# Precarización y organización laboral en América Latina

Gustavo Arreola Camacho
Roberto Alejandro Castillo Cruz
Stephanie Yatzin González Flores

CISS
SEGURIDAD SOCIAL
PARA EL BIENESTAR

Documentos de trabajo 1

Conferencia Interamericana
de Seguridad Social

Secretario general
Gibrán Ramírez Reyes

Este material fue preparado conjuntamente por Gustavo Arreola Camacho, Stephanie Yatzin González Flores y Roberto Alejandro Castillo Cruz, bajo la dirección de José Antonio Hernández Sánchez, coordinador general de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

*Cuadernos de Trabajo* es una publicación electrónica seriada de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Se permite la reproducción parcial o total
de este documento siempre y cuando se cite
debidamente la fuente.

ISSN en trámite.

# Índice


Introducción 4

Marco conceptual. El trabajo
y el derecho al trabajo 7

Desigualdad y precarización en América Latina 16

Mercado laboral en América Latina 26
*Panorama* 26
*1. Exclusión del mercado laboral* 30
*2. Exclusión del empleo* 34
*3. Exclusión de tiempo de trabajo* 36
*4. Exclusión de empleos de calidad* 38

La organización de los trabajadores
como respuesta a la precariedad laboral 50
*Surgimiento y desarrollo*
*del sindicalismo en América Latina* 50
*La organización laboral en el presente* 56
*El futuro de la organización*
*de los trabajadores* 73

Referencias 77

Anexo 1. Sobre la elaboración
del Índice de Calidad Laboral (icl) 82

Anexo 2. Análisis de correlación 98

# Introducción

El término *precarización* se ha popularizado en los últimos años y parece involucrarnos a casi todas las personas, pues de uno u otro modo percibimos que las condiciones laborales son "precarias". Aquel ideal de un trabajo estable para toda la vida, con buenas prestaciones y la posibilidad de una jubilación digna parece cosa del pasado —si es que algún día esto fue realmente una posibilidad para el grueso de la población en América Latina—, y los trabajos de medio tiempo, por honorarios, los contratos por proyecto o mediante una empresa de subcontratación (*outsourcing*) parecen ser hoy la regla general del mercado laboral en la actualidad.

A lo largo de los últimos 30 años, en gran parte del mundo, y sin duda en la mayoría del continente americano, se han impulsado políticas económicas encaminadas a la liberalización de los mercados, promover la competencia económica, fomentar la productividad y, como parte de ello, la implementación de medidas de flexibilización laboral con la promesa de que dichas medidas, a la larga, beneficiarían a las empresas y a las y los trabajadores. El día de hoy, dichas políticas han traído consigo, para la mayoría de los trabajadores, condiciones laborales menos favorables, con un crecimiento real de los salarios muy por debajo de las promesas de las políticas neoliberales.[1]

[1] Oxfam, *Premiar el trabajo, no la riqueza*, Oxfam, Oxford, 2018.

Ante esta situación, el objetivo de este cuaderno es, por un lado, reflexionar sobre los aspectos del mercado laboral que configuran y generan la precarización de las relaciones laborales en el continente; por el otro, presentar una reflexión en torno a la necesidad de fomentar y fortalecer la organización de las y los trabajadores como una manera de contribuir a la generación de empleos dignos y mejores condiciones para las personas.

Entonces, ¿por qué hablar del presente y el pasado reciente del mercado laboral y no directamente del futuro? Hay dos respuestas. La primera y más sencilla es la gran incertidumbre de lo que podrá pasar en los próximos años. Algunos han anunciado que estamos ante la llegada de grandes transformaciones económicas, políticas, sociales y tecnológicas que cambiarán la manera en que vivimos, y que la sociedad en su conjunto se transformará de modo tal que prácticamente las profesiones que hoy conocemos no sobrevivirán más allá del corto plazo; otros, sin embargo, consideran que estos grandes cambios no serán tan espectaculares y que, por el contrario, tendremos que voltear a ver los viejos problemas que siguen vigentes.

La segunda razón es que estamos convencidos de que el futuro no está predeterminado. Cualquier transformación del mercado laboral en las próximas décadas será el resultado de las decisiones y acciones que tomemos hoy como sociedad y, para ello, es necesario conocer el entorno en el que nos encontramos y, sobre todo, las debilidades existentes con la finalidad de *no dejar a nadie atrás*.

La sociedad del futuro requiere que hoy pensemos en las mejores alternativas para alcanzar no sólo un mayor crecimiento económico, sino también un desarrollo sostenible que incluya a todas y todos, pues de lo contrario corremos el riesgo de crear una sociedad aún más po-

larizada, en la que, por un lado, exista un grupo de gente capaz de aprovechar las ventajas de la ciencia, la tecnología y la innovación, acumulando ganancias de manera sostenida y, por el otro, un conjunto gigantesco de personas expuesto a formas sistemáticas de exclusión de las que se desprende la disminución de sus oportunidades y la presencia constante de las desigualdades a las que se enfrentan día a día.

Este trabajo pretende ser el punto de partida para nuevas investigaciones que se desarrollarán en el equipo de investigación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, y que buscarán abonar al tema y generar iniciativas de política capaces de pensar el mundo desde otras perspectivas y mejorar el bienestar de todas las personas.

# Marco conceptual. El trabajo y el derecho al trabajo

El trabajo es uno de los elementos centrales en la vida de prácticamente toda persona adulta,[2] pues generalmente de él depende el sustento y el acceso a bienes y servicios necesarios para el día a día, así como también para el ocio, la diversión y la convivencia, es decir, en la mayoría de las sociedades contemporáneas la posibilidad de una vida digna depende del trabajo, en específico, del trabajo digno.

De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1800 millones de personas en el mundo son trabajadores y trabajadoras asalariadas, esto es, casi el 25 % de la población total y poco más del 53 % de la población económicamente activa (PEA) cuenta con, al menos, un trabajo asalariado. En promedio, los salarios representan cerca del 40 % de los ingresos de los hogares con al menos un miembro en edad de trabajar en los países de renta baja y media, y entre 60 % y 80 % en países de renta alta.[3]

La importancia del trabajo es tal que constituye uno de los derechos humanos fundamentales. A decir de

[2] No obstante, recordemos que existen niños en situación de trabajo infantil. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, existen 152 millones de niños en esta situación, de los cuales 10 735 se encuentran en las Américas. Véase OIT, *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016*, OIT, Geneva, 2017.
[3] OIT, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps?* International Labour Office, Geneva, 2018.

