén de la familia, la pérdida de activos materiales en la familia del marido fallecido, y la pérdida de estima y posición dentro del hogar.

Uno de los principales problemas sociales y económicos es que, mientras que las tasas de participación femenina en la fuerza laboral han aumentado y las de los hombres han disminuido o permanecido estables, se ha producido un cambio muy leve en el frente doméstico en términos del intercambio de funciones entre los géneros. Ciertamente, las labores domésticas pueden haber disminuido para la clase media y la clase trabajadora con la aparición de artefactos y mecanismos que ahorran el tiempo dedicado a tales menesteres, como, por ejemplo, la preparación y el procesamiento de alimentos en los supermercados. Sin embargo, no se le ha prestado suficiente atención a la trascendencia que tienen los cambios en la estructura demográfica sobre las necesidades relacionadas con el cuidado de la familia y otras tareas del hogar (véase el Recuadro 7.2), ni a lo que sucede cuando *no* se produce tal intercambio de funciones.

#### RECUADRO 7.2

##### Trabajo remunerado y no remunerado, y cuidado público y privado

Una mujer no calificada está empleada medio tiempo en los servicios de salud. Se cambió a un trabajo de media jornada para poder cuidar a su madre ya anciana, lo cual se ha traducido en menores ingresos y condiciones laborales menos seguras. Ella emplea su tiempo en el cuidado de personas mayores y luego regresa a casa a realizar la misma labor, esta vez sin remuneración. Nótese los siguientes elementos: primero, la estructura de los servicios de salud en los cuales se encuentra empleada esta mujer y los patrones de gasto en salud están determinados, al menos parcialmente, por los supuestos que se hacen sobre su trabajo no remunerado como proveedora de cuidados en el hogar; segundo, los efectos que ha tenido el recorte del gasto público en el renglón de la salud afectarán directamente su función como proveedora de cuidados; tercero, el cambio que hizo a trabajo de tiempo parcial con el fin de cuidar de su madre significa que esta última no disfruta de acceso a un esquema de pensión al alcance de su bolsillo. Finalmente, es posible que esta mujer tenga menos hijos de los que tuvo su madre, de modo que no puede esperar que exista este tipo de reciprocidad intergeneracional cuando sea ella quien necesite atención.

¿De qué modo han respondido los países a estos patrones demográficos y laborales cambiantes? Aunque existen variaciones nacionales y regionales en las tendencias en materia de prestaciones sociales, en términos muy generales se puede afirmar que los países industrializados han incumplido sus compromisos o les han puesto tope, mientras que la tendencia en materia de reestructuración se orienta a lograr que el Estado desempeñe un papel cada vez más reducido en cuanto a sus deberes para con los ciudadanos. En los países de la OCDE, sin embargo, la tendencia es a que el Estado asuma mayores responsabilidades con

las contribuciones de los empleadores, mientras que simultáneamente transfiere a los individuos mayores responsabilidades con su propio aseguramiento. Con todo, el Estado se encuentra atrapado en un compromiso a largo plazo con las personas mayores y con el cuidado de la salud. En las economías en transición, la gente se ha visto seriamente afectada por el cambio de un sistema centrado en el Estado a otro en el que rige la economía de mercado, y ha perdido muchos beneficios sociales. Por lo general, los países asiáticos han contado con muy poca protección social vinculada al trabajo y ahora están siendo presionados para que erijan esquemas de protección social y de aseguramiento, en momentos en que están siendo afectados por la recesión.

El interés en la idea de crear “redes de protección social” para las economías en desarrollo y en transición surgió en los años ochenta y noventa, estrechamente ligado al Banco Mundial, como respuesta de esa institución a las políticas de ajuste estructural. Se reconoció entonces que muchas personas pobres se verían económicamente afectadas por esas medidas y por ello se promovieron las redes de apoyo social como medio para prestar asistencia temporal a los más vulnerables. Sin embargo, las consecuencias del ajuste estructural no fueron a corto plazo ni afectaron solamente a pocas personas. El problema con la metáfora de la “red de protección social” es que presupone que poca gente caerá después de haber ascendido en la escala de la movilidad y de la seguridad, pero no considera la posibilidad de que muchos no hayan podido siquiera encontrar un peldaño seguro para comenzar el ascenso.

Globalmente ha disminuido el número de personas que tiene empleo formal con beneficios sociales, en proporción a la fuerza laboral total. Hay una tendencia concurrente hacia el empleo ocasional o por contrato, incluyendo trabajo de tiempo parcial, en el cual el acceso a los beneficios sociales es limitado o inexistente. Asimismo ha aumentado el número de personas que trabaja en entornos no regulados y a menudo peligrosos, donde las propias actividades laborales conllevan riesgos. Esta situación ha creado vulnerabilidades e inseguridades para los trabajadores actuales y tiene implicaciones para la seguridad y productividad de las futuras generaciones. Se necesita entonces un enfoque nuevo y global para la protección social de los trabajadores.

### **Marco de análisis**

No sería prudente hacer generalizaciones sobre lo que las mujeres que trabajan en el sector informal consideran como prioritario en materia de protección social. Tampoco es posible que exista una categoría homogénea de “demandas de la clase trabajadora pobre”, pues mucho

dependerá de las variaciones específicas por país, clase social y género, así como del tipo y grado de previsión social, y del acceso que a ello tengan los pobres. Por ejemplo, los servicios de salud parecen ser una de las principales prioridades, aunque no es así en aquellos países donde son gratuitos o están al alcance de la población en general. El nivel de la demanda de servicios de cuidado de los niños dependerá del grado en el que tanto las relaciones con la familia extensa como los patrones de cuidado que allí se originan permanezcan intactos. En algunos países, cuando el esposo fallece es habitual que los miembros de su familia se apropien de los activos que tanto él como su mujer construyeron a lo largo de una vida laboral. En esos casos, la amenaza a la que se enfrenta la viuda es muy concreta.

Repetimos aquí la pregunta inicial en torno de la protección social: “¿bajo qué condiciones, qué tipo de trabajadores vinculados a la economía informal (especialmente las mujeres pobres) puede acceder a qué tipo de medidas básicas de previsión, susceptibles de ser mejoradas incrementalmente en el futuro?” (Lund y Srinivas, 2000, p. 2).

Las características claves de este enfoque son:

- Reconoce el derecho a la protección social como una parte inalienable del trabajo;
- tiene como variable central los diferentes estatus laborales en un contínuum que va desde el empleo completamente formal hasta el empleo informal, con muchos grados intermedios;
- se focaliza en las mujeres pobres, pero no a expensas de los hombres;
- prevé que todos los grupos de interés desempeñen un papel en la protección social;
- aboga por los principios de equidad y redistribución.

Este enfoque permite establecer metas diferenciadas, pero concretas. Es incremental: no espera que se produzcan cambios fundamentales en los beneficios de los trabajadores en un futuro inmediato, pero parte de un compromiso con la mejora fundamental de esos beneficios a través del tiempo. A continuación se esbozan los principales componentes de este enfoque.

### **Estatus laboral**

En la economía informal, los trabajadores pueden ser clasificados de acuerdo con dos tipos de estatus laboral (Chen et al., 2002):

- 1) Trabajadores no asalariados
  - Empleadores, entre los que figuran:
    - Propietarios de empresas informales
    - Propietarios-operadores de empresas informales
  - Empleados por cuenta propia, entre los que figuran:
    - Cabezas de empresas familiares
    - Trabajadores individuales por cuenta propia
    - Miembros de familia que trabajan sin remuneración
  
- 2) Trabajadores asalariados, entre los que figuran:
  - Empleados de empresas informales
  - Empleadas del servicio doméstico
  - Trabajadores ocasionales sin un empleador fijo
  - Trabajadores domiciliarios (también llamados trabajadores industriales fuera de planta)
  - Trabajadores temporales y de tiempo parcial
  - Trabajadores no registrados

La clasificación anterior da lugar a un contínuum del estatus laboral: desde el trabajo no remunerado en un extremo, hasta el empleo formal en el otro. En este último hay un contrato claro y transparente, expectativa de continuidad en el empleo, normas sujetas a supervisión, mecanismos externos de apelación y acceso a un “salario social”. En medio de los dos extremos hay una gran variedad de estatus con claras diferencias entre los diversos sectores industriales en términos de las tendencias en el empleo formal e informal y de las formas de tercerización. (Más adelante se discutirá la utilidad de integrar un enfoque de cadenas productivas al análisis de la protección social).

### **Un enfoque de género sobre riesgos y vulnerabilidades**

El análisis de las distintas clases de riesgos ayuda a entender las formas particulares de vulnerabilidad a las que se enfrenta cada individuo o grupo específico, o la sociedad como tal. El análisis de riesgos ha sido adaptado rápidamente como el marco conceptual básico de la protección social. Por ejemplo, el Banco Mundial ha privilegiado el enfoque de gestión de riesgo social para tratar el tema de la protección (Holzmann y Jorgensen, 2001).

El análisis de riesgos constituye un rasgo central en el desarrollo del marco de WIEGO, aunque en su caso se encuentra cimentado en la comprensión de las relaciones de género y se acepta con algunas salvedades que se mencionan más adelante. Ya se ha visto cómo los hombres



y las mujeres ocupan diferentes posiciones en la economía informal. Ellas, especialmente las más pobres, se enfrentan a vulnerabilidades, obstáculos y riesgos específicos. En primer lugar, deben combinar sus funciones productivas y reproductivas. En segundo lugar, los cuidados que prestan en el hogar a aquellos miembros enfermos, frágiles y ancianos sostienen o subsidian la prestación formal de servicios de salud y bienestar. Al mismo tiempo, sin embargo, su productividad y su empleo, así como sus prospectos profesionales, sufren las limitaciones emanadas de las exigencias reproductivas.

En tercer lugar, existen vulnerabilidades y riesgos diferentes para niños y niñas, y para hombres y mujeres, que están asociados con las diferentes etapas del ciclo de vida. Aquí nos preocupa especialmente ese círculo vicioso en que se encuentra atrapada la niña cuyas posibilidades de asistir a la escuela son menores y está más propensa a vincularse al trabajo infantil; y también la mujer joven que padece los riesgos que la maternidad impone a su salud y a su seguridad laboral, lleva la doble carga productiva/reproductiva hasta la edad mediana (lo cual permite que el hombre se vincule al trabajo remunerado y avance), y luego tiene que afrontar los riesgos sociales y económicos asociados con la viudez.

En cuarto lugar, los niños varones y los hombres adultos también enfrentan riesgos particulares. En la mayoría de las sociedades, el estatus y la identidad del hombre –base de su “masculinidad”– están estrechamente ligados con el concepto del “trabajo” y de “generar ingreso”. El empleo errático e incierto, así como el creciente desempleo, disminuye su estatus. Además, ellos están expuestos a peligros físicos y de salud, y al trabajo pesado en ciertas industrias que tienden a emplear principalmente hombres.

En los países afectados por la epidemia de VIH/SIDA, un análisis de género y de ciclo de vida de los riesgos creados por la epidemia ayuda a evaluar las necesidades que surgirán en materia de protección social y de supervivencia del hogar frente a una calamidad semejante. La seguridad del hogar se ve afectada por varias razones, entre las cuales destacamos las más obvias:

- La pérdida de seguridad del ingreso para atender la enfermedad, que afecta tanto a quienes trabajan como a quienes tienen responsabilidades relacionadas con el suministro de cuidados (es decir, tanto a los infectados como a los afectados);
- las exigencias cambiantes para los niños y ancianos, en la medida en que se espera que asuman mayores responsabilidades domésticas y económicas;

- la utilización de los ahorros familiares para cubrir los gastos de salud y funerarios;
- el efecto de la enfermedad y la muerte de los adultos en la educación de los niños;
- el aumento relativo del número de viudos; y
- la cantidad de “tiempo comunitario” que absorben los funerales.

El valor del análisis de riesgo es evidente, aunque también se debe tener cuidado de no sobrestimar su utilidad cuando se aplica a los trabajadores de la economía informal o con el fin de entender cuáles son los senderos que permitirán que tanto estos últimos como los vinculados a la economía formal salgan de la pobreza. Ser pobre es un asunto arriesgado. Existen sofisticadas tipologías del riesgo a través de las cuales se diferencia si se trata de riesgos repetidos o producto del azar, si afectan a individuos o a comunidades completas en un momento dado. Estas diferencias tan sutiles parecen superfluas si se considera que, en el caso de una persona pobre, la situación de pobreza entraña una serie de riesgos que están interconectados y combinados: “el deterioro del ingreso conduce al deterioro de la salud, que a su vez conduce al deterioro del ingreso, pero también a que aumenten las posibilidades de que uno pierda su empleo o de que sea víctima de una enfermedad causada por inundaciones” (Lund y Srinivas, 2000, p. 48).

Por un lado, la aplicación del análisis de riesgo y de la ciencia actuarial a las microempresas más pobres tiene un aspecto positivo: integra a los trabajadores pobres al análisis económico. Sin embargo, también tiene dos aspectos negativos. El primero es que la utilización de este tipo de discurso técnico puede llevar a olvidar que en realidad existe una diferencia entre los “portafolios” de activos de los ricos y los de los pobres, diferencia que se manifiesta no sólo en términos de calidad y cantidad sino también de la comprensión de los riesgos. El segundo es que centrarse en el análisis de riesgo sobre los pobres puede distraer la atención de la relación entre los ricos y los pobres, así como de las formas en que la globalización parece estar acentuando las desigualdades. Existe una tendencia poco afortunada a esperar que los pobres carguen con la mayor parte de la responsabilidad de asegurarse a sí mismos contra los riesgos, mientras que el Estado y los empleadores incumplen sus compromisos previos.

### **Análisis del entorno normativo estatal e institucional**

Nociones como “governabilidad”, “regímenes normativos” y “esquemas institucionales” impregnan el discurso contemporáneo sobre el desarrollo

y son comúnmente abordadas en el ámbito del gobierno o de las empresas. Con el fin de entender los mecanismos de acceso o exclusión de los trabajadores informales a la protección social se debe mirar tanto el entorno gubernamental como el empresarial y la interacción que existe entre los dos.

Comenzando con el gobierno, es necesario entender qué tipo de políticas existen en cada país con respecto al desarrollo de empresas pequeñas y cuáles son las responsabilidades relativas de los diferentes niveles de gobierno (nacional, provincial o local) en la definición de políticas macroeconómicas, de desarrollo económico y referidas al estatus y condiciones del trabajo informal. Las políticas macroeconómicas ayudarán a moldear las políticas del mercado laboral, que a su vez afectarán las condiciones de los trabajadores informales. Independientemente de si trabajan en su domicilio o en la calle, las condiciones de los trabajadores informales están determinadas fundamentalmente por las políticas, normas y distribución de recursos a cargo de las administraciones locales.

Por lo tanto, no basta con analizar las políticas del nivel nacional. En asuntos de gobernabilidad, las decisiones de las administraciones locales pueden tener un impacto mucho mayor sobre los trabajadores informales que las decisiones del orden nacional, independientemente de si existen o no políticas de alcance nacional. Al mismo tiempo, las alianzas supranacionales de países (por ejemplo, regionales o internacionales) pueden restar valor o ejercer influencia sobre la autonomía de los Estados-nación independientes y desempeñar un papel cada vez más prominente en lo que se refiere a configurar las políticas sociales en el ámbito nacional (Deacon et al., 1997; Mishra, 1999).

### **Análisis de los regímenes que regulan el mercado laboral**

Según algunas definiciones, una de las características determinantes de la economía informal es que no se encuentra regulada (ni las condiciones de quienes trabajan en ella ni las empresas en las cuales trabajan). Sin embargo, casi todos los trabajadores informales están vinculados a cadenas de producción y distribución, de modo que no existe un punto único y fijo donde termine la regulación formal y comience la informalidad. En realidad, es precisamente esta interfaz la que constituye el núcleo de las luchas en torno a las condiciones laborales y la flexibilidad salarial. Es aquí donde se puede utilizar un análisis de cadena de valor mundial, con el fin de entender más concretamente la manera en que los trabajadores informales o bien están excluidos o logran acceso a medidas específicas de protección social.

Las propias industrias y sectores tienen diferentes directrices que rigen la protección social. En cada sector –prendas de vestir, tecnologías de información, agricultura– existe una cadena de actividad: desde el diseño y producción del bien (o producción del servicio), hasta su distribución y consumo final. Las cadenas pueden ser cortas o largas; es posible que una abarque todo un país o que se extienda a varios países. Los trabajadores tienen diferentes condiciones contractuales en distintos puntos de la cadena, y quizás ni siquiera sepan quién es el empleador o el propietario. A medida que el trabajo está cada vez menos bajo el eje de la normativa laboral, aumentan las condiciones laborales que se encuentran determinadas por aquellas reglas, normas y prácticas –formales e informales– que rigen la producción en un sector o industria particular. Como ya se ha señalado, existe una tendencia mundial a que las normas del trabajo formal sean reemplazadas por normas comerciales de contratación (Theron y Godfrey, 2000, p. 54).

El análisis sectorial ayuda a hacer más visible tanto al propietario/empleador como el papel que desempeña el intermediario laboral. Esto nos acerca un paso más a hacer estimaciones sobre las satisfacciones y vulnerabilidades tanto de uno como de otro, y, por consiguiente, estimaciones sobre cuánto espacio hay para que se logre una mayor protección de los trabajadores contra los riesgos a que se encuentran expuestos.

### **Organización y representación de los trabajadores informales**

En algunos países, los gobiernos han tomado la iniciativa de ampliar la protección social a los trabajadores informales. Un ejemplo regional digno de mencionar es el de Costa Rica, país que introdujo un sistema de contribuciones voluntarias para seguros de salud y jubilación por parte de los trabajadores asalariados informales e independientes. Por lo general, sin embargo, la protección social de los trabajadores informales es el resultado de su organización y representación en plataformas de política (Jhabvala y Subrahmanya, 2000). Un componente importante de este marco general tiene que ver con el grado de representación directa de los intereses de las asociaciones de trabajadores informales en las estructuras normativas y de gobernabilidad nacionales y locales.

Más aún, el que un país permita la existencia de una fuerte actividad de la sociedad civil influye en la existencia de protección social para los trabajadores informales. Muchos de los esquemas más innovadores de protección social han sido lanzados con aportes de las organizaciones comunitarias y no gubernamentales (locales, nacionales e internacionales); la promoción activa de este tipo de actividades por parte del gobierno marca la diferencia.

## Dos estudios de casos sobre protección social para trabajadores informales

El marco WIEGO busca aprender de las enseñanzas que otros han extraído de sus propias experiencias, a veces por la vía dolorosa. Se sabe que es sumamente difícil alcanzar las dos metas paralelas de llegar a los más pobres y lograr la sostenibilidad financiera, lo que ya se ha tratado de hacer mediante varios esquemas. La focalización puede resultar costosa, mientras que usar mecanismos de selección puede ser problemático. También se sabe que se necesitan estrategias especiales para incluir a los más pobres, a las mujeres y a otros grupos vulnerables, aunque esas mismas estrategias pueden ser costosas e ir en contra de la independencia financiera a corto plazo.

A través de dos estudios de caso (véanse los Recuadros 7.3 y 7.4) se ilustran formas distintas en que trabajadores y empresas informales logran apoyo –directo o indirecto–, ya sea porque se lo proponen o como producto de una feliz coincidencia.<sup>2</sup> El primero proviene de la

### RECUADRO 7.3

#### Esquema de Seguridad Social Integrada de SEWA

Más del 90% de los trabajadores de la India se encuentra vinculado a la economía informal y cuenta con muy poca seguridad social amparada por la ley. SEWA es un sindicato legalmente reconocido que tiene más de 200.000 afiliadas, entre las cuales figuran vendedoras ambulantes y comerciantes, trabajadoras domiciliarias y jornaleras. En la actualidad, el Esquema de Seguridad Social Integrada de SEWA, a través del cual se aseguraron más de 32.000 trabajadoras en 2001, es el modelo contributivo más grande de trabajadores informales de la India.

Entre los componentes del esquema figuran seguro de salud, seguro de vida y seguro de activos. El desarrollo de este paquete ha sido impulsado por las demandas de las trabajadoras. El modelo cuenta con financiación tripartita: los aportes de las trabajadoras, una contribución subsidiada del Ministerio de Trabajo a través de Life Insurance Corporation of India y los intereses provenientes de una donación de la agencia de desarrollo alemana GTZ. Lo anterior emula la estructura contributiva tripartita (trabajadores, empleadores y gobierno) que se encuentra en los modelos formales de seguridad social. Las afiliadas a SEWA desempeñan un papel fundamental en la gestión y administración de la iniciativa.

SEWA está demostrando que es posible dotar a las trabajadoras informales de seguridad social, que éstas se encuentran dispuestas a pagar montos cada vez mayores por sus primas, siempre y cuando el servicio esté bien diseñado y responda a sus necesidades, y que los esfuerzos colaborativos que logran escala funcionen. El terremoto de 2001 que sacudió a Gujarat impulsó fuertemente el aumento de la membresía de este esquema de seguridad social.

*Fuente:* Resumido de Lund y Srinivas (2000, pp. 132-135).

<sup>2</sup> Se trata de dos de los siete estudios de caso desarrollados para WIEGO y OIT-STEP en Lund y Srinivas (2000).

**RECUADRO 7.4****La Pensión de Vejez Sudafricana**

Con una población de 45 millones de habitantes, Sudáfrica cuenta con un sólido régimen privado de pensiones. Es una sociedad enormemente desigual donde mucha gente pobre no puede darse el lujo de hacer aportes privados para su jubilación y, con todo, existe un esquema adicional de asistencia social que da a las personas mayores (mujeres a partir de los 60 años y hombres a partir de los 65) una transferencia mensual en efectivo proveniente de los ingresos generales de la nación. Este beneficio, que llega a más del 80% de todas las personas mayores pobres (cerca de 1,5 millones de individuos), exhibe características interesantes: cubre a muchas más mujeres que a hombres (ellas además reciben el beneficio más temprano, viven más tiempo y se supone que lo invierten mejor), llega a las áreas rurales y ayuda a aliviar la pobreza en los hogares de tres generaciones donde por lo general habita la gente mayor, pues entra a formar parte de los ingresos generales de la unidad familiar.

La pensión constituye una fuente vital de seguridad para el hogar y cumple un papel en la promoción de las pequeñas empresas. Tiene el efecto de suavizar el ingreso familiar; se invierte en renglones “sociales” como la educación de los niños y el transporte hacia los servicios de salud; y se usa para adquirir insumos agrícolas y desarrollar pequeños negocios. Existen varios signos que señalan su importancia en las economías local y rural: empresas destacadas de contratación/adquisición han cambiado sus fechas de recaudo para que coincidieran con los días del pago de pensiones, mientras que clientes de entidades microfinancieras han solicitado que exista coordinación entre las fechas del pago de pensiones y el pago de las amortizaciones de los micropréstamos.

*Fuente:* Resumido de Lund y Srinivas (2000, pp. 138-141).

Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés), en la India, e ilustra un modelo que surge de las demandas de las trabajadoras informales y elaborado a su medida. El segundo es un esquema de asistencia estatal para personas mayores pobres en Sudáfrica, a través del cual se muestra cómo las empresas informales se pueden beneficiar de un modelo diseñado con otro propósito: aliviar la pobreza de las personas mayores. Existe un parecido muy cercano entre los resultados de este programa de asistencia social de Sudáfrica y el de previdencia rural de Brasil que se discute en el capítulo de Barrientos.

Estas dos formas de previsión social dejan varias enseñanzas interesantes –y en algunos casos sorprendentes– para quienes buscan diseñar esquemas de protección social. En primer lugar, uno de los problemas más comunes en muchos de estos modelos (en realidad en muchos proyectos de desarrollo realizados por organizaciones no gubernamentales o comunitarias) es la dificultad de focalizarlos en la mujer. Más aún, teniendo en cuenta que las mujeres por lo general constituyen mayoría y pueden ser más pobres, no están proporcionalmente representadas en posiciones de liderazgo ni tienen voz en asuntos vitales de política e implementación. Estos dos esquemas, sin embargo, han logrado lle-

gar a la mujer: el de SEWA por decisión y diseño, y el sudafricano por “accidente” y como resultado de una combinación coincidental del diseño del programa (las mujeres retiran su pensión a una edad más temprana que los hombres) con un hecho demográfico (ellas viven más tiempo).

En segundo lugar, un problema común a muchas intervenciones de desarrollo es que después de varios y costosos años de intentar establecer un programa, no logran ampliar su escala, es decir, no llegan a una cantidad significativa de personas. SEWA y su programa de seguro social sí han logrado escala, lo cual ha sido posible después de varios años de trabajo organizativo. SEWA comenzó en 1972 y el esquema de aseguramiento se benefició de un proceso iterativo durante esos años de aprendizaje, organización, reflexión sobre enseñanzas y cambio. En esto se diferencia fundamentalmente de muchos modelos piloto o experimentales a corto plazo y sometidos a las agendas cambiantes de los donantes. Surge entonces una pregunta clave: ¿hasta qué punto es posible emular la experiencia de SEWA? O mejor: ¿qué partes de SEWA son reproducibles, bajo qué condiciones y por qué? La organización ha iniciado un programa de investigación de tres años para dar respuesta a estas inquietudes. En el caso sudafricano, se puede decir que el Estado es la única entidad con la capacidad de llegar directamente a tantos hogares.

En tercer lugar, el marco de WIEGO aboga por que los empleadores desempeñen un papel más significativo en la protección social. Actualmente, en ninguno de los dos programas se responsabiliza a los empleadores. En el esquema de seguro social de SEWA, la GTZ alemana sustituye a los empleadores en lo que podría asimilarse a un típico programa tripartito entre trabajadores, empleadores y Estado. Sin embargo, hay otros aspectos en los que SEWA se ha centrado verdaderamente en la responsabilidad de los empleadores: se han cuestionado los contratos de trabajo y se han hecho avances en ese sentido. En Sudáfrica, el Estado tiene que compensar —o ha decidido hacerlo— a la gente por el hecho de que durante varias décadas, quienes trabajaron durante toda su vida no pudieron participar en esquemas contributivos de jubilación. Millones de hombres (generalmente de raza negra) trabajaron con contratos que específicamente les negaban acceso a la previsión social o por salarios tan bajos que sus aportes eran mínimos y sus beneficios se agotaban rápidamente, de modo que se volcaron hacia el Estado como “seguridad” de última instancia.

