



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

**Grupo Temático N° 1:** Mercados de trabajo y salarios

**Coordinadores:** Ana Laura Fernandez (UNGS)

Marcos Gallo (UNMDP)

Mariana González (FLACSO-CONICET)

Damián Kennedy (CEPED-UBA-CONICET)

### **La calidad del empleo en América Latina desde una perspectiva comparada**

**Autores:** Sebastián Fernández Franco, Juan M. Graña, Facundo Lastra y Guido Weksler

**Correo electrónico:** [sebastian.fernandezfranco7@gmail.com](mailto:sebastian.fernandezfranco7@gmail.com), [juan.m.grana@gmail.com](mailto:juan.m.grana@gmail.com),  
[facundol@hotmail.com](mailto:facundol@hotmail.com), [guidowe45@gmail.com](mailto:guidowe45@gmail.com)

**Pertenencia:** Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED) e Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, Universidad de Buenos Aires (IEALC-UBA).

**Palabras clave:** salarios, calidad del empleo, América Latina, comparación internacional



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

## **LA CALIDAD DEL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El pensamiento latinoamericano es rico en perspectivas que estudiaron las especificidades de los procesos de acumulación de capital de la región. Con anclaje en estos aportes, se han desarrollado teorías para explicar el funcionamiento de los mercados de trabajo de estos países, caracterizados por magros niveles de ingreso, una marcada heterogeneidad interna y por una gran participación del empleo de baja calificación realizado en unidades productivas pequeñas (Pinto, 1970; Prebisch, 1971 y 1986). Entre ellas se destacan centralmente las nociones de sector informal urbano (Tokman, 1977; PREALC, 1978) y de marginalidad (Germani, 1980; Nun, 2001). Recientemente, la mayor disponibilidad de datos de encuestas de hogares ha permitido la realización de estudios detallados sobre la extensión y características de la precariedad laboral en América Latina siguiendo estas nociones (Maurizio, 2016; Gasparini & Tornarolli, 2009).

En este marco, a partir de una relectura de los aportes de las teorías del sector informal urbano y la marginalidad, la presente investigación tiene como primer objetivo contribuir al estudio comparado de la precariedad en distintos segmentos de los mercados laborales de la región. A su vez, y tomando como referencia las condiciones laborales en Estados Unidos, nos propondremos reflexionar sobre las diferentes calidades de los segmentos de empleo en América Latina en perspectiva internacional.

En el plano empírico, nuestra investigación se enfoca en el acceso a la seguridad social y los ingresos, de acuerdo al tamaño de los establecimientos productivos y a la calificación de los puestos laborales. A partir de estas últimas dos variables, y siguiendo los estudios de Cesana (2019) y Graña, Lastra y Weksler (2021), construimos 9 perfiles ocupacionales. Para comparar la situación regional, analizamos 13 países latinoamericanos (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú y Uruguay) que a su vez evaluamos respecto de Estados Unidos, representante del club de países desarrollados. El presente texto se concentra en los años 2018 y 2019 según la disponibilidad de las fuentes de información, dado que buscamos estudiar las características estructurales de la diferenciación en la calidad del empleo actual, sin tener en cuenta el impacto que la pandemia tuvo en el mundo del trabajo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

El artículo está organizado de la siguiente manera. En la próxima sección se desarrolla el marco teórico, donde reseñamos las principales ideas de los enfoques latinoamericanos sobre la diferenciación de la fuerza de trabajo y evaluamos algunas de sus limitaciones para abordar la comparación internacional de la calidad del empleo. En la tercera sección se presenta la metodología del estudio y en la cuarta, los resultados empíricos. En la sección quinta se presentan las conclusiones de este trabajo..

## **2. Hacia una explicación sobre los fundamentos de la diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina**

### **2.1. Los aportes de la teoría del sector informal y los estudios sobre la marginalidad.**

Gran parte de las investigaciones sobre el mercado de trabajo en América Latina estuvieron influenciadas por las ideas estructuralistas de Prebisch. En varios de sus escritos, este autor planteó que la falta de capitalización de los países latinoamericanos conlleva una ‘insuficiencia dinámica’ de sus economías, que no pueden absorber toda la mano de obra disponible. Ello genera que una porción de la población se vea forzada a subsistir empleándose en actividades de baja productividad y bajos ingresos (Prebisch, 1971: 28). Este fenómeno da lugar a la llamada ‘heterogeneidad estructural’ típica de los países latinoamericanos, en donde sólo existe un número pequeño de empresas de gran escala generalmente vinculadas a la exportación que siguen la trayectoria del avance tecnológico moderno, las cuales contrastan con el atraso productivo del resto del entramado productivo. Esquemáticamente, esta característica ha sido presentada, en los estudios del desarrollo, como una dualidad entre un sector moderno y otro de subsistencia (en general, rural) que posee un peso significativo en el empleo (Lewis, 1954).

Estas conceptualizaciones fueron reelaboradas para dar cuenta de la diferenciación entre porciones de la fuerza de trabajo urbana, dando lugar a la teoría del sector informal urbano<sup>1</sup>. Los primeros aportes en este sentido destacaron que la heterogeneidad de la estructura productiva tiene un correlato en las diferencias de la calidad del empleo derivando en dos segmentos de empleo (Pinto, 1970; Rodríguez, 1998). Por una parte, existe el sector informal relacionado con el sector tradicional de la economía donde operan empresas de reducida escala, capitalización y tecnología, el cual incluye a las personas

---

<sup>1</sup> Esta teoría, además de retomar las ideas estructuralistas, utilizó el concepto ‘sector informal’ acuñado por Hart (1973) a partir de mercados de trabajo urbanos en África.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

ocupadas en el servicio doméstico, el empleo por cuenta propia de baja calificación, y los patrones, empleados y trabajadores familiares ocupados en pequeñas unidades productivas. Por otra parte, el sector formal está vinculado con el sector moderno de la economía, donde existe protección social, la relación asalariada es la más difundida y los establecimientos operan a mayor escala, tecnología y capitalización (PREALC, 1978). En pocas palabras, el sector informal de la economía, caracterizado por generar puestos de trabajo de baja calificación que se llevan a cabo en unidades productivas relativamente pequeñas, emplea a trabajadores en peores condiciones, ya que necesita compensar sus problemas productivos, relacionados a la falta de capitalización y tecnología.

Germani (1972), desde la teoría sociológica, afirmó que en nuestra región se verifica un crecimiento ‘económicamente injustificado’ del empleo en la prestación de servicios simples o en empleos que requieren bajas calificaciones, lo que lleva a una ‘hiperterciarización’ de la economía. Si bien su obra hace mayor hincapié en los aspectos culturales y sociales de la marginalidad, un aspecto importante de la marginalidad económica es su falta de inserción en actividades productivas modernas, que obliga a las personas a recurrir al autoempleo de subsistencia en ocupaciones de muy baja productividad.

Por su parte, Nun (2001) realizó una interpretación de las diferencias en la calidad del empleo, utilizando también el concepto de marginalidad, pero desde una lectura de las ideas de Marx. Según Nun, en un ‘mercado de trabajo dependiente’, la acumulación de capital determina una sobrepoblación o ‘ejército de reserva’ de mayores magnitudes y con funciones distintas a las del ‘modelo clásico’ presentado por Marx en *El Capital*. Esto ocurre porque las decisiones de inversión en los países dependientes no son tomadas en función del mercado de trabajo del país, sino en dinámicas de las propias empresas transnacionales, que son consideradas como ‘capitales monopolistas’. Así, en los mercados de trabajo de América Latina se genera una ‘masa marginal’, que guarda una relación *afuncional* con respecto a la fuerza de trabajo empleada por el capital monopolista. Esta fuerza de trabajo, al no poseer las calificaciones necesarias para ocupar los puestos que necesita el capital monopolista, no opera ni como reserva de mano de obra, ni como fuente de contención para las demandas de la fuerza de trabajo empleada por el capital concentrado (Nun, Murmis y Marín, 1968).

## **2.2. Algunas actualizaciones críticas de ese marco**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Como puede observarse en esta breve reseña, tanto la idea de ‘informalidad’ como la de la ‘marginalidad’ hacen referencia a una situación de diferenciación del mercado laboral, entre segmentos con “mala” y “buena” calidad del empleo. Más allá de sus diferencias, nos interesa aquí destacar sus puntos en común sobre los cuales construimos nuestro estudio empírico. Así, nos proponemos poner de relieve la necesidad de complementar los estudios de mercados de trabajo nacionales con otros de comparación internacional, a los fines de tener una lectura más general sobre la situación regional, sin perder de vista las particularidades nacionales.