Samuel Moyn, el derecho al trabajo se convirtió en el más importante en los años posteriores a la Revolución francesa, con la ayuda de pensadores como J. G. Fichte, Charles Fourier y Victor Considérant. Este último escribió que se haría más por la felicidad de las clases bajas y por su emancipación y progreso real al garantizarles un trabajo bien remunerado, que ganando derechos políticos o una soberanía sin sentido.[4] Si bien esta afirmación hoy parece superada y podemos decir que un trabajo bien remunerado no está peleado con la garantía de derechos políticos —sino que, al contrario, parecen ir de la mano—, sí nos da una idea clara de cómo el trabajo comenzaba a tomar un papel relevante en la discusión social. Esta preocupación por el derecho al trabajo se ve traducida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) del 10 de diciembre de 1948, que en su artículo 23 señala que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

[4] Samuel Moyn, *Not Enought: Human Rights in an Unequal World*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, 2018.

Desde entonces, el derecho al trabajo ha formado parte de múltiples tratados, convenios e instrumentos internacionales. Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado en diciembre de 1966, consagra este derecho en su artículo 6 al afirmar que "los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho". De igual manera, en el año 2000, la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas estableció los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio, de los cuales el primero enunciaba "erradicar la pobreza extrema y el hambre", y para lograrlo se instituyeron tres metas, entre ellas "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos mujeres y jóvenes". Quince años después se adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuyo objetivo número 8 es "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Si bien el trabajo es común a todas las sociedades, éste no ha tenido siempre el mismo significado, y su naturaleza ha sido dinámica y cambiante de acuerdo con el tiempo y espacio geográfico del que se hable. Esta noción se puede encontrar en Marx cuando en su crítica a la economía política señala que, al hablar de producción, se hace referencia a ella en cierto estadio del desarrollo social y dado que la forma de trabajo está determinada por la forma de producción, la propia categoría de lo que se entiende por trabajo es producto de condiciones históricas y posee validez sólo para éstas y dentro de sus límites.[5]

[5] Karl Marx, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, Siglo XXI, Barcelona, 1980.

Ejemplo de lo anterior es que el trabajo no siempre fue concebido de manera positiva o dignificante. Para Aristóteles, por ejemplo, el trabajo, o al menos el trabajo físico, era cosa de esclavos y eso permitía liberar de sus ocupaciones físicas a los hombres que debían ejercer su ciudadanía a través de la actividad política.[6] También para el cristianismo medieval el trabajo era considerado una pena divina, noción que cambió únicamente con la llegada del luteranismo y, en especial, del calvinismo.[7] De hecho, la raíz etimológica del vocablo *trabajo*, proviene del latín *tripalium*,[8] que era una herramienta configurada con tres puntas afiladas que se utilizaba para herrar los caballos o triturar los granos y que en el Imperio Romano fue utilizado para castigar esclavos. Pero no sólo en latín esta palabra tiene un origen poco esperanzador: en alemán, *arbeit* sugiere esfuerzo y sufrimiento; en inglés, *work* viene del gótico *wrikan*, que implica persecución, y en eslavo, "*rabota*" significa "tarea forzada".[9]

Con el paso del tiempo, y gracias a los cambios sociales, políticos y económicos experimentados, el concepto se transformó, especialmente después de la Revolución Industrial, cuando se adoptó una ética del trabajo que permitió desterrar la generalizada tendencia a evitar las "bendiciones" y beneficios ofrecidos por el trabajo en

[6] Hernán Borisonik, "Pensando el trabajo a través de Aristóteles", *Astrolabio Revista Internacional de Filosofía*, núm. 12, 2011, pp. 1-8.
[7] Enrique de la Garza Toledo, "Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2000, pp. 15-35.
[8] Joan Corominas, *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, Editorial Gredos, Madrid, 1987.
[9] Jeremy Seabrook, "The language of labouring reveals its tortured roots", *The Guardian*, 14 de enero de 2013.

las fábricas, fijado por el capataz, el reloj y la máquina. El nuevo sistema requería que la gente usara sus habilidades y se esforzaran por cumplir con las tareas que otros les imponían y controlaban, las cuales carecían de sentido por sí solas y necesitaban pequeños engranajes integrados a un mecanismo mucho más grande y complejo que no podían entender. Para lograrlo, se fue construyendo una ética del trabajo moderno basada en dos premisas explícitas y dos presunciones tácitas:

**Premisas explícitas**

* Si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de pago.
* Está mal, es necio y moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más. Trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora.

**Presunciones tácitas**

* La mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo que vender y puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece.
* Sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás (trabajos por los que hay que pagar un salario, que puede venderse y está en condiciones de ser comprado) tiene el valor moral consagrado por la ética del trabajo.[10]

[10] Zygmunt Bauman, *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa Edi-

Lo anterior era una situación novedosa, pues el trabajo preindustrial era muy diferente: los campesinos o los artesanos poseían sus talleres y propiedades, y si bien rendían cuentas a su señor y había grandes desigualdades, ambos tenían deberes recíprocos y el señor no solía ejercer autoridad sobre las actividades cotidianas para la realización de sus labores. La industrialización y la vida en la fábrica impusieron al trabajo la regularidad, una rutina y bastante monotonía.[11] Esto dio paso a lo que algunos han llamado la *esclavitud a medio tiempo*,[12] pues esta forma de trabajo implicó delegar la capacidad de decidir sobre las actividades, los horarios, la cantidad de producción y hasta del espacio físico de los centros de trabajo. Todas esas interrogantes y decisiones le corresponden a quien contrata: el trabajador tiene poca o nula participación en las decisiones de su rutina laboral diaria.[13]

Así, despojados de sus tierras y medios de subsistencia, se creó una nueva clase social que se definió por su necesidad de trabajo remunerado para sobrevivir: el proletariado. Ir a trabajar se convirtió en "el modo de transformarse en personas decentes para quienes habían sido despojados de la decencia y hasta de la humanidad, cualidades que estaban puestas en duda y debían ser demostradas".[14]

---

torial, Barcelona, 2011.