En cuarto lugar, los ejemplos muestran que es conceptual y programáticamente difícil diferenciar entre seguridad básica y seguridad social, y entre protección social y promoción del empresariado. Lo que

la mayoría de la gente pobre necesita y quiere es la forma más primordial de seguridad laboral: la oportunidad de desempeñar un trabajo que le proporcione seguridad básica y un mejor futuro para sus hijos. La intención fundamental de SEWA es proteger contra la pérdida de activos, de modo que las mujeres puedan continuar trabajando aseguradas contra lo que inicialmente podría parecer un pequeño incidente (fracturarse un brazo o el robo de la máquina de coser), pero que a la postre tiene graves implicaciones para la continuidad del flujo de ingresos. La mujer no puede perder el empleo simplemente porque esté embarazada, o porque afilie a un nuevo miembro de la familia al servicio de salud, o porque tenga que atender los problemas de salud de los suyos en el hogar; como tampoco puede perder sus pequeños ahorros –acumulados con tanta dificultad– cada vez que se presenta una crisis.

La Pensión de Vejez Sudafricana pone en evidencia que la diferencia que comúnmente se establece entre “apoyo a la promoción del empresario” y “limosnas de bienestar” es espuria. Hemos visto cómo los recursos que se asignan para un cierto propósito se utilizan para otros, y en este caso particular cómo el gasto social en pensiones tiene efectos directos sobre el apoyo a las empresas (Ardington y Lund, 1995). En Brasil, la *previdencia rural*, un programa de pensiones y discapacidad no contributivo destinado a los pobres de las áreas rurales, parece tener objetivos similares. En el Capítulo 8 de este libro, Armando Barrientos hace referencia a un estudio de Delgado y Cardoso (2000) que muestra resultados similares: el beneficio mensual ha ayudado a los hogares a pasar de la agricultura de subsistencia a la producción familiar sostenible; entre tanto, Carvalho (2000) ha establecido que en los hogares beneficiados con el programa, la matrícula escolar de los niños ha aumentado. Barrientos concluye: “En el contexto de cambio estructural y liberalización del sector agrícola en Brasil, los beneficios pensionales y de discapacidad se han convertido en un instrumento esencial de apoyo al desarrollo rural y la política agrícola”.

En el mismo sentido, el recuento histórico y político que hace Christian Oberlander sobre la ampliación del modelo japonés de seguro de salud hasta cubrir a todos los trabajadores –con énfasis especial en los trabajadores informales y en los más pobres–, demuestra la eficacia económica de la asistencia social del Estado (Oberlander, 1999).

Por último, *en todo el mundo, las industrias aseguradoras y los esquemas de pensión son vulnerables a los sucesos imprevistos y se ven afectados por ellos, independientemente de cuán sofisticado sea el análisis actuarial*. Lo mismo sucede con nuestros dos ejemplos. En Sudáfrica, la epidemia de VIH/SIDA –uno de cada cinco adultos se ha contagiado– está te-



niendo un efecto verdaderamente dramático y profundo en todas las facetas de la vida económica y social del país. La magnitud es tal que el papel de los abuelos y los niños está cambiando, en la medida en que la generación intermedia de adultos sexualmente activos es la más afectada por la epidemia. La función que cumple la Pensión de Vejez Sudafricana como mecanismo de alivio general de la pobreza será cada vez más importante con el paso del tiempo.

En el caso de la India, el terremoto que sacudió a Gujarat en 2001 afectó literalmente a miles de miembros de SEWA, sus hogares y sus poblados, y la tarea de reconstrucción ha sido enorme. A las pocas horas de haberse presentado el siniestro, SEWA se dio a la tarea de contabilizar las pérdidas mediante una evaluación del alcance del desastre y definió qué se necesitaría tanto para la sobrevivencia inmediata de la gente como para la reconstrucción a largo plazo. Los donantes de SEWA sabían que las contribuciones serían focalizadas, bien gastadas y estarían bajo el control de los propios miembros de la organización. Lo anterior está en sintonía con el enfoque presentado por Mihir Bhatt para la mitigación de desastres. Desde su perspectiva integradora sobre mitigación de desastres y seguridad social, Bhatt sostiene que: "... los desastres son problemas de desarrollo no resueltos, y sus víctimas, aquella población destinataria de la seguridad social a la cual no le ha llegado" (Bhatt, 2000, p. 176). El autor recalca que el rasgo principal de este enfoque es precisamente la necesidad de hacer esfuerzos para "apoyar y fortalecer las medidas que las víctimas están tomando por su propia cuenta", en vez de diseñar nuevos esquemas de seguridad social (p. 179).

### **Áreas del marco que requieren un mayor desarrollo**

El Marco de Protección Social de WIEGO intenta construir un modelo que rompa con la dicotomía de la clasificación "Norte/Sur", "desarrollado/en desarrollo", "formal/informal". Sin embargo, queda aún trabajo pendiente en lo que se refiere a identificar las semejanzas y diferencias en cuanto a las vulnerabilidades que padecen los trabajadores en países con diferentes situaciones económicas. A este respecto vale la pena hacer las consideraciones que aparecen a continuación.

### **Cómo tratar la clasificación "formal/informal"**

En consonancia con la tendencia internacional, este enfoque se aparta del término "sector informal" para poder apreciar la totalidad de la actividad económica como un contínuum donde hay un extremo más formal y otro menos formal. Desde el punto de vista de la promoción de las empresas más pequeñas, el uso del término "sector" para distin-

guir lo formal de lo informal traza una línea divisoria exactamente en el punto donde se podría ver la posibilidad de promover los vínculos entre operadores formales e informales.

Sin embargo, hablar de un contínuum no significa necesariamente que el dualismo haya desaparecido. Tanto por razones teóricas como prácticas existe una diferencia entre una persona que tiene un contrato formal con expectativas y condiciones de servicio claras, y una persona que está empleada de manera irregular (quizás por temporadas) y sin contrato por escrito. Desde el punto de vista del trabajador, lo anterior marca toda la diferencia en términos de seguridad de ingresos y acceso a otras prestaciones; desde el punto de vista del empleador, cada paso a lo largo de la cadena de bienes tiene distintas implicaciones en lo que se refiere a preservar la ventaja competitiva relacionada con los costos laborales y la responsabilidad de la empresa para con los trabajadores.

Es posible entonces que la primera tarea sea evitar que se siga utilizando el término “sector”, para luego tomar conciencia de que distintos grupos de interés utilizarán los conceptos de formalidad e informalidad en variados contextos y para propósitos diferentes. En Durban, Sudáfrica, en una reunión consultiva convocada por el gobierno local se hicieron presentes más de 1.000 comerciantes para discutir aspectos relacionados con el surgimiento de una política en torno al comercio informal. Los dirigentes del sector comercio se rehusaron a ser llamados “trabajadores informales”: “¿por qué se nos desprecia de esta manera? ¡Somos trabajadores como todos los demás!”. Sin embargo, esos mismos dirigentes, en otro tipo de reunión, fueron muy específicos sobre las condiciones bajo las cuales estarían dispuestos a someterse (de hecho, nuevamente) a un procedimiento de registro y expedición de licencias, en otras palabras, a un proceso de regulación, y a tomar distancia de la definición de “trabajadores informales”. Estos mismos individuos, en entrevistas personales, no tuvieron problema alguno en enunciar los beneficios de ser “invisibles”. Según ellos, no se trataba de evitar pagar las tarifas de los trámites de registro y obtención de licencia de funcionamiento per se (las consideraban justas e incluso bajas); objetaban más bien la cantidad de tiempo que les iba a tomar todo el trámite burocrático, tiempo que representa un costo de oportunidad material en términos de la pérdida potencial de ingreso.

### **Fortalezas y límites del enfoque sectorial o de cadena de producción**

Otra manera de entender la complejidad y la dinámica del cambiante mundo del trabajo es a través de un análisis global de cadenas de valor,

aunque esta vez usando una versión en la cual la atención se centre en la situación de los trabajadores y en el apoyo a su desarrollo. La ventaja de utilizar un enfoque sectorial para el tema de la protección social de los trabajadores informales es que se centra en las personas en su calidad de trabajadores y no en su condición de “excluidos” o de “mujeres pobres” o de “marginados”. Asimismo reconoce que tanto quienes trabajan en su domicilio, a destajo, en la fabricación de prendas de vestir, como quienes venden ropa de segunda mano en un puesto callejero, forman parte integral de la cadena de prendas de vestir. Más aún, el análisis sectorial puede constituirse en una herramienta para entender con mayor precisión la dinámica de los vínculos entre los extremos formal e informal de la economía.

Existe la limitación de que hay personas que no caben fácilmente en un solo “sector”, y hay otras que trabajan en más de uno a la vez. El alcance del análisis sectorial dependerá del propósito de cada estudio particular y siempre se debe combinar con un análisis del sitio de trabajo, así como de la relación entre opciones laborales y responsabilidades domésticas. El análisis de la cadena de valor o de la cadena de bienes debe prestar atención al contexto socioeconómico en el que ocurre el trabajo y a las relaciones patriarcales que moldean tanto las oportunidades como las limitaciones de hombres y de mujeres.

### **Uso apropiado de una lente de género**

El género es un elemento importante del marco global aquí utilizado, aunque es imprescindible señalar dos peligros potenciales con enfoques de este tipo. El primero surge cuando el “análisis de género” se ve simplemente como “algo que tiene que ver con la mujer” o equivalente a “contar mujeres”. El segundo problema, relacionado con el anterior, surge cuando no se entiende la relación entre el hombre y la mujer en el hogar y/o en el trabajo. Por ejemplo, cuando se analiza el acceso de la mujer a la protección social, podríamos simplemente contabilizar la proporción de hombres y mujeres afectados por discapacidades originadas en el trabajo. Sin embargo, con ello no se lograría discernir que una esposa que trabaja por cuenta propia en la economía informal no tiene beneficios para su discapacidad a través del salario social de su esposo (aunque sí es posible que tenga acceso a seguro de salud a través de ese salario social).

Más aún, se deben entender las diversas formas en que la mujer se puede beneficiar de los rendimientos materiales de su trabajo, es decir, establecer hasta qué punto tiene poder discrecional sobre ellos en el hogar y/o hasta qué punto depende más del ingreso de su marido para

su seguridad. Del mismo modo, es importante ver qué tipo de soluciones pueden encontrar las trabajadoras para el cuidado de los hijos; esto sin dejar de apreciar los beneficios que muchas mujeres encuentran en poder trabajar en el hogar, incluso con una remuneración baja, con el fin de combinar el trabajo pago con el cuidado de los hijos.

Cuando no se hace de manera adecuada, el análisis de género puede contribuir a acentuar la marginación de la mujer.

### **La necesidad de contar con mejores clasificaciones**

El hecho de que cada vez haya mayor conocimiento sobre la magnitud e importancia de la economía informal se debe en parte a la mejora reciente en la recopilación de estadísticas sobre diferentes tipos de actividades económicas informales (véase, por ejemplo, Charmes, 1998; OIT, 2002). Ciertamente siempre habrá problemas de definición en cuanto a lo que constituye “trabajo” y “empleo”, “desempleo”, “trabajo de tiempo parcial” y aquel realizado por los miembros de la familia con el cual se espera contar, pero al que no se le asigna un salario específico. En verdad siempre surgirán problemas cuando se les pregunte a los miembros de una familia donde hay trabajadores emigrantes cuánto ganan éstos, o cuando se indague por el tipo de beneficios que recibe el miembro de la familia como parte del empleo del emigrado. No obstante, el hecho de que las preguntas apunten deliberadamente a buscar lo informal marca la diferencia. A continuación se esbozan varios aspectos específicos de la clasificación, relativamente fáciles de definir y que ayudan a estimar la magnitud y contribución de la actividad económica informal, y del acceso a la protección social.

Primero, *sitio de trabajo*: muchos trabajadores informales desempeñan sus oficios en sus propios domicilios o en los de otros, o en espacios públicos como calles y parques. Por eso se debe prestar atención –y así sucede por lo general– al sitio de trabajo. Así que después de formular la pregunta típica relacionada con el empleo “¿a qué se dedica Fulano?”, se puede hacer una más simple: “¿en qué lugar desempeña su actividad?”. Esta última pregunta en particular permite que el trabajo domiciliario o el que se realiza en la calle se vuelva inmediatamente visible y sea contabilizado. El sitio de trabajo es importante en el estudio de la protección social porque los diversos espacios laborales conllevan distintos tipos de vulnerabilidades y riesgos. Por ejemplo, un trabajador que hace su oficio en la calle puede ser más vulnerable a los efectos del clima y al riesgo de que las autoridades locales le confisquen sus activos, que un trabajador que realiza su labor en su domicilio.

Segundo, *trabajo doméstico y del agro*: distintos países clasifican el trabajo doméstico y el trabajo del agro en forma diferente, bien sea como trabajo formal o informal. Cada país tiene sus razones (o prácticas heredadas) para que así sea. Ambos son sectores que emplean a una gran cantidad de mujeres y de personas pobres. Para los trabajadores domésticos, las vulnerabilidades provienen de las condiciones de aislamiento en que realizan sus oficios; los trabajadores agrícolas, por su parte, están expuestos a vulnerabilidades particulares derivadas de la estacionalidad del trabajo, equipos peligrosos y relaciones feudales. Para efectos de protección social y diagnóstico de riesgos, no es fundamental establecer si estas categorías se clasifican en empleo formal o informal (Valodia, 2000). Lo que realmente importa es que se las caracterice en forma independiente, de manera que se las pueda estimar y analizar por separado.

Tercero, *múltiples actividades laborales*: el ejemplo descrito sobre Shiviben Aiyer en la India (Recuadro 7.1) mostró cómo una persona puede hacer varios tipos de trabajo en un mismo día (excluyendo trabajo doméstico y suministro de cuidado no remunerado en el hogar). Este es un aspecto difícil de captar en los estudios habituales y parece que no existe una manera sencilla de abordar el problema. Las encuestas de series de uso del tiempo, a través de las cuales se le solicita a la gente que registre el uso real de su tiempo en incrementos de media hora, por ejemplo, puede ayudarnos a entender la naturaleza de sus actividades. La misma persona realiza diferentes tipos de trabajo, en diversas condiciones laborales, durante un día o un mes; asimismo, algunas personas (especialmente las mujeres) desarrollan múltiples tareas simultáneas cuando, por ejemplo, cosen partes de prendas de vestir a destajo, cuidan a sus hijos y preparan los alimentos de la familia.

Cuarto, *acceso a protección social*: uno de los rasgos de la investigación sobre seguridad social es que los diferentes investigadores se concentran o bien en los pilares públicos de la previsión, o bien en los privados. Así que distintas personas conocen partes diferentes del panorama, lo cual impide que se vea el todo. Esto afecta especialmente la posibilidad de determinar quiénes están cayendo por entre las rendijas que hay entre los pilares público y privado. Se necesita contar con estadísticas confiables sobre quién obtiene acceso a qué tipo de beneficios, bajo qué condiciones y por cuánto tiempo. ¿Logran las mujeres ese acceso en su calidad de trabajadoras? ¿Cuántas mujeres que no tienen empleo formal (y sus dependientes) tienen acceso a beneficios a través del de sus cónyuges? ¿Qué implicaciones tienen para las mujeres y los niños los patrones cambiantes de la participación en diferentes tipos de empleo masculino?

Un problema común que persiste en muchas de las encuestas tiene que ver con el hecho de solicitarle a un miembro de la unidad familiar (normalmente conocido como “la fuente informada del hogar”) que indique los beneficios sociales recibidos por otro miembro del hogar. Se trata por lo general de una mujer que está informando sobre las condiciones de trabajo del hombre ausente. Si bien es posible que ella pueda suministrar información sobre muchos otros aspectos, no se puede esperar que esté bien informada sobre beneficios sociales tales como plan de jubilación, vacaciones, subsidio de transporte y así sucesivamente. Quizás sepa con exactitud cuánto recibe de su cónyuge para los gastos del hogar, pero es igualmente probable que no sepa nada sobre el dinero que no llega al hogar. A medida que el mercado laboral se caracterice cada día más por la informalidad, el problema con las encuestas de hogar continuará profundizándose.

## Conclusiones

¿Será posible lograr una mejor protección social para los trabajadores informales en el actual entorno macroeconómico internacional? Muchos dirían que se trata sólo de un sueño. Sin embargo, tampoco es necesario caer en la trampa del “fatalismo” en materia de políticas, es decir, creer que las opciones macroeconómicas están “dadas” y que no hay espacio para maniobrar en el área de la previsión social (Alber y Standing, 2000). El marco presentado en este capítulo muestra el camino para identificar puntos específicos de entrada en el terreno de las políticas.

El Programa de Protección Social de WIEGO promoverá los estudios comparativos entre países, fundamentalmente a través de la creación de redes de investigación en América Latina y Asia. Se espera que el trabajo analítico conduzca directamente a entender mejor las intervenciones estratégicas que se pueden llevar a cabo para mejorar la protección social de los trabajadores informales. Consideramos que es importante comenzar con un marco coherente, que necesita ser continuado por el nuevo trabajo empírico realizado en los países y regiones. El índice de derechos adquiridos de maternidad que se presenta en el capítulo de Armando Barrientos es un buen ejemplo para ilustrar el desarrollo de herramientas de análisis comparativo.

El enfoque de WIEGO se nutre de lo mejor que tienen para ofrecer las organizaciones de trabajadores informales, y espera ser útil para los diferentes grupos de interés, incluyendo empleadores, sindicatos organizados, gobiernos y para los propios trabajadores informales. Por ello

existe la necesidad imperiosa de que se adopte como punto de partida el hecho de que los trabajadores vinculados a la economía informal son verdaderos trabajadores, muchos de los cuales trabajan en pequeñas empresas. Asimismo es necesario reconocer los aportes cambiantes de la mujer y sus necesidades específicas de protección social. Entre los pasos que se deben dar para avanzar en este proceso figura la necesidad de aceptar la naturaleza cambiante del trabajo, así como de estimar y reconocer la labor no remunerada del suministro de cuidados, principalmente a cargo de las mujeres.

Actualmente hay un agitado debate en torno del tema de la “voz”, que en lo fundamental se refiere a la manera de articular y representar los intereses de ciertos grupos. La otra cara de la moneda de la voz es, por supuesto, la de los oídos para escucharla. Sólo si se adopta un enfoque institucional se puede ver la importancia de prestar atención a la presencia continua de esa voz: ¿De qué modo están representados los intereses de los trabajadores en diferentes plataformas de política? ¿Cuál es la penalización para aquellos grupos dominantes que no hacen su parte o incumplen los acuerdos?

Por último, el énfasis que actualmente se hace en la gestión de riesgos se debe fortalecer a través de un programa con fines redistributivos y de una estrategia encaminada a reasignar recursos. Sin esto, será tan inútil para los pobres y para atacar la desigualdad global, como todo el enfoque en programas de medición y monitoreo de la pobreza que no cuenta con políticas ni intervenciones que real y sustancialmente ataquen las causas de la pobreza y los patrones y procesos de la inequidad.

## Referencias

- Alber, J. y Standing, G. 2000. “Social Dumping, Catch-up or Convergence: Europe in a Comparative Global Context”. *Journal of European Social Policy*. 10 (2): 99-119.
- Ardington, E. y Lund, F. 1995. “Pensions and Development: Social Security as Complementary to Programs of Reconstruction and Development”. *Development Southern Africa*. 12 (4): 557-577.
- Bangasser, P. 2000. *The ILO and the Informal Sector: An Institutional History*. Employment Paper 2000/9. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Barrientos, S. 1997. “The Hidden Ingredient: Female Labour in Chilean Fruit Exports”. *Bulletin of Latin American Research*. 16 (1): 71-82.

- Bhatt, M. 2000. "Integrating Disaster Mitigation with Social Security. En: R. Jhabvala y R.K.A. Subrahmanya, editores. *The Unorganized Sector: Work Security and Social Protection*. Nueva Delhi: Thousand Oaks y Londres: Sage.
- Carvalho, I. 2000. *Household Labour as a Determinant of Child Labour and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform*. Mimeo. Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology.
- Charmes, J. 1998. *Informal Sector, Poverty and Gender: A Review of Empirical Evidence*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Chen, M. 2000. *Perpetual Mourning: Widowhood in Rural India*. Nueva Delhi: Oxford University Press.
- Chen, M., Sebstad, J. y O'Connell, L. 1999. "Counting the Invisible Workforce: The Case of Homebased Workers". *World Development*. 27 (3): 603-610.
- Chen, M., Jhabvala, R. y Lund, F. 2002. *Supporting Workers in the Informal Economy: A Policy Framework*. Working Paper on the Informal Economy No. 2. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Deacon, B., Hulse, M. y Stubbs, P. 1997. *Global Social Policy: International Organizations and the Future of Welfare*. Londres: Sage.
- Delgado, G. y Cardoso, J. C. 2000. *Principais resultados da pesquisa domiciliar sobre a previdencia rural na regioao Sul do Brasil*. Texto para la Discusión 734. Río de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Holzmann, R. y Jorgensen, S. 2001. *Social Protection Sector Strategy: from Safety Net to Springboard*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Jhabvala, R. 2000. *Excluding the Majority: Workers, Producers and Categories of Employment*. Trabajo presentado en el Coloquio sobre Economía Informal organizado por WIEGO / Harvard, mayo.
- Jhabvala, R. y Subrahmanya, R. K. A., editores. 2000. *The Unorganized Sector: Work Security and Social Protection*. Nueva Delhi: Thousand Oaks y Londres: Sage.
- Lund, F. 1998. *Women Street Traders in Urban South Africa: A Synthesis of Research Findings*. CSDS Research Report No.15. Durban: University of Natal.
- Lund, F. y Srinivas, S. 2000. *Learning from Experience: A Gendered Approach to Social Protection for Workers in the Informal Economy*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Mishra, R. 1999. *Globalisation and the Welfare State*. Northampton, Mass: Elgar Publishing.
- Oberlander, C. (s.f.). "Universal Health Coverage in Japan: Lessons for Health Improvement and Poverty Reduction from Japan's Economic and Social Development". Trabajo inédito.



- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999. *Trabajo decente. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2000. La seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Men and Women in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Theron, J. y Godfrey, S. 2000. *Protecting Workers on the Periphery*. Development and Labour Law Monographs 1/2000. Cape Town: Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town.
- Valodia, I. 2000. "Economic Policy and Women's Work in South Africa: Overlooking Atypical Work?". Trabajo presentado durante la conferencia de la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE), Bogaziçi University, Estambul, 15-17 de agosto de 2000.
- Van Ginneken, W., editor. 1999. *Social Security for the Excluded Majority: Case Studies from Developing Countries*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

*Página en blanco a propósito*

# 8

## Mujeres, empleo informal y protección social en América Latina

*Armando Barrientos*

El crecimiento del empleo informal en América Latina en las décadas de los ochenta y noventa tiene una importante dimensión de género. En términos de promedio salarial, condiciones laborales y estabilidad de ingresos existe una mayor proporción de trabajos de baja calidad en el empleo informal que en el formal. Las mujeres están representadas en exceso en el empleo informal y tienden a ocupar puestos de trabajo precarios y mal remunerados, en comparación con los hombres. Los derechos adquiridos en materia de protección social en América Latina se obtienen en lo fundamental a través del mercado productivo, y específicamente del empleo formal. En el empleo informal, las mujeres enfrentan niveles de vulnerabilidad económica significativamente más altos, con consecuencias adversas para su bienestar y el de sus familias. Este capítulo ofrece un panorama de las mujeres vinculadas al empleo informal en América Latina, examina su acceso a la protección social y considera aspectos de política pública relacionados con su situación.

El empleo informal ha aumentado durante las dos últimas décadas en América Latina, donde actualmente absorbe a uno de cada dos trabajadores (OIT, 2000). Este incremento se inició con la aguda crisis económica que golpeó a toda la región a principios de los años ochenta, y que

condujo a una severa reducción de la producción, a la inestabilidad del crecimiento y al aumento del desempleo y la inflación (Edwards, 1995). El empleo informal ha seguido creciendo con las crisis posteriores de los años noventa, así como con el ajuste estructural y las subsiguientes políticas de apertura económica.<sup>1</sup> En un informe reciente, la OIT estableció que seis de cada diez puestos de trabajo creados en la década de los noventa en América Latina eran informales (OIT, 2000).

Las tasas de actividad de las mujeres en América Latina han ido aumentando desde los años sesenta, y se incrementaron más rápidamente en los años ochenta y noventa (Arriagada, 1997; OIT, 1999b). La tasa regional de actividad de las mujeres entre los 15 y 64 años de edad en el sector urbano es actualmente del 44%. Entre las explicaciones de este aumento figuran las tendencias seculares asociadas a la disminución de las tasas de fertilidad, al crecimiento del empleo en el sector de servicios y al acceso a la educación; sin embargo, la aceleración de la tendencia en los años ochenta y noventa se explica por el ajuste estructural y un agudo descenso en la remuneración masculina (León, 2000). En el contexto de un desempleo elevado y persistente en los años noventa, las tasas de desocupación de las mujeres son más altas que las de los hombres. En América Latina, la brecha salarial entre los géneros es amplia, constante y cercana a 40 puntos porcentuales (OIT, 1999b). El empleo de las mujeres se concentra en el sector terciario (Psacharopoulos y Tzannatos, 1992).

El incremento de la informalidad y la excesiva representación de las mujeres en el empleo informal subrayan la necesidad de encontrar la manera de ampliar la protección social a este grupo de trabajadores. Antes de las reformas a la seguridad social de la década de los noventa, la protección social formal en América Latina estaba basada en el seguro social y en normas que amparaban los derechos de determinados grupos de trabajadores. Un aspecto de la protección social formal es que los derechos adquiridos dependen de la participación en la producción de mercado y, más específicamente, en el empleo formal. En los años noventa, algunos países implementaron reformas a la previsión social. Los fondos de seguridad social se han consolidado y han sido reemplazados, total o parcialmente, por planes de ahorro individual. Las reformas a las instituciones del mercado de trabajo han debilitado la protección laboral. Frente a este panorama, existe la imperiosa necesidad de contar con una política orientada a ampliar la protección social a las mujeres con empleo informal.

<sup>1</sup> Algunos países, entre ellos Chile, iniciaron la apertura económica a finales de los años setenta y principios de los ochenta.