En primer lugar, los aportes más arriba reseñados destacan que la diferenciación del mercado de trabajo, si bien está presente tanto en nuestra región como en los países desarrollados, es mayor en los primeros. Esto se debe a la mayor homogeneidad existente entre las empresas de los países desarrollados, asociada a un mayor nivel de capitalización, escala y tecnología de las unidades productivas (Cimoli, 2005; CEPAL, 2010). No obstante, un punto que se encuentra poco desarrollado en estas teorías es que la productividad que se verifica en nuestra región, no sólo se caracteriza por ser más heterogénea, sino que, salvo contadas excepciones, se encuentra históricamente en niveles muy alejados de los estándares internacionales. Esto quiere decir que las economías nacionales como un todo enfrentan un rezago productivo que incluye también a los sectores considerados como parte del sector moderno o formal (Iñigo Carrera, 2009; Graña, 2013).

Esto implica que, frente a la intención de obtener una tasa de ganancia similar, las empresas buscan compensar esa menor productividad con peores condiciones de empleo y menores salarios. Por lo tanto, mientras mayor sea esa brecha de productividad internacional, mayor será la presión para reducir los ingresos y degradar la calidad del empleo generado. En este contexto, los estudios a escala nacional abordan la temática de manera parcial ya que, al no analizar las brechas productivas internacionales, no dan cuenta de la razón detrás de las peores condiciones de empleo que en general enfrentan los trabajadores latinoamericanos respecto a los de países desarrollados.

En segundo lugar, los estudios sobre el sector informal y la marginalidad destacan las condiciones particularmente negativas que enfrentan los trabajadores de baja calificación que suelen emplearse en unidades productivas pequeñas del sector informal o que son marginalizados de los circuitos modernos de la economía. Aquí, nuevamente, es necesario realizar el análisis en perspectiva comparada para conocer hasta qué punto esa situación desventajosa a escala nacional es expresión de que la compensación del rezago productivo se vuelca particularmente sobre ese segmento del mercado



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

laboral o si lo hace sobre el conjunto de la clase trabajadora de similar manera. En el mismo sentido, la comparación internacional nos permite conocer cómo se reproducen los trabajadores de diferentes segmentos del mercado laboral, y no sólo los más desventajados, respecto a los de otros países que no enfrentan la necesidad de compensar su rezago productivo.

En ambos casos se ve que, para completar el análisis que surge de las investigaciones que han retratado a los mercados laborales de la región, es necesaria la comparación internacional. No sólo con países similares, sino con aquellos donde no imperan las condiciones de atraso productivo y heterogeneidad de la estructura económica. De esta manera se podría discriminar entre los rasgos específicos que surgen del entramado productivo latinoamericano -heterogéneo y rezagado- y los rasgos generales de los mercados de trabajo de todo el mundo, que en el último lustro tendieron a tener una configuración más heterogénea y diferenciada. La comparación internacional que aquí presentamos busca establecer cuáles de estas características se encuentran presentes incluso en los países desarrollados, siendo propias del momento actual de la acumulación de capital.

### 3. Metodología

Para analizar las condiciones de empleo de América Latina trabajamos con 13 países de la región, adicionando a Estados Unidos (en tanto economía desarrollada) como punto de referencia para la comparación. La información sobre cada uno de los países surge de las bases de microdatos de las encuestas a hogares realizadas por los institutos de estadísticas nacionales.

Tomando en cuenta las caracterizaciones teóricas de los mercados laborales y las estructuras productivas latinoamericanas presentadas en la sección anterior, construimos para cada país 9 perfiles ocupacionales (Cesana, 2019; Graña, Lastra y Weksler, 2021) para el universo de los ocupados urbanos del sector privado excluyendo al servicio doméstico<sup>2</sup> y a los trabajadores familiares sin remuneración. Estos perfiles estimados se basan en el cruce de las dos variables más importantes que los aportes teóricos destacan: escala de las empresas<sup>3,4</sup> y calificación del puesto (Tabla 1).

---

<sup>2</sup> Este sector, como el empleo público, tienen pautas de determinación salarial y de calidad muy específicas por lo cual se considera más preciso indagar sobre el universo privado.

<sup>3</sup> Como suele señalarse en la literatura, el tamaño del establecimiento productivo no equivale al nivel de productividad, pero es una buena aproximación a ello (Berlingieri *et al*, 2018).





**Tabla 1. Perfiles ocupacionales según tamaños de establecimiento y calificación del puesto**

		Calificación del puesto		
		Baja	Media	Alta
<b>Tamaño del Establecimiento</b>	<b>Pequeño</b>	Perfil 1	Perfil 4	Perfil 7
	<b>Mediano</b>	Perfil 2	Perfil 5	Perfil 8
	<b>Grande</b>	Perfil 3	Perfil 6	Perfil 9

**Fuente:** elaboración propia

El agrupamiento de los trabajadores según los tres niveles de calificaciones (“baja”, “media” y “alta”) se corresponde con los “*skill levels*” especificados en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08). En la mayoría de las encuestas de hogares analizadas (Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay) los sistemas de clasificación de ocupaciones son directamente asimilables a los grupos agregados que permiten agrupar por los tres niveles de calificación mencionados. En el caso de los países que no tienen un sistema de clasificación directamente asimilable (Argentina, Estados Unidos, México y Paraguay), realizamos una compatibilización desde los clasificadores originales<sup>5</sup>.

Por otro lado, utilizamos el tamaño del establecimiento para identificar el tipo de capital que emplea a cada trabajador, distinguiendo entre aquellos trabajadores empleados en establecimientos pequeños (hasta 10 empleados), medianos (entre 10 y 50 empleados) y grandes (más de 50). Para hacer comparable la información de las distintas encuestas de hogares utilizadas, agrupamos las categorías sobre tamaño de establecimiento de distintos niveles de desagregación siguiendo nuestra clasificación propuesta.

Dada la dificultad para trabajar con tantos perfiles y países, y considerando que al interior de Latinoamérica existe cierta heterogeneidad en las características de los mercados laborales nacionales,

<sup>4</sup> Tanto en Cesana (2019) como en Arakaki (2016), la línea de corte para la pertenencia a una cierta categoría de tamaño de establecimiento se establece diferencialmente según rama de actividad. Aunque se lo considera más preciso, no lo hemos aplicado ya que no es posible para todos los países y sectores en función de la información que proveen las encuestas que utilizamos.

<sup>5</sup> Realizamos la reclasificación de la información hacia el sistema CIUO-08 utilizando el paquete de R *occupationcross* (Weksler y Lastra, 2021). Las reclasificaciones se realizaron en base a las tablas de correspondencias de los distintos institutos de estadística nacionales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

procedimos a agrupar a los países a través del uso de una técnica de *clustering* de acuerdo a las participaciones presentadas por los perfiles ocupacionales en cada país. Para establecer los *clusters* de países, se iteró 10 veces un algoritmo de agrupamiento por el método k-medias (Hartigan y Wong, 1979) y se tomó la conformación de *clusters* que surgió en la mayoría de los experimentos (9 veces sobre las 10 iteraciones). A lo largo del trabajo expondremos gráficos con desagregación nacional, aunque orientando la lectura hacia la dinámica general de cada *cluster*.

A los efectos de analizar la calidad de los puestos laborales trabajaremos específicamente con la población asalariada, dada la dificultad de delimitar expresiones similares de precariedad para los cuentapropistas de los distintos países<sup>6</sup>. Centramos nuestro análisis en aquellas expresiones de la precariedad laboral relacionadas con la inclusión o no de los asalariados en los sistemas de seguridad social y de pensiones<sup>7</sup>. Para analizar los ingresos realizaremos una comparación internacional del salario promedio por perfil, transformando las monedas nacionales hacia unidades de Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) del *benchmark* 2017 del Banco Mundial.

La Tabla 2 presenta el listado de países analizados, la encuesta correspondiente, la variable asociada a la inclusión en el sistema de seguridad social entre asalariados, y el *cluster* de pertenencia del país.