[11] Peter Watson, *Ideas: Historia intelectual de la humanidad*, Crítica, Barcelona, 2012.

[12] Bob Black, *La abolición del trabajo*, Pepitas de Calabaza ed., La Rioja, 2013.

[13] David Casassas, "La centralidad de los trabajos en la revolución democrática ¿Qué aporta la perspectiva de derechos?" en David Casassas, *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertades*, Catarata, Madrid, 2016, pp. 21-32.

[14] Zigmunt Bauman, *op. cit*.

Todo ello nos habla de una combinación bastante singular en cuanto a lo que se entiende por trabajo, pues estamos ante un concepto que al mismo tiempo es una obligación, un derecho y una necesidad. Por tanto, el trabajo es una obligación convertida en derecho como consecuencia de su necesidad para la supervivencia en el sistema económico capitalista actual, pues, para la mayoría de las personas, si hay algo peor que ser explotado, es justamente no ser explotado y no contar con los recursos económicos para garantizar una vida digna.

Es importante mencionar que cuando se habla de trabajo se suele tomar como sinónimo de empleo remunerado, es decir, una relación subordinada entre patrón y empleado, quien ofrece su tiempo, esfuerzo, conocimientos y habilidades a cambio de una compensación económica, la cual, además, suele incluir otro tipo de prestaciones y beneficios, especialmente aquellos relacionados a la seguridad social. No obstante, estos términos no son iguales y la diferencia es importante. Según la OIT, el *trabajo* se define como el "conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos",[15] mientras que *empleo* se refiere al "trabajo efectuado a cambio de pago [incluyendo a las] personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado".[16]

La diferencia entre ambos términos, aunque parece sutil, es muy importante sobre todo cuando se trata de generar programas y políticas de *trabajo*, que por lo general suelen ser de *empleo*, y de la asociación tradicional de empleo con la seguridad social, que aunque constitu-

[15] OIT, "Trabajo", *Tesauro de la OIT*, OIT, 2013.
[16] OIT, "Empleo", *op. cit*.

ye un derecho humano por sí misma, consagrado —entre otros instrumentos jurídicos tanto internacionales como nacionales— en el artículo 22 de la DUDH, su garantía está subordinada hoy en día a la condición laboral de las personas.[17]

Esto significa que, por ejemplo, si una persona dedica seis horas al día a cuidar a un familiar enfermo o anciano no se considere como empleo, pero si esas mismas horas se dedican a cuidar a otra persona fuera del núcleo familiar a cambio de un salario, se entra en la categoría de empleado y se obtienen las protecciones de las leyes laborales y de seguridad social. Esta distinción, además de ineficiente, es absurda y poco sensata. Aunado a ello, si consideramos que las estadísticas laborales suelen reflejar únicamente el valor del trabajo remunerado, "el 'crecimiento económico' se subestima y le otorgamos demasiado protagonismo a actividades que resultan en el agotamiento de los recursos".[18]

Se podría afirmar, entonces, que trabajamos —o, mejor dicho, tenemos un empleo— porque tenemos que ganarnos la vida; es decir, para la mayoría de las personas el trabajo remunerado representa la mejor opción para satisfacer las necesidades tales como la alimentación, vivienda, vestido, recreación, etc. Sin embargo, el salario no es la única respuesta a por qué la gente trabaja; también el empleo está vinculado al reconocimiento social, la satisfacción personal e integra a las personas en espacios de interacción social.[19]

[17] Para más información, véase Mariela Sánchez-Belmont Montiel, Miguel Ángel Ramírez Villela y Frida Romero Suárez, *Marco conceptual sobre seguridad social,* CISS, Ciudad de México, 2019.
[18] Guy Standing, "Left Should Stop Equating Labour With Work", *Social Europe*, 23 de marzo de 2018.
[19] Jürgen Weller, "Panorama de las condiciones de trabajo en América

Una forma de analizar la importancia del trabajo remunerado en la actualidad es analizando su contraparte: el desempleo. Tal como lo entendemos hoy, el desempleo sólo cobra sentido en el capitalismo, pues la falta de un trabajo remunerado implica un problema grave para la subsistencia de los individuos; aunque las prestaciones de desempleo pueden aminorar la situación, al menos en los países más desarrollados y por lo general únicamente durante un periodo determinado. Amartya Sen se preguntó: "¿Qué tiene de malo el desempleo?". Además de la evidente disminución de los ingresos, encontró que existen otras consecuencias que pueden tener, incluso, una mayor repercusión en las personas y en la sociedad en su conjunto:[20]

1. Pérdida en la producción y menor carga fiscal
2. Pérdida de libertades y exclusión social
3. Pérdida de las habilidades y daño a largo plazo
4. Daño psicológico
5. Mala salud y mortalidad
6. Pérdida de relaciones humanas y vida familiar
7. Inequidad racial y de género
8. Pérdida de valores y responsabilidades
9. Poca flexibilidad organizacional y conservadurismo tecnológico[21]

---

Latina", *Nueva Sociedad*, núm. 232, 2011, pp. 32-49.

[20] Es importante notar que estas consecuencias están ligadas al contexto histórico y social en el que nos encontramos, pero no impiden, de modo alguno, pensar en alternativas que reduzcan e incluso eliminen estos riesgos asociados al desempleo.

[21] Amartya Sen, "Inequality, unemployment and contemporary Europe", *International Labour Review* 136, núm. 2, 1997, pp. 155-171.

# Desigualdad y precarización en América Latina

Pero no sólo el desempleo es lo que preocupa a las personas y lo que debería ocupar a los gobiernos. La creciente desigualdad entre los más ricos y los más pobres es notoria, por ejemplo, durante 2017, el 82 % de la riqueza total generada en el mundo terminó en manos del 1 % más rico, mientras que el 50 % más pobre no vio aumentar en lo más mínimo su riqueza. En gran parte, esto puede explicarse por la desigualdad entre los salarios de millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo en relación con las retribuciones de los accionistas y de los directivos de las grandes compañías internacionales.[22] Para reducir la desigualdad es imperante que una mayor proporción del PIB vaya a los trabajadores, especialmente a las mujeres, pues la brecha de género sigue siendo amplia y, en general, esto se traduce en una mayor distribución de la riqueza, aumentando el poder adquisitivo de las mayorías y con ello su calidad de vida.[23]

Esta creciente desigualdad también puede entenderse desde una perspectiva histórica. Luego de la Segunda Guerra Mundial, y gracias a las luchas sindicales y movimientos antifascistas, se estableció el llamado "consenso social de posguerra" o "pacto fordista", que para la clase trabajadora implicó seguridad económica mediante empleos

[22] Oxfam, *op. cit.*
[23] OIT, *Global...*, *op. cit.*

con salario decente, al menos para la población masculina,[24] y coincidió con la llamada época dorada del Estado de bienestar, que se extendió hasta mediados de los años setenta[25] en la que, al menos en las sociedades de los países desarrollados, la población se benefició de programas y prestaciones que los protegían de infortunios y los ayudaba con la cobertura de diferentes necesidades sociales.