## Las mujeres vinculadas al empleo informal en América Latina

### ¿Informalidad de qué? Sector, economía o empleo

En este capítulo se analiza la informalidad en el contexto del empleo y se la define como el grado de concentración del riesgo económico en los trabajadores.<sup>2</sup> En América Latina, la creciente informalidad es producto de los cambios ocurridos en las relaciones laborales, de la liberalización del mercado de trabajo y de la reforma de la seguridad social, todo lo cual tiene el efecto de transferir a los trabajadores el riesgo económico y concentrarlo en ellos. En lo que concierne al empleo dependiente, la informalidad se vincula con aquellos cambios en las relaciones laborales a través de las cuales se trasladan a los trabajadores los riesgos asociados con las oscilaciones en la demanda del producto y el ajuste del mercado laboral. Entre tales riesgos figuran el incremento en la incidencia del empleo sin contrato, así como el aumento del trabajo a término fijo y temporal, la subcontratación y otras formas flexibles de empleo (Ypeij, 1998). La elevada informalidad también aparece ligada a la reducción de la protección social sufragada por el empleador, como resultado de las reformas a la seguridad social. En el trabajo por cuenta propia, la informalidad está asociada con la exclusión de estos trabajadores de los programas de protección social formal y con su vulnerabilidad a los cambios en la demanda del producto. Una medida aproximada de la magnitud de la informalidad es la proporción de la fuerza de trabajo que no realiza aportes a los programas de protección social formal.

Esta aproximación a la informalidad contrasta con su conceptualización como sector o economía. A pesar de su uso generalizado, no hay consenso en torno a su definición y medición.<sup>3</sup> Las conceptualizaciones iniciales de la informalidad se orientaron a definir un “sector informal” (Thomas, 1992). Al advertir la alta incidencia del desempleo entre los emigrantes rurales que se ganaban la vida precariamente incorporándose a un campo de actividades económicas en su mayoría no reguladas, se definió el “sector informal” con referencia al sector “formal” o “moderno”. El “sector informal” fue descrito entonces como aquel de fácil

<sup>2</sup> El riesgo económico, también conocido como riesgo social, alude a la probabilidad de que hechos tales como el desempleo, la discapacidad o la muerte de la persona que ocupa la jefatura del hogar –para mencionar algunos factores– obliguen a los individuos y a las personas a su cargo a reducir sus niveles de vida (en ocasiones por debajo de la línea de pobreza).

<sup>3</sup> Véanse, entre otros, Thomas (1992); Moser (1994); Rakowski (1994); Portes, Castells y Benton (1989); Wilson (1998a), y Berger (1989). Márquez (1994) realiza un brillante recuento del concepto de informalidad desde una perspectiva política.

entrada, integrado por negocios de propiedad familiar, producción en pequeña escala con uso intensivo de mano de obra y con un mercado de productos altamente competitivo. El Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) extendió este enfoque a la región (Mezzerá, 1989) y sostuvo que la informalidad era propia de empresas o unidades productivas que surgieron como resultado de la incapacidad del sector moderno de absorber la oferta laboral disponible. De este modo, los trabajadores excluidos de dicho sector se ven obligados a generar su propio empleo en el sector informal. Una medida de la magnitud del sector informal usada por el PREALC es el porcentaje combinado de trabajo por cuenta propia y empleo en la microempresa en la fuerza laboral (Mezzerá, 1989).

El enfoque de Portes, Castells y Benton (1989) para conceptualizar la informalidad se centra en la incidencia de la normativa vigente.<sup>4</sup> En su opinión, la economía informal está integrada por actividades económicas que, debido a la ausencia de una normativa establecida, se rigen por la lógica de la competencia irrestricta del mercado. Es esto lo que identifica a tales actividades como una “economía” diferente. En concordancia con esta visión, una medida apropiada de la economía informal estaría constituida por el porcentaje de empleo que opera por fuera de las normas tributarias o laborales (protección laboral, protección social, higiene y seguridad industrial, etc.).

Por el contrario, centrar el análisis en la informalidad del empleo conduce a abordar algunos de los temas suscitados por el reciente cambio económico en la región, además de que tiene varias ventajas en el contexto del desarrollo de un enfoque de género en torno a la protección social de los trabajadores informales.

La idea de que la informalidad representa un excedente laboral contradice las condiciones actuales del mercado de trabajo (Leiva y Agacino, 1994; Levenson y Maloney, 1998; Maloney, 1998a; Wilson, 1998a). Los cambios en las instituciones del mercado laboral han producido una relajación de las normas que regulan las relaciones laborales en las diversas industrias y ocupaciones. El empleo temporal o a término fijo, por ejemplo, es común a los sectores público y privado, a establecimientos grandes y pequeños. La creciente informalidad en América Latina tiene que ver tanto con la ausencia de regulación como con el

<sup>4</sup> Portes, Castells y Benton (1989) definen la economía informal como “un proceso de generación de ingresos caracterizado por un aspecto central: no está regulado por las instituciones de la sociedad” (p. 12). Este enfoque dificulta la identificación de las instituciones, normas y prácticas que gobiernan el empleo informal.

recorte de las remuneraciones en el empleo formal asociado con el ajuste estructural y la globalización. Los “agentes informales de la relación laboral” no son un excedente del trabajo y de hecho constituyen un grupo muy heterogéneo en materia de productividad e intensidad en el uso de mano de obra (Maloney, 1998a, b; Weller, 1998a). El empleo informal en América Latina coincide cada vez más con los conceptos de “trabajo flexible”, “empleo secundario” o “trabajo precario” usados en los países desarrollados (Amadeo y Horton, 1997) y dotados de una marcada dimensión de género.

Definir la informalidad como un sector o una economía sugiere una separación de la producción y el empleo formal e informal. De hecho, un rasgo importante de la estructura emergente de las economías de América Latina después de la reforma económica es el grado de integración del empleo formal e informal (Portes, Castells y Benton, 1989; Wilson, 1998b). La separación que se insinuaba entre un sector “informal” y uno “moderno”, y que se encontraba en la raíz del enfoque original sobre la informalidad, ya no es representativa de la mayoría de las economías latinoamericanas.<sup>5</sup> Puede incluso resultar perjudicial, en la medida en que allí descansa la exclusión de una enorme cantidad de trabajadores de la protección social, además de que diluye la responsabilidad empresarial y gubernamental para con la previsión social, como lo indican Lund y Srivinas (2000). Es más, tal perspectiva refuerza la desventaja de las mujeres en el mercado laboral.

El enfoque de la informalidad adoptado en este capítulo invita a dar una mirada diferente a la importancia relativa de los factores estructurales y de agencia en el empleo informal. Las investigaciones sobre diferenciales de ingresos (Marcoullier, Ruiz de Castilla y Woodruff, 1997) y movilidad sectorial (Maloney, 1998a) han arrojado evidencia creciente de que la informalidad puede ser estudiada en forma fructífera como el resultado –si bien imperfecto– de un proceso de acoplamiento trabajador-trabajo. Dada la disminución en las remuneraciones del empleo formal, el empleo informal puede ser una opción más satisfactoria para un segmento significativo de la fuerza laboral. Por ejemplo, los trabajadores carentes de competencias educativas formales pueden encontrarse en situación de desventaja en el empleo formal. En la medida en que este último subvalora la productividad potencial de algunos trabajadores en razón de la discriminación por edad o género, por ejemplo, el empleo informal

<sup>5</sup> La experiencia de las economías latinoamericanas en las décadas de 1980 y 1990 descarta la perspectiva de que el crecimiento económico garantiza la desaparición gradual de la informalidad (Fields, 1990; Turnham, Salomé y Schwarz, 1990).

puede ser una mejor alternativa para las mujeres y los trabajadores mayores (Barrientos, 1999). Centrarse en la informalidad en el ámbito del empleo confiere una función más amplia a los factores de agencia. Esto comprueba que se trata de un contexto más adecuado para examinar los temas de género, al tiempo que abre un espacio en la agenda política para que se expanda la protección social a estos trabajadores.

### **Tamaño y composición del empleo informal urbano en América Latina**

Existen por lo general dos medidas del empleo informal. La primera de ellas, utilizada por la OIT (de aquí en adelante se denominará “medida OIT”), define el empleo informal como aquel que incluye trabajadores de microempresas (cinco empleados o menos), trabajadores por cuenta propia (excluyendo profesionales), trabajadores del servicio doméstico<sup>6</sup> y trabajadores miembros de la familia (no asalariados). La segunda medida define el empleo informal como aquel que incluye a los trabajadores que no están cubiertos por programas de seguridad social o por las normas que rigen el mercado laboral (de aquí en adelante se denominará “medida descubierta”). Este se puede calcular, en orden descendente de exactitud, contando el número de trabajadores dependientes legalmente habilitados para afiliarse a programas de seguridad social, o el de aquellos actualmente afiliados a programas de seguridad social, o el de quienes realmente están cotizando a programas de seguridad social. A menos que se especifique lo contrario, en este texto la “medida descubierta” se referirá a estos últimos.<sup>7</sup>

El Cuadro 8.1 ofrece una imagen instantánea de la situación en 1998.<sup>8</sup> Un aspecto clave que allí se revela es que, comparadas con los hombres, las mujeres están representadas en exceso en el empleo informal, bien sea que se use la medida OIT o la medida descubierta. Al revisar primero la medida OIT, la desagregación del empleo informal muestra que la representación excesiva de las mujeres se debe en gran parte a la alta incidencia del trabajo doméstico entre ellas, en comparación

<sup>6</sup> La medida del PREALC excluye a las empleadas del servicio doméstico porque hace hincapié en la informalidad de las unidades productivas, no de las personas.

<sup>7</sup> Más concretamente mide el número de trabajadores dependientes que figuran en la nómina de personas que realizan aportes a la seguridad social.

<sup>8</sup> Es importante recordar que las cifras sólo cubren el empleo urbano. Otro aspecto digno de considerar en relación con las cifras es hasta qué punto las mujeres son menos visibles que los hombres en las estadísticas de empleo, especialmente en las de empleo informal (Henríquez y Pérez, 1994).



## CUADRO 8.1

## Porcentaje del empleo informal urbano en América Latina, 1990 y 1998

	Hombres		Mujeres		Total	
	1990	1998	1990	1998	1990	1998
Medida OIT <sup>1</sup>	41,2	45,0	49,2	52,0	44,4	47,9
de la cual:						
Trabajadores por cuenta propia	22,8	24,9	24,4	24,4	23,4	24,7
Microempresa	17,9	19,6	10,7	11,6	15,2	16,3
Servicio doméstico	0,5	0,6	14,1	16,0	5,7	6,9
Medida descubierta <sup>2</sup>	31,6	36,8	34,9	39,7	33,4	38,4
(excluye trabajadores por cuenta propia)						
Medida OIT <sup>1</sup> , excluyendo trabajadores por cuenta propia	18,4	20,1	24,8	27,6	21,0	23,2
Medida descubierta más trabajadores por cuenta propia <sup>3</sup>	47,2	52,5	50,8	54,4	48,9	53,7

Fuente: OIT (1999b), basada en encuesta de hogares y cifras oficiales.

<sup>1</sup> Incluye trabajadores en empresas con cinco trabajadores o menos, trabajadores por cuenta propia y del servicio doméstico como proporción de la fuerza de trabajo total. Las cifras son promedios ponderados de 12 países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela).

<sup>2</sup> Porcentaje de asalariados que no aportan a los programas de seguridad social. Las cifras son promedios ponderados de 10 países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Uruguay y Venezuela).

<sup>3</sup> Medida descubierta recalculada como proporción de la fuerza de trabajo total más los trabajadores por cuenta propia.

con los hombres. Las mujeres están pobremente representadas en el empleo microempresarial. En la medida en que estas cifras excluyen el trabajo familiar no remunerado –donde la incidencia femenina es alta–, no expresan plenamente la representación excesiva de las mujeres en el empleo informal.

Dejando de lado a los trabajadores por cuenta propia, las dos medidas del empleo informal arrojan resultados relativamente similares para las mujeres, pero significativamente diferentes para los hombres.<sup>9</sup> Si se toma la proporción calculada de empleados que no realiza aportes a la seguridad social y se suma a la de los trabajadores por cuenta propia –que en su mayoría carecen de cobertura–, el porcentaje general del empleo informal se sitúa en 52,5% para los hombres y en 54,4% para las mujeres.

<sup>9</sup> Se puede especular que esto tiene que ver con diferencias de género en la cobertura de seguridad social de los empleados. Las cifras coinciden con el hecho de que existe una proporción más alta de hombres que de mujeres empleados en microempresas que cuentan con un seguro social, o con un mayor número de hombres que de mujeres que trabajan en la mediana y gran empresa sin cobertura de seguridad social.

## **Tendencias en el tamaño y la composición del empleo informal**

Existe un consenso general en torno al hecho de que el empleo informal aumentó significativamente en América Latina en las décadas de 1980 y 1990 (Turnham, Salomé y Schwarz, 1990; Charmes, 1992; Weller, 1998b). Tanto Mezzera (1989) como Charmes (1992) miden el empleo informal durante el período de 1950 a 1980 sobre la base de cifras provenientes de los censos nacionales. Estos autores determinan que el empleo informal permaneció más o menos estable a lo largo de todo el período. Mezzera (1989) estima el empleo informal (microempresa y trabajo por cuenta propia) en cerca del 20% de la fuerza de trabajo urbana empleada, y además afirma que el trabajo doméstico descendió de 10,2% del empleo total urbano en 1950 a 9,5% en 1970 y a 8,4% en 1980. Con la medida OIT, el empleo informal habría sido aproximadamente del 30% para el período 1950-1980.<sup>10</sup> Las cifras posteriores a los años ochenta muestran un incremento excesivo. Entre 1990 y 1998, el porcentaje del empleo informal aumentó del 44,4% al 47,9% de acuerdo con la medida OIT, y del 34,4% al 38,4%, según la medida descubierta (excluyendo a los trabajadores por cuenta propia) (OIT, 1999b).

En el Cuadro 8.1, la desagregación de la medida OIT para el período de 1990 a 1998 muestra que el crecimiento del empleo informal opera en todos los componentes: trabajo por cuenta propia, microempresa y servicio doméstico. Al desagregarlas luego por género, las cifras exhiben que el porcentaje del empleo femenino en la microempresa se mantuvo estancado durante el período, mientras que el porcentaje de empleo masculino en este sector aumentó. Asimismo indican que el incremento en el porcentaje de trabajo doméstico fue mucho más pronunciado para las mujeres que para los hombres.

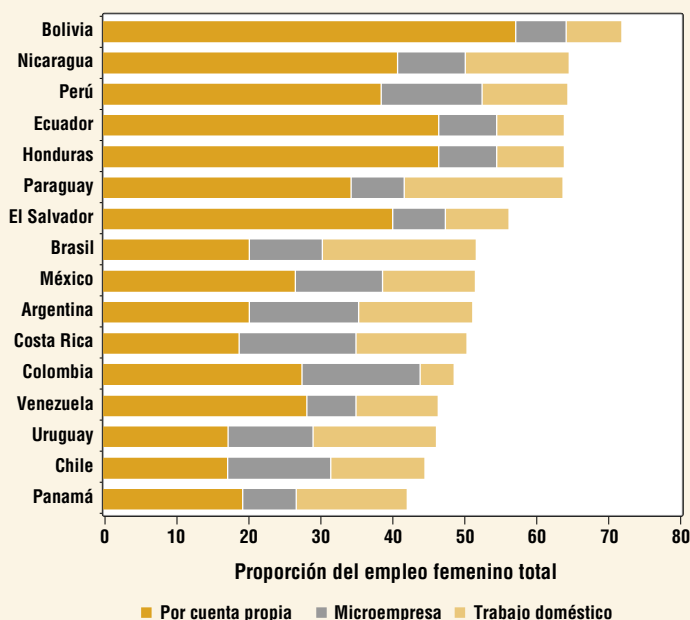
## **Comparaciones de la magnitud del empleo informal entre países**

En el Gráfico 8.1 se aprecian los porcentajes de trabajadoras vinculadas al empleo informal según la medida OIT en 1998 para países seleccionados de América Latina. El porcentaje del empleo informal femenino oscila entre 42,3% en Panamá y 73,1% en Bolivia. Es mayor en los países donde la población indígena es más numerosa (Bolivia, Ecuador y Perú),<sup>11</sup> pero

<sup>10</sup> No se tienen cifras agregadas sobre el empleo informal por sexo para este período.

<sup>11</sup> Psacharopoulos y Patrinos (1994) estiman el porcentaje de población indígena en 56,8% para Bolivia, 29,5% para Ecuador y 40,8% para Perú en la década de los ochenta. Asimismo establecen que los pueblos indígenas tienen un acceso significativamente menor

GRÁFICO 8.1

**Medida OIT del sector informal femenino urbano y sus grupos componentes en los países seleccionados en América Latina, 1998**


Fuente: OIT (1999b), CEPAL (2000b).

en los otros aspectos es similar en los distintos países. Cabe señalar que no parece existir una correlación entre el nivel de desarrollo económico y la proporción de empleo informal entre las mujeres.

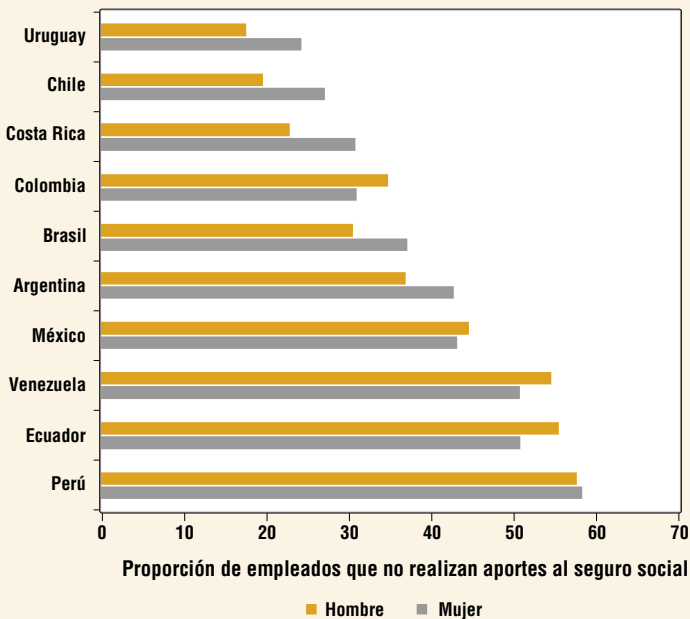
La desagregación del empleo informal muestra que la incidencia del trabajo por cuenta propia es superior en países con mayor población indígena, lo cual explica que en ellos exista un mayor porcentaje de empleo informal. El empleo femenino en la microempresa es el componente más pequeño del empleo informal en la mayoría de los países, con excepción de Chile, Colombia, Costa Rica y Perú. Existen grandes variaciones en el porcentaje de empleo informal en el servicio doméstico, que fluctúa entre un 4,7% en Colombia y el 21,4% en Brasil.

a la escolaridad y tasas más altas de analfabetismo, y que las mujeres indígenas tienen niveles inferiores de logros educativos y tasas más altas de analfabetismo que los hombres indígenas. Esto se explica por su estatus socioeconómico, por las barreras lingüísticas y por el hecho de que están empleados en actividades predominantemente agrícolas.

En el Gráfico 8.2 se observa la medida descubierta de empleo para hombres y mujeres en algunos países de América Latina en 1998. El porcentaje de empleo informal para las mujeres fluctúa entre el 24,2% en Uruguay y el 57,9% en Perú. Esta medida de la informalidad refleja naturalmente el desarrollo de las instituciones de seguridad social y, a través de éstas, el nivel de desarrollo económico de los países en cuestión. Las diferencias de género en el porcentaje del empleo informal son pequeñas, aunque la proporción de mujeres vinculadas a éste es significativamente más elevada que la de los hombres en países que cuentan con un sistema de seguridad social más desarrollado, como Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay. Es importante tener presente que los trabajadores por cuenta propia no están incluidos en esta medida.

**GRÁFICO 8.2**

**Sector informal urbano masculino y femenino en América Latina, medido como proporción de los empleados que no realizan aportes al seguro social, 1998**



Fuente: OIT (1999b).

## **Tipos de agrupaciones en el empleo informal femenino**

Dado que el empleo informal es heterogéneo, en esta sección se describen algunos aspectos de cada uno de los grupos que lo configuran.

### ***Trabajadores por cuenta propia***

Los trabajadores por cuenta propia son de por sí un grupo muy heterogéneo, aunque comparten un elemento común: por lo general se encuentran excluidos de las instituciones y programas de protección social formal. Como proporción de la fuerza laboral, el trabajo por cuenta propia representa alrededor de una cuarta parte y es casi idéntica para hombres y mujeres. Sin embargo, acusa una importante diferencia de género: el empleo de las mujeres es de más baja calidad, tal y como lo reflejan su menor remuneración y su concentración en los sectores de servicios y comercio.

Los trabajadores por cuenta propia tienen en promedio más edad que los empleados dependientes. Existe una asociación entre la incidencia del trabajo por cuenta propia y la educación, por un lado, y factores del ciclo de vida, por el otro. Un análisis multivariante de los ingresos muestra que la educación es menos importante en la predicción del ingreso de los trabajadores por cuenta propia, y que los rendimientos de la educación son más bajos para ese grupo (Gindling, 1991; Funkhouser, 1996; Marcoullier, Ruiz de Castilla y Woodruff, 1997).<sup>12</sup> Estos hallazgos sugieren que existe una conexión entre el acceso a la educación y el trabajo por cuenta propia. Otro factor importante relacionado con el trabajo por cuenta propia en América Latina tiene que ver con los cambios en la actividad desempeñada en el mercado laboral a lo largo de la vida. Los estudios han mostrado que el porcentaje de trabajo por cuenta propia en el empleo total aumenta rápidamente para los trabajadores mayores, independientemente del género. Para ellos, puede ser un medio de posponer su salida del mercado laboral o un modo específico de transición (Barrientos, 2000). Lo anterior se puede originar en la discriminación del mercado laboral en contra de los trabajadores mayores, factor que los empuja al trabajo por cuenta propia, o en un descenso en las remuneraciones en el empleo formal relacionado con la edad, elemento que los jalona hacia este grupo. La acumulación de capital humano, físico y financiero en el transcurso de

<sup>12</sup> Basados en cifras sobre los vendedores ambulantes de México, Smith y Metzger (1998) arguyen que los rendimientos estimados de la educación son congruentes con modelos de capital humano, pero que se han exagerado debido a la dificultad que representa descomponer el salario laboral y los rendimientos sobre el capital en el ingreso de los trabajadores por cuenta propia.

la vida también es un factor importante para explicar por qué el porcentaje del trabajo por cuenta propia aumenta con la edad.

La brecha de género en los ingresos de los trabajadores por cuenta propia y en la distribución ocupacional también está conectada con las restricciones a las que se enfrentan las mujeres en el acceso al crédito, como lo señalan Lycette y White (1989). En América Latina, la mujer afronta obstáculos significativos para obtener crédito de las instituciones financieras formales: le resulta difícil solicitar préstamos a nombre propio, los requisitos son particularmente molestos debido a que carece de un estatus tributario y jurídico independiente, y los montos de los préstamos que logra obtener tienden a ser menores que los de los hombres.

### ***Empleo en la microempresa***

Dentro del empleo informal, el trabajo en la microempresa es considerado de mejor calidad, debido al alto promedio de la remuneración asociada con este sector. Sin embargo, esto puede responder al hecho de que el propietario del negocio obtiene ingresos elevados. Comparadas con los hombres, las mujeres están pobremente representadas en este sector, situación que se exacerbó en la década de 1990. Mientras que aproximadamente uno de cada cinco hombres puede encontrarse trabajando en microempresas, la proporción para las mujeres es una de cada 10. Esta baja representación se origina en la concentración del trabajo femenino en el sector servicios y en las restricciones para acceder a crédito (Berger y Buvinić, 1989).

### ***Servicio doméstico***

La incidencia del servicio doméstico entre las mujeres es muy alta. En 1998 éste daba cuenta del 16% del empleo femenino en América Latina. Ese porcentaje creció significativamente en los años noventa, hasta abarcar el 22% de todos los nuevos puestos de trabajo creados durante la década (OIT, 1999b). El perfil de las trabajadoras del servicio doméstico, en comparación con la mujer trabajadora promedio, revela que son más jóvenes, tienen menos años de escolaridad y es más probable que sean solteras (Arriagada, 1997). Esta ocupación constituye una importante puerta de entrada al mercado laboral para las mujeres con pocas competencias educativas. El servicio doméstico está desprotegido casi en su totalidad, debido a la naturaleza fragmentada e individual del empleo. La mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico no están sindicalizadas, aunque Arriagada (1997) destaca la creación de la *Confederación de Trabajadoras del Hogar en América Latina y el Caribe*, una red regional de empleadas domésticas.

El aumento del servicio doméstico en América Latina como consecuencia fundamental del incremento de las tasas de actividad de las mujeres o como una respuesta a las necesidades del hogar, es un tema que vale la pena analizar. Las crecientes tasas de actividad entre las mujeres generan una demanda en el mercado de servicios para el hogar, lo cual podría explicar el aumento del servicio doméstico. Otro factor es el envejecimiento de la población, que genera demanda para el cuidado a largo plazo de los ancianos. Las anteriores son interpretaciones del aumento en el servicio doméstico desde el punto de vista de la demanda. Desde el punto de vista de la oferta, dicho aumento se explica como una respuesta a las necesidades económicas del hogar, en muchos casos asociadas con la reducción de la remuneración masculina. Las tendencias a largo plazo, así como las políticas relacionadas con el empleo doméstico, serán diferentes en uno y otro caso. Si el aumento del trabajo doméstico fuera principalmente un resultado impulsado por la demanda, tanto los ingresos que allí se originan como las condiciones de trabajo deberían mostrar una mejora relativa. En la medida en que trabajadoras domésticas no calificadas permiten que más mujeres calificadas trabajen, surge un complemento entre la mano de obra no calificada y la calificada que contribuye al crecimiento económico. Por otro lado, si el empleo doméstico es simplemente un factor de necesidad económica del hogar y aparece como un excedente de mano de obra barata que ayuda a mujeres acaudaladas e inactivas, el impacto en el crecimiento es mínimo.