**Tabla 2. Listado de países estudiados, encuestas de hogares utilizadas, indicadores de precariedad laboral y *clusters* de pertenencia.**

País	Encuesta	Variable de seguridad social	Cluster
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	Realización de descuentos jubilatorios	3
Bolivia	Encuesta Continua de Empleo	Afiliación a AFP	1
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	Contribuição para instituto de previdência	3
Chile	Encuesta Nacional de Empleo	Cotización en el sistema previsional o de pensión	3
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	Cotización en fondo de pensiones	3
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares	Descuento de seguro social en el salario	3

<sup>6</sup> No obstante, se destinará una sección específica a estudiar el peso del trabajo por cuenta propia dentro de cada uno de los países y perfiles, así como también las diferencias en los ingresos percibidos con respecto a asalariados de mismos niveles de calificaciones.

<sup>7</sup> Las encuestas de hogares proveen información sobre distintos indicadores laborales que dan cuenta de la calidad de las inserciones laborales. Entre estos indicadores se encuentran la no inclusión en algún sistema de previsión social, el trabajo part-time o la falta de algún tipo de contrato laboral por escrito (ver Graña, Lastra y Weksler, 2021). En el presente trabajo utilizamos el primero de estos indicadores, ya que nos permite realizar un análisis comparable para todos los países estudiados y es, sin dudas, una expresión innegable de una mala calidad del puesto de trabajo.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS Y DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	Recibe seguro social	1
El Salvador	Encuesta Nacional de Hogares	Afiliación a sistema de seguridad social	1
Estados Unidos	Current Population Survey	----	-
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	Vinculación al IGSS	2
Mexico	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Otorgamiento de fondo de retiro	3
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares Continua	Aporte a caja de jubilaciones	2
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	Afiliación a algún sistema de pensiones	2
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	Aporte a caja de jubilaciones	3

**Fuente:** elaboración propia

#### 4. Resultados

En esta sección presentaremos los resultados empíricos de nuestra investigación en tres subapartados. Primero compararemos la composición de los mercados laborales de los países latinoamericanos y Estados Unidos, para verificar si los rasgos estructurales de la diferenciación del mercado de trabajo en América Latina siguen siendo distintivos de nuestra región o si éstos también se encuentran presentes en el país más desarrollado del continente. En segundo lugar, nos concentraremos en los ingresos y la calidad del empleo para el universo de los asalariados y, finalmente, nos dedicaremos a analizar al cuentapropismo.

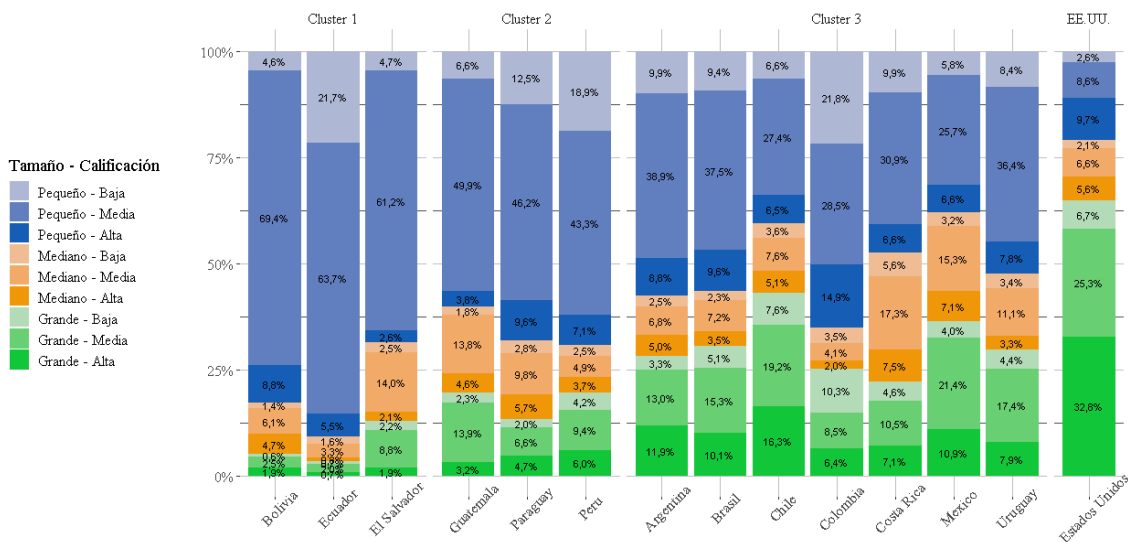
##### 4.1. Análisis de la composición por perfiles

En el Gráfico 1 se presenta, para cada uno de los países, la participación de cada perfil ocupacional, información utilizada para la construcción de los *clusters* de América Latina. En primer lugar, se observa de manera clara el contraste que existe entre la estructura del empleo en la región y Estados Unidos. Tal como se señaló desde la teoría del sector informal urbano y los estudios sobre la marginalidad, en los países latinoamericanos el empleo continúa concentrándose actualmente en pequeñas unidades productivas y puestos de baja o media calificación. Así, como primera evidencia



ilustrativa que caracteriza a toda nuestra región, se destaca que perfil 4<sup>8</sup>, conformado por ocupados en puestos de trabajo de calificación media en establecimientos pequeños, es el que tiene mayor peso, con una participación siempre superior al 25% de nuestro universo de estudio. Este aspecto contrasta fuertemente con Estados Unidos, donde prevalece el empleo del perfil 9, conformado por puestos de trabajo de calificación alta en establecimientos grandes. Asimismo, el cuarto perfil en esta economía tiene una participación por debajo del 10%; lo cual nos da una primera intuición de las diferencias ocupacionales entre la región y Estados Unidos.

**Gráfico 1: Participación de los distintos perfiles en el universo de análisis y agrupamiento de los países latinoamericanos en clusters. Año 2019<sup>9</sup>**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

Asimismo, el agrupamiento de los países de nuestra región a partir de la técnica de *clustering* dio como resultado tres grupos con estructuras del empleo que, si bien comparten las características de los mercados de trabajo latinoamericanos, presentan un claro *degradé* entre sí que constituye una primera evidencia de la heterogeneidad regional. En un extremo, el Grupo 1 (Bolivia, Ecuador y El Salvador) presenta las fracciones más bajas de empleo en establecimientos grandes, las más altas de empleo en establecimientos pequeños y las más bajas de puestos laborales de calificación alta. En el otro extremo,

<sup>8</sup> De color azul e intensidad de color media en el gráfico.

<sup>9</sup> El dato de El Salvador es del año 2016.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

el Grupo 3 (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay) presenta la más alta participación del empleo en unidades productivas grandes entre los tres *clusters*, la más baja de empleo en establecimientos pequeños y la porción más alta de empleo de alta calificación. El Grupo 2 es un caso intermedio entre los grupos 1 y 3. Ahora bien, Estados Unidos presenta una estructura del empleo mucho más concentrada hacia los puestos de alta calificación y en establecimientos grandes que el Grupo 3.

**Tabla 3. Participación promedio de grupos de perfiles para los 3 *clusters* de países latinoamericanos y EE.UU. Perfiles agrupados por calificación o tamaño. Año 2019.**

Calificación o Tamaño	Perfiles	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	EE.UU.
Calificación Alta	3, 6 y 9	9,7%	16,1%	23,5%	48,1%
Calificación Media	2, 5 y 8	77,0%	66,0%	57,2%	40,5%
Calificación Baja	1, 4, y 7	13,3%	17,9%	19,3%	11,4%
Tamaño Pequeño	1, 2 y 3	80,7%	65,9%	51,1%	20,9%
Tamaño Mediano	4, 5 y 6	12,1%	16,6%	18,2%	14,3%
Tamaño Grande	7, 8 y 9	7,1%	17,5%	30,7%	64,8%

**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

**Nota:** El primer cluster está conformado por Bolivia, Ecuador y El Salvador; el segundo por Guatemala, Paraguay y Perú y el tercero por Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay.

La Tabla 3 condensa la información del gráfico anterior, agrupando los distintos perfiles según calificación y tamaño. Allí presentamos un promedio simple de la participación que cada grupo de perfiles tiene en los países de cada *cluster*, junto con las participaciones que tiene cada grupo de perfiles en Estados Unidos. Como puede observarse, la participación de los puestos laborales de calificación alta aumenta de izquierda a derecha, el porcentaje de puestos laborales en establecimientos pequeños disminuye de izquierda a derecha y la participación del empleo en establecimientos grandes aumenta en el mismo sentido.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Siguiendo este ordenamiento, se podría resumir que la estructura del mercado de trabajo de los países del Grupo 1 presenta de forma más extrema las características de los mercados laborales latinoamericanos mencionadas en la sección teórica, que el Grupo 2 presenta una situación intermedia y que el Grupo 3 contiene a los países cuya estructura del empleo más se asemeja a la de Estados Unidos. Sin embargo, entre el Grupo 3 y Estados Unidos se mantienen importantes diferencias, ya que los países de este grupo, más allá de su mejor situación regional, siguen presentando relativamente bajos porcentajes del empleo en establecimientos grandes y calificaciones altas.