Pero ese ideal de una vida con seguridad laboral y económica parece cada día más lejano: el pacto se rompió o, para ser más precisos, el pacto fue unilateralmente roto.[26] A partir de mediados de la década de los setenta, y con mayor fuerza a principios de los ochenta, un grupo de economistas convencieron a diversos políticos y a parte de la sociedad de que el crecimiento y el desarrollo depende de la competitividad de los mercados e imaginaron el mundo como un lugar abierto en el que las inversiones, el empleo y las ganancias se mueven a donde las condiciones son más favorables. Esta visión del mundo fue ganando terreno y moldeando programas políticos, económicos y empresariales, pues como bien reconoció Keynes: "las ideas de los economistas y filósofos políticos, tanto cuando son correctas como cuando están equivocadas, son más poderosas de lo que comúnmente se cree".[27]

Este grupo, conocido como los neoliberales, argumentaron que la flexibilidad laboral era necesaria para

[24] David Casassas, *op. cit*.
[25] Celia Lessa Kerstenetzky, *El Estado de bienestar social en la edad de la razón: La reinvención del Estado social en el mundo contemporáneo*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2017.
[26] Véase, por ejemplo, David Casassas, *op. cit*. y Nick Srnicek y Alex Williams, *Inventar el futuro: Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*, Malpaso Ediciones, Barcelona, 2017.
[27] John Maynard Keynes, *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 1965.

mantener las inversiones y los empleos, pues de otro modo las empresas buscarían aquellos países en los que la mano de obra fuera más barata, y para casi cualquier revés en la economía se culparía a la falta de ésta en los mercados laborales. Desde esta perspectiva, el concepto clave es *flexibilización*, es decir, la capacidad de las empresas para decidir, sin mayores barreras, sobre la entrada y salida de sus trabajadores, la forma de organizar el trabajo, sobre el salario, la seguridad social y los pactos corporativos.[28]

Para el neoliberalismo, el valor de las cosas, incluidos el empleo y la asignación de salarios, se define de manera exclusiva por las apreciaciones subjetivas del consumidor individual —el empleado y el patrón en el caso de las relaciones laborales—, reivindicando al mercado como el principal asignador de trabajo y de la distribución de las rentas. En virtud de ello, y dado que de acuerdo con los neoliberales el mercado asigna los precios de los bienes de la manera más eficaz posible y, por tanto, el precio de los factores de producción: tierra, trabajo y capital,[29] se cuestionó el papel de las instituciones reguladoras y de negociación laboral, especialmente los sindicatos, pues interfieren en las decisiones individuales, distorsionando el funcionamiento del mercado.[30]

Todo ello generó medidas de flexibilización laboral que erosionaron los derechos de los trabajadores y el número de personas con formas inseguras de trabajo se multiplicó, y pasó a formar parte de lo que Guy Standing ha identificado como una nueva clase social aún

[28] Enrique de la Garza Toledo, *op. cit*.
[29] María Eugenia Romero Sotelo, *Los orígenes del neoliberalismo en México: la Escuela Austriaca*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2016.
[30] Enrique de la Garza Toledo, *op. cit*.

en construcción conocida como el precariado.[31] En este sentido, el mercado laboral precarizado ofrece salarios bajos, más horas de trabajo esporádico, menor protección social e inseguridad generalizada para los trabajadores.[32]

Al igual que con *trabajo*, la raíz etimológica del término *precario* resulta bastante esclarecedora. Proviene del latín *precarius*, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego; además, *precarium* era un tipo de contrato, en el derecho romano, en el que un beneficiario arrendaba un bien que en cualquier momento podía ser reclamado de vuelta por el dueño, por lo que era un contrato relativamente inseguro para el arrendador, pues en todo momento existía el riesgo de que el dueño reclamara su bien.[33]

El debate de la precariedad laboral se ha convertido en tendencia mundial al menos desde los años ochenta, pero es importante notar que esto no es una novedad propiamente dicha, sino más bien la consolidación de diversas discusiones y realidades presentes en los países con economías poco desarrolladas,[34] que generó particular interés académico luego del colapso del mercado laboral característico de las economías desarrolladas en el periodo de posguerra.[35]

[31] Guy Standing, *The Precariat, Bloomsbury*, Londres, 2016.
[32] Nick Srnicek y Alex Williams, *op. cit*.
[33] Hernán Cuevas Valenzuela, "Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat The New Dangerous Class de Guy Standing", *Polis, Revista Latinoamericana* 14, núm. 40, 2015, pp. 313-329.
[34] Dasten Julián Vejar, "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar", *Revista Colombiana de Sociología* 40, núm. 2, 2017, pp. 27-46.
[35] Nick Srnicek y Alex Williams, *op. cit*.

En el llamado sur global —que incluye a África, Asia y América Latina—, la precariedad laboral, más que una condición nueva o emergente, ha sido la característica constante de un desarrollo desigual que ha marcado a gran parte de la fuerza laboral;[36] sin embargo, es cierto que este fenómeno en América Latina se vio modificado en los últimos años con nuevos procesos que trajeron consigo el pensamiento neoliberal principalmente. Para entender lo anterior hay que regresar a la propuesta de Guy Standing y los mecanismos que propone como productores de precariedad, los cuales, según Cuevas Valenzuela, pueden ordenarse en tres grupos:

1. Procesos de flexibilización del mercado laboral. Es el principal mecanismo de precarización laboral y contiene varias dimensiones:

    a. Flexibilidad salarial. Posibilidad de ajustar el precio de la mano de obra según la demanda de trabajo.
    b. Flexibilidad de contratación y despido. Facilidad para contratar o despedir trabajadores eliminando barreras de entrada y salida.
    c. Flexibilidad funcional. Discrecionalidad de las empresas para organizar el trabajo, cambiar su estructura y, por tanto, las funciones de los trabajadores.
    d. Flexibilidad para definir las competencias y habilidades requeridas. Las empresas tienen soberanía para decidir sobre las com-

[36] Hernán Cuevas Valenzuela, *op. cit*.

petencias y habilidades requeridas, con lo cual se vuelven el foco de las decisiones de formación y capacitación laboral, en detrimento de las decisiones de los trabajadores.