### ***Trabajadores familiares no remunerados***

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores familiares no remunerados, un grupo importante en América Latina. Las cifras de la OIT sobre estas trabajadoras como proporción de la fuerza laboral urbana muestran grandes variaciones de un país a otro, con una media para la región de alrededor del 10%.<sup>13</sup> A principios de los años noventa, el porcentaje de estas trabajadoras en la fuerza laboral femenina era del 16,5% en México (1995), 10,2% en Brasil (1990), 15,1% en Bolivia (1995), 8,8% en Perú (1995) y 8,3% en El Salvador (1995), mientras que en Colombia era del 5% (1995) y en Venezuela del 2,5% (1995). El empleo de los trabajadores familiares no remunerados es precario, además de que prácticamente no están cobijados por los programas e instituciones formales de previsión social.

<sup>13</sup> La medición de este grupo a partir de las respuestas de las encuestas de hogares presenta grandes dificultades porque la frontera entre el empleo y las labores domésticas es difusa. Los datos de la OIT a los que se hace referencia en el texto han sido tomados de OIT (1999a).

**Ingresos y diferenciales de ingresos en el empleo informal**

El nivel de ingresos de los trabajadores informales es un indicador importante de si logran obtener o no entradas suficientes y por lo tanto del riesgo de pobreza al cual se enfrentan. El Cuadro 8.2 suministra información sobre el ingreso promedio de las trabajadoras vinculadas al empleo formal e informal como múltiplos de la línea de pobreza nacional en países seleccionados de América Latina,<sup>14</sup> lo cual evidencia si es o no adecuado. No obstante las disparidades entre países, en el cuadro es posible observar una jerarquía de ingresos para diferentes grupos. Las mujeres empleadas en empresas medianas y grandes tienen el promedio salarial más alto, seguidas por aquellas vinculadas a la microempresa, al trabajo por cuenta propia y, por último, al servicio doméstico. Los ingresos promedio de todas las mujeres con trabajo remunerado y el de las empleadas en empresas grandes y medianas son bastante similares.

**CUADRO 8.2**

**Ingresos promedio de mujeres trabajadoras formales e informales para países seleccionados de América Latina como múltiplos de las líneas de pobreza nacionales, 1997-1998**

	Todos	Empresas con más de cinco empleados	Micro-empresas	Trabajo doméstico	Por cuenta propia
Chile	5,6	3,8	2,7	2,2	5,0
Costa Rica	4,7	4,2	1,8	2,2	2,1
Panamá	4,6	4,0	2,7	1,4	2,3
Uruguay	3,7	3,8	2,6	1,8	2,3
Brasil	3,6	3,2	2,3	1,5	2,0
República Dominicana	3,6	3,5	2,0	1,4	2,9
El Salvador	3,1	3,1	2,0	1,8	1,7
Colombia	2,9	2,4		1,6	2,0
Venezuela	2,8	2,2	1,6	1,2	3,0
México	2,7	2,5	1,5	1,1	1,6
Bolivia	2,5	2,6	1,8	1,0	1,7
Ecuador	2,4	3,1	1,7	0,9	1,4
Paraguay	2,4	2,7	2,0	1,1	1,7
Nicaragua	1,9	2,7	1,3	0,9	1,6
Honduras	1,4	1,6	0,9	0,5	0,8

Fuente: CEPAL (2000a).

<sup>14</sup> Aquí es necesario tener en cuenta dos problemas con las cifras. Primero, todos los estudios de distribución del salario muestran que es lognormal, siendo la media más alta que la mediana. Segundo, las cifras sobre los ingresos de los trabajadores por cuenta propia pueden incluir rendimientos de capital (Smith y Metzger, 1998).



Los ingresos promedio de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico están justo por encima de la línea de pobreza en la mayoría de los países, y en la línea misma o por debajo de ella en seis países. Sólo en Chile y Costa Rica están dos veces por encima de la línea de pobreza. El promedio de ingresos de las trabajadoras por cuenta propia varía significativamente en todos los países, pero tiende a ser bajo en los menos desarrollados de la región, alrededor del 1,5 de la línea de pobreza. Con muy contadas excepciones (los trabajadores por cuenta propia en Chile y Venezuela), el empleo informal tiene un promedio salarial mucho más bajo que el empleo formal.

**CUADRO 8.3**
**Brecha salarial de género en el empleo formal e informal en América Latina, 1990 y 1998**

Promedio de ingresos de las mujeres como porcentaje de los ingresos de los hombres						
	Todos	Formal	Informal	Microempresa	Por cuenta propia	Ser. doméstico
1990	60	71	46	65	48	66
1998	64	71	52	71	49	74
Promedio de ingresos de las mujeres como porcentaje de los ingresos de las mujeres con empleo formal						
	Todas	Formal	Informal	Microempresa	Por cuenta propia	Ser. doméstico
1990	76	100	49	73	49	30
1998	76	100	48	69	42	32

Fuente: OIT (1999b).

Nota: Las cifras son un promedio ponderado para 12 países que dan cuenta del 91% de la fuerza laboral urbana en América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela).

Otro tema interesante es el de la presencia de un diferencial del ingreso formal-informal y uno de género, y la interacción entre ambos. La presencia de una brecha salarial de género en el empleo informal suministra información sobre la calidad relativa del empleo informal de las mujeres. En el Cuadro 8.3 se observa la brecha salarial por género para los trabajadores con empleo formal e informal entre 1990 y 1998. Las cifras del primer panel muestran el promedio de ingresos de las mujeres como porcentaje del promedio de ingresos de los hombres para cada categoría de empleo. La brecha salarial por género es menor en el servicio doméstico (26% en 1998), lo cual se explica probablemente por la muy escasa presencia masculina en este grupo laboral. Igualmente es menor para los trabajadores con empleo formal y vinculados a la microempresa (29% en ambos casos), aunque es mayor para los trabajadores por cuenta propia, dado que los ingresos de las mujeres

son menos de la mitad que los de los hombres. Con el tiempo se espera que se afiance la tendencia hacia una disminución de la brecha salarial por género, aunque podría ser una función de la reducción de la remuneración masculina. En el Cuadro 8.3 también se observa la brecha salarial entre las mujeres con empleo formal e informal. En 1990 era del 70% para el servicio doméstico, justo por encima del 50% para las trabajadoras por cuenta propia y del 27% para aquellas vinculadas a la microempresa. Esto indica que existe una gran prima salarial para quienes trabajan en el empleo formal. El diferencial salarial entre el empleo formal y el informal aumentó hacia 1998.

Son varias las explicaciones que subyacen a los dos totales brutos, el de la brecha salarial de género y aquella entre el empleo formal e informal. El diferencial de ingresos puede reflejar simplemente brechas subyacentes en materia de productividad, originadas a su vez en las diferencias en las características del trabajador o del trabajo. Si las mujeres con empleo informal exhiben niveles más bajos de educación o experiencia laboral, o si se concentran en labores de baja productividad, sus ingresos serán menores que los de aquellas con empleo formal o que los de los hombres. En varios estudios se ha intentado controlar por las diferencias que existen en las características del trabajador o del trabajo, y sus hallazgos proporcionan evidencia de que existen brechas *netas* de ingresos por género y entre lo formal y lo informal, esto es, sin tomar en cuenta las diferencias observadas entre trabajadores y tipos de trabajo. Funkhouser (1996) utiliza cifras provenientes de los hogares de varios países centroamericanos para ofrecer estimados de la brecha salarial por género en el empleo formal e informal, y establece que la brecha salarial de género neta, es decir, sin dar cuenta de las diferencias en las características del trabajador y de la región, es mucho mayor en el empleo informal que en el formal. En este último, la brecha neta de género se encuentra en un rango del 10% al 16% en Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica, y del 33% en Nicaragua. En cambio, en el empleo informal fluctúa entre el 26% y el 56% en los mismos países. Marcoullier, Ruiz de Castilla y Woodruff (1997) estimaron ecuaciones salariales separadas para hombres y mujeres con empleo formal e informal basadas en cifras provenientes de las encuestas de hogares de El Salvador, México y Perú, controlando esta vez por las características del trabajador, la industria y la región. Los autores establecen que estas diferencias dan cuenta de entre aproximadamente la mitad y dos tercios del total bruto de la brecha entre el empleo formal e informal para las mujeres en Perú y El Salvador. Esto implica una prima neta del empleo formal en estos dos países. Resulta muy interesante que, una vez que se controla por las

diferencias en las características del trabajador, la industria y la región, la prima bruta positiva del empleo formal para las trabajadoras mexicanas se convierte en una prima neta del empleo informal.

Surgen aquí tres conclusiones importantes. Primero, los ingresos de las mujeres con empleo informal son bajos en relación con los de aquellas con empleo formal y también en relación con la línea de pobreza. Éste es el caso particular del servicio doméstico. Segundo, existe una marcada brecha salarial de género en el empleo informal, que se acentúa para las trabajadoras por cuenta propia, si bien es menos pronunciada para aquellas vinculadas a la microempresa. La brecha salarial de género es mayor en el empleo informal que en el formal. Tercero, la brecha salarial entre el empleo formal e informal persiste para la mayoría de los países, una vez que se controla por las diferencias en las características del trabajador, la industria y la región, aunque quizás no se trate de una situación uniforme para toda América Latina. El total bruto del diferencial de ingresos en el empleo formal-informal exagera la prima salarial del empleo formal en la medida en que no da cuenta de las diferencias sistemáticas en las características del trabajador y del trabajo.

### **Mujeres con empleo informal y protección social**

La preocupación por el alcance y la efectividad de las políticas sociales en los países en vías de desarrollo en el contexto de la globalización ha fomentado un renovado interés por la protección social. Ésta se entiende cada vez más en su sentido amplio, es decir, como la suma de todas aquellas intervenciones que se realizan en respuesta a la existencia de niveles inaceptables de pobreza, vulnerabilidad y riesgo. Abarca el suministro de servicios básicos e infraestructura, seguro social y de mercado, programas de asistencia social, así como regulaciones del mercado laboral y estándares laborales (Banco Mundial, 2001; OIT, 2001). La seguridad social y la protección del empleo son los dos componentes básicos de la protección social formal en América Latina (Barrientos, 2004). En comparación con las naciones industrializadas, en América Latina los programas de protección o asistencia social no contributivos son muy escasos. En cambio, la mayoría de los países de la región cuentan con una sólida legislación en materia de protección laboral que incluye restricciones legales en aspectos como las causales de despido, el preaviso mínimo y la indemnización. Esto constituye quizás el equivalente más cercano a los programas de apoyo al ingreso que existen en los países industrializados, pero se aplica tan sólo a los trabajadores con empleo formal. Por ello, esta sección se centrará en la seguridad social –que se había extendido hasta cubrir una amplia

gama de imprevistos antes de que se implantaran las reformas de los años noventa– y en instrumentos alternativos de protección como las cuentas de ahorro individuales, los programas no contributivos y los estándares laborales.

### **Seguridad social**

En los países más avanzados de América Latina, los fondos de seguridad social se desarrollaron desde las primeras décadas del siglo XX (Mesa-Lago, 1991). En consonancia con los programas europeos de seguridad social, los de la región exigen a los trabajadores y a sus empleadores crear un fondo con las contribuciones de nómina, que se utiliza para pagar beneficios por concepto de determinadas contingencias. Inicialmente se incluían imprevistos como enfermedades, gastos funerarios y viudez, pero posteriormente (sobre todo en las décadas de 1960 y 1970) se expandieron hasta abarcar las pensiones por vejez y por servicios, los gastos de salud preventiva y curativa, las prestaciones familiares, los beneficios por desempleo o cesantía, y el crédito para vivienda. Los fondos de seguridad social se fueron desarrollando gradualmente para determinados grupos de trabajadores hasta convertirse en una amplia gama de aportes y derechos.

Un rasgo peculiar de la seguridad social en América Latina es que la participación normalmente se restringe a los trabajadores formales. En muchos países, los trabajadores informales, y especialmente quienes trabajan por cuenta propia y los no asalariados, están explícitamente excluidos, mientras que en otros, la participación de estos grupos en la seguridad social es voluntaria; sin embargo, sus trámites administrativos y los escasos derechos a que da lugar desalientan a quienes sólo cuentan con un empleo irregular y una baja remuneración.

La exclusión de estos trabajadores de los programas de seguridad social es común en otras partes. Atkinson (1995) explica el surgimiento de la seguridad social en el Reino Unido como respuesta a los crecientes riesgos económicos asociados con el empleo industrial urbano. Comparado con el empleo rural, el empleo industrial urbano era discreto, con trabajadores empleados y desempleados, y ofrecía muy pocas oportunidades a las personas de más edad. La seguridad social atenuó estos riesgos ofreciendo apoyo a los desempleados y a los jubilados. Pero, para garantizar su sostenibilidad y efectividad, se requería alguna medida de homogeneidad en el patrón de riesgos que afectaba a los trabajadores, así como transparencia en las respuestas conductuales de los trabajadores a ese aseguramiento. En consecuencia, la seguridad social se destinó a gremios o regiones específicas y excluyó a los traba-

jadores de alto riesgo. Según Atkinson, esto también explica por qué los esquemas de pensiones evolucionaron en mayor grado y con más celeridad que el seguro de desempleo.

Esta perspectiva en torno al desarrollo de la seguridad social coincide plenamente con la situación en América Latina. Los fondos de seguridad social desarrollados para grupos específicos de trabajadores y los esquemas de pensiones se convirtieron rápidamente en el mayor componente de la seguridad social. La exclusión de los trabajadores informales puede explicarse en el contexto de sus requisitos de sostenibilidad. El seguro social funciona de manera imperfecta allí donde los riesgos son heterogéneos y donde la respuesta conductual de los trabajadores a tal aseguramiento es opaca. También es común que se esgriman razones administrativas para justificar la exclusión de los trabajadores informales de la seguridad social, las cuales se asocian con las dificultades para calcular los aportes y los derechos correspondientes, pero también con la naturaleza irregular del empleo y del ingreso, y con la vulnerabilidad al desempleo. Esto contribuye a elevar los costos administrativos en que incurren los empleadores por la participación de los empleados en la seguridad social formal. Como se señaló, esto se aplica con mayor fuerza a las trabajadoras informales.

Argentina resultó ser el único país de América Latina con un fondo de seguridad social dedicado a los trabajadores por cuenta propia —la *Caja de Autónomos*—, a quienes se les exigía realizar aportes de acuerdo con categorías definidas de actividad económica. Los derechos se concedían según la categoría de cotización de estos trabajadores, que en su mayoría trabajaban en servicios, seguidos por aquellos vinculados a la manufactura (López y Monza, 1995). El fondo de seguridad social produjo excedentes en las décadas de 1950 y 1960, pero a partir de los setenta generó grandes pérdidas. Los desequilibrios financieros se debieron a la evasión (sólo uno de cada dos trabajadores por cuenta propia aportaba al fondo), a una acelerada expansión en el pago de jubilaciones en la década de 1970 asociada con la decisión del gobierno de otorgar pensiones de jubilación a grupos de excepción, y a la disminución de los requisitos para adquirir derechos (Schulthess y Demarco, 1993). Finalmente, la *Caja de Autónomos* se consolidó con otros fondos de seguridad social en 1994, en la época de la reforma del sistema de pensiones. La experiencia argentina confirma las limitaciones inherentes a los programas de seguridad social estratificados para incorporar a los trabajadores informales.

El patrón de exclusión de las trabajadoras vinculadas al empleo informal se aplica a la mayoría de las áreas de la seguridad social: programas de

maternidad, pago de indemnización por cesantía, seguro de desempleo, compensaciones por accidentes de trabajo y pensión por discapacidad. En el Cuadro 8.4 se ofrece una sinopsis. Con muy pocas excepciones, las trabajadoras y/o trabajadores de América Latina carecen de acceso a los componentes esenciales de la protección social formal.

El patrón de exclusión de las trabajadoras informales de la seguridad social formal puede observarse más claramente en el contexto de la previsión para la protección del empleo y los beneficios de maternidad, puesto que éstos rigen exclusivamente para las mujeres. El Cuadro 8.5 muestra la cobertura legal de la seguridad social, las exclusiones y los derechos asociados con la maternidad. Allí se observa que la mayoría de los países excluye explícitamente a algunos grupos de trabajadoras informales. Sólo Colombia y Costa Rica extienden la protección por maternidad a todas sus ciudadanas, mientras que Chile cubre a todas aquellas que tienen empleo. La exclusión de las empleadas del servicio doméstico, las trabajadoras del agro y la mano de obra familiar femenina es una situación común. Muchos países (ocho) excluyen a las trabajadoras por cuenta propia, mientras que algunos (siete) las incluyen o les ofrecen cobertura a través de afiliación voluntaria (tres). Esta información se refiere a la cobertura legal, pero es muy posible que en la práctica los requisitos administrativos terminen por excluir a las mujeres vinculadas al empleo informal.

Vale la pena considerar las diferencias que se detectan entre los países en cuanto a su generosidad en materia de derechos adquiridos. Para ello se elaboró un índice (Cuadro 8.5), en el cual se estandarizó la información sobre el periodo requerido para acceder a tales derechos, la tasa de reemplazo de las ganancias y la duración de la licencia de maternidad.<sup>15</sup> El índice de derechos de maternidad proporciona una medida sin igual de la generosidad en este rubro. En el Gráfico 8.3 se clasifica a los países en orden descendente, de acuerdo con la generosidad de sus derechos de maternidad. Con algunas salvedades, existe un cierto grado de asociación entre los valores más altos del índice y el desarrollo económico. Curiosamente, no se evidencia un vínculo claro entre las tasas de actividad de las mujeres y la generosidad en materia de derechos de maternidad (como lo sugeriría una explicación de la regulación del mercado laboral desde la óptica de la demanda).

<sup>15</sup> El índice se elaboró estandarizando cada variable como:  $x^j = \frac{y^j - y_{\min}^j}{y_{\max}^j - y_{\min}^j}$ , donde  $x$  es el valor del índice para la variable  $j$  y el país  $i$ , y donde  $y$  es el valor observado en la variable. El índice tiene un rango de 0 a 1. El índice de derechos de maternidad es el promedio simple de los tres índices variables (Rama, 1995).

Cuadro 8.4

**Exclusión legal de los trabajadores informales en América Latina de los programas de protección social formal**

Categorías de trabajadores informales excluidos de programas específicos (las casillas con X indican la ausencia de programa)						
País	Prestaciones por maternidad	Subsidio familiar	Seguro de accidente de trabajo o incapacidad	Pensión por discapacidad	Compensación de fondo de cesantías	Seguro de desempleo
Argentina	Cuentapropista Servicio doméstico	Cuentapropista Servicio doméstico	Cuentapropista Servicio doméstico		X	Cuentapropista Sector público Servicio doméstico. Agro
Bolivia <sup>1</sup>	Cuentapropista	Cuentapropista	Cuentapropista		X	X
Brasil					Cuentapropista	Cuentapropista
Chile					Cuentapropista	Cuentapropista
Colombia		Cuentapropista	Cuentapropista	Cuentapropista. Agro	Cuentapropista	X
Costa Rica		X	Cuentapropista		X	X
Cuba	Cuentapropista	X			X	X
República Dominicana	Cuentapropista Servicio doméstico Trabajadoras familiares no remuneradas	Cuentapropista Microempresas Servicio doméstico Trabajadores domiciliarios	Cuentapropista			
Ecuador	Cuentapropista	X	No asegurados	Cuentapropista Trabajadores familiares no remunerados	Cuentapropista	Cuentapropista
El Salvador	Agro Servicio doméstico Ocasionales	X	Cuentapropista Servicio doméstico Ocasionales	Cuentapropista	X	X

(Continúa en la página siguiente)

**Cuadro 8.4**

**Exclusión legal de los trabajadores informales en América Latina de los programas de protección social formal** (Continuación)

Categorías de trabajadores informales excluidos de programas específicos (las casillas con X indican la ausencia de programa)						
País	Prestaciones por maternidad	Subsidio familiar	Seguro de accidente de trabajo o incapacidad	Pensión por discapacidad	Compensación de fondo de cesantías	Seguro de desempleo
Honduras	Cuentapropista Servicio doméstico Trabajadoras familiares no remuneradas Ocasionales Trabajadores temporales		Agro Servicio doméstico Ocasionales			
México	Cuentapropista		No asegurados	Cuentapropista		Cuentapropista Todos los trabajadores menores de 60 años
Nicaragua	Servicio doméstico Familiar	Cuentapropista Servicio doméstico	Cuentapropista Servicio doméstico	Cuentapropista		
Panamá	Agro Trabajadoras familiares no remuneradas		Cuentapropista	Agro. Trabajadores familiares no remunerados. Ocasionales		
Paraguay		Cuentapropista		Cuentapropista		
Perú	Cuentapropista		Cuentapropista	Cuentapropista	Cuentapropista Sector público	
Uruguay		Cuentapropista	Cuentapropista			Cuentapropista. Agro. Servicio doméstico Sector público
Venezuela	Cuentapropista Ocasionales Trabajadoras domiciliarias Trabajadoras temporales		Cuentapropista Ocasionales Trabajadores domiciliarios Trabajadores temporales	Cuentapropista Ocasionales Trabajadores domiciliarios Temporales		Cuentapropista Servicio doméstico Trabajadores domiciliarios Ocasionales. Trabajadores temporales

<sup>1</sup> Bolivia sólo tiene cobertura a través de programas especiales.

Fuente: U.S. Social Security Administration (1999); Cox-Edwards (1997); Lora y Pagés (1997).



## CUADRO 8.5

## Derechos de maternidad en América Latina (década de los noventa)

País	Cobertura legal <sup>1</sup>	Período de aportes, en meses, para obtener derechos de maternidad	Tasa de reemplazo de los ingresos por prestaciones de maternidad	Duración de la licencia de maternidad en semanas	Índice de derechos de maternidad (0-1)	Empleo femenino informal (% del empleo urbano femenino en 1998)	Índice ajustado de derechos de maternidad (0-100)
Argentina	Asalariadas, excepto trabajadoras del servicio doméstico	10	100	18	0,57	51,4	29,1
Bolivia	Todas las trabajadoras, pero sólo en programas especiales	4	90	18	0,70	72,1	50,4
Brasil	Asalariadas y trabajadoras por cuenta propia; programas especiales para el sector público	0	100	24	1,00	51,9	51,9
Chile	Todas las trabajadoras	6	100	18	0,70	44,8	31,3
Colombia	Se extiende a todas las habitantes	3	100	12	0,67	48,8	32,5
Costa Rica	Asalariadas y trabajadoras por cuenta propia	6	50	24	0,50	50,7	25,3
Cuba	Asalariadas	2,5	100	18	0,82		
República Dominicana	Asalariadas, excepto ejecutivas de altos ingresos, trabajadoras del servicio doméstico y trabajadoras familiares	7,5	50	12	0,18	46	8,4
Ecuador	Asalariadas, excepto trabajadoras familiares	6	75	12	0,40	64,1	25,6
El Salvador	Asalariadas y trabajadoras por cuenta propia, excepto trabajadoras del agro, del servicio doméstico y ocasionales	3	75	12	0,50	56,4	28,2

<sup>1</sup> La cobertura legal identifica a las trabajadoras legalmente habilitadas para participar en programas de maternidad, aunque en la mayoría de los casos la cobertura real estará determinada por los requisitos de aportación a la seguridad social. Se usan dos categorías amplias de trabajadoras: asalariadas y por cuenta propia.

(continúa en la siguiente página)

CUADRO 8.5

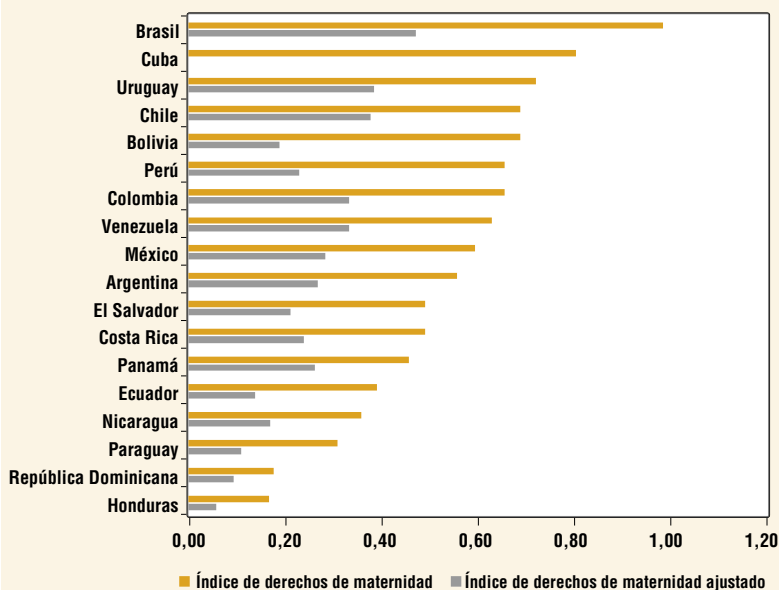
## Derechos de maternidad en América Latina (década de los noventa) (Continuación)

Pais	Cobertura legal <sup>1</sup>	Período de aportes, en meses, para obtener derechos de maternidad	Tasa de reemplazo de los ingresos por prestaciones de maternidad	Duración de licencia de maternidad en semanas	Índice de derechos de maternidad (0-1)	Empleo femenino informal (% del empleo urbano femenino en 1998)	Índice ajustado de derechos de maternidad (0-100)
Honduras	Asalariadas, excepto trabajadoras del agro, del servicio doméstico, temporales y familiares	11	66	12	0,17	64,1	11,1
México	Asalariadas	7,5	100	16	0,61	51,8	31,3
Nicaragua	Todas las asalariadas, excepto trabajadoras del servicio doméstico; voluntario para trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras familiares	4	60	12	0,37	52	19,0
Panamá	Asalariadas, excepto trabajadoras del agro y trabajadoras familiares; voluntario para trabajadoras por cuenta propia	9	100	12	0,47	42,3	19,7
Paraguay	Asalariadas, voluntario para trabajadoras por cuenta propia; programas especiales para el sector público	1,5	50	9	0,32	63,9	20,2
Perú	Asalariadas; programas especiales	3	100	12	0,67	64,6	43,0
Uruguay	Asalariadas, trabajadoras por cuenta propia, y aquellas que reciben subsidio de desempleo	0	100	12	0,73	46,4	34,0
Venezuela	Asalariadas, excepto temporales, ocasionales y trabajadoras domiciliarias; programas especiales para el sector público	0	66	18	0,64	46,6	29,8

<sup>1</sup> La cobertura legal identifica a las trabajadoras legalmente habilitadas para participar en programas de maternidad, aunque en la mayoría de los casos la cobertura real estará determinada por los requisitos de aportación a la seguridad social. Se usan dos categorías amplias de trabajadoras: asalariadas y por cuenta propia.  
Fuente: Cifras de la U.S. Social Security Administration (1999).