Como ilustración de la distancia que existe entre Estados Unidos y América Latina se puede observar la diferencia que este país tiene con el Grupo 3. Este grupo incluye a los países de la región con un mayor porcentaje promedio del empleo en unidades productivas grandes (30,7%) y menor en unidades pequeñas (51,1%). En cuanto a la participación del perfil 9, lo que observamos es que esta se ubica entre un 6,4 % (en la economía colombiana) y un 16,3% (en la economía chilena). Una rápida comparación con el mercado laboral de Estados Unidos plasma, sin que queden dudas, las distancias que existen con su estructura productiva y laboral, incluso con respecto al grupo de países latinoamericanos que no presentan una concentración tan extrema del empleo en ocupaciones de baja y media calificación que se realizan en establecimientos pequeños. En la economía estadounidense los ocupados más calificados y empleados en establecimiento grandes representan alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo, siendo el perfil 9, como ya mencionamos más arriba, el de mayor importancia relativa (siendo su porción prácticamente el doble del caso chileno). Es decir que, pese a que existe heterogeneidad dentro de la región, todos los países latinoamericanos comparten las mismas determinaciones estructurales y las características del empleo se alejan por mucho de los rasgos que tiene el mercado de trabajo en las economías más desarrolladas.

## **4.2. El mundo asalariado**

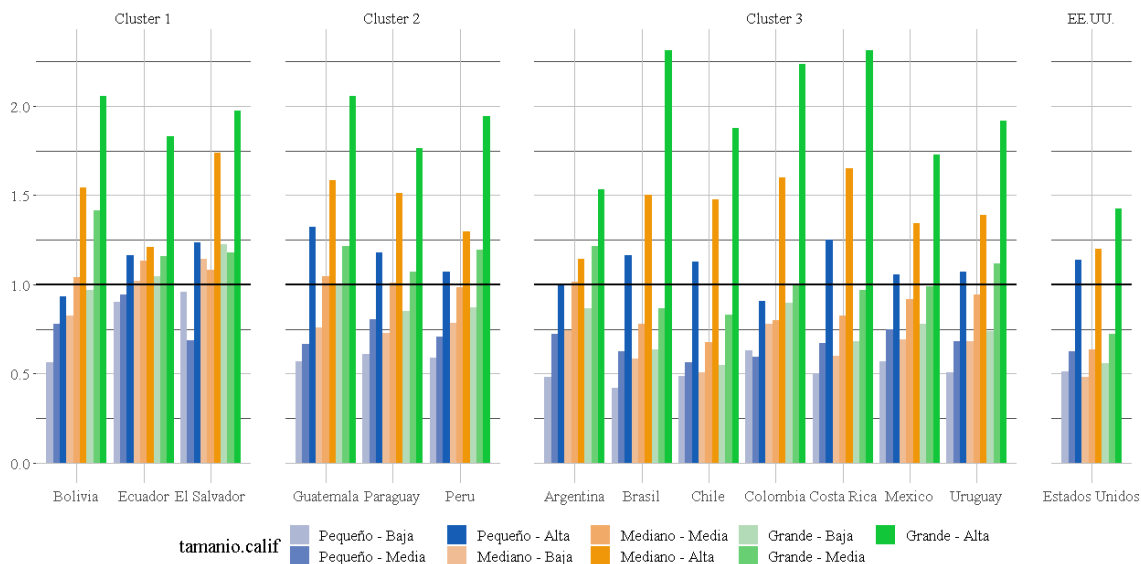
### *4.2.1. Precariedad e ingresos por perfiles ocupacionales*

En el Gráfico 2 presentamos los salarios promedio de los diferentes perfiles en términos relativos al salario promedio nacional. Esto nos sirve para mostrar las diferencias de salarios abonados de acuerdo al perfil de pertenencia o, visto de otra manera, las “penalizaciones” que cada perfil tiene respecto al salario promedio.



La primera cuestión central que se desprende de la lectura general del segundo gráfico es que, en todos los países seleccionados, el salario relativo por perfil se ordena de la misma manera: una escalera donde el ingreso promedio por perfil es creciente en relación al tamaño de establecimiento, siempre organizados de menor a mayor nivel de calificación. Otra manera de decirlo es que no solo el salario relativo al promedio nacional crece a mayor nivel de calificación (hacia los oscuros), sino que además el salario aumenta con el tamaño del establecimiento a un idéntico nivel de calificación (de azul a naranja, siempre viendo misma intensidad del color).

**Gráfico 2. Salarios relativos al promedio nacional**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

Asimismo, los salarios relativos al promedio nacional evidencian otras características de los mercados laborales que son compartidas por toda la muestra de países. En primer lugar, se destaca que los salarios de los perfiles 6 y 9 están siempre por encima del promedio nacional. En segundo lugar, los salarios de los perfiles 1 y 2, de menor tamaño y menores calificaciones, están siempre por debajo del promedio nacional. Por ende, vemos que grandes porciones de la fuerza de trabajo en América Latina perciben salarios bajos al interior de sus economías, dado que, en relación con lo que encontrábamos en la sección anterior, una mayor porción del empleo se concentra en establecimientos productivos pequeños y puestos de baja o media calificación, es decir, en las peores partes de la escalera.



Ahora bien, esta lectura por escaleras compartida tiene algunas diferencias nacionales. Veamos qué sucede al nivel de los *clusters*. En lo que refiere al Grupo 1, se observa que la jerarquía de salarios respecto al promedio no se muestra de manera tan clara y que las brechas entre perfiles no son tan grandes en relación al resto de los grupos latinoamericanos. A su vez, en la Tabla 4 se observa que la brecha salarial entre el perfil 1 (tamaño pequeño y calificación baja) y el perfil 9 (grande y alta), en este primer grupo, es la más baja de todo el set de países, como también lo es la distancia promedio entre perfiles.

**Tabla 4. Brecha salarial entre perfil 9 y perfil 1, y distancia promedio de los salarios de cada perfil respecto al promedio<sup>10</sup>. Datos por país y promedio simple por *cluster*. Año 2019.**

Pais	Brecha 9/1	Distancia promedio	Cluster	Brecha 9/1	Distancia promedio
Bolivia	3,654	2,982			
Ecuador	2,033	1,712	Cluster 1	2,58	2,54
El Salvador	2,062	2,927			
Guatemala	3,616	3,231			
Paraguay	2,902	2,545	Cluster 2	3,27	2,78
Peru	3,291	2,569			
Argentina	3,175	2,093			
Brasil	5,493	4,069			
Chile	3,877	3,872			
Colombia	3,545	3,233	Cluster 3	3,93	3,23
Costa Rica	4,604	3,960			
Mexico	3,029	2,432			
Uruguay	3,800	2,946			
Estados Unidos	2,791	3,232	EE.UU.	2,79	3,23

**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

En el Cluster 2, la jerarquía de perfiles -su ordenamiento de menor a mayor siguiendo tamaño de establecimiento y calificación- se observa mucho más claramente y las brechas entre ellos son más marcadas. Nuevamente en este aspecto el Grupo 2 presenta una situación intermedia entre el 1 y el 3,

<sup>10</sup> La distancia promedio del salario entre perfiles se calcula como el promedio de los módulos de las distancias de los salarios de los perfiles con respecto al promedio nacional.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

tanto en términos de brechas entre los perfiles 1 y 9, como de distancia promedio entre todos los perfiles.

En el tercer grupo observamos nuevamente la jerarquía de perfiles, pero con brechas más amplias. Ello ubica a este *cluster* como el de mayor brecha entre los perfiles de los extremos y con una mayor distancia promedio entre todos los perfiles.