2. Inseguridades sociales. Existe un aumento de diversas inseguridades sociales, entre las que destacan:

    a. La carencia o la debilidad de políticas de empleo generan inseguridad a nivel macro del mercado de trabajo, lo que afecta las oportunidades para obtener un salario suficiente.
    b. Inseguridad causada por la fragilidad de los sindicatos y las restricciones al derecho de huelga, que disminuyen la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores.
    c. Ausencia y debilidad de protección contra accidentes de trabajo y enfermedad, así como regulaciones insuficientes de seguridad, higiene y condiciones de salud en el lugar de trabajo.
    d. Falta o insuficiencia de garantías estatales relacionadas con los derechos socioeconómicos, tales como salario mínimo, seguro de desempleo, servicios de salud, educación, pensiones, etcétera.

3. Efectos de la globalización de la economía. El avance del capitalismo a escala global tiene efectos en el mercado laboral, principalmente generados por:

a. Globalización de los mercados. Las empresas enfrentan la competencia de nuevos participantes provenientes de todo el mundo, los cuales presionan el mercado a la baja, reducen las ganancias y, por tanto, generan incentivos para la reducción de costos, incluido el costo laboral.
b. Movilización internacional de capitales. Se ha incrementado la flexibilidad para que los capitales puedan movilizarse a economías con costos laborales menores.
c. Mercantilización de las empresas. Las empresas mismas se han convertido en mercancía, expuestas a ser vendidas y compradas mediante fusiones y adquisiciones, desincentivando a los empleados para construir una carrera dentro de la firma.[37]

Estos mecanismos se ven reflejados en la conformación del precariado, una nueva clase social a la cual la definen tres grandes características ligadas a su relación con la producción, la distribución de riqueza y el Estado:

1. Relaciones de producción. Los miembros del precariado están habituados, quizás obligados, a una vida de trabajo inestable y suelen carecer de una identidad profesional. Además, se les explota tanto fuera como dentro del espacio-tiempo de trabajo y no es remunerado por muchas tareas que tiene que realizar para poder trabajar. Utilizan su tiempo para realizar actividades como llenar informes, esperar, buscar trabajos,

[37] *Idem.*

hacer redes, etc. Finalmente, es la primera clase social con un nivel educativo superior al nivel del trabajo que tienen que hacer.

2. Relaciones de distribución. El precariado depende casi por completo de los salarios monetarios, pues no tienen acceso a prestaciones como pensiones, vacaciones pagadas, salud y demás beneficios a los que sí accedía el proletariado.
3. Relaciones con el Estado. Esta nueva clase social está perdiendo derechos adquiridos por ciudadanos del pasado en los rubros civiles, culturales, económicos, sociales y políticos.[38]

Por lo anterior, es imperante comentar la utilidad del concepto *precariedad* en América Latina. Si bien es cierto que las malas condiciones de trabajo han sido el estado normal de la situación laboral y que los empleos seguros son más bien una excepción, casi un privilegio de las clases medias y acomodadas, también es cierto que los mecanismos que producen la precariedad mencionados anteriormente son útiles para comprender las nuevas realidades que enfrenta el trabajo de manera general y, por lo tanto, para entender el trabajo en la región.[39]

Aquí conviene introducir otro concepto de suma importancia para el análisis: el mercado de trabajo o laboral, el cual es usado para referirse a todas las transacciones en las que se contratan trabajadores o se compran servicios de trabajo, incluido cualquier tipo de incentivos para mantener y motivar a los trabajadores.[40] En este sen-

[38] Guy Standing, "¿Una carta de derechos para el precariado del siglo xxi? Entrevista de David Casassas y Iolanda Parra", en David Casassas, *op. cit.,* pp. 221-232.
[39] Hernán Cuevas Valenzuela, *op. cit*.
[40] Joseph E. Stiglitz, *Economía*, Editorial Ariel, Barcelona, 1994.

tido, cuando hablamos de mercado laboral nos referimos a todas las relaciones entre empleadores y aquellas personas que buscan o tienen un trabajo remunerado, por lo que utilizaremos este concepto y sus características para estudiar la situación laboral actual en América Latina.

Tradicionalmente, el debate sobre el mercado laboral latinoamericano se ha concentrado en la formalidad laboral, pues en América Latina y el Caribe más de la mitad de los trabajadores se desempeñan en trabajos informales;[41] no obstante, si bien la categoría de formalidad sigue ofreciendo una mirada valiosa para el mercado laboral de la región, parece insuficiente para el análisis contemporáneo debido a que ésta y la precariedad no son mutuamente excluyentes; concentrarnos únicamente en reducir la informalidad podría llevar a perder de vista los mecanismos de precarización actuales, al generar políticas que incentiven el trabajo formal, pero mantengan o, incluso, agudicen la precariedad.[42]

Es importante reconocer que el mercado laboral en América Latina es heterogéneo y, por lo tanto, el fenómeno de precarización no ha tenido el mismo impacto en todos los países ni para todo tipo de trabajadores. De acuerdo con Weller,[43] el mercado laboral latinoamericano enfrenta cuatro tipos de exclusiones:

[41] José Manuel Salazar-Xirinachs y Juan Chacaltana, *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos*, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, 2018.
[42] Véase Elenea de la Paz Hernández Águila y Juan José Morales Márquez, "¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara", *Espiral* (Guadalajara) 24, núm. 69 (2017) y Pamela Caro Molina, "Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile", *Si Somos Americanos* 12, núm. 2, 2012.
[43] Jürgen Weller, *op. cit*.