GRÁFICO 8.3

## Índice de derechos de maternidad en América Latina



Fuente: U.S. Social Security Administration (1999).

Para aquellos casos en los que se tiene información sobre la participación de la mujer en el empleo formal se muestra un índice ajustado de derechos de maternidad. Esto se computa sencillamente multiplicando el valor del índice por la fracción de la fuerza laboral que cuenta con empleo formal en cada país.<sup>16</sup> El índice ajustado de derechos de maternidad muestra una variación mucho menor que el índice no ajustado entre los países.

### Los ahorros individuales como medio de protección social y los trabajadores informales

Entre las alternativas de seguridad social figuran los planes de ahorro individual, los programas universales de ingreso básico y los estándares laborales (James, 1999; Standing, 1999). Más adelante se tratan brevemente todos ellos con ejemplos concretos.

<sup>16</sup> Dado que los valores del índice suministran una medida relativa (relativa al promedio), y el tamaño del sector formal es una medida absoluta, los valores para el índice ajustado no se prestan para una interpretación sencilla.

Las reformas implantadas recientemente en la región apuntan a reemplazar los programas de seguridad social con planes de ahorro individual,<sup>17</sup> los cuales han sido introducidos en los campos del sistema de pensiones, del seguro de salud, del seguro de desempleo y de la educación.<sup>18</sup> Sin entrar a discutir si es cierto o no que los planes de ahorro individual generalmente ofrecen ventajas frente a los programas de seguridad social, se puede observar que en el caso específico de las trabajadoras informales, tales iniciativas tienen desventajas significativas (Barrientos, 1998b).<sup>19</sup> Es muy posible que los trabajadores con remuneraciones bajas y empleo irregular no tengan la capacidad de protegerse plenamente contra el riesgo económico a través del ahorro. En el caso del ahorro individual para el seguro de desempleo, por ejemplo –y asumiendo que las aportaciones de los planes individuales de ahorro se hayan fijado como una fracción de los ingresos–, los trabajadores con empleo ininterrumpido probablemente acabarán con un saldo en sus cuentas superior a sus necesidades.<sup>20</sup> Por su parte, los trabajadores afectados por intervalos reiterados de desempleo no habrán logrado ahorrar lo suficiente.

Chile ha desarrollado un programa para la terminación del empleo dirigido específicamente al servicio doméstico (Barrientos, 1998a), a través del cual se exige a los empleadores que aporten el 4,11% de la remuneración a una cuenta de ahorros en cualquiera de las administradoras privadas de fondos de pensiones. Al igual que con los planes de ahorro para la jubilación, aquí el saldo se invierte en activos financieros que produzcan intereses. En caso de que se termine el empleo, las trabajadoras domésticas tienen derecho al saldo de la cuenta. Lo anterior tiene el propósito fundamental de garantizarles una compensación por la terminación del empleo, dado que este grupo se ve particularmente afectado por la irregularidad del trabajo. Además, a través del programa

<sup>17</sup> Para una discusión sobre la protección social basada en el ahorro individual, véase Folster (1999).

<sup>18</sup> Las cuentas individuales de ahorro para jubilación han sido introducidas en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Nicaragua, Perú y Uruguay, mientras que Argentina, Chile, Colombia y México cuentan también con planes de seguro de salud individual. Chile y Colombia han ampliado la financiación de la educación a través de subsidios a la demanda y también han introducido cuentas individuales de ahorro para desempleo.

<sup>19</sup> En la *Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones* (1999) hay un estudio sobre la ampliación de la cobertura del plan de pensiones en Perú.

<sup>20</sup> De hecho, los esquemas de seguro de desempleo suelen especificar un saldo máximo por encima del cual los trabajadores no necesitan seguir ahorrando.

también se pretende instarlas a que accedan a los servicios financieros de los fondos administradores de pensiones, entre los cuales figuran las cuentas de ahorros voluntarios y los planes de ahorro para la jubilación. En Chile, la participación de las empleadas domésticas en los planes de ahorro para la jubilación es voluntaria, pero se espera que el programa de terminación de empleo la fortalezca.

Colombia, por su parte, reformó su sistema de salud en 1995 con la introducción de empresas promotoras de salud a través de las cuales se recauda el impuesto a la nómina y se financia el gasto en salud. El nuevo sistema está caracterizado por sus objetivos de redistribución y solidaridad. El sistema de seguro de salud incluye dos regímenes: el contributivo, para los trabajadores formales, y el subsidiado, para los informales o de bajos ingresos, y en general para todos aquellos que no estén cubiertos por regímenes contributivos. El gobierno recauda aportes de solidaridad de los trabajadores formales y, junto con los recursos provenientes de los ingresos generales del Estado, subsidia un paquete de salud básico para quienes están en el régimen subsidiado. Existen empresas promotoras de salud con fines de lucro y otras sin fines de lucro. Algunas ONG han canalizado los subsidios gubernamentales hacia la ampliación de la cobertura de los trabajadores informales. Lund y Srinivas (2000) y el Centro Latinoamericano de Investigación en Sistemas de Salud (CLAISS) (1999) han evaluado estudios de casos específicos donde se muestra que si bien en Colombia se ha logrado ampliar la cobertura de salud de los trabajadores informales y los planes son sostenibles, el número de beneficiarios de estos programas es pequeño.

### **Protección social universal no contributiva para trabajadores informales**

Existen muy pocos programas universales no contributivos en América Latina debido a la preponderancia de los modelos de seguro social para la protección social.<sup>21</sup> La *Previdencia Social Rural* (Previsión Social Rural) de Brasil constituye uno de los muy escasos ejemplos de programas de pensiones por discapacidad no contributivos dirigidos a los campesinos pobres. La Constitución de 1988 amplió los derechos universales hasta abarcar los beneficios básicos por medio de pensiones para ancianos y discapacitados vinculados al empleo informal rural. El programa garantiza un subsidio mensual equivalente a un salario mínimo para hombres (mayores de 60 años) y mujeres (mayores de 55 años) que

<sup>21</sup> Sin embargo, el derecho a la salud es una de las principales reivindicaciones ciudadanas en la mayoría de los países de la región.

sean jornaleros o se dediquen a la agricultura, la pesca o la minería de subsistencia, y sus dependientes en caso de muerte o discapacidad del titular. La reforma extendió las pensiones especialmente a las trabajadoras,<sup>22</sup> que en el sur de Brasil representan el 63,2% de los beneficiarios. Las evaluaciones realizadas han revelado que el programa ha tenido un impacto significativo en la disminución de la pobreza entre los beneficiarios, al tiempo que ha ayudado a sus hogares a pasar de la agricultura de subsistencia a la producción familiar sostenible (Delgado y Cardoso, 2000). Asimismo existe evidencia de que la matrícula escolar de los niños de las familias beneficiadas ha aumentado (Carvalho, 2000). En el contexto de cambio estructural y liberalización del sector agrícola en Brasil, los beneficios a través de las pensiones y por discapacidad se han convertido en un instrumento esencial de apoyo al desarrollo rural y a la política agrícola.

### **Estándares laborales, códigos de conducta y mujeres en la horticultura de exportación**

La apertura comercial y la globalización han creado las condiciones para que se dé una rápida expansión del empleo en la horticultura de exportación en América Latina. En términos más generales, las exportaciones no tradicionales de fruta (Chile, México, Brasil), flores (Colombia) y productos de mar (Chile, Perú, Ecuador) han crecido aceleradamente. La producción orientada a la exportación en estos sectores se encuentra directamente inserta en las cadenas de abastecimiento de los países del norte. Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores vinculados a estos sectores; se trata de un empleo primordialmente informal, flexible y temporal. En Chile, por ejemplo, las mujeres configuran el 52% de los trabajadores temporales en el sector frutícola exportador (Barrientos, 1996; Barrientos et al., 1999). En algunos casos, la expansión de estos sectores produce una migración estacional de trabajadores temporales que se desplazan de las ciudades hacia el campo, y son frecuentes las formas de empleo subcontratado de capataces. La implementación de estándares laborales básicos, así como el surgimiento de códigos de conducta impuestos por los abastecedores del norte a los productores privados, se han traducido en avances en la protección social de estos trabajadores. Los tratados comerciales de la región –el Mercosur y el TLCAN– han fortalecido dichos estándares. La confluencia de estándares

<sup>22</sup> Antes de la reforma, el beneficio que se pagaba a los jefes de hogar mayores de 65 años era menor y sólo se otorgaba uno por familia. Las pensiones por discapacidad y las de los sobrevivientes se le pagan ahora a cualquiera de los miembros de la pareja.

laborales internacionales, la observancia obligatoria de la normativa laboral nacional y la presión de los abastecedores del norte podrían crear las condiciones propicias para mejorar la protección social básica de las mujeres empleadas en la horticultura de exportación.

Las principales conclusiones de esta sección señalan que en América Latina las mujeres vinculadas al empleo informal están primordialmente excluidas de la protección social formal. Los programas de seguridad social han mostrado limitaciones intrínsecas en lo que se refiere a ampliar la protección social a los trabajadores informales. Entre las alternativas a la seguridad social figuran planes individuales de ahorro, programas universales de ingreso básico y estándares laborales. Asimismo se demostró con ejemplos concretos que si se diseñan adecuadamente, estos programas pueden ayudar a ampliar la protección social a las trabajadoras informales. Al mismo tiempo, y en el contexto de las condiciones actuales de América Latina, estas alternativas son limitadas. Hasta el momento no se ha logrado ampliar la cobertura de las trabajadoras informales a través de los planes de ahorro de pensiones y de salud, excepto allí donde los subsidios gubernamentales y las ONG proporcionan el apoyo financiero e institucional necesario. El programa universal de ingreso básico para el sector rural de Brasil parece haber sido exitoso, pero se trata de una iniciativa aislada y sólo se orienta a grupos de personas mayores. Los estándares laborales internacionales pueden como máximo inducir a que se amplíe la limitada protección social a algunos trabajadores en ciertos sectores. Se necesita una reforma institucional generalizada e integral. En la siguiente sección se reflexiona sobre las principales políticas en torno a la ampliación de la protección social a las mujeres vinculadas al empleo informal.

### **Políticas relacionadas con las trabajadoras informales y la protección social en América Latina**

Como se afirmó, analizar la informalidad en el contexto del empleo alienta una mirada diferente sobre la importancia relativa de los factores estructurales y de agencia en el empleo informal. Las políticas en torno a la informalidad y a la protección social en América Latina se basaban en el supuesto de que el desarrollo económico reduciría gradualmente el empleo informal, así como en la ampliación de las facilidades de crédito y capacitación para desarrollar la microempresa (Mezzer, 1989).<sup>23</sup>

<sup>23</sup> En Mesa-Lago (1992) se encuentra una excelente discusión sobre cómo ampliar la protección social a los trabajadores informales. Asimismo tiene una sección interesante de recomendaciones de política, algunas de las cuales se incluyen aquí.

Centrarse en la informalidad en el contexto del empleo les confiere un papel más amplio y complementario a los factores de agencia. Son varias las situaciones que impulsan a algunas trabajadoras hacia el empleo informal:

- La necesidad de evitar el impuesto a la nómina destinado al seguro social, con el fin de generar un ingreso neto suficiente para satisfacer las necesidades básicas del hogar (como se mostró, éste es el caso particular de las mujeres vinculadas al empleo informal).
- En sectores específicos o para determinados niveles de destreza, los ingresos en el empleo formal son demasiado bajos en comparación con los del empleo informal.
- Los ingresos en el empleo formal no premian la productividad individual del trabajador (lo cual puede ser una consecuencia de la discriminación laboral y salarial contra las mujeres).
- La obtención de prestaciones de seguridad social es poco probable o incierta (lo cual puede ser consecuencia de la discontinuidad del empleo para las mujeres, de la existencia de prejuicios de género en el otorgamiento de derechos o de la exclusión directa de los programas de protección social).
- La presencia de elevados impuestos a la nómina, combinada con beneficios poco probables o inciertos.
- El hecho de que se disponga de cobertura a través de otros miembros de la familia (lo cual se aplica especialmente a las mujeres).

Lo anterior abre el camino para una agenda política más amplia que incluya, además del desarrollo económico, la disminución de los costos de la protección social formal, la reducción de la desigualdad de ingresos, la reducción de la discriminación laboral, la eliminación de la exclusión de la protección social formal y el respaldo a iniciativas informales de protección social, así como la disgregación de los programas formales de protección social, para mencionar sólo los más importantes. Estos temas se discuten más adelante en forma pormenorizada.

### **Reforma de las instituciones del mercado laboral**

Las mujeres vinculadas al empleo informal comparten con otras trabajadoras la discriminación laboral y salarial, que en su caso puede ser más marcada (Barrientos, 1997). Eliminar la discriminación de género en el mercado laboral es un importante objetivo de política, si bien a largo plazo (CEPAL, 2000a). Un elemento determinante de la desventaja de las mujeres en el mercado laboral es la necesidad de conciliar las



responsabilidades del hogar y el trabajo remunerado. Las instituciones y regulaciones del mercado laboral orientadas a satisfacer las necesidades de protección social de las mujeres deberían diseñarse y desarrollarse con el propósito específico de incluir a las trabajadoras informales.

Un factor fundamental del crecimiento de la ocupación informal ha sido la liberalización del mercado laboral. Sus abanderados han sostenido que en América Latina este tipo de empleo es fundamentalmente una consecuencia de las estrictas normas de protección laboral y de los altos costos de la mano de obra no asalariada. Si bien es cierto que la liberalización ha debido traducirse en una reducción de la participación del empleo informal, ha servido en cambio para alimentar su crecimiento. Para imprimirle un viraje a la informalidad, se requieren instituciones efectivas y más sólidas del mercado laboral (Weller, 1998b). Desde la perspectiva de las trabajadoras informales, es posible argüir que el énfasis que los países latinoamericanos le han dado a la protección del empleo (asociado con los modelos de protección en los que el hombre es el sostén de la familia) no ha ayudado. Por ello debería orientarse más bien a apoyar políticas activas para el mercado laboral que propicien la inversión en las destrezas de los trabajadores, así como la instauración de mecanismos de voz y participación en el lugar de trabajo que por sí mismos puedan garantizar fuertes lazos de pertenencia entre el trabajador y la empresa. Las políticas relacionadas con el mercado laboral que facilitan los esfuerzos de las mujeres por combinar sus responsabilidades familiares y de trabajo son muy importantes y se deben extender más allá del cuidado de los niños –con toda la importancia que merece– hasta cubrir su independencia económica y legal.

Las regulaciones del mercado laboral se hallan razonablemente desarrolladas en América Latina, pero su implementación está limitada por los pocos recursos con que cuentan los reguladores, por la debilidad de las organizaciones laborales y por la influencia dominante ejercida por los gremios económicos. Resulta interesante que buena parte de la reciente reforma del mercado laboral en América Latina ha tenido lugar sin que paralelamente se haya producido un cambio global de la legislación y la normativa vigentes (Lora y Pagés, 1996). Es posible entonces que la necesidad de contar con instituciones del mercado laboral más sólidas en la región se satisfaga fundamentalmente a través de un serio compromiso con el pleno cumplimiento de la regulación vigente.

### **Reforma de las instituciones de bienestar social**

La reforma de la seguridad social en América Latina ha conducido a la disminución de la cobertura y, consecuentemente, de la protección

social. Esto se debe parcialmente al rediseño de los programas de bienestar social que, al basarse en los ahorros individualizados como dispositivo de protección, despojan efectivamente a los programas de protección social de su fundamento: la redistribución y la seguridad. Los programas formales de protección social formal se focalizan en los trabajadores formales (hombres) como grupo destinatario. Esto es así tanto en el caso de las antiguas instituciones de seguridad social asociadas al Estado de bienestar, como en el de las nuevas y reformadas instituciones de capitalización individual.

El diseño de instituciones de bienestar social orientadas a incluir a los trabajadores informales implica un cambio de perspectiva. Desde el punto de vista de las mujeres vinculadas al empleo informal se han identificado las siguientes reivindicaciones en el contexto de los beneficios de los sistemas de pensiones, si bien tienen un significado mucho más amplio (Barrientos, 1998a y b):

- Eliminar el sesgo de género en materia de derechos laborales hará más efectiva la participación en programas de protección social. Infortunadamente, el prejuicio de género es un rasgo habitual en el diseño.
- Darles mayor liquidez y flexibilidad a los ahorros para la jubilación sería una ventaja clave para las trabajadoras con empleo irregular y baja remuneración. En la actualidad dichos ahorros sólo pueden retirarse en caso de jubilación o muerte, lo cual no resulta muy atractivo para las trabajadoras que tienen un pie en el empleo formal y el otro en el informal.
- Flexibilizar los requisitos para adquirir derechos de pensión básicos, de modo que se contabilicen todas las aportaciones hechas a los planes de ahorro para la jubilación, beneficiaría a todas las personas con empleo informal. En Argentina, por ejemplo, los beneficios mínimos de las pensiones sólo se garantizan luego de que los trabajadores hayan aportado durante 30 años. No parece probable que las mujeres con empleo informal vayan a lograr semejante récord contributivo.
- Disgregar por contingencias la cobertura del aseguramiento puede complementar mejor las necesidades de protección social de los trabajadores informales, grupo que se caracteriza por su heterogeneidad. Es posible que las trabajadoras por cuenta propia quieran hacer aportes a un seguro de discapacidad, mientras que quizá no muestren mayor interés por cotizar a un plan de pensiones, pues preferirían invertir en sus propios negocios.

Si bien es importante promover el ahorro voluntario como medio para garantizar la protección social, esto no será suficiente para asegurar la de los trabajadores informales, y especialmente la de las mujeres. Será necesario establecer programas no contributivos para auxiliar a los trabajadores vulnerables. Aunque hay muy pocos ejemplos de ello en América Latina, la *Previdencia Social Rural* de Brasil muestra que los planes de pensiones no contributivos destinados a los trabajadores informales y vulnerables, y a las personas a su cargo, pueden ser sostenibles y generar procesos dinámicos que reduzcan el riesgo económico a largo plazo.<sup>24</sup> Como bien lo demuestra el caso colombiano de seguro básico de salud, la mezcla de programas contributivos y no contributivos complementados con subsidios y el apoyo institucional de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales puede ayudar a avanzar en la ampliación de la protección social a los trabajadores informales y otros grupos vulnerables.

### **Empleo informal y decisiones de las mujeres a lo largo de sus vidas**

Los factores relacionados con el ciclo de vida son muy importantes en el empleo informal de las mujeres,<sup>25</sup> el cual constituye una importante puerta de entrada al mercado laboral para las más jóvenes y carentes de una sólida educación formal. Por otra parte, las mujeres mayores a menudo acuden al empleo informal como alternativa para hacerle frente a la disminución de oportunidades en el mercado laboral relacionada con la edad y para posponer la salida del mismo. El empleo informal es la puerta de salida del empleo remunerado y la de entrada a la jubilación. En el contexto del ciclo de vida, el empleo informal es una consecuencia de la división del trabajo en el hogar y de las desventajas que afectan a las mujeres en el mercado laboral.

Así como el empleo informal ofrece a las mujeres oportunidades que el empleo formal no les brinda, también tiene efectos adversos a largo plazo en su salario, ingreso y bienestar. La eliminación de dichos efectos requiere intervenciones integradas dirigidas a apoyar las decisiones que tomen las mujeres en su ciclo de vida. Implica asimismo mejorar su acceso a la educación –donde persisten grandes desigualdades determi-

<sup>24</sup> Aunque en los papeles el programa tiene requisitos contributivos, éstos se satisfacen por medio de una declaración jurada del solicitante, respaldada por una carta del sindicato pertinente.

<sup>25</sup> Para una discusión sobre el empleo informal y el ciclo de vida, véase Roberts (1991).

nadas por el ingreso (Gajardo, 1999)– y elevar la calidad de la misma. Las políticas encaminadas a facilitar la transición de las mujeres de la escuela al trabajo pueden ser efectivas para prevenir el empleo informal involuntario. La eliminación de esos efectos adversos también implica asegurar la autonomía de las mujeres mayores al garantizarles un ingreso básico en la vejez, independiente del estatus del empleo. En algunos países (el Reino Unido, por ejemplo), esto se ha logrado mediante la inclusión de las brechas de empleo que se presentan en la trayectoria laboral de las mujeres en relación con su función de proveedoras de cuidados, en el momento de calcular los beneficios a que tienen derecho. Como puede verse, la ampliación de la protección social a las mujeres con empleo informal requiere que se brinde apoyo a las decisiones tomadas por ellas en las etapas tempranas y finales del ciclo de vida.

### **Temas estadísticos y de investigación**

En este capítulo se han identificado algunas áreas que requieren mayor investigación, así como los vacíos que persisten en materia de cifras, a saber:

- La existencia de cifras provenientes de las encuestas de hogares de la región ha facilitado notablemente la investigación sobre el empleo informal, pero los datos transectoriales imponen algunas limitaciones a la misma. Por otro lado, los estudios longitudinales son onerosos. El uso de preguntas retrospectivas sobre actividad económica y empleo en las encuestas transectoriales (estatus de empleo el año anterior, por ejemplo) puede suministrar información adicional importante a un costo extra muy marginal (véase, por ejemplo, Henríquez y Pérez, 1994).
- Sería útil examinar comparativamente, y mediante el uso de cifras y métodos consistentes, las brechas salariales de género y entre los sectores formal e informal que existen en los países de las regiones que dispongan de bancos de datos con cifras provenientes de las encuestas de hogares.
- Está en mora la realización de un estudio comparativo sobre los sesgos de género en los programas de protección social formal en la región.
- Se podría llevar a cabo un estudio sobre protección social informal, y especialmente sobre microaseguramiento, mediante la realización de un inventario de tales programas en la región y de estudios comparativos que tengan en cuenta las diferencias de género (véase Lycette y White, 1989).

- Existe un vacío en materia de encuestas de actitudes entre los trabajadores con empleo informal que registren su percepción y clasificación del riesgo económico, su demanda de aseguramiento y sus estrategias para reducir el impacto del riesgo económico. Estas encuestas contribuirían a aclarar qué cambios se necesitan para que la protección social formal resulte atractiva para estos trabajadores y si la disgregación de las prestaciones ayudaría o no a ampliar la cobertura (véase un estudio reciente de Packard, 2002).

## Conclusiones

En este capítulo se ha sostenido que el empleo informal en América Latina tiene una importante dimensión de género. Las mujeres están representadas en exceso en el empleo informal, donde además se concentran las remuneraciones más bajas y los trabajos más precarios. Este grado de representación agudiza su vulnerabilidad, en la medida en que los derechos a la protección social en América Latina se garantizan primordialmente a través del empleo formal.

En el capítulo se considera la informalidad en el contexto del empleo y se la define como la transferencia y concentración del riesgo en los trabajadores. Las crisis económicas, la liberalización del mercado laboral y las reformas sociales han contribuido al incremento de la informalidad en la región, y especialmente al aumento del empleo informal entre las mujeres. En 1998, el 52% de las mujeres tenía empleo informal. Las trabajadoras por cuenta propia representan cerca de la mitad de las mujeres con empleo informal; las del servicio doméstico, una tercera parte, y las vinculadas laboralmente a la microempresa, el residuo. Existen diferencias entre los países de la región, tanto en el porcentaje de empleo informal como en el tamaño relativo de los diferentes grupos que lo componen, aunque predominan las variaciones en el trabajo por cuenta propia. Los ingresos promedio de las mujeres con empleo informal son más bajos que los de aquellas con empleo formal, y también inferiores a los de los hombres.

El acceso a la protección social por parte de las mujeres con empleo informal se encuentra restringido tanto por el diseño de los programas de seguridad social como por la precaria naturaleza de sus empleos y su baja remuneración. Los derechos emanados de la protección social en la región dependen considerablemente del estatus del empleo y no se les reconocen a los trabajadores informales. Esto se aplica a todas las clases de programas de protección social. En el capítulo se arguye

que la ampliación de la protección social a las trabajadoras informales requiere que se le dé preponderancia a la renovación de las instituciones del mercado laboral y de los programas de protección social. Las reformas deberían encaminarse a reducir la desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo, a rediseñar los programas de protección social de modo que cobijen a las trabajadoras informales y a establecer programas no contributivos allí donde se necesiten. También es importante llevar a cabo intervenciones durante el ciclo de vida a través de las cuales se preste apoyo a las decisiones laborales tomadas por ellas.

## Referencias

- Amadeo, E. J. y Horton, S., editores. 1997. *Labour Productivity and Flexibility*. Basingstoke: Macmillan.
- Arriagada, I. 1997. "Realidades y mitos del trabajo femenino en América Latina". *Serie Mujer y Desarrollo* No. 21. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina (CEPAL).
- Atkinson, A. B. 1995. "Social Insurance". En A. B. Atkinson, editor. *Incomes and the Welfare State: Essays on Britain and Europe*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press, pp. 205-219.
- Banco Mundial. 1995. *Labor and Economic Reforms in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2001. "Social Protection Sector Strategy: from Safety Net to Springboard". Documento de Estrategia Sectorial. Washington, DC: Banco Mundial.
- Barrientos, A. 1997. "Crecimiento económico y concentración del empleo femenino". *Estadística y Economía*. 14: 93-107.
- \_\_\_\_\_. 1998a. *Pension Reform in Latin America*. Aldershot: Ashgate.
- \_\_\_\_\_. 1998b. "Pension Reform, Personal Pensions and Gender Differences in Pension Coverage". *World Development*. 26 (1): 125-137.
- \_\_\_\_\_. 1999. "Economic Risks, the Labour Market and Older Workers in Latin America". Documento de trabajo. Hertford: University of Hertfordshire Business School.
- \_\_\_\_\_. 2000. "Work, Retirement, and Vulnerability of Older Workers in Latin America. What are the Lessons for Pension Design?". *Journal of International Development*. 12 (4): 495-506.
- \_\_\_\_\_. 2004. "Latin America: Towards a Liberal-Informal Welfare Regime". En: I. Gough, G. Wood, A. Barrientos, P. Bevan, P. David y G. Room, editores. *Insecurity and Welfare Regimes in Asia, Africa and Latin America*. Cambridge, Mass.: Cambridge University Press.