Este crecimiento de las brechas y la distancia de los perfiles sería indicativo de que a medida que crece la relevancia de los tamaños de establecimiento grande y alta calificación, se amplían las diferencias. Algo similar a lo argumentado por Kusnetz (1955) cuando analiza los procesos de crecimiento y observa que inicialmente empeoran la inequidad (la conocida trayectoria de U invertida). En este sentido, el Grupo 1, al estar más concentrado en los establecimientos pequeños y en las calificaciones bajas y medias, es uno de los casos extremos y el Grupo 3, el otro.

Si comparamos con Estados Unidos esta imagen se refuerza en tanto la distancia promedio de los perfiles al promedio es similar al Cluster 3 pero con una brecha 9/1 menor. En otras palabras, la heterogeneidad salarial que caracteriza a las economías latinoamericanas también está presente en la economía estadounidense.

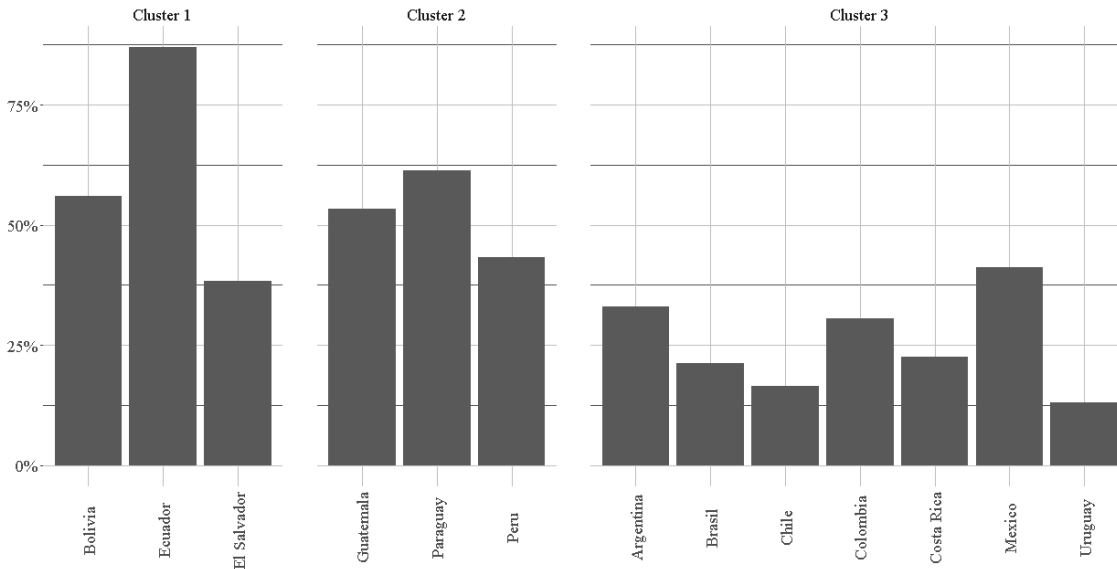
#### 4.2.2. *Aproximación a la calidad de los puestos asalariados*

El Gráfico 3 presenta una estimación de la tasa de ausencia de cobertura en la seguridad social para los asalariados de nuestro universo de análisis en cada uno de los países<sup>11</sup>. La primera característica que se evidencia al estudiar el grado de cobertura de la seguridad social a nivel nacional es que su deficiencia es compartida por la amplia mayoría de los países. Asimismo, existen diferencias de magnitud entre ellos que, en cierta medida, siguen la jerarquización establecida por los *clusters* definidos en la Sección 4.1. El Cluster 1 es el que obtiene peores resultados, aunque las tasas evidenciadas presentan niveles parecidos con algunos países del Cluster 2. El Cluster 3 muestra resultados sustancialmente mejores, a excepción de México. Cabe destacar también que solo algunos países del tercer cluster (Uruguay, Chile, Brasil y Costa Rica) logran porcentajes de precariedad inferior al 25%. mientras que dentro de los clusters 1 y 2 encontramos países donde más de la mitad de los puestos no se encuentran bajo la cobertura de seguridad social (Guatemala, Bolivia, Paraguay y Ecuador).

<sup>11</sup> Siempre debemos tener en cuenta que no sólo existen diferencias en la cobertura, que vemos aquí, sino en qué tipo de ingresos y prestaciones implica estar protegido en cada país, algo más difícil de medir cuantitativamente.



**Gráfico 3. Tasa de ausencia de cobertura de seguridad social en asalariados.**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

El segundo hecho que salta a la vista es que, si bien el ratio de falta de cobertura es alto en todos los grupos, la situación es muy heterogénea en América Latina. Así, Uruguay es el país que tiene la mejor cobertura (13,1%) y Ecuador (86,9%), la peor. Como se ve, la diferencia entre la máxima y la mínima tasa es relevante incluso si comparamos a Uruguay ya no con Ecuador sino con Paraguay (61,3%), que es el segundo peor. Ahora bien, como decíamos líneas arriba, bajo esta dimensión, los países del primer y segundo grupo no son iguales a los del tercero, siendo la falta de cobertura mucho mayor para los primeros.

Si analizamos a nivel de perfiles, encontramos que la tasa de ausencia de cobertura en la seguridad social de manera esperable no se distribuye homogéneamente. *Grosso modo*, el mayor tamaño del establecimiento y la mayor calificación son indicativas de un aumento en el porcentaje de protección, siendo la primera variable la que tiene una mayor fuerza para determinar la estratificación. Así, si comparamos los perfiles extremos, es decir, el 1 y el 9, vemos que para el primero la tasa supera el 50% de precariedad para todos los países, exceptuando a Uruguay. En cambio, en el perfil de mayor tamaño y mayor calificación, cae a menos de un 25% en todos salvo Ecuador.

**Gráfico 4. Tasa de ausencia de cobertura de seguridad social por perfil ocupacional en asalariados.**

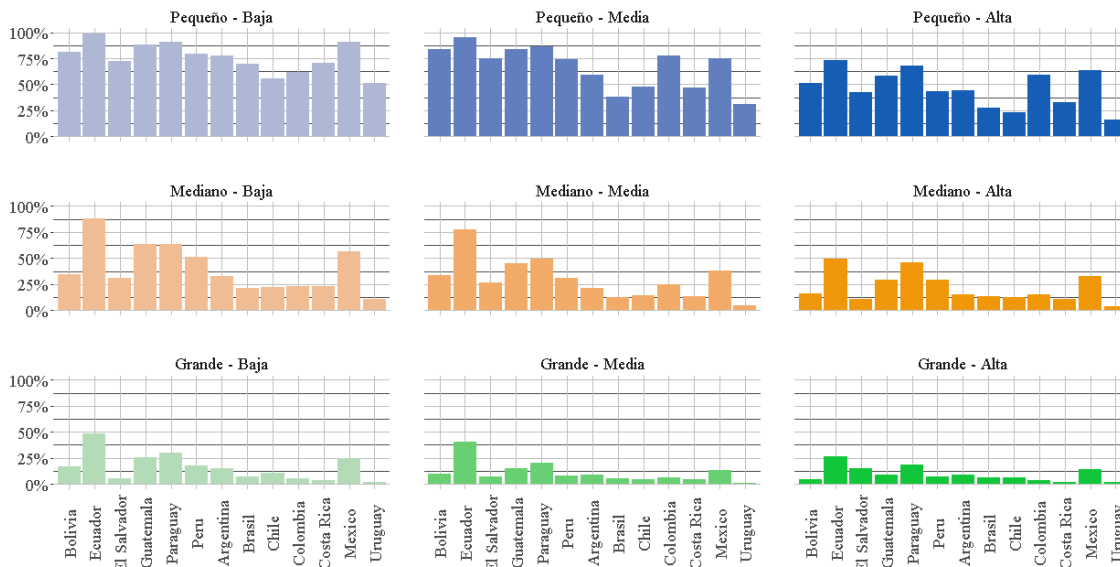


ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

Nuevamente, tanto Uruguay como Ecuador, se destacan dentro de cada perfil por tener el mejor y peor desempeño relativo al resto del grupo de países. En el caso de Uruguay, la tasa de ausencia de cobertura es menor al 12,5% en los perfiles 4 a 9 (establecimientos medianos y grandes), cayendo a apenas el 1,5% para el perfil de mayor tamaño y calificación alta. Solo está en el entorno del 50% para el primer perfil, en el que la falta de cobertura es una característica más común que excepcional para todos los puestos considerados. Cuando vemos la situación de Ecuador, la imagen se invierte: si bien se observa el descenso de la tasa de precariedad a medida que aumenta el perfil, los niveles de la cobertura son totalmente diferentes. Hasta el perfil 5 inclusive, la tasa de ausencia de cobertura de la seguridad social se encuentra por encima del 75%. Luego, el resultado del indicador mejora, pasando de un 49% en el perfil 6, a un 26,5% en el perfil 9.