1. Exclusión del mercado laboral. Personas que tienen interés en insertarse en el mercado de trabajo, pero que por factores ajenos a su voluntad no forman parte de la PEA.
2. Exclusión del empleo. Personas que buscan empleo pero que no pueden encontrarlo. Esta situación se expresa en la tasa de desempleo.
3. Exclusión del empleo productivo. Personas que no consiguen empleo en los sectores de mediana o alta productividad, por lo que se insertan en empleos de baja calidad.
4. Exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Los trabajadores que a pesar de desempeñarse en sectores de mediana y alta productividad no perciben los beneficios normalmente relacionados con ellos debido a condiciones contractuales adversas.

En este sentido, los mecanismos de precarización actuales están ligados mayormente a la exclusión 4, pero afectan de diversas maneras los otros tres tipos de exclusión. En el siguiente apartado revisaremos el panorama del mercado laboral en América y cómo se han comportado los principales indicadores que dan cuenta de la estructura laboral del continente. Además, se propondrá una modificación a las exclusiones 3 y 4 definidas por Weller, de modo que podrían definir de mejor manera el mercado laboral actual.

# Mercado laboral en América Latina

## Panorama

Como se mencionó anteriormente, el mercado laboral en América Latina es heterogéneo, con diferencias importantes entre los países que componen la región; sin embargo, en general, podemos decir que coinciden en la existencia de retos importantes para reducir o eliminar las cuatro exclusiones laborales a las que se refiere Jürgen Weller.[44]

Para analizar el mercado laboral en América Latina, nos basaremos en las exclusiones referidas, pero con modificaciones en los últimos dos niveles. Weller define las últimas dos dimensiones en relación con el acceso a empleos en los diferentes sectores productivos, de modo que la tercera exclusión se refiere a la imposibilidad de acceder a un empleo en los sectores de media y alta productividad, y la cuarta a los trabajadores que, a pesar de estar en estos sectores, no perciben los beneficios normalmente asociados a ellos.

Lo anterior genera el problema de definición sobre los sectores de productividad alta y media, además de que deja de lado otro tipo de exclusión de suma importancia para entender el mercado laboral: la subocupación. Es decir, aquellas personas que a pesar de estar ocupadas están disponibles para trabajar horas adicionales, si surgiera la

[44] *Idem.*

oportunidad. Dado que este indicador, como se verá más adelante, es significativo en la región, proponemos que ésta sea la tercera exclusión del mercado laboral.

Finalmente, la cuarta exclusión será aquella relacionada con el acceso a empleos de calidad, sin importar los sectores a los que pertenecen, pues consideramos que de otra forma se castigaría a todos los empleos de baja productividad, que si bien son los que más bajos niveles de ingreso y seguridad presentan, *a priori* no deberían ser definidos como excluyentes, pues podría llevarnos a la conclusión lógica de que se debe evitar que la gente entre en este tipo de sectores, lo cual es peligroso pues, por ejemplo, si establecemos que el sector agrícola es de baja productividad, sería fácil caer ante la idea de que la solución para evitar esa exclusión es que un mayor número de personas deje la agricultura para dedicarse a las finanzas, que suele ser considerado un sector de alta productividad.

Así, creemos que una exclusión basada en la productividad por tipo de sector no es la más adecuada, pues aunque reconocemos las grandes carencias de algunos, debemos buscar que todos los empleos, sin importar el sector, tengan condiciones laborales dignas. No sería viable ni sustentable una sociedad basada únicamente en los sectores más productivos, por lo que los esfuerzos deben transversalizarse y buscar la reducción de las brechas existentes. Dado lo anterior, las cuatro exclusiones del mercado laboral que se utilizarán para este estudio son:

1. Exclusión del mercado laboral
2. Exclusión del empleo
3. Exclusión de tiempo de trabajo
4. Exclusión de empleos de calidad

En este sentido, el objetivo del capítulo es mostrar un panorama general del mercado laboral latinoamericano, los principales indicadores que dan cuenta de ello, así como su trayectoria en los últimos años. Con esto, se exponen las problemáticas prioritarias de la región en materia laboral y los retos existentes para mejorar las condiciones de trabajo que garanticen una vida más digna para todas las personas.

Con el fin de clarificar la composición del mercado laboral y sus subconjuntos, a continuación presentamos un diagrama con sus componentes. En general, cuando hablamos de mercado, el grupo más amplio lo conforma la población en edad de trabajar, es decir, todas aquellas personas mayores de 14 años y menores de 65. A su vez, este grupo está conformado por la población económicamente activa (PEA) —integrada por personas ocupadas y desempleadas— y por la población económicamente inactiva (PEI) —a la cual pertenecen todas aquellas personas que, por diversas cuestiones,[45]no forman parte de la fuerza laboral—. A su vez, los ocupados se dividen en asalariados e independientes y personas de ambos grupos pueden presentar características de subocupación.

[45] Ejemplo de ello pueden ser las personas jubiladas antes de los 65 años, amas de casa, estudiantes de tiempo completo y personas incapacitadas para trabajar.

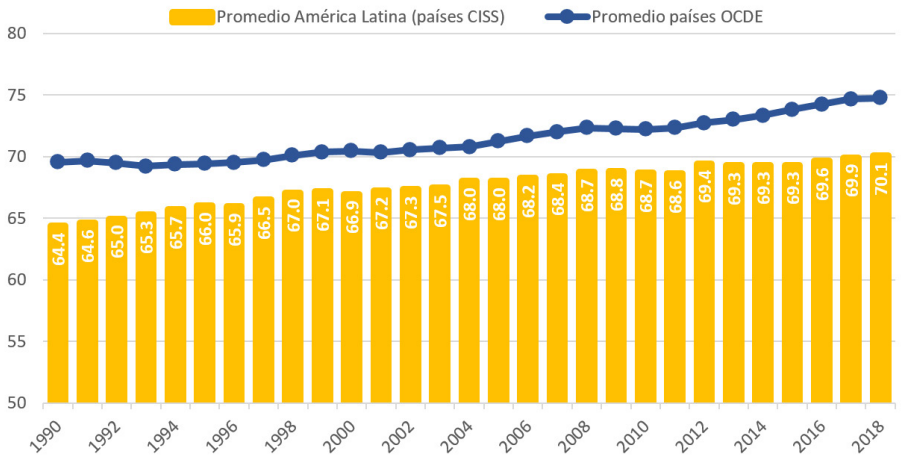
## Ilustración 1. Componentes del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia.