- Barrientos, S. 1996. "Flexible Work and Female Labour: The Global Integration of Chilean Fruit Production". En: R. Auty y J. Toye, editores, *Challenging the Orthodoxies*. Basingstoke: Macmillan, pp. 125-141.
- Barrientos, S., Bee, A., Matear, A. y Vogel, I. 1999. *Women and Agribusiness. Working Miracles in the Chilean Fruit Export Sector*. Basingstoke: Macmillan.
- Berger, M. y Buvinić, M., editoras. 1989. *Women's Ventures: Assistance to the Informal Sector in Latin America*. West Hartford, Conn.: Kumarian Press.
- Carvalho, I. 2000. "Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform". Mimeo. Cambridge, Mass.: Massachusetts Institute of Technology.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 1998. *Panorama Social de América Latina 1997*. Santiago de Chile: CEPAL.
- \_\_\_\_\_. 2000a. "El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI". *Serie Mujer y Desarrollo* No. 27. Santiago de Chile: CEPAL.
- \_\_\_\_\_. 2000b. *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Charmes, J. 1992. *Structural Adjustment and Shifts between Formal and Informal Sectors. The Demographic Consequences of Structural Adjustment in Latin America*. Lieja: IUSSP/CEDEPLAR.
- CLAISS (Centro Latinoamericano de Investigaciones de Sistemas de Salud). 1999. "Síntesis de estudios de caso de microseguros y otras modalidades de protección de salud en América Latina y el Caribe". Estudio RRMEX-PS/EST.4s. México: CLAISS.
- Cox-Edwards, A. 1997. "Labor Market Regulation in Latin America". En: S. Edwards y N. C. Lustig, editores. *Labor Markets in Latin America. Combining Social Protection with Market Flexibility*. Washington DC: Brookings Institution Press, pp. 127-150.
- Delgado, G. y Cardoso, J. C. 2000. "Principais resultados da pesquisa domiciliar sobre a previdencia rural na regio Sul do Brasil". Texto para Discussão 734. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.
- Edwards, S. 1995. *Crisis and Reform in Latin America, from Despair to Hope*. Nueva York: Oxford University Press.
- Fields, G. 1990. "Labour Market Modelling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence". En: D. Turnham, B. Salomé y A. Schwarz, editores, *The Informal Sector Revisited*. París: OCDE.

- Folster, S. 1999. "Social Insurance Based on Personal Savings". *The Economic Record*. 75 (228): 5-18.
- Funkhouser, E. 1996. "The Urban Informal Sector in Central America: Household Survey Evidence". *World Development*. 24 (11): 1737-1751.
- Gajardo, M. 1999. "Reformas educativas en América Latina: balance de una década". Documento de Trabajo 15. Santiago de Chile: PREAL.
- Gindling, T. H. 1991. "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica". *Economic Development and Cultural Change*. 39 (3): 585-605.
- Henríquez, H. y Pérez, E. 1994. "La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: encuesta suplementaria a mujeres inactivas". *Revista Estadística y Económica*. 8: 5-23.
- James, E. 1999. *Old Age Protection for the Uninsured—What Are the Issues?* Mimeo. Washington, DC: Banco Mundial.
- Leiva, F. I. y Agacino, R. 1994. "Mercado de trabajo flexible, pobreza y desintegración social en Chile 1990-1994". Mimeo. Santiago de Chile.
- León, F. 2000. "Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990". *Serie Mujer y Desarrollo* No. 28. Santiago de Chile: CEPAL.
- Levenson, A. R. y Maloney, W. F. 1998. "The Informal Sector, Firm Dynamics, and Institutional Participation". *Policy Research Working Paper No. 1988*. Washington, DC: Banco Mundial.
- López, N. y Monza, A. 1995. "Un intento de estimación del sector informal urbano en la Argentina". *Desarrollo Económico*. 139: 467-473.
- Lora, E. y Pagés, C. 1996. "La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina". Mimeo. Washington, DC: BID.
- Lund, F. y Srinivas, S. 2000. *Learning from Experience: A Gendered Approach to Social Protection for Workers in the Informal Economy*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Lycette, M. y White, K. 1989. "Improving Women's Access to Credit in Latin America and the Caribbean". En: M. Berger y M. Buvinić, editoras. *Women's Ventures: Assistance to the Informal Sector in Latin America*. West Hartford, Conn: Kumarian Press, pp. 19-44.
- Maloney, W. F. 1998a. "Are Labor Markets in Developing Countries Dualistic?". *Policy Research Working Paper No. 1941*. Washington, DC: Banco Mundial.



- \_\_\_\_\_. 1998b. "The Structure of Labor Markets in Developing Countries. Time Series Evidence on Competing Views". *Policy Research Working Paper No. 1940*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Marcoullier, D., Ruiz de Castilla, V. y Woodruff, C. 1997. "Formal Measures of the Informal-Sector Wage Gap in Mexico, El Salvador and Peru". *Economic Development and Cultural Change*. 45 (1): 367-392.
- Márquez, G. 1994. "Informal Sector Policies in Latin America: An Economist's View". En: C. A. Rakowski, editor. *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*. Albany: State University of New York Press, pp. 153-173.
- Mesa-Lago, C. 1991. "Social Security in Latin America and the Caribbean: A Comparative Assessment". En: E. Ahmad, J. Dreze, J. Hills y A. Sen, editores. *Social Security in Developing Countries*. Oxford: Clarendon Press.
- \_\_\_\_\_. 1992. "Protection for the Informal Sector in Latin America and the Caribbean by Social Security or Alternative Means". En: V. E. Tokman, editor. *Beyond Regulation: the Informal Economy in Latin America*. Londres: Lynne Rienner Publishers, pp. 169-206.
- Mezger, J. 1989. "Excess Labor Supply and the Urban Informal Sector: An Analytical Framework". En: M. Berger and M. Buvinić, editoras. *Women's Ventures: Assistance to the Informal Sector in Latin America*. West Hartford, Conn.: Kumarian Press, pp. 45-64.
- Moser, C. O. N. 1994. "The Informal Sector Debate, Part 1: 1970-1983". En: C. A. Rakowski, editor. *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*. Albany: State University of New York Press, pp. 11-29.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1999a. *Indicadores claves del mercado de trabajo*. Edición 1999. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- \_\_\_\_\_. 1999b. *Panorama laboral 1999*. Informa 6. Lima: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Panorama laboral 2000*. Informa 7. Lima: OIT.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Seguridad social: temas, retos y perspectivas. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 89a reunión*. Ginebra: OIT.
- Packard, T. 2002. "Pooling, Savings and Prevention: Mitigating the Risk of Old Age in Chile". *Policy Research Working Paper No. 2849*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Portes, A., Castells, M. y Benton, L. A., editores. 1989. *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Psacharopoulos, G. y Patrinos, H. A. 1994. *Indigenous People and Poverty in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.

- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. 1992. *Women's Employment and Pay in Latin America*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Rakowski, C. A. 1994. "The Informal Sector Debate, Part 2: 1984-1993". En: C. A. Rakowski, editor. *Contrapunto: The Informal Sector Debate in Latin America*. Albany: State University of New York Press, pp. 31-50.
- Rama, M. 1995. "Do Labour Market Policies and Institutions Matter? The Adjustment Experience in Latin America and the Caribbean". *Labour Supplement*, pp. S243-S269.
- Rama, M. y Artecona, R. 2000. "A Database of Labor Market Indicators across Countries". Inédito. Washington, DC: Banco Mundial.
- Roberts, B. R. 1991. "Employment Structure, Life Cycle, and Life Chances: Formal and Informal Sectors in Guadalajara". En: A. Portes, M. Castells y L. A. Benton, editores. *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, pp. 41-59.
- SAFP (Superintendencia de Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones). 1999. "Ampliación de la cobertura previsional en el SPP: el caso de los trabajadores independientes". *Estudios Previsionales No. 1*. Lima: SAFP.
- Schulthess, W. y Demarco, G. 1993. *Argentina: evolución del Sistema Nacional de Previsión Social y propuesta de reforma*. Santiago de Chile: CEPAL/PNUD.
- Smith, P. y Metzger, M. R. 1998. "The Return to Education: Street Vendors in Mexico". *World Development*. 26 (2): 189-296.
- Standing, G. 1999. *Global Labour Flexibility. Seeking Redistributive Justice*. Londres: Macmillan.
- Thomas, J. J. 1992. *Informal Economic Activity*. Londres: Harvester Wheatsheaf.
- Turnham, D., Salomé, B. y Schwarz, A. E. 1990. *The Informal Sector Revisited*. París: OCDE.
- United States Social Security Administration. 1999. *Social Security Programs throughout the World 1997*. U.S. Social Security Administration.
- Weller, J. 1998a. "Los mercados laborales en América Latina: su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes". *Serie Reformas Económicas No. 11*. Santiago de Chile: CEPAL.
- \_\_\_\_\_. 1998b. "Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina". *Serie Reformas Económicas No. 10*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Wilson, T. D. 1998a. "Approaches to Understanding the Position of Women Workers in the Informal Sector". *Latin American Perspectives*. 99 (2): 105-119.

- \_\_\_\_\_. 1998b. "Introduction". *Latin American Perspectives*. 99 (2): 3-17.
- Ypeij, A. 1998. "Transferring Risks, Microproduction, and Subcontracting in the Footwear and Garment Industries of Lima, Peru". *Latin American Perspectives*. 99 (2): 84-104.

*Página en blanco a propósito*

# 9

## **Reformas del sistema de pensiones e incentivos para que la mujer realice aportes**

*Alejandra Cox Edwards*

Las contribuciones sobre la nómina están específicamente destinadas a financiar programas que benefician a los trabajadores, en especial las pensiones, aunque también son comunes los rubros de salud, vivienda y capacitación. Estos programas han sido diseñados fundamentalmente para financiar beneficios “grupales”, es decir que tales contribuciones financian programas para todos los trabajadores. En ausencia de un vínculo directo entre las aportaciones individuales y los beneficios individuales, las contribuciones sobre la nómina constituyen un impuesto y los beneficios del programa, un derecho adquirido. La viabilidad de los programas con este tipo de diseño depende de la efectividad de los sistemas de recaudo de impuestos y de la capacidad de los programas mismos de racionar las prestaciones. En América Latina, el recaudo de impuestos es débil, además de que predominan la evasión y la elusión; de allí que la mayor parte de la financiación de los mencionados programas termine saliendo del presupuesto central de Estado. Las reformas recientes han reorientado los impuestos sobre la nómina hacia beneficios pen-

sionales “individualizados” o simplemente han llevado a que se elimine este gravamen como fuente de financiación de programas específicos.<sup>1</sup> Estas reformas representan una reducción sustancial de los impuestos sobre la nómina, especialmente para grupos que no se beneficiaban de los antiguos programas, como es el caso de las mujeres.

En este capítulo se examina el efecto de las reformas de los sistemas de pensiones en los incentivos que tienen los trabajadores para formalizar sus contratos de trabajo. Si los beneficios de las pensiones esperados dependen plenamente de los aportes individuales, existe entonces un incentivo adicional para formalizar los contratos laborales o para realizar los aportes a la seguridad social. El enfoque aquí son las características de los programas de pensiones, pues se trata de un área que ha estado sujeta a cambios de política en la región. Chile lanzó una reforma completa del sistema de pensiones en 1981, Argentina y Colombia la llevaron a cabo en 1993, seguidos por Costa Rica y Perú en 1995, Uruguay en 1996, México en 1997, y El Salvador y Venezuela en 1998.

Tanto los sistemas tradicionales como los nuevos se financian con los impuestos sobre la nómina, pero existen diferencias claves en la manera en que se determinan las pensiones. En los sistemas tradicionales, las pensiones son beneficios definidos (BD). Esto significa que se establecen de acuerdo con una fórmula basada en los ingresos del trabajador y en los años de servicio. Quienes aportan califican para obtener una pensión al llegar a cierta edad y luego de cotizar durante un cierto número de años. Reciben esos beneficios hasta el momento de su fallecimiento, y el cónyuge que sobrevive o los hijos dependientes heredan un porcentaje del beneficio. Si bien estas fórmulas preestablecidas le dan a la gente un sentido de seguridad, lo cierto es que los sistemas tradicionales son insostenibles. Los trabajadores carecen de estímulos suficientes para realizar aportaciones, pero tienen incentivos muy fuertes para maximizar sus beneficios de pensión. La insuficiencia de mecanismos efectivos de control fiscal a menudo refuerza la tendencia a evadir o eludir impuestos.

Los sistemas nuevos han tomado distancia de los beneficios definidos, por lo menos parcialmente. Se ha introducido un sistema de contribución definida (CD), el cual se establece como una función de la acumulación de fondos en una cuenta individual. Asimismo combinan el beneficio del sistema de CD con otro de tipo distributivo, que o bien garantiza una

<sup>1</sup> Por ejemplo, a principios de los años ochenta, Chile eliminó la contribución específicamente destinada a financiar programas de capacitación, e introdujo un incentivo tributario para subsidiar la capacitación por parte del sector privado.

pensión básica o supera el beneficio CD, en aras de garantizarla. Este beneficio distributivo por lo general se limita a individuos que tienen un mínimo de aportaciones y se determina mediante una fórmula de BD.

El estrecho vínculo que establece la pensión CD entre los beneficios individuales y las contribuciones individuales cambia los incentivos del mercado laboral en forma fundamental. De este modo, los individuos comienzan a ver sus contribuciones sobre la nómina más como un pago diferido que como un impuesto. Esto equivale a aumentar la remuneración laboral manteniendo los costos laborales constantes, lo cual constituye una mejora clara en la eficiencia del mercado laboral. Este tema ha sido abordado por la literatura especializada,<sup>2</sup> aunque no se le ha prestado la misma atención al hecho de que estos efectos del mercado laboral pueden ser mucho más pronunciados para grupos específicos de trabajadores.<sup>3</sup> Claramente existen importantes efectos diferenciados de género, aunque también hay marcadas diferencias en los efectos en mujeres con distintos niveles de estudios.

Este capítulo se desarrolla de la siguiente manera: en la primera sección se utiliza un modelo simple de oferta y demanda para describir los efectos de las reformas a la seguridad social en el mercado laboral, y se hace hincapié en aquellos rasgos de la reforma que pueden afectar al empleo formal. La segunda sección se centra en las características de la reforma chilena y presenta estimados de los índices de “valoración del dinero”, que son la razón de beneficios descontados a contribuciones descontadas. Si el índice es igual a uno, significa que las cotizaciones rinden como si los fondos se invirtieran a la tasa de descuento. Si el índice es inferior a uno, significa que quienes aportan están siendo gravados. Estos estimados indican que (a) con la reforma a la seguridad social, el impuesto sobre la nómina se redujo sustancialmente en Chile y (b) que la reducción relativa fue mayor para las mujeres. En la tercera sección se examinan series de datos transversales para Chile, en busca de evidencia de los cambios ocurridos en los patrones de comportamiento de las mujeres. La evidencia más importante atañe al aumento de la proporción de mujeres empleadas –o que están formalmente em-

<sup>2</sup> Para una discusión sobre la reforma chilena, véanse Edwards y Edwards (2002) y Siebert (1998). Asimismo, en los trabajos compilados en Gruber y Wise (1999) se analiza en forma pormenorizada la manera en que la seguridad social afecta a las decisiones de las personas mayores relacionadas con la fuerza laboral en 11 países industrializados.

<sup>3</sup> Para un análisis comparativo del impacto de género de las reformas de Argentina, Chile y México, véase James, Edwards y Wong (2002). Este trabajo enfatiza el impacto de la reforma en las pensiones individuales y se ocupa menos de los incentivos del mercado laboral.

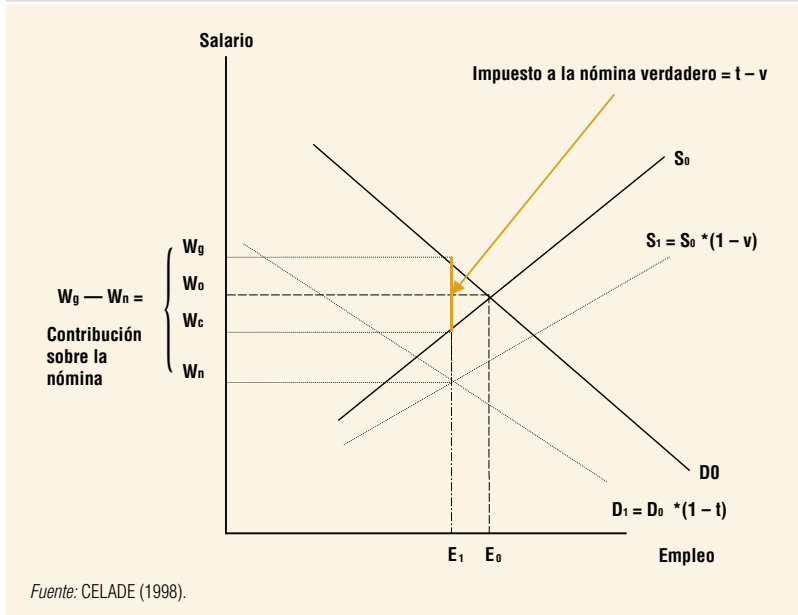
pleadas— que realizan aportes a la seguridad social. La última sección corresponde a las conclusiones.

### Las reformas a la seguridad social y los impuestos sobre la nómina

En el Gráfico 9.1 se observa un modelo simple de oferta y demanda del mercado laboral. El empleo aparece medido en el eje horizontal y la tasa salarial en el vertical. Este modelo simple supone que todo el trabajo es homogéneo y pertenece al mismo mercado, pero es útil en el sentido de que ilustra el efecto de una herramienta de política en el mercado laboral. La función creciente  $S_0$  representa el precio de oferta del trabajo, o el salario de reserva por el cual los trabajadores están dispuestos a suministrar distintas cantidades de mano de obra. La función decreciente  $D_0$  representa el valor de la productividad marginal del trabajo, es decir, el salario máximo que los empleadores están dispuestos a pagar por distintas cantidades de mano de obra. En ausencia de impuestos, el nivel de equilibrio del empleo será  $E_0$  y el salario de equilibrio será  $w_0$ .

GRÁFICO 9.1

Impacto de las contribuciones sobre la nómina en la demanda y la oferta del mercado laboral





Una contribución sobre la nómina equivalente a un porcentaje  $t$  del salario bruto<sup>4</sup> se puede representar mediante una reducción de la demanda de mano de obra a  $D_1$ , donde  $D_1 = D_0 * (1 - t)$ . Este cambio tenderá a reducir el nivel de equilibrio del empleo y a distribuir la carga impositiva entre empleadores y trabajadores. El salario bruto podría aumentar en menos de  $t\%$  y el salario neto caerá un poco.

Sin embargo, el análisis no queda completo si se pasan por alto los efectos de los beneficios asociados con las contribuciones sobre la nómina en el mercado laboral.<sup>5</sup> Si existen beneficios directamente ligados con las contribuciones sobre la nómina, como por ejemplo la seguridad social, los trabajadores reconocerán que su remuneración por trabajo incluye el efectivo que llevan a casa más un beneficio de “seguridad social”. En otras palabras, la contribución sobre la nómina y los beneficios que de allí se derivan reducen el salario mínimo neto por el cual los trabajadores están dispuestos a suministrar mano de obra. El efecto combinado de la contribución sobre la nómina en los costos laborales y el valor conferido por los trabajadores a los beneficios asociados con el suministro de mano de obra, conducen al nuevo equilibrio. Para observar esto, dejemos que  $v$  –también medida como porcentaje del salario bruto– represente el valor que tienen para los trabajadores los beneficios asociados con las contribuciones sobre la nómina. Entonces la función creciente  $S_1$ , donde  $S_1 = S_0 * (1 - v)$ , representa el salario neto que los trabajadores están dispuestos a aceptar una vez el valor de los beneficios asociados con la contribución sobre la nómina ( $v * S_0$ ) se sustraen del salario bruto. La función  $D_1$  representa el salario neto que los empleadores están dispuestos a pagar, dado que están haciendo contribuciones sobre la nómina de  $t\%$  del salario bruto. El nivel de equilibrio del empleo  $E_1$  estará determinado por la interacción de las funciones  $D_1$  y  $S_1$ .

Cuanto más se acerca  $v$  a la tasa impositiva  $t$ , más pequeño será el impacto de la contribución obligatoria en el mercado laboral. Si los trabajadores le asignan a la contribución su valor nominal, entonces estarán dispuestos a aceptar un salario neto (lo que llevan a casa) igual a  $w_1 - t$ , y el nivel de empleo permanecerá en  $E_0$ . En el Gráfico 9.1 se supone que  $v < t$ . El mercado laboral alcanzará el equilibrio cuando el salario bruto sea igual a  $w_g$ , el salario neto igual a  $w_n$  y el nivel de equilibrio del empleo a  $E_1$ . La remuneración del trabajo, tal y como la ven los empleados, es  $w_c = w_n + v$ . Una contribución sobre la nómina superior

<sup>4</sup> Este  $t\%$  combina los aportes de empleados y empleadores.

<sup>5</sup> Véanse, por ejemplo, Musgrave (1959) y Summers (1989).

a  $v$  es, por lo tanto, un verdadero impuesto al trabajo. La distorsión del mercado laboral causada por la contribución sobre la nómina es una función de  $t - v$ .

Este modelo simple alcanza poderosas implicaciones para el análisis del efecto que las contribuciones sobre la nómina tienen en el bienestar. La distorsión que éstas producen en el equilibrio del mercado laboral es tal que los programas financiados con ellas no son plenamente valorados por los que realizan aportes. Así pues, cualquier análisis del efecto que pueda tener el impuesto sobre la nómina en el mercado laboral debe comenzar con un diagnóstico del valor que tienen para los trabajadores las aportaciones obligatorias.

En todos los países de América Latina, el empleador y/o el trabajador aportan para la jubilación. Con todo, las diferencias de diseño de los sistemas implican que los efectos que tienen en el mercado laboral tasas de contribución sobre la nómina relativamente similares pueden ser muy diferentes. En el Cuadro 9.1 se registran las características esenciales de las reglas de cotización y beneficios en los sistemas antiguos y nuevos. Las diversas reglas establecen si una persona que realiza aportes recibiría beneficios de pensión adicionales, y cuánto, en caso de que aportara un peso más al sistema de seguridad social. A continuación se describen las características de estas reglas.

- *Financiación de la pensión propia.* En los sistemas antiguos, las pensiones se financian con contribuciones sobre la nómina que van a un fondo general de seguridad social. En cambio, en los nuevos sistemas, la porción CD de la pensión individual se financia mediante una cotización que va a una cuenta individual. Este cambio vincula un peso de aportaciones directamente al futuro beneficio, reduciendo  $t - v$ .
- *Beneficios.* En los sistemas antiguos, los beneficios se establecen mediante fórmulas que crean una brecha entre  $t$  y  $v$ . En cambio, en los nuevos sistemas, la porción CD de la pensión individual se financia estrictamente de la cuenta individual. Dado que la fórmula BD toma por lo general los últimos cinco o diez años de salarios, una tasa de crecimiento relativamente baja reduce las tasas de “valoración del dinero” para la mujer. En cambio, un sistema CD acumularía las aportaciones hechas en cualquier momento de la vida laboral a la tasa de retorno del mercado, con el fin de crear un fondo para cuando llegue el momento de elegibilidad de pensión. Esta característica de la reforma permite que las mujeres ganen relativamente más porque sus salarios tienden a crecer menos que

los de los hombres durante el ciclo de vida correspondiente. Este cambio crea un valor marginal para cada peso de cotización, lo cual no sucedía en los sistemas antiguos.

- *Financiación de los beneficios de los sobrevivientes.* En los sistemas de seguridad social, los beneficios para los sobrevivientes son casi siempre obligatorios. Éstos son importantes para las mujeres, quienes por lo general tienen una esperanza de vida más larga que la de los hombres y usualmente se casan con hombres tres años mayores que ellas. Los esquemas específicos para financiar estos beneficios han cambiado con las reformas. En los antiguos, la financiación de los beneficios de los sobrevivientes provenía del fondo general de la seguridad social. Así pues, si un hombre casado tiene el mismo patrón de trabajo e ingresos que un hombre soltero, ambos reciben la misma pensión, pero el hombre casado también legará una pensión a su viuda. En cambio, en los nuevos sistemas es posible que se le exija a los cónyuges comprar un seguro o una anualidad para financiar los beneficios de sus sobrevivientes. Los titulares ya no pueden obtener beneficios para miembros adicionales de la familia sin correr con su costo implícito. Este cambio reduce los subsidios cruzados de los solteros a los casados y de las mujeres casadas que trabajan a las casadas que no lo hacen.
- *Compatibilidad entre la pensión propia y los beneficios del sobreviviente.* En muchos de los sistemas tradicionales de retención en la fuente, una mujer elegible para recibir su propia pensión y la de viudez tenía que escoger entre una u otra. En cambio, en los nuevos sistemas, la porción CD de la pensión individual es propiedad de ese individuo, independientemente de que existan otras fuentes de ingreso. En los casos de Argentina, Chile y Colombia antes de las reformas, la típica mujer casada vinculada al mercado laboral no podía combinar su propia pensión con la de viudez. Esta regla implicaba una mayor diferencia  $t - v$  para la mujer casada u operaba como una fuerte falta de estímulo para obtener empleo formal. Las reformas eliminaron tal restricción y mejoraron los incentivos para que la mujer realizara aportes. Con las nuevas reglas, cada peso que se aporta, aumenta los beneficios futuros independientemente del estado civil, la pensión esperada del cónyuge u otros valores relacionados.
- *Elegibilidad.* En los antiguos sistemas, entre los requisitos de elegibilidad para obtener beneficios de pensión figuraban una edad mínima y un mínimo de años de cotizaciones. En cambio, en los nuevos sistemas, la porción CD de la pensión individual estará

a disposición de la persona que aporta una vez que satisfaga el requisito de edad mínima, independientemente de su trayectoria laboral en el pasado. Es claro que el beneficio de pensión para un trabajador que sólo haya hecho aportes durante dos años va a ser pequeño, pero no será de cero. Este cambio crea un valor marginal positivo para cada peso cotizado, incluso si la persona exhibe una baja permanencia en el empleo. En los antiguos sistemas, los individuos que trabajaban esporádicamente carecían de incentivos para hacer aportes a la seguridad social.