¿Qué vemos en el resto de los países? La tasa de ausencia de cobertura a la seguridad social es muy alta en todos los perfiles de tamaño del establecimiento pequeño, notándose una diferencia favorable con la mayor calificación del puesto. A nivel de los clusters, se ve que para cada perfil se cumple que, en promedio, los clusters 1 y 2 tienen peores coberturas, lo cual se ve en la mayor altura de las primeras 6 barras en el Gráfico 4. De modo contrario, pertenecer al tercer grupo está asociado con tener mayores porcentajes de cobertura a la seguridad social.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

A partir del tamaño grande del establecimiento, la situación de la cobertura de los puestos parece emparejarse un poco entre países, sobre todo si comparamos la situación al interior de cada *cluster*. Ahora bien, incluso para estos perfiles, la falta de cobertura continúa siendo muy relevante para algunas economías. Así, en Guatemala, Paraguay, Perú y México en el noveno perfil, la tasa de ausencia de cobertura es mayor al 12.5% para estos países (y si no contáramos a Perú mayores al 25%).

De esta manera, también puede verse aquí que tanto el tamaño como la calificación del puesto son características importantes de los perfiles a la hora de evaluar las diferencias de cobertura a la seguridad social que tienen los individuos. Su falta está relacionada de manera positiva con el menor tamaño del establecimiento y con la peor calificación del puesto. Además, este descenso por escaleras no es lineal entre los distintos países.

### **4.3. El mundo cuentapropista<sup>12</sup>**

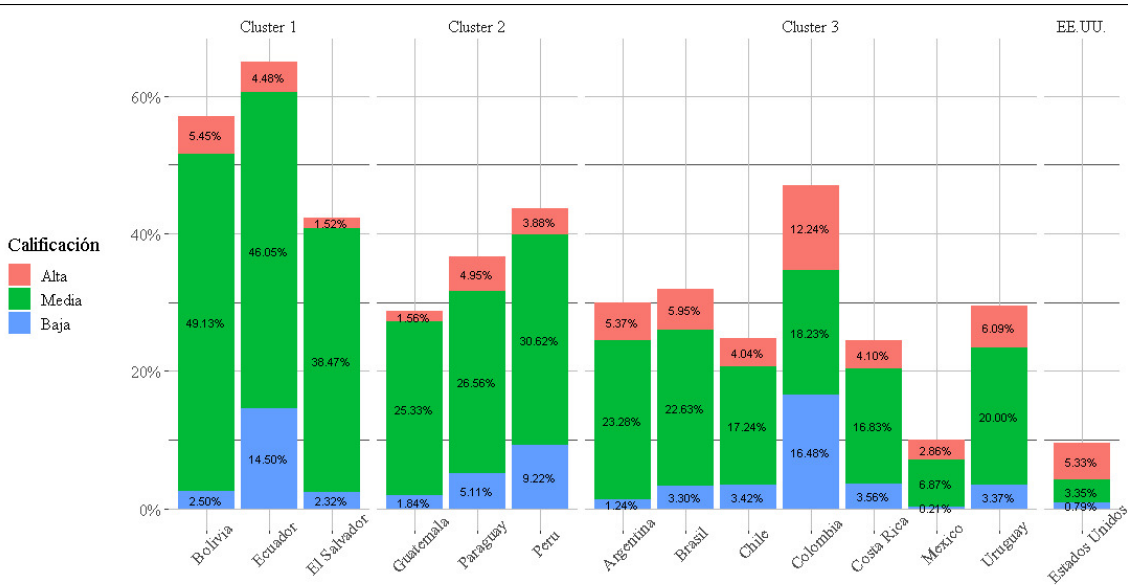
Como señalamos en el apartado teórico, una particularidad de los mercados laborales latinoamericanos es la importancia del empleo cuentapropista. Esto se refleja en el Gráfico 5, donde se observa que los trabajadores por cuenta propia son en todos los países (a excepción de México) una fracción importante del empleo total. Esto contrasta notablemente con Estados Unidos, donde el trabajo por cuenta propia representa una fracción minoritaria del empleo.

---

<sup>12</sup> Dado la naturaleza del trabajo por cuenta propia, no hay distinción por tamaños de establecimientos en este apartado.



**Gráfico 5: Peso del cuentapropismo en el universo de análisis y desagregación según calificación del puesto por países.**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

Una vez más, pese a ser un rasgo distintivo de la región, la extensión del empleo cuentapropista es muy diversa al comparar entre países latinoamericanos. El agrupamiento por *clusters* vuelve a mostrar que el Grupo 1, en promedio, es el que presenta las características típicamente latinoamericanas de los mercados de trabajo de forma más exacerbada. Los tres países de este grupo son los que cuentan con los mayores porcentajes del empleo con cuentapropistas de calificación media (entre un 38 y 49% del empleo). Además, dos de los tres países de este grupo (Bolivia y Ecuador) son los que presentan los mayores porcentajes de cuentapropistas sobre el empleo total, con niveles en torno al 55% y 65% respectivamente.

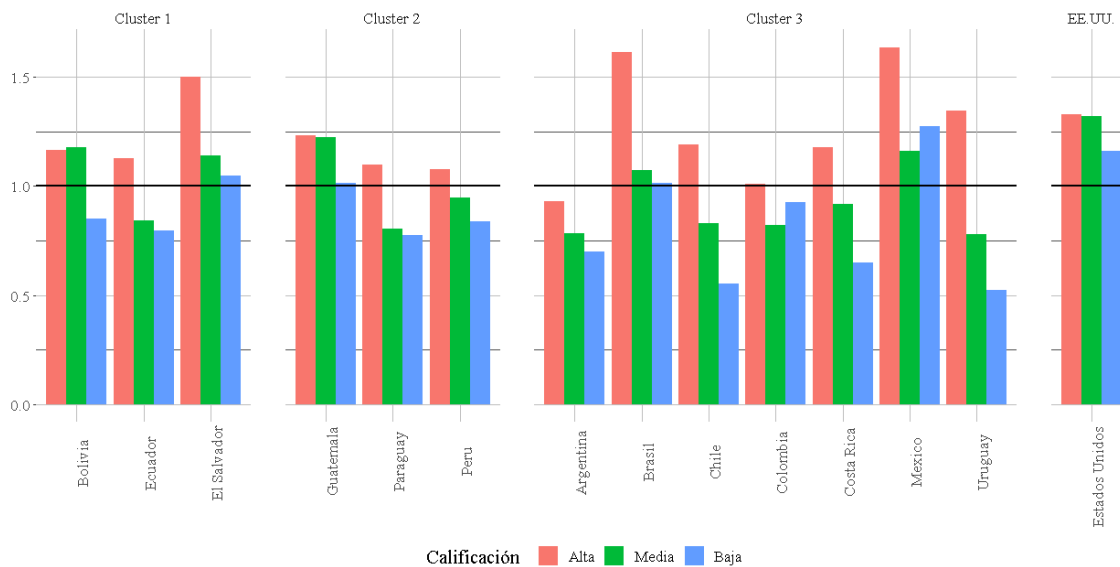
El Cluster 2 presenta un caso intermedio con porcentajes de cuentapropistas sobre el empleo total de entre 43,72% (Perú) y 28,73% (Guatemala). El Cluster 3 presenta una situación de mayor heterogeneidad, pero en promedio es el *cluster* con un menor porcentaje del empleo total conformado por cuentapropistas. A su vez, en relación a los anteriores, en este *cluster* se observa una mayor participación del cuentapropismo de alta calificación.



Por último, como rasgo común a todos los países latinoamericanos se destaca que, el cuentapropismo está explicado mayormente por ocupaciones de calificación media y, en segunda medida, de calificación baja. Una vez más, esto contrasta claramente con Estados Unidos, donde el bajo porcentaje de cuentapropismo que persiste es mayoritariamente de alta calificación. Ello podría ser indicativo, tal como señalan las teorías reseñadas, de que en América Latina el empleo por cuenta propia tiene un mayor carácter de autoempleo de subsistencia como respuesta a la falta de absorción de la fuerza de trabajo de menor calificación, mientras que en Estados Unidos podría tratarse de casos donde el cuentapropismo tiende a ser una opción de mejor calidad frente al empleo asalariado.