## 1. Exclusión del mercado laboral

Es el primer tipo de exclusión. Para medirla, utilizamos su indicador participación laboral, el cual muestra cuántas personas en edad de trabajar están ocupadas o desocupadas, pero buscando trabajo. Como se ve en la Gráfica 1, la participación laboral promedio de América Latina es inferior a la media de los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Todas aquellas personas en edad de trabajar que no forman parte de la fuerza laboral se encuentran excluidas del mercado laboral, generalmente por causas ajenas a su voluntad.

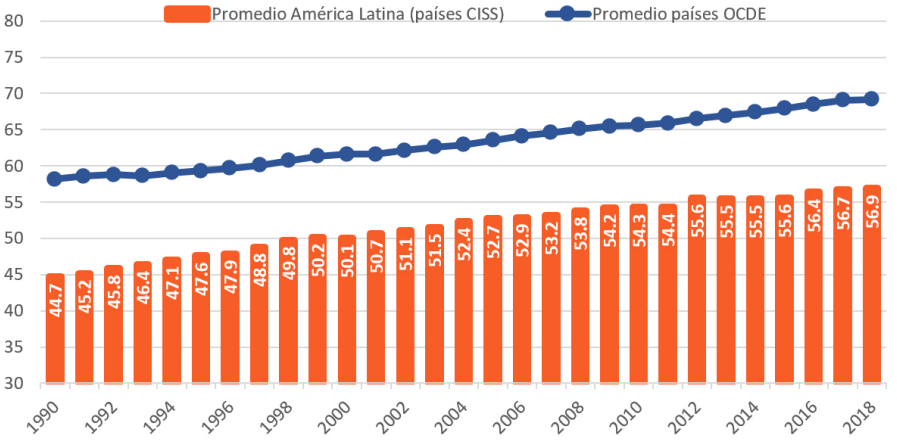
Gráfica 1. Participación laboral en América Latina, 1990-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

Una de las explicaciones más importante para la baja participación laboral en la región tiene que ver con la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, la cual, aunque presenta una tendencia al alza, permanece muy por debajo del promedio de los países de la OCDE (ver Gráfica 2). Para el año 2018, la diferencia de participación laboral en América Latina con respecto al promedio de los países de la OCDE se estima en 12.6 puntos porcentuales por debajo.

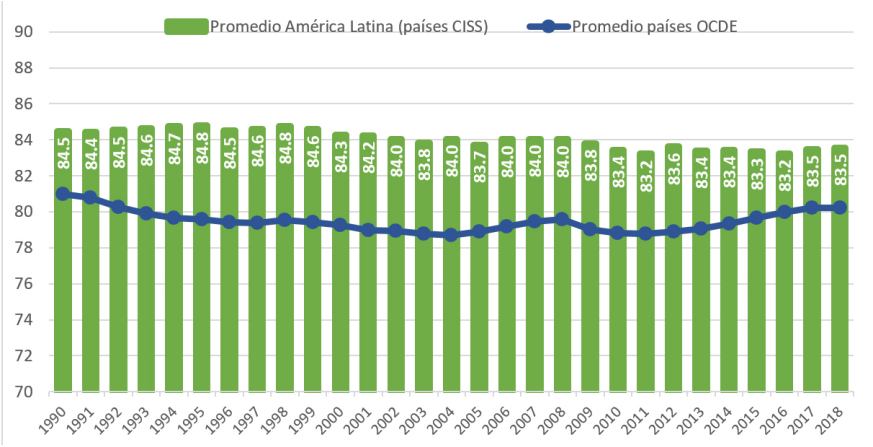
Gráfica 2. Participación laboral femenina en América Latina, 1990-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la Organización Internacional del Trabajo, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

Para el caso de los hombres, la situación es diferente. Como se ve en la Gráfica 3, la tasa de participación laboral promedio de América Latina es mayor que el promedio de los países de la OCDE y presenta una ligera tendencia a la baja que parece recuperarse en los últimos años.

Gráfica 3. Participación laboral masculina en América Latina, 1990-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

La baja participación en el mercado laboral de las mujeres en América es consecuencia de fenómenos sociales complejos, pero parece estar relacionada de forma directa con la carga desproporcionada que asumen las mujeres en las tareas de cuidado de la familia,[46] así como

[46] OIT, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Ca-*

a la alta tasa de embarazo juvenil, que si bien ha disminuido en América Latina y el Caribe en los últimos treinta años, aún es la segunda más alta en el mundo.[47] Además, es importante mencionar que a pesar de que la participación de las mujeres ha aumentado de manera significativa en el mercado laboral, esto no ha implicado una redistribución de las obligaciones del hogar, por lo que todavía asumen una proporción marcadamente superior de estas obligaciones en comparación con los hombres, quienes no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de las tareas domésticas.[48]

Finalmente, cabe señalar que este indicador mantiene invisibilizado el trabajo no remunerado, pues no considera aquellos trabajos que no reciben un salario o compensación, y los mantiene fuera del mercado laboral, como es el caso de las tareas del hogar y de los cuidados familiares, y, como ya mencionamos antes, parece ser una división injusta y poco eficiente de las tareas.[49]

---

*ribe*, CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, Santiago, 2013.

[47] OPS y Unicef, *Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe*, Organización Panamericana de la Salud y Fondo de Población de las Naciones Unidas y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Washington, D. C., 2018.

[48] OIT y PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT/PNUD, Santiago, 2009.

[49] Existen varias propuestas para medir el trabajo no remunerado y su impacto en la economía. Por ejemplo, véase Gaelle Ferrant y Annelise Thim, "Measuring Women's Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality", *OCDE Development Policy Papers*, núm. 16, 2019.