- *Indexación.* En los antiguos sistemas, los beneficios no se encontraban indexados. Los jubilados recibían ajustes ocasionales para corregir por inflación, pero no había garantía de que los beneficios estuvieran protegidos contra la erosión causada por la inflación. De hecho, esta última era por lo general el mecanismo a través del cual los sistemas de seguridad social enfrentaban los déficits. En cambio, en los nuevos sistemas, la fracción CD de la pensión individual es una función de la acumulación de fondos más los intereses. Este vínculo elimina las presiones inflacionarias de los antiguos sistemas. Más aún, en la medida en que las tasas de interés están determinadas por el mercado, los fondos acumulados crecen a una tasa de interés nominal que incluye inflación.
- *Posponer la edad de jubilación.* En muchos de los sistemas tradicionales de retención en la fuente, una persona que logra el beneficio de elegibilidad por edad tiene que jubilarse, quienes reciben una pensión no pueden trabajar formalmente, y posponer la edad de jubilación significa rehusar beneficios. En cambio, en los nuevos sistemas, la edad de retiro y la edad en que se recibe la pensión son independientes. De hecho, existe un fuerte incentivo para posponer la edad de retiro/pensión. La fracción CD de la pensión individual crecerá, si el individuo realiza aportes más allá de la edad de elegibilidad para el beneficio y a medida que caiga la esperanza de vida. Este cambio también es particularmente importante para las mujeres, quienes por lo general son elegibles para el beneficio cinco años antes que los hombres, pero a la vez tienen una esperanza de vida más larga e interrumpen con mayor frecuencia su vida laboral. Dado el constante aumento de la esperanza de vida, un sistema que ofrece a los individuos una opción actuarialmente justa de continuar trabajando hasta después de alcanzar la edad de elegibilidad del beneficio es más deseable que uno que resta estímulos al trabajo y presiona a los individuos a retirar sus pensiones tan pronto como les sea posible.

Algunas de las características descritas en el Cuadro 9.1 tienen implicaciones particularmente fuertes para el valor que la mujer le confiere a las cotizaciones; estas características se registran en el Cuadro 9.2. En particular, el hecho de que exista un período definido de cotizaciones para ser elegible y recibir el beneficio lleva a que éstas tengan un valor marginal de cero entre las mujeres con una baja permanencia en la fuerza laboral. La eliminación de ese requisito mínimo representa una reducción significativa del impuesto sobre la nómina para ellas.

Como se observa en el Cuadro 9.2, antes de las reformas, el mínimo de años de aportaciones para calificar para una pensión oscilaba entre cinco en Perú y 30 en Argentina. Después de las reformas, en ningún país existen aportaciones mínimas para acceder a la porción CD del beneficio individual. Cada reforma da un tratamiento muy diferente a los requisitos para acceder a una pensión mínima garantizada o a una pensión fija. Uruguay y Argentina mantienen un piso elevado de 35 y 30 años de cotizaciones, respectivamente; el de El Salvador quedó en 25 años de cotizaciones, y el de Colombia en 18; Chile aumentó el requisito de 10 a 20 años, al tiempo que México lo redujo de 25 a 10 años.

Una pensión mínima garantizada como la de Chile hace las veces de complemento de la CD individual, cuando quiera que los fondos propios de una persona son insuficientes para generar una pensión por encima de la mínima. La pensión mínima garantizada beneficia fundamentalmente a las mujeres, dadas sus bajas tasas y limitados años de aportes. Una pensión fija –como la de Argentina– constituye un complemento de la pensión individual CD de todos. Dado que los beneficios no son una función del comportamiento, cuando son fijos tienen efectos neutros en el mercado laboral. Sin embargo, el hecho de que este beneficio esté financiado con contribuciones sobre la nómina genera una cantidad de subsidios cruzados dentro del sistema. Para quienes devengan salarios elevados,  $t - v$  sube, mientras que para quienes devengan salarios bajos,  $t - v$  cae.

En resumen, existen muchos aspectos del diseño del sistema de pensiones que afectan la valoración individual de las cotizaciones, mientras que las reformas no afectan a todos los individuos de la misma manera. Para abordar esta heterogeneidad, el análisis que se presenta en la siguiente sección toma por separado a los hombres y a las mujeres, distingue entre hombres y mujeres con distintos niveles de escolaridad, examina por separado los casos de hombres y mujeres casados y solteros, y también considera el caso de individuos que tienen una baja permanencia en la fuerza laboral. En total, hay 50 “tipos” individuales o grupales para los cuales se ofrecen estimados de las tasas de “valoración

## CUADRO 9.1

## Características de los aportes y beneficios de los sistemas pensionales antiguos y nuevos

Diseño	Antiguo sistema		Nuevo sistema	
	Retención en la fuente	Contribución definida	Programa distributivo	
Financiación de la pensión propia	Contribución de la nómina a los fondos generales	Contribución de la nómina a la cuenta individual	Contribución de la nómina a los fondos generales y/o a otros impuestos	
Financiación de beneficios de los sobrevivientes	Fondos generales	Reserva creada con los fondos de quienes aportan		
Beneficios	Beneficio definido por fórmula	Anualidad financiada con las cotizaciones acumuladas	Beneficio complementario o fijo, por lo general establecido según necesidades.	
Requisito de elegibilidad	Edad mínima y por lo menos un número X de años de cotización	Edad mínima	Edad mínima y por lo menos un número Y de años de cotización. Puede ser fijado según necesidades	
Estipulaciones de indexación	Decisión política	Sí	Decisión política	
Efecto de recibir el beneficio de sobreviviente	Una mujer con derecho a pensión propia puede no tener derecho a combinaria con un beneficio de sobreviviente	Se suman la pensión propia y los beneficios de sobreviviente	La elegibilidad para este beneficio es menor, si se cuenta con beneficio de sobreviviente	
Efecto de posponer la edad de jubilación	Pérdida de beneficios	Continúa acumulando y se pospone el retiro de beneficios	Pérdida de beneficio	

## CUADRO 9.2

## Tres reglas de la seguridad social que afectan al valor de los aportes de las mujeres

País	Mínimo de años de aportes para cualificar para beneficios pensionales		Mínimo de años de aportes para hacerse acreedor a una pensión mínima garantizada		Compatibilidad entre pensión propia y beneficio de sobreviviente	
	Antes de la reforma	Beneficios CD después de la reforma	Antes de la reforma	Después de la reforma	Antes de la reforma	Después de la reforma
Argentina	30	Cero	30	30	No	Sí
Chile	10	Cero	10	20	No	Sí
Colombia	18	Cero	18	18	No	Sí
El Salvador	25	Cero	25	25		Sí
México	25	Cero	25	10		Sí
Perú	5	Cero	5			
Uruguay	35	Cero	35	35		Sí

del dinero”. Los cálculos de esta relación se basan en la comprensión detallada de las reglas del sistema y en estimados razonables de las aportaciones al mismo. La existencia de investigaciones previas sobre Chile hace de ese país un candidato natural para el estudio de casos. Además, el ejemplo de Chile es particularmente atractivo porque ha llevado a cabo otras reformas en salud y capacitación que han reforzado el efecto de la reforma del sistema de pensiones en la reducción del impuesto sobre la nómina.<sup>6</sup>

### Estimado del valor de las contribuciones sobre la nómina destinadas a pensiones antes y después de las reformas en Chile

Los estimados del valor presente de las contribuciones a los sistemas antes y después de las reformas en Chile están basados en los salarios estimados y los patrones empleados para cohortes sintéticas (Edwards, 2001; James, Edwards y Wong, 2002). Justo antes de la reforma, los aportes pensionales eran del 26%. Aquí se supone que el 23% va al fondo de pensiones y que el 3% restante se usa para financiar costos administrativos y seguros de vida y discapacidad; el sistema reformado cobra el 3% por servicios equivalentes. La tasa de cotización del sistema actual para las pensiones es del 10%.

Para calcular las tasas de “valoración del dinero” se divide el valor presente (VP) del beneficio de pensión estimado a la edad de 65 años por la capitalización de las cotizaciones estimadas hasta esa edad. El

<sup>6</sup> Para una descripción pormenorizada de la reforma chilena, véase Edwards (2001).

análisis también se aplica a las reglas de los sistemas antiguo y nuevo para estimar los beneficios de pensión, dados los flujos de las aportaciones. El estimado de los beneficios se basa en la edad actual de supervivencia para hombres y mujeres a los 65 años, la tasa de descuento y las reglas del sistema que determinan los beneficios individuales. Para una discusión detallada del método empleado, véase Edwards (2001).

El análisis se realiza para hombres y mujeres representativos agrupados en cinco categorías de escolaridad. El historial laboral de una persona representativa durante su ciclo de vida se estima a partir de una muestra de tasas de empleo promedio por edad dentro de la categoría de escolaridad a la que pertenece. Los salarios correspondientes se estiman a partir de una muestra de salarios promedio de trabajadores de tiempo completo por edad dentro de la categoría escolar a la que pertenecen. Existen importantes diferencias en los patrones salariales y de empleo entre los géneros y las categorías de escolaridad. Con respecto a los salarios, las mujeres de cierta edad y un nivel dado de escolaridad ganan menos que los hombres equivalentes; de ahí sus más bajos niveles de aportes al sistema. Con respecto al empleo, los individuos con mayor escolaridad comienzan a trabajar más tarde y exhiben una mayor permanencia en la fuerza laboral en relación con sus contrapartes; por ello su cotización a la seguridad social es continua. Los individuos menos escolarizados, particularmente las mujeres, tienden a interrumpir con mayor frecuencia sus trayectorias laborales en relación con las mujeres más escolarizadas.

Con el fin de captar los efectos de las reglas de los antiguos sistemas en lo que se refiere a calificar para una pensión mínima, es necesario distinguir una categoría de mujer que trabaja y cotiza exactamente durante 10 años. Para ilustrar algunos de los rasgos de las reglas sobre beneficios de los sistemas antiguos y nuevos, particularmente en lo que tiene que ver con la financiación de los beneficios de los sobrevivientes, es necesario distinguir entre casados y solteros. La categoría “hogar promedio” combina las cotizaciones y/o beneficios para hombres y mujeres representativos dentro de una categoría de escolaridad, como se definió anteriormente. Esta categoría permite realizar una buena comparación del impacto de las reglas del sistema en el hogar y no en los individuos. Por último, en el análisis se considera el caso de mujeres que trabajan tiempo completo, las cuales lo hacen tan intensamente como los hombres dentro de cada categoría de escolaridad, pero ganan el salario promedio de las mujeres en su categoría de escolaridad. El propósito de separar esta categoría es mostrar cómo los patrones de participación en la fuerza laboral afectan las tasas de “valoración del dinero” antes y después de la reforma.

En el Cuadro 9.3 se dan los estimados de las tasas de “valoración del



dinero”. El panel superior muestra los cálculos para el sistema antiguo, donde el índice es por lo general inferior a uno. Esto indica que los trabajadores con aportes fueron gravados en el antiguo sistema, o que la liquidación de beneficios no fue suficiente para compensar las contribuciones. El caso extremo que allí se presenta es el de individuos que trabajaron menos de 10 años, con una razón estimada de “cero”. Estos individuos no recibieron nada a cambio de sus cotizaciones porque no cumplieron los requisitos mínimos para hacerse acreedores a los beneficios. Por regla general, el índice de “valoración del dinero” es más alto para los individuos con un mayor grado de escolaridad. Esto se explica por la fórmula de beneficios que combinaba los salarios de los 10 últimos años de trabajo y el número de años de aportes. Una comparación interesante es la del índice de “valoración del dinero” para “mujer soltera/10 años” y “mujer casada/10 años”. Se trabaja con el supuesto de que ambas aportan lo mismo, pero es posible que la mujer casada sea elegible para recibir beneficios de sobreviviente al final de su ciclo de vida. Esta opción aumenta el VP de los beneficios de manera sustancial.

La parte inferior del panel del Cuadro 9.3 muestra los índices de “valoración del dinero” según las nuevas reglas del sistema de cotizaciones y beneficios. Una porción significativa de este índice es igual a uno, lo cual indica que los individuos que realizan aportes obtienen beneficios que se corresponden exactamente con dichos aportes. Esto no debe causar sorpresa, puesto que el nuevo sistema paga beneficios según las cotizaciones. Sin embargo, los hombres casados exhiben un índice inferior a uno, mientras que para las mujeres casadas es superior a uno. Estas desviaciones de uno se explican principalmente por la regla concerniente a la financiación de los beneficios de los sobrevivientes. Además, algunas de las desviaciones del índice de uno en las columnas de la izquierda –correspondientes a las categorías de baja escolaridad o bajos salarios– se explican por el impacto de la pensión mínima garantizada. Existen mayores posibilidades de que ésta complemente las pensiones de individuos que no acumulan fondos suficientes, lo cual incluye a las mujeres en las categorías de baja escolaridad.

Desde el punto de vista de los incentivos de mercado –o de los índices de “valoración del dinero”–, todos estos grupos ganaron con las reformas.<sup>7</sup> Este efecto positivo es captado en el Cuadro 9.4, donde se muestran los aumentos de los índices de “valoración del dinero” derivados de las

<sup>7</sup> Esta no es una comparación de los beneficios pensionales antes y después de la reforma. Los lectores interesados en este tema pueden consultar en James, Edwards y Wong (2002).

## CUADRO 9.3

## Índices de “valoración del dinero” de las cotizaciones requeridas antes y después de la reforma del sistema de pensiones en Chile para diferentes grupos y niveles educativos

	Valor presente (VP) de los beneficios dividido por el VP de las aportaciones antes de la reforma				
	Primaria incompleta	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Hasta 4 años de educación superior	Más de 4 años de educación superior
Hombre casado	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6
Hombre soltero	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6
Mujer casada promedio	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8
Mujer casada que trabaja tiempo completo	0,6	0,6	0,7	0,5	0,5
Mujer casada / 10 años de aportes	1,4	1,5	1,4	1,5	1,6
Mujer soltera promedio	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8
Mujer soltera que trabaja tiempo completo	0,9	0,9	1,0	0,6	0,6
Mujer soltera / 10 años de aportes	0,6	0,6	0,4	0,5	0,4
Mujer / menos de 10 años de cotizaciones	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Hogar promedio	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6
<b>Valor presente (VP) de los beneficios dividido por el VP de las aportaciones después de la reforma</b>					
Hombre casado	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8
Hombre soltero	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Mujer casada promedio	3,2	2,4	1,5	1,2	1,3
Mujer casada que trabaja tiempo completo	1,6	1,3	1,2	1,2	1,3
Mujer casada / 10 años de aportes	1,9	1,9	1,9	1,7	2,0
Mujer soltera promedio	3,2	2,3	1,3	1,0	1,0
Mujer soltera que trabaja tiempo completo	1,5	1,1	1,0	1,0	1,0
Mujer soltera / 10 años de aportes	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Mujer / menos de 10 años de cotizaciones	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Hogar promedio	1,6	1,3	1,1	1,0	1,0

reformas para cada “tipo” de individuo o grupo. Esta relación se origina en las diferencias entre el panel inferior y el superior del Cuadro 9.3. Las diferencias son todas positivas, salvo para las mujeres solteras con escolaridad secundaria que trabajan tiempo completo. En el Cuadro 9.4 se agregó una nueva columna con la diferencia promedio de los índices entre los grupos de escolaridad. Usando esta nueva columna se clasificaron los “tipos” de individuos o grupos, desde la diferencia más alta hasta la más baja. Con esta medida, las mujeres casadas eran quienes más ganaban, seguidas de las solteras y de la gente que había trabajado menos de 10 años. Todos los demás grupos ganaron, aunque en menor grado.

Como se ha afirmado hasta ahora, los sistemas tradicionales de BD gravaban a todos los trabajadores y usaban el sistema de seguridad social para dirigir una cantidad significativa de subsidios cruzados. Algunos individuos recibían las ganancias esperadas y también las inesperadas, mientras que muchos otros trataban de no aportar al sistema para evitar que los gravaran. Las mujeres con carreras cortas, pero activas, al igual que las mujeres casadas y vinculadas al mercado laboral tenían relativamente poco que obtener si realizaban aportes al seguro social con el fin de obtener una pensión. Las reformas han acercado cada vez más los beneficios a las cotizaciones para todos, reduciendo así el gravamen implícito sobre el trabajo. Dado que la reducción del tributo ha sido mayor para las mujeres, vale la pena examinar los cambios en la propensión de hombres y mujeres a realizar aportaciones a la seguridad social. Este es el tema de la siguiente sección.

### **Evidencia del crecimiento de las tasas de aportación entre las mujeres chilenas**

La fuente de datos clave para el análisis estadístico de las aportaciones de las mujeres a la seguridad social son los microdatos de la *Caracterización Socioeconómica Nacional* (CASEN), una encuesta de hogares nacional y regionalmente representativa realizada en 1987, 1990, 1992, 1994, 1996, 1998 y 2000.<sup>8</sup> La encuesta es financiada por la Oficina de Planeación Nacional de Chile y administrada por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Su principal objetivo es medir las condiciones de vida y el impacto de los programas sociales. A través de ella se suministra información sobre las características demográficas y la participación actual en la fuerza laboral, incluyendo el estatus laboral. Si bien en Chile existen otras encuestas de hogares, la CASEN es la única

<sup>8</sup> La encuesta de 2000 todavía no está a disposición del público.

CUADRO 9.4

Cambio en las tasas de "valoración del dinero" después de la reforma del sistema de pensiones en Chile para diferentes grupos y niveles educativos

	Primaria incompleta	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Hasta 4 años de educación superior	Más de 4 años de educación superior	Promedio simple
Mujer casada promedio	2,7	1,8	0,8	0,5	0,5	1,2
Mujer soltera promedio	2,7	1,7	0,5	0,2	0,2	1,1
Mujer / menos de 10 años de cotizaciones	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Mujer casada que trabaja tiempo completo	1,0	0,7	0,5	0,7	0,8	0,7
Hogar promedio	1,2	0,8	0,5	0,4	0,4	0,6
Hombre soltero	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5
Mujer soltera / 10 años de aportes	0,4	0,4	0,6	0,5	0,6	0,5
Mujer casada / 10 años de aportes	0,4	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4
Hombre casado	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4
Mujer soltera que trabaja tiempo completo	0,6	0,2	0,0	0,4	0,4	0,3

que recopila cifras sobre afiliación y aportes a la seguridad social. Sin embargo, la información sobre el estatus en materia de cotizaciones se restringe a las cuatro encuestas que se llevaron a cabo entre 1992 y 1998; dado que se trata de un aspecto clave de esta investigación, el trabajo empírico se fundamenta en ellas.

El análisis se circunscribe a las áreas urbanas, que representan el 84% de la población y el 85% del empleo total. Las áreas rurales tendrían que ser examinadas por separado, dado que se caracterizan por su bajo nivel de vida, mayor pobreza y menor escolaridad. Además, las áreas rurales han experimentado menores variaciones de comportamiento, lo cual se puede explicar por el impacto relativamente leve que ha tenido allí la reforma de la seguridad social. Para los más pobres, existe un programa de transferencias que suministra cobertura significativa en las áreas rurales (Edwards, 2000).

Según los estimados disponibles, el antiguo sistema chileno de retención en la fuente recibía aportes del 86% de quienes estaban empleados en 1975 y del 71% de aquellos empleados en 1980 (Cheyre, 1991). Algunos sostienen que la caída de la cobertura en los años setenta fue motivada por las elevadas y crecientes tasas del impuesto sobre la nómina entre 1975 y 1980. Si bien es posible que el índice personas que aportan/trabajadores estuviera disminuyendo en los años setenta, los estimados de la proporción personas que aportan/trabajadores antes de la reforma no son comparables con las cifras equivalentes después de ella registradas en este capítulo. Esto por cuanto los primeros están basados en información grupal y no individual, y en consecuencia están sujetos a que se los cuente dos veces. El mejor estimado antes de la reforma proviene de Edwards (2004) y es de 51,4% en 1980, un año antes de que ésta entrara en vigor.

La reforma privatizadora redujo las tasas de cotización para jubilación de 26% a 10% y ligó los beneficios a los aportes, aumentando así el atractivo del sistema. Las menores contribuciones, junto con la indexación de los beneficios y una mayor sostenibilidad, beneficiaron a todos los afiliados, independientemente del género. El comportamiento de hombres y mujeres en materia de aportes se puede observar a través de la encuesta de hogares de CASEN solamente en 1992. A pesar de la carencia de datos previa a 1992, la evidencia de que se dispone indica que se han producido cambios en la manera en que los trabajadores cotizan para su jubilación.

La serie de gráficos aquí presentada resume dos indicadores: la tasa de participación en la fuerza de trabajo y la proporción de trabajadores que aportan a la seguridad social. Las observaciones están agrupadas

por año de nacimiento, categoría de escolaridad, edad y género, mientras que los promedios se ponderan por el factor de expansión.<sup>9</sup> Las cuatro encuestas examinadas (1992, 1994, 1996 y 1998) se dividen en cohortes por año adyacente. Por ejemplo, la población nacida en 1935 y 1936 se considera una cohorte, la nacida en 1937 y 1938 otra, y así sucesivamente. La combinación de las cuatro encuestas y la definición de cohortes a partir de poblaciones nacidas en dos años adyacentes dan como resultado ocho observaciones por cohorte. Por ejemplo, los individuos nacidos en 1935 y 1936 se observan desde los 56 a los 63 años. La cohorte adyacente, nacida en 1937 y 1938, se observa de los 54 a los 61 años. Queda claro entonces que dos cohortes adyacentes tienen seis años en común. Los Gráficos 9.2 y 9.3 muestran todo un rango de líneas que resumen los promedios de las cohortes por año.<sup>10</sup> La línea que aparece más hacia la izquierda representa la cohorte más joven de las que se muestran (población nacida en 1969 y 1970), y la línea que aparece más a la derecha corresponde a la cohorte de mayor edad (población nacida en 1935 y 1936).

Para aquellos lectores que no estén familiarizados con este tipo de resumen estadístico, cabe notar que si las líneas configuran un patrón uniforme en que los puntos finales de líneas adyacentes coinciden, entonces se tiene un caso donde las varias cohortes se ajustan a un comportamiento que varía de algún modo con la edad, pero que es común a las cohortes. Por el contrario, si las distintas líneas no tienen puntos en común, hay evidencia de cambio de comportamiento relacionado con la edad en las varias cohortes.

El primer conjunto de resultados se resume en figuras para cada categoría de escolaridad. Los Gráficos 9.2A-9.2F corresponden a grupos de hombres y mujeres que tienen alguna educación postsecundaria, han completado la secundaria o no la han concluido, respectivamente.

### **Participación en la fuerza laboral**

Los Gráficos 9.2A-9.2F describen los patrones de participación en la fuerza laboral según la edad. El Gráfico 9.2A, que representa los de las mujeres con educación postsecundaria, se puede dividir en tres franjas. La proporción de participación femenina en la fuerza laboral entre los

<sup>9</sup> El número de observaciones para la muestra urbana oscila entre 95.000 en 1992 y 132.000 en 1998.

<sup>10</sup> Se trata de gráficas Stata y están programadas para trabajar con “outliers”, razón por la cual algunas líneas se ven mucho más cortas que otras. Sin embargo, todas las cohortes tienen ocho puntos de observación.

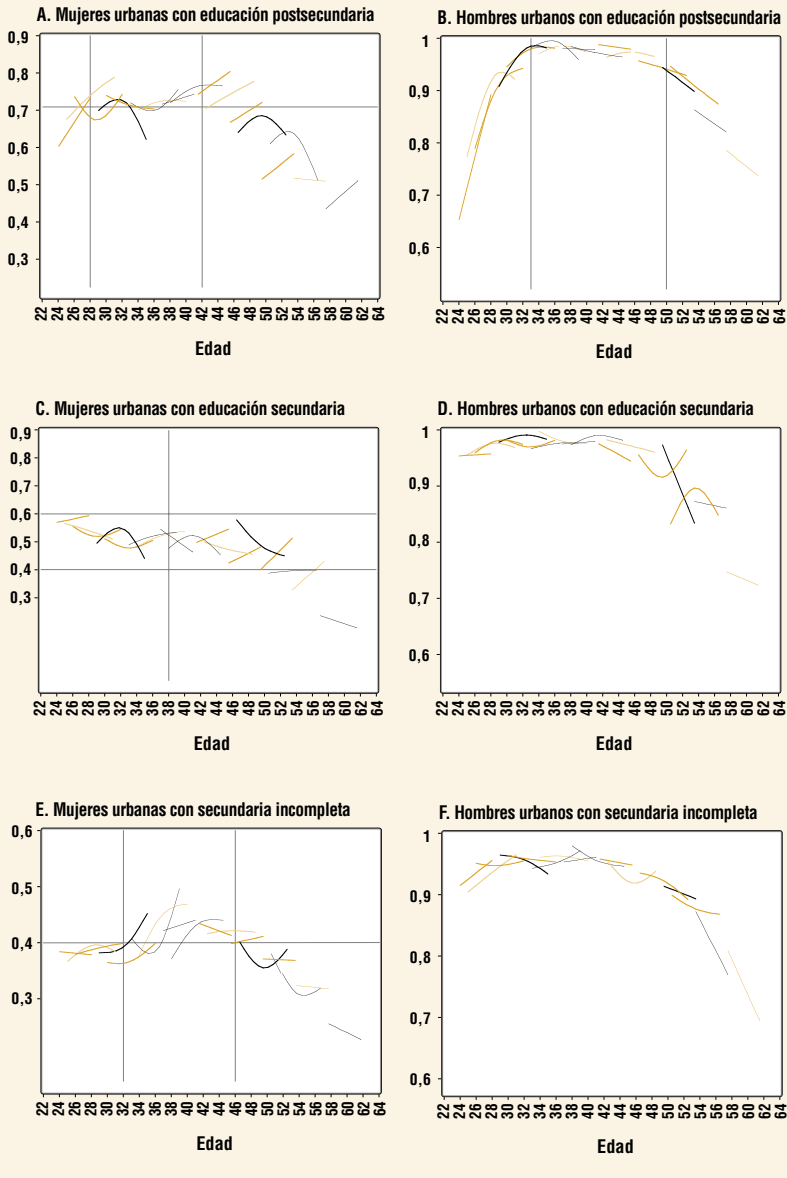
22 y los 28 años de edad parece aumentar de 60% a 70% aproximadamente. De los 28 a los 46 años de edad se observa una participación más o menos estable, justo por encima del 70%. El patrón observado en las mujeres entre 42 y 64 años es menos estable entre las varias cohortes. Si se observan las tasas de participación por edad dentro de cada cohorte, se nota que han aumentado de manera coherente; pero si se observan entre las varias cohortes, éstas son consistentemente más elevadas para las cohortes más jóvenes. En suma, en el caso de las mujeres con educación postsecundaria se ha observado un aumento en las tasas de participación desde 1992 para las mayores de 40 años. En cambio, el gráfico correspondiente para los varones (Figura 9.2B) sugiere la existencia de un patrón común de ciclo de vida entre las generaciones. Los hombres con educación postsecundaria se vinculan rápidamente a la fuerza laboral entre los 24 y los 33 años de edad, de modo que la participación promedio en la fuerza laboral aumenta del 70% a cerca del 100%. La tasa promedio de participación permanece relativamente alta hasta los 50 años de edad, cuando se evidencia una proporción constante de retiro, de modo que hacia los 64 años de edad la participación ha descendido a 75%. En el caso de los hombres no se detecta un signo visible de efecto de cohorte.