En línea con esta hipótesis, en el Gráfico 6 se presenta para cada país el ingreso relativo de los cuentapropistas respecto a los asalariados del mismo nivel de calificación.

**Gráfico 6. Ingresos relativos entre cuentapropistas y asalariados según calificación del puesto.**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

Un primer punto que surge a la vista es la diferencia que se presenta entre la mayoría de los países latinoamericanos y Estados Unidos. A excepción de México y El Salvador, en los restantes países latinoamericanos los cuentapropistas de baja calificación presentan ingresos inferiores a los asalariados de equivalente nivel. Ello ocurre también para la calificación media en una gran mayoría de los países.





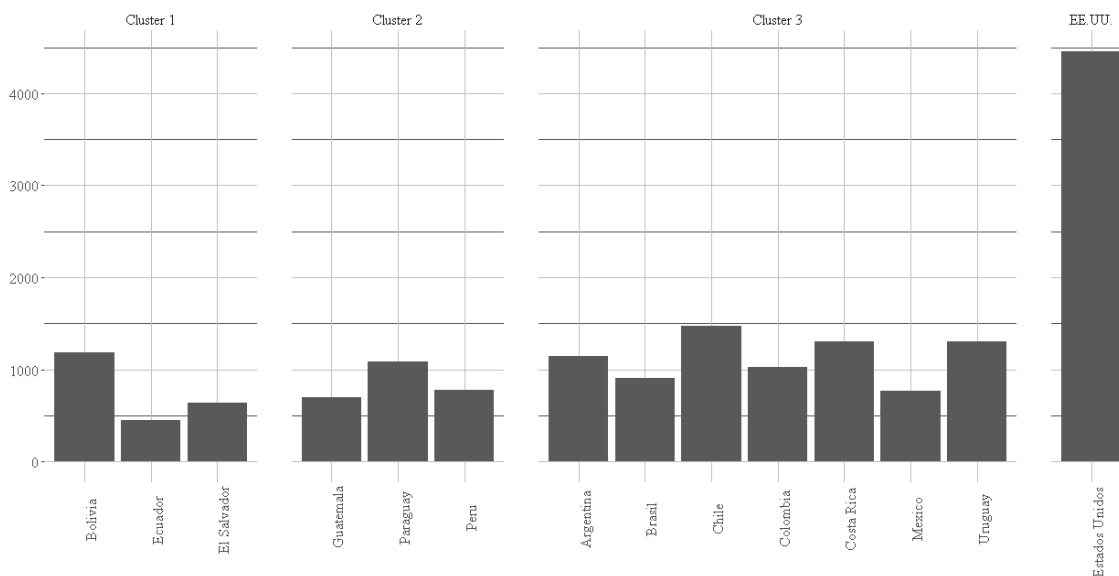
En Estados Unidos en cambio, el empleo por cuenta propia se muestra en los distintos niveles de calificación como una alternativa superadora (en términos de ingresos) a la inserción asalariada.

Por otro lado, como resulta esperable en la mayoría de los países se verifica que a mayor nivel de calificación aumenta el ingreso relativo de cuentapropistas respecto a asalariados. Cabe mencionar finalmente que este indicador en particular no muestra una jerarquización clara a partir de los *clusters*, siendo que al interior de cada uno de ellos se observan situaciones diversas.

## 5. REPENSANDO LOS APORTES DE LOS ENFOQUES LATINOAMERICANOS SOBRE LA DIFERENCIACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Hasta este punto, los datos presentados parecen mostrar la vigencia de los aportes históricos de las teorías de la informalidad y la marginalidad. El empleo en Latinoamérica sigue concentrándose relativamente en mayor medida en puestos de baja calificación y en unidades productivas pequeñas, y a su vez, estos puestos presentan marcadas diferencias de calidad respecto a perfiles ocupacionales de mayor calificación y tamaño de empresa. Avancemos ahora sobre la comparación de los niveles salariales con Estados Unidos de manera de completar el análisis.

**Gráfico 7. Salarios mensuales en dólares de paridad de poder adquisitivo**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

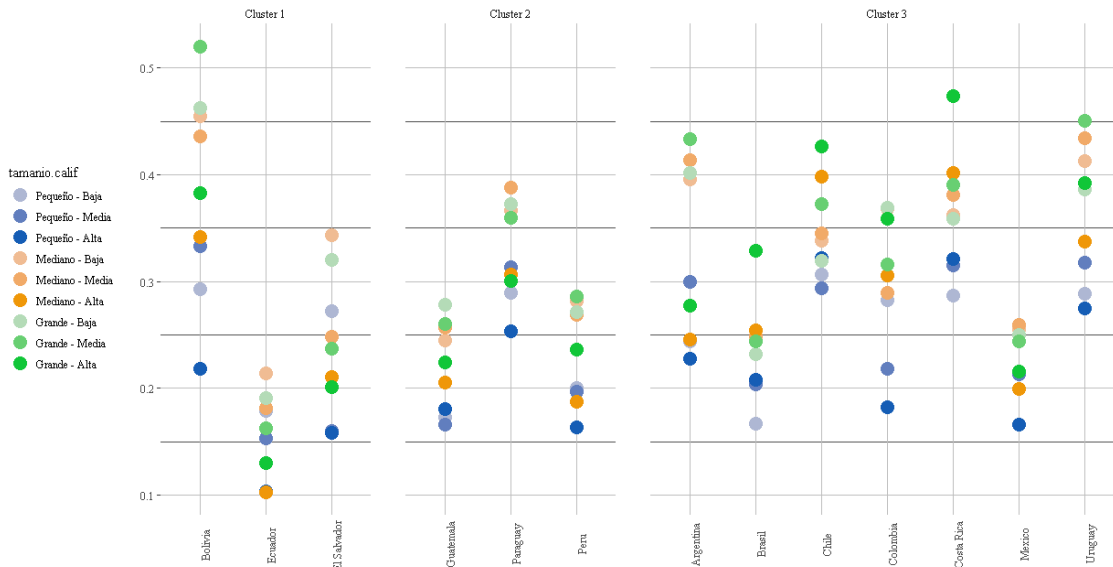
Es posible destacar dos cuestiones principalmente. En primer lugar, hay una diferencia más que significativa entre el salario promedio de Estados Unidos y el que se abona en la región, siendo que el salario chileno, el más alto América Latina, es casi un tercio del estadounidense.

En segundo lugar, se ve que los salarios regionales, si bien bajos respecto al país del norte, presentan heterogeneidad en sus niveles, así como sucedió para el resto de las dimensiones estudiadas. Por ejemplo, en 2019, el salario colombiano duplicaba al de Ecuador, el más bajo de nuestra muestra de países, mientras que el salario chileno lo triplicaba. En términos de los agrupamientos realizados por el método de *clusters*, si bien no podemos decir que los salarios del tercer grupo son más altos que los de los otros dos grupos, sí es cierto que en término medio lo son. En efecto, los tres países que están más cerca del salario estadounidense pertenecen al tercer grupo y los tres países que están más lejos del mismo, son del primero o del segundo grupo.

Ahora bien, dada esta brecha de ingresos promedio es difícil sostener que los perfiles de mejor calidad e ingresos a escala nacional en Latinoamérica alcanzan los estándares de condiciones laborales vigentes en los países desarrollados. Tal como fue planteado previamente, el rezago productivo respecto a la media internacional que -término medio- caracteriza a las empresas que operan en la región impone como condición general para sostener su valorización la necesidad de compensar ese rezago con un deterioro de las condiciones laborales. En este sentido, el Gráfico 8 muestra el salario promedio (en paridad de poder adquisitivo) de cada perfil en términos relativos al salario de su mismo perfil en Estados Unidos.



**Gráfico 8: Salarios promedio relativo por perfil en paridad de poder adquisitivo (perfil equivalente de Estados Unidos = 1)**



**Fuente:** encuestas de hogares indicadas en la Tabla 1.

El gráfico arroja dos evidencias interesantes. En primer lugar, el carácter de “buena calidad” de los empleos en perfiles de mayores calificaciones y tamaños de empresa de los países de Latinoamérica parece difuminarse al notar que prácticamente ninguno de ellos llega a alcanzar un 50% del salario promedio que perciben los trabajadores de un perfil equivalente en Estados Unidos. Aún en el marco de estas diferencias, es claro que los clusters vuelven a ser indicativos de las posiciones relativas. En el Cluster 1 encontramos a los países más alejados, con la excepción de Bolivia que presenta datos sorprendentes<sup>13</sup>. En el Cluster 2, Paraguay parece tener salarios más altos de los esperados mientras que en el Cluster 3 son Brasil y México los que presentan salarios menores a los del grupo.

En segundo lugar, salvo contadas excepciones, en la mayoría de los países los salarios de trabajadores en establecimientos de tamaño pequeño se encuentran sistemáticamente más alejados de su perfil equivalente en Estados Unidos. Ello sería expresión de que el rezago productivo, si bien se descarga en

<sup>13</sup> Los salarios llamativamente altos de Bolivia en comparación a otros países de la región merecen un estudio específico que será realizado en próximas investigaciones. Una posible explicación de este resultado podría ser que los perfiles 6 a 9 en Bolivia tienen una muy baja participación en el empleo total y que los casos recabados por la encuesta representen situaciones excepcionales de empleos de muy buena calidad.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

todos los segmentos del mercado laboral, lo hace particularmente sobre las condiciones de empleo de quienes se insertan en establecimientos pequeños.

Ahora bien, estas afirmaciones deben tomarse con cuidado. Por un lado, las comparaciones con Estados Unidos deben tener en cuenta que, inclusive comparando con otros países desarrollados, los salarios abonados a los trabajadores de alta calificación son marcadamente mayores (Graña et al., 2021). Esto implica que, sumado a los posibles problemas de subdeclaración de las encuestas en general, se observan diferencias importantes.

Pero, por el otro lado, hay que decir que la vinculación entre ingresos y capacidad de reproducción posee algunas mediaciones -particularmente el aporte estatal en prestación de educación y salud- que pueden reducir o ampliar el correlato entre ambas.

## 6. CONCLUSIONES

El presente trabajo pretendió, a partir de la revisión de la literatura que ha estudiado las características y desempeños de los mercados de trabajo latinoamericanos, recuperar la discusión respecto de la precariedad en escala regional. En sintonía, en un primer punto, se buscó estudiar la precariedad en distintos segmentos de los mercados de trabajo de la región latinoamericana y, en segundo término, evaluar su situación respecto de una economía desarrollada, en nuestro caso, Estados Unidos.

Así, como primer resultado encontramos que las caracterizaciones del mercado de trabajo realizadas por las teorías del sector informal y de la marginalizada desde los años setenta tienen vigencia a nivel empírico hoy en las economías latinoamericanas, donde imperan los puestos laborales de calificación baja y media, y que se ejercen desde unidades productivas de tamaño pequeño. Asimismo, vimos cómo esta composición de los mercados de trabajo de la región es bien distinta de aquella correspondiente a la economía estadounidense, que tiene más participación en los empleos de alta calificación y una porción más que significativa de puestos laborales en empresas grandes.

A la luz de que los mercados de trabajo regionales comparten las mencionadas características, pero no son un grupo homogéneo entre sí, procedimos a usar una técnica de *clustering* para dividirlos en 3 grupos de países. De esta forma, el primer grupo de países representó de manera más cruda los aportes teóricos reseñados, mientras que el Grupo 3 es el que tiene estas características de una forma más



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

matizada. Sin embargo, las distancias entre este último grupo y los Estados Unidos siguen siendo importantes ya que estos países latinoamericanos, aunque de forma más suavizada, también conservan los rasgos estructurales de los mercados de trabajo de la región.

Bajo ese panorama, nos volcamos a estudiar cuál era la situación de los asalariados y del cuentapropismo. En el primer caso, apareció de manera clara cómo el salario relativo al promedio nacional reproduce una escalera en la que los ingresos ascienden cuanto mayor es el tamaño del establecimiento, así como también se ordenaban de menor a mayor calificación al interior de un mismo tamaño. Como forma de aproximación a la calidad de los puestos de trabajo asalariados, se consideró la tasa de ausencia de cobertura de la seguridad social: para todos los países es alta, pero ésta es mayor en los primeros dos clusters. Asimismo, cuanto mayor es el tamaño del establecimiento y mayor la calificación se ve, en término medio, una caída de esta medida. En lo que refiere a los trabajadores cuentapropistas se evidenció que tienen un peso muy importante en las economías latinoamericanas, siendo mayor en el primer grupo (entre más de un 40 y un 60% del empleo) y menor en el tercero. A diferencia de Estados Unidos, el cuentapropismo en América Latina tiende a concentrarse en ocupaciones de menores calificaciones, siendo a su vez los ingresos percibidos inferiores a los de los trabajadores asalariados en ocupaciones de equivalentes calificaciones.

En síntesis, pertenecer a ciertos segmentos de los mercados de trabajo nacionales –más calificación y tamaño- está asociado a mejores condiciones laborales. A su vez, la pertenencia a ciertos espacios nacionales también implica una mejor situación laboral. Ahora bien, veámos que la significatividad de estas diferencias se perdía al realizar el estudio de manera comparada con una economía desarrollada como Estados Unidos ya que no solo el salario promedio PPA estadounidense es muy superior al de todos los países latinoamericanos, sino que, además, esto tenía cumplimiento estricto independientemente del perfil ocupacional que se trate. Finalmente, vimos que el rezago productivo que caracteriza a la región opera presionando sobre las condicionales laborales de todos los segmentos de los mercados laborales nacionales, pero particularmente sobre los pequeños establecimientos.

## **BIBLIOGRAFÍA**



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO  
**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**  
Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

- CEPAL (2010) La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir. Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Cimoli, M., Porcile, G., Primi, A., Vergara, S., Holland, M. y Rocha, F. (2005). Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL-BID.
- Germani, G. (1972). “Consideraciones metodológicas y teóricas sobre la marginalidad urbana en América Latina”, *Revista Interamericana de planificación*, 6(24), 1972, p. 17.
- Germani, G. (1980). *El concepto de marginalidad: Significado, raíces históricas, y cuestiones teóricas, con particular referencia a la marginalidad urbana* (No. 307.3 G4).
- Graña, J. (2013). *Las condiciones productivas de las empresas como causa de la evolución de las condiciones de empleo*, Tesis de doctorado, Facultad de Ciencias Económicas UBA, Buenos Aires.
- Hart, K. (1973). “Informal income opportunities and urban employment in Ghana”, *The journal of modern African studies*, 11(1).
- Hartigan, J. A. and Wong, M. A. (1979). Algorithm AS 136: A K-means clustering algorithm. *Applied Statistics*, 28.
- Iñigo Carrera, J. (2009). “La unidad mundial de la acumulación de capital en su forma nacional histórica dominante en América Latina”, actas del Coloquio de la SEPLA, Buenos Aires.
- Kuznets, Simon, “Economic Growth and Income Inequality,” *American Economic Review* 65 (1955):1–28
- Lewis, W. A. (1954), 'Economic Development with Unlimited Supplies of Labour', *The Manchester School*, vol. 22, no. 2, pp. 139-191.
- Maurizio, R. (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. Organización Internacional del Trabajo, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, 76, Ginebra.
- Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusión social*, FCE, Buenos Aires.
- Nun, J.; Murmis, M. y Marín, J.C. (1968). *La Marginalidad en América Latina-Informe Preliminar*, Documento de Trabajo N° 53, ITDT, Buenos Aires.
- Pinto, A. (1970); “Naturaleza e implicaciones de la ‘Heterogeneidad estructural’ de la América Latina”, *El Trimestre Económico*, 37(145), 1970, p. 83.
- PREALC (1978). Sector informal. Funcionamiento y políticas. OIT, Santiago, Chile.
- Prebisch, R. (1986). “El desarrollo económico de América Latina y algunos de sus principales problemas”. *Desarrollo Económico*, 26(103), pp. 479-502.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Prebisch, R.; *Hacia una dinámica del desarrollo latinoamericano*, Fondo de Cultura Económica, México DF, 1971.

Rodríguez, O.; “Heterogeneidad estructural y empleo”, *La revista de la CEPAL*, número extraordinario, 1998

Tokman, V. E. (1977). Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina (Vol. 135). Organización Internacional del Trabajo, Programa Mundial del Empleo, Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe.

Weksler, G. y Lastra, F (2021). *Occupationcross*. Disponible en [www.guidowe.github.io/occupationcross](http://www.guidowe.github.io/occupationcross)