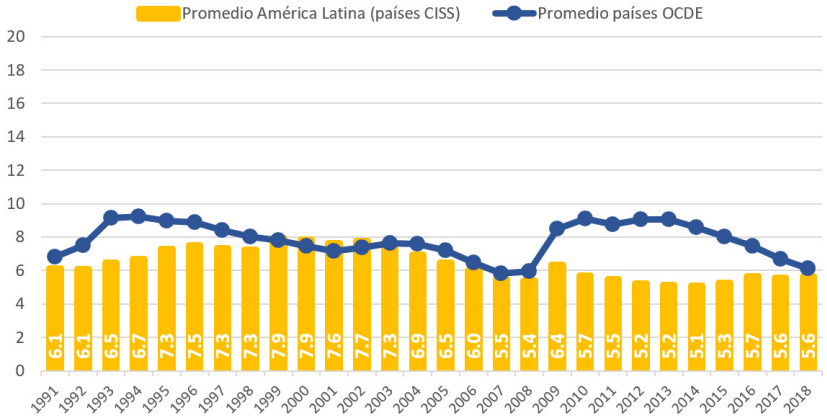
## 2. Exclusión del empleo

La segunda exclusión señalada por Weller[50] se refiera a la del empleo, es decir, las personas que lo buscan y no lo encuentran. El principal indicador para medir este tipo de exclusión es la tasa de desocupación, indicado en el número de personas desocupadas como porcentaje del total de personas en la fuerza de trabajo. Como se muestra en la Gráfica 4, este indicador tiene un incremento para los países OCDE, luego de la crisis mundial de 2008, que también se refleja en América Latina con un pequeño incremento para 2009. A partir de 2010, la tasa de desocupación presenta una tendencia a la baja en América Latina y se mantiene relativamente estable hasta 2013, cuando se observa una disminución en los países OCDE y a la vez un pequeño incremento en América Latina.

La desocupación es particularmente grave entre las y los jóvenes, quienes cada vez enfrentan más dificultades para insertarse en el mercado laboral. En la Gráfica 5 se observa la gran diferencia entre la desocupación general y la de jóvenes en la región. También se nota que la brecha entre ambas mantiene una tendencia al alza, lo que significa que el problema se ha agudizado en este grupo etario.

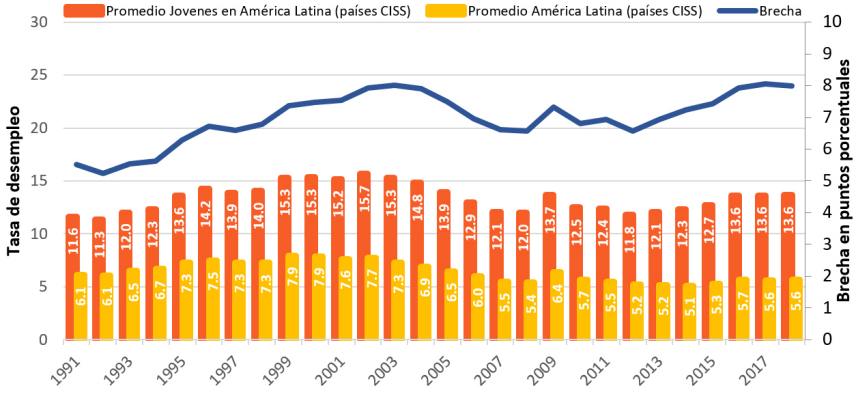
[50] Jürgen Weller, *op. cit*.

## Gráfica 4. Tasa de desocupación en América Latina, 1991-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

## Gráfica 5. Tasa de desempleo total y de jóvenes en América Latina, 1991-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

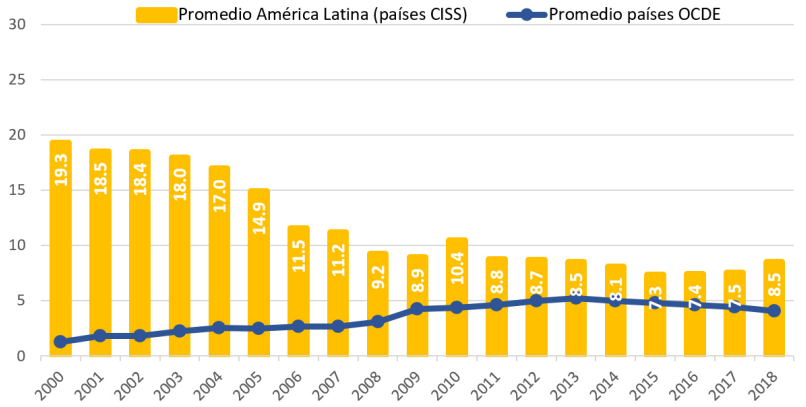
## 3. Exclusión de tiempo de trabajo

Como se mencionó anteriormente, la tercera exclusión tiene que ver con las personas ocupadas pero que si tuvieran la oportunidad, trabajarían más tiempo. Este indicador, junto con la tasa de desempleo, nos puede ayudar a conocer la subutilización de la fuerza de trabajo y representa otro tipo de exclusión, pues si bien las personas subocupadas no son contempladas como desempleadas, tampoco están plenamente insertas en el mercado laboral ante su deseo y disposición por trabajar más horas.

Como se observa en la Gráfica 6, la tasa de subocupación en América Latina ha tenido un descenso importante, pero aun así sigue siendo superior al de los países pertenecientes a la OCDE. Otro dato importante es que si se comparan las gráficas 6 y 4, se observa que para los países OCDE la tasa de desempleo es mayor que la tasa de subocupación; sin embargo, en América Latina sucede lo contrario: la tasa de subocupación es superior a la tasa de desempleo (ver Gráfica 7).

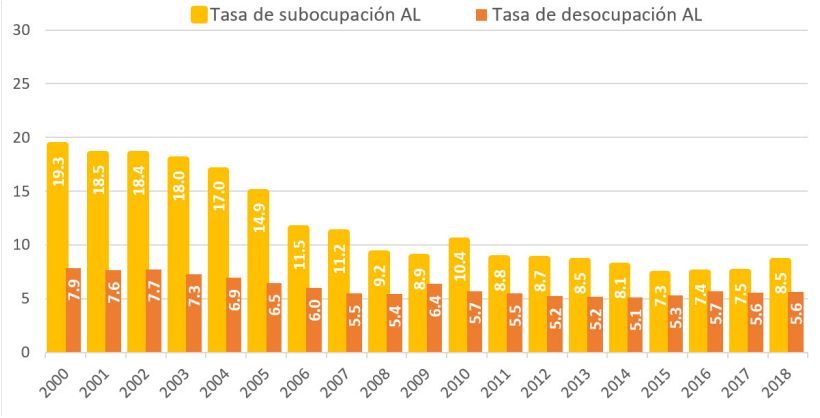
Con lo anterior se observa que la subocupación es una exclusión mayor en comparación con el desempleo en la región. Esto puede deberse a que ante la falta de un ingreso laboral no suelen