El Gráfico 9.2C ilustra la tasa de participación de las mujeres con exactamente 12 años de escolaridad. Las tasas de participación más elevadas se presentan en las edades más jóvenes: desde 60% en las mujeres de 20 años hasta 40% en las de 40 años de edad. El descenso de la participación con la edad parece ser más un patrón de ciclo de vida que un efecto de cohorte. Existe una excepción entre las mujeres de más de 40 años, las cuales han aumentado su participación en la fuerza laboral en los años noventa. El Gráfico 9.2D capta la participación de los hombres con educación secundaria en la fuerza laboral y exhibe tasas sumamente estables y cercanas al 100% para las edades entre 28 y 48 años; estas tasas muestran un descenso constante después de los 48 años, aunque sin ningún efecto visible de cohorte.

El Gráfico 9.2E capta las tasas de participación femenina en la fuerza laboral para las mujeres con educación inferior a la secundaria. Las tasas se acercan al 40% para aquellas entre 22 y 32 años y comienzan a descender de manera constante de los 46 años en adelante. La gráfica sugiere que en las cohortes existen tasas crecientes de participación para mujeres entre los 33 y los 45 años de edad. El Gráfico correspondiente para los hombres (9.2F) sugiere una vez más la presencia de un patrón estable de ciclo de vida. La participación se acerca al 95% entre los 24 y 50 años de edad, y después muestra un descenso constante.

GRÁFICO 9.2

**Participación de mujeres y hombres urbanos en la fuerza laboral en Chile, por edad y nivel de educación**





Para resumir, el análisis gráfico sugiere que en los años noventa aumentó la participación de las mujeres entre los 40 y 50 años de edad relativamente escolarizadas, y entre aquellas menos escolarizadas cuyas edades oscilan entre los 33 y los 45 años. En cambio no hay evidencia de que los patrones de participación masculina en la fuerza laboral se hayan modificado en ninguna categoría de escolaridad. Estos cambios son congruentes con los observados para las mujeres en toda la región y no reflejan necesariamente el impacto de la reforma a la seguridad social, que se espera aumente el empleo formal.

### **Personas que aportan al sistema de seguridad social**

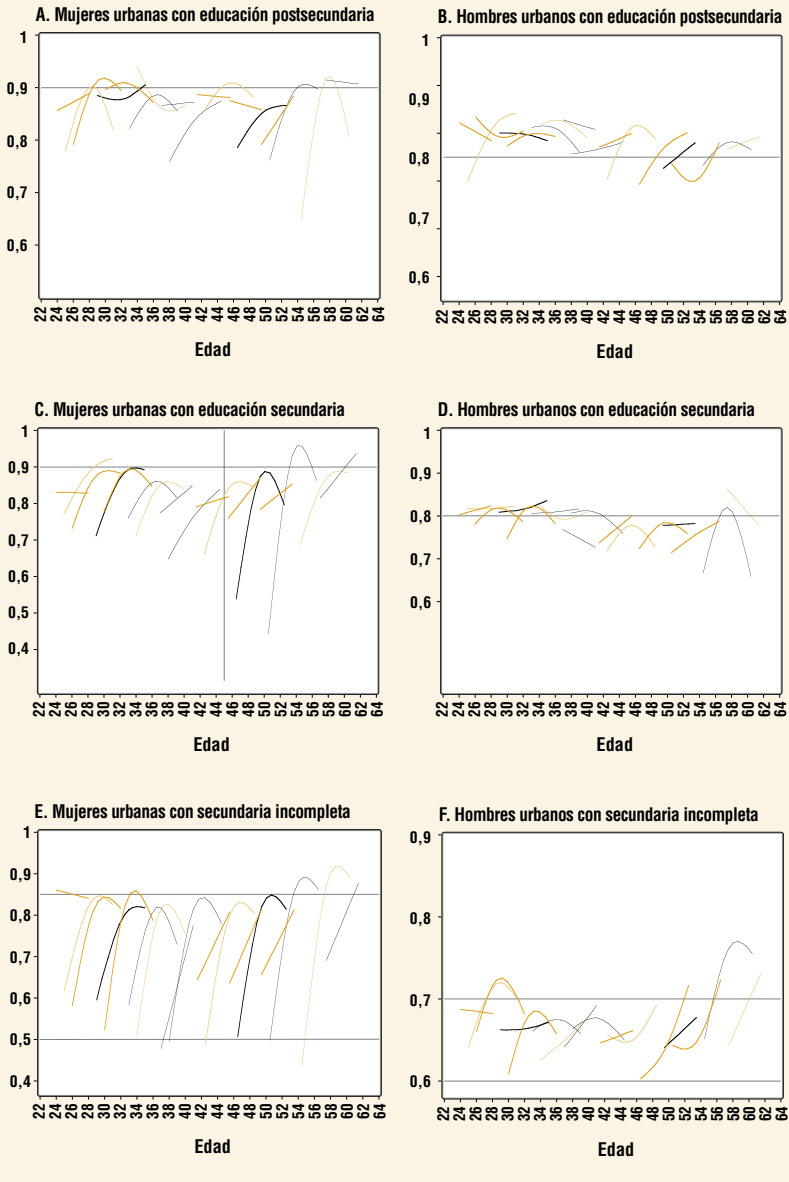
La ley chilena requiere que los empleados que trabajan con contrato hagan aportes a sus cuentas personales de jubilación. Los trabajadores por cuenta propia y quienes trabajen sin contrato pueden hacer contribuciones voluntarias al sistema de pensiones, si así lo desean, y muchos de ellos las hacen o declaran que las hacen. En las áreas urbanas, por ejemplo, la categoría “empleados” da cuenta de cerca del 72% de los hombres y del 60% de las mujeres que trabajan. Sin embargo, existe una cantidad significativa de trabajadores que hacen sus aportes sin que para ellos sea obligatorio. Edwards (2002) estima que hasta un 24,8% de aquellos que no están obligados a contribuir –trabajadores por cuenta propia y quienes trabajan sin contrato–, lo hacen.

Los gráficos presentados en la sección anterior indican que la participación femenina en la fuerza laboral da cuenta aproximadamente del 70% de las mujeres con educación postsecundaria, de cerca del 50% de las mujeres con educación secundaria y de aproximadamente un 40% de las mujeres con educación inferior a la secundaria. En los tres grupos de mujeres hay algunas que nunca han participado en la fuerza laboral y otras que han participado con interrupciones. El número de participantes, así como su permanencia promedio en la fuerza laboral aumenta con la escolaridad. Dado que en el sistema tradicional se requería permanencia en la fuerza laboral para obtener beneficios de pensión, la carga impositiva era particularmente pesada para las mujeres menos escolarizadas con empleo formal. Por lo tanto, se espera que la reforma reduzca la carga tributaria para el grupo con menos escolaridad, y que esto conduzca a su mayor participación en el mercado laboral.

Los Gráficos 9.3A-9.3F describen los patrones masculinos y femeninos de cotización a la seguridad social según la edad. Nótese que en las mujeres tanto de generaciones jóvenes como de las de más edad se evidencia un aumento del 90% en la probabilidad de estar haciendo aportes, tasa más elevada que la de los hombres. Entre las mujeres, las

**GRÁFICO 9.3**

**Porcentaje de mujeres y hombres trabajadores que contribuyen a la seguridad social en Chile, por edad y nivel educativo**



tasas de aportación han aumentado con la edad en todas las cohortes; entre los hombres, este incremento es sólo evidente para los mayores. Las tasas de contribución, que estaban por debajo del 80% en 1992, han aumentado para ambos sexos en las varias cohortes según la edad.

Los Gráficos 9.3C y 9.3D se centran en individuos con exactamente 12 años de escolaridad. Cabe destacar que aquí es posible observar un patrón claro en el que las tasas de contribución de las mujeres se han elevado hasta el 90% en todos los grupos de edad. Dado que las tasas de cotización eran significativamente inferiores para las mujeres mayores, los incrementos relativos en las mismas son mayores para aquellas que están por encima de los 45 años. Por otra parte, las tasas de cotización entre los hombres con educación secundaria se han estabilizado en cerca del 80%. Los Gráficos 9.3E y 9.3F, en los cuales se muestran las tasas de cotización para hombres y mujeres con educación básica, indican que el crecimiento de tal contribución entre las mujeres es significativo –de 50% a 85%–, mientras que entre los hombres ha sido más moderado: de 60% a 70%.

Es indudable que la proporción de mujeres trabajadoras que aporta a la seguridad social ha aumentado, lo cual es particularmente cierto para aquellas que están por encima de los 40 años. Quizás a los lectores les sorprenda saber que las tasas de cotización han llegado al rango del 90% entre las mujeres trabajadoras con educación secundaria o inferior, mientras que las de los hombres se mantuvieron en el rango del 80%. Suponiendo que las mujeres tienen menos permanencia en la fuerza laboral, la manera en que pueden acumular fondos para la pensión –y trabajar en pos de la elegibilidad para la pensión mínima garantizada– es cotizar cada vez que estén empleadas.

### **Interpretación de los resultados y comentarios finales**

Las reformas de los sistemas de pensiones pueden mejorar los incentivos para formalizar los contratos de trabajo, dado que reducen los impuestos sobre la nómina. Hasta qué punto se logren mejorar esos incentivos es una función de las características de los sistemas previos y posteriores a la reforma y de las variaciones que se presenten entre los grupos de población. Los responsables de la formulación de políticas deben entender los efectos diferenciados que se han originado en las reformas pensionales. Una de las contribuciones importantes de la investigación sobre los impactos microeconómicos de las reformas de la seguridad social es que revelan la heterogeneidad en las trayectorias de mercado laboral y en las expectativas de vida de los diferentes grupos de hombres y mujeres.

En general, los nuevos sistemas de pensiones crean un incentivo para hacer aportes a la seguridad social, particularmente entre las mujeres. En el caso específico de Chile, los estímulos para que las mujeres aporten han mejorado debido a las siguientes características del sistema de pensiones reformado:

- 1) En el nuevo sistema no hay un nivel mínimo de contribuciones para obtener una pensión, mientras que en el antiguo, aquellos trabajadores que tuvieran menos de 10 años de aportes no podían recibir el beneficio de la pensión.
- 2) El nuevo sistema garantiza una pensión mínima a quienes han hecho aportes por un mínimo de 20 años. En el sistema antiguo, el mínimo garantizado estaba a disposición de todo aquel que hubiese contribuido por un mínimo de 10 años. Estos cambios afectan adversamente a las mujeres que tengan entre 10 y 20 años de cotizaciones, que habrían calificado para la antigua pensión mínima, pero no para la nueva mínima, y por lo general estimulan a la mujer a trabajar y a aportar. Sin embargo, los incentivos para realizar aportaciones con niveles salariales bajos desaparecen después de 20 años de estar aportando porque, en ese punto, los trabajadores califican para la pensión mínima y todas las contribuciones adicionales tienen un impacto marginal de cero en la anualidad.
- 3) El nuevo sistema exige que los hombres casados establezcan una anualidad conjunta que conduzca a una distribución para la mujer dentro de la familia. Antiguamente, en cambio, las pensiones de las viudas se financiaban con fondos de la seguridad social, lo cual ocasionaba una redistribución significativa hacia las familias de más altos ingresos. Además, el nuevo sistema permite que las viudas conserven sus propios beneficios de pensión, además de los que les corresponden como sobrevivientes, lo cual restaura el beneficio marginal de las propias cotizaciones de la mujer trabajadora.
- 4) La reforma le da un peso mayor a los primeros años de aportes a través de un interés compuesto, en comparación con el sistema antiguo, donde el peso estaba en los salarios devengados durante los últimos cinco años de empleo para determinar el beneficio de pensión. Este cambio favorece a las mujeres porque éstas tienen mayores probabilidades de tener trabajos remunerados cuando son jóvenes, para después abandonar la fuerza de trabajo. Aun si las mujeres mantienen una permanencia significativa en la fuerza laboral, sus perfiles edad-remuneración tienden a ser más planos que los de los hombres.

En términos generales, el nuevo sistema chileno es más sostenible desde el punto de vista fiscal y resta estímulos para la evasión de impuestos. La principal eficiencia derivada de la reforma es la eliminación de un gran volumen de subsidios cruzados dentro del sistema. Los beneficios de pensión para las mujeres, especialmente para las casadas, dependen directamente de sus propias cotizaciones a la seguridad social y de lo acumulado en el fondo de sus cónyuges, salvo en el caso de la pensión mínima garantizada, que se financia con impuestos generales.

Indudablemente, en el nuevo sistema, las mujeres que trabajan sólo durante algunos años y/o devengan salarios relativamente bajos recibirán pensiones relativamente pequeñas. Sin embargo, es probable que esto sea resultado de una decisión racional que se haya tomado en el ámbito del hogar, dado que las mujeres pueden protegerse mediante los beneficios de sobreviviente y anualidades conjuntas financiadas por sus cónyuges. El nuevo sistema ofrece subsidios públicos para las mujeres que devengan salarios bajos, pero no para las mujeres de clase media. Esta estructura crea una red de protección social e incentiva a la gente a trabajar, al tiempo que desalienta la dependencia.

El modelo analítico empleado en este capítulo nos lleva a predecir que la mujer estará relativamente más interesada en contribuir al sistema de seguridad social después de la reforma. ¿Se observan entonces los cambios esperados? El análisis de la participación en la fuerza laboral y del comportamiento en relación con las cotizaciones corresponde a mediados y finales de los años noventa, una década después de que la reforma a la seguridad social entrara en vigor; asimismo está basado en encuestas de hogares a través de las cuales se comenzó a compilar datos sobre afiliaciones y aportes a la seguridad social en 1992. La evidencia empírica muestra que las tasas de aportes de las mujeres aumentaron entre 1992 y 1998 y es congruente con el modelo analítico. Para el caso de Chile, la evidencia aquí presentada sustenta la idea de que el cambio en los incentivos ha estado acompañado por un aumento significativo en la tasa de contribución femenina a la seguridad social. Este cambio es particularmente importante entre las mujeres con bajos niveles de escolaridad y menor permanencia en la fuerza laboral, dado que este grupo estaba excesivamente gravado en el antiguo sistema de seguridad social.

## Referencias

- Cheyre, H. 1991. La previsión en Chile ayer y hoy: impacto de una reforma. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos.
- Duryea, S., Edwards, A. C. y Ureta, M. 2001. "Women in the LAC Labor Market: The Remarkable 1990s". Trabajo presentado en la *Sexta Reunión Anual de LACEA*. Montevideo, 18-20 de octubre de 2001, y en la *Conferencia sobre el Trabajo de WDI-IZA* en Costa Rica, 1-6 de abril de 2002.
- Edwards, S. y Edwards, A. C. 2002. Social Security Privatization Reform and Labor Markets: The Case of Chile. *Economic Development and Cultural Change*. 50 (3): 465-490.
- Edwards, A. C. 2000. "A close look at the living standards of Chilean elderly men and women". California State University, Long Beach. Trabajo inédito.
- \_\_\_\_\_. 2001. "Social Security Reform and Women's Pensions". *Policy Research Report on Women and Development. Working Paper Series # 17*. Washington, DC: Banco Mundial.
- \_\_\_\_\_. 2004. "El sistema de seguridad social chileno: una evaluación de su efecto sobre el mercado de trabajo". *Trimestre Económico* (en preparación).
- Gruber J. y Wise, D.A., editores. 1999. *Social Security and Retirement around the World*. Chicago: University of Chicago Press.
- James, E., Edwards, A.C. y Wong, R. 2002. "The Gender Impact of Pension Reform: A Cross-Country Analysis and Suggestions for Gender-Sensitive Policies". *Policy Research Working Paper Series No. 3074*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Musgrave, R.A. 1959. *The Theory of Public Finance*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Siebert, H., editor. 1998. *Redesigning Social Security*. Tubingen: Mohr Siebeck.
- Summers, L.H. 1989. "Some Simple Economics of Mandated Benefits". *American Economic Association Papers and Proceedings*. 79: 177-183.
- Wagner, G. 1991. "La seguridad social y el programa de pensión mínima garantizada". *Estudios de Economía*. 18 (1): 35-91. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Zurita, S. 1994. "Minimum pension insurance in the Chilean pension system". *Revista de Análisis Económico*. 9 (1): 105-126. Santiago de Chile: ILADES



# Acerca de los autores

**Armando Barrientos** es conferencista principal en temas de economía pública y desarrollo e investigador principal en el Centro de Investigación sobre Pobreza Crónica del Instituto de Política de Desarrollo y Gestión de la Universidad de Manchester, Reino Unido. Sus intereses en materia de investigación cubren temas de protección social, seguro social, interacción de los mercados laborales y producción de bienestar, y pensiones y envejecimiento, referidos particularmente a América Latina y el Caribe. Se ha desempeñado como consultor/asesor de organizaciones internacionales y agencias donantes. Tiene un Ph.D. en economía política de la Universidad de Kent, Canterbury.

**Lourdes Benería** es directora del Programa de Estudios Internacionales en Planificación (ISP) de la Universidad de Cornell. Su investigación se centra en género y desarrollo, mercados laborales, trabajo femenino, globalización, integración europea y desarrollo latinoamericano. Benería formó parte del Comité Asesor Internacional para el informe de UNIFEM sobre El Progreso de las Mujeres en el Mundo/2000 y es miembro de la Junta Asesora Internacional del Programa Global de Seguridad Socio-económica de la Organización Internacional del Trabajo. Actualmente es miembro del Directorio de Expertos en Pobreza para América Latina y el Caribe.

**Luisa Fernanda Bernat Díaz** es candidata a Ph.D. en Economía de la Universidad de Alcalá de Henares, Madrid. Se ha desempeñado como profesora e investigadora en la Pontificia Universidad Javeriana y en la Universidad de La Salle de Bogotá, Colombia. Entre sus áreas de interés figuran economía laboral, pobreza y distribución del ingreso.

**Dante Contreras** es Presidente del Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Su investigación se ha centrado en la evolución de la pobreza y desigualdad en los países en desarrollo. Asimismo ha investigado el desempeño de los mercados laborales bajo cambios institucionales (especialmente liberalización comercial y salarios mínimos). Obtuvo su Ph.D. en la Universidad de California, Los Ángeles, y fue becario postdoctoral en la Universidad de Yale.

**Alejandra Cox Edwards** enseña Economía en la Universidad Estatal de California, Long Beach. Fue coeditora de *Contemporary Economic Policy* (una publicación periódica especializada de la Western Economic Association International). Entre 1993 y 1996 se desempeñó como economista principal en el Banco Mundial. Su trabajo en economía de la educación, mercados laborales y legislación laboral ha sido publicado en capítulos de libros, periódicos especializados, memorias de conferencias y documentos del Banco Mundial. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Chicago.

**Ruthanne Deutsch** es egresada del Centro de Leyes de la Universidad de Georgetown y tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Yale. Participó en el diseño y supervisión de proyectos del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo en América Latina y el Caribe, y en África del Sur. Su investigación se concentra en los beneficios económicos de invertir en el capital humano de los pobres e incluye áreas como mercados laborales, sistemas de prestación de servicios sociales, reducción de la pobreza, programas sociales focalizados y desarrollo temprano.

**Suzanne Duryea** es economista investigadora del Banco Interamericano de Desarrollo. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Michigan. Se especializa en áreas como inversión en capital humano y suministro de mano de obra familiar. Su trabajo ha sido publicado en capítulos de libros y publicaciones periódicas especializadas. Asimismo es editora de un libro sobre adolescentes en América Latina. En 2002 lanzó la *Red de Monitoreo de Políticas Sociales*, a través de la cual se busca



mejorar la capacidad de los países latinoamericanos de evaluar y diseñar políticas sociales.

**Frances Lund** es profesora asociada de la Escuela de Estudios sobre el Desarrollo en la Universidad de KwaZulu-Natal, Durban, Sudáfrica, y directora del Programa de Protección Social de WIEGO (Mujeres y Trabajo Informal: Globalización y Organización). Estudió sociología, trabajo social y desarrollo comunitario, y se especializa en investigación de política social. Se ha desempeñado como consultora de los gobiernos nacional, provincial y local de su país, organizaciones internacionales, ONG y agencias donantes. Es miembro asociada del Departamento de Política Social de la Universidad de Oxford.

**Andrew Morrison** es economista principal del Banco Mundial, donde se desempeña como coordinador de género para América Latina y el Caribe. Trabaja en las áreas de participación de grupos menos favorecidos en la fuerza laboral, salud reproductiva y prevención de la violencia. Antes de vincularse al Banco Mundial trabajó en el Banco Interamericano de Desarrollo, la Universidad de Tulane y la Universidad de Nuevo México. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Vanderbilt.

**Hugo Ñopo** es profesor asistente de Middlebury College, investigador afiliado de GRADE (Lima, Perú) e investigador afiliado del Instituto para el Estudio del Trabajo (IZA, en Bonn, Alemania). Entre sus temas de interés figuran las desigualdades raciales y de género en el mercado laboral, la evaluación del impacto de las políticas sociales y el diseño de mecanismos de subastas. Tiene un Ph.D. en Economía de Northwestern University. Ha participado en equipos de investigación sobre inclusión social en el Banco Interamericano de Desarrollo y en el Banco Mundial.

**Claudia Piras** se desempeña como especialista en desarrollo social en el Banco Interamericano de Desarrollo. Su trabajo se ha centrado en las áreas de género, mercados laborales y reforma de los sistemas de prestación de servicios sociales en América Latina. En Venezuela dirigió el departamento de investigación de la Superintendencia para la Promoción y Protección de la Libre Competencia y enseñó microeconomía en varias universidades. Tiene una maestría en gestión de política económica de la Universidad de Columbia y una maestría en administración de empresas del IESA, Venezuela.

**Esteban Puentes** es estudiante de doctorado en la Universidad de Chicago. Se ha desempeñado como investigador en el Ministerio de Planificación de Chile y como conferencista sobre economía laboral en la Universidad de Chile. Su investigación se ha concentrado en tópicos relacionados con la participación de la mujer en el mercado laboral, incluyendo aspectos como el cuidado de los niños y la discriminación.

**Tomas Rau** es estudiante de Ph.D. en la Universidad de California, Berkeley. Tiene licenciatura y maestría en economía de la Universidad de Chile, donde además fue instructor entre 1999 y 2001. Su investigación se ha centrado en la evolución de los mercados laborales bajo cambios institucionales (especialmente liberalización comercial y salario mínimo).

**Rocío Ribero** es profesora asociada de la Facultad de Economía e investigadora del Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico de la Universidad de los Andes de Bogotá, Colombia. Sus áreas de investigación son educación, economía laboral, economía familiar y temas de género. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Nueva York y fue becaria postdoctoral en el Centro de Crecimiento Económico de la Universidad de Yale.

**Jaime Tenjo Galarza** es profesor de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia, y también se desempeña como consultor internacional. Entre sus áreas de investigación figuran mercados laborales, políticas sociales, diferencias de género y economía de la educación. Ha sido profesor en universidades canadienses y fue director del Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de Toronto.

**Manuelita Ureta** es profesora asociada de Economía en la Universidad de Texas A&M y becaria investigadora en el Instituto para el Estudio del Trabajo (IZA). Es miembro del comité editorial de *Economic Inquiry*. Ocasionalmente se desempeña como consultora para el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial en temas relacionados con el mercado laboral en los países de América Latina. Tiene un Ph.D. en Economía de la Universidad de California, Los Ángeles.

## MERCADO LABORAL / GÉNERO

Se ha afirmado que la inserción de la mujer en el mercado laboral constituye el principal cambio socioeconómico de la segunda mitad del siglo XX. Las mayores oportunidades laborales para las mujeres redundan en beneficios directos para su propio bienestar y el de su familia en forma de mayores ingresos, una mayor seguridad económica del hogar y un mayor poder de negociación de la mujer en la familia. Por consiguiente, el aumento del empleo y los ingresos de las mujeres contribuye no sólo al crecimiento económico actual, sino también al progreso futuro, al romper el ciclo de transmisión intergeneracional de la pobreza. Asimismo, el poder económico de la mujer está produciendo importantes cambios en las relaciones de género.

*Mujeres y trabajo en América Latina* reseña los avances realizados por las mujeres de la región en el mercado laboral y los desafíos que tienen por delante, al tiempo que propone recomendaciones sobre políticas en este campo. El libro presenta una serie de estudios empíricos en los que se utilizan datos de encuestas familiares para analizar las tendencias de las tasas de participación femenina, el impacto de la liberalización del comercio en el trabajo de las mujeres, las tendencias de las disparidades salariales por motivos de género y la segregación ocupacional, y las repercusiones de la reforma del sistema de pensiones en la situación de la mujer.

A su vez se dan a conocer nuevos indicios de que invertir en la educación de la mujer tal vez no baste para superar algunas de las limitaciones con que se enfrentan las trabajadoras de América Latina y el Caribe en el mundo laboral, y se pone de relieve la necesidad de eliminar barreras persistentes para mejorar las oportunidades de empleo, abordando en particular las necesidades de distintos grupos de mujeres.



**Banco Interamericano de Desarrollo**  
1300 New York Avenue, NW  
Washington, DC 20577  
[www.iadb.org/pub](http://www.iadb.org/pub)

ISBN: 1-59782-017-2



9 781597 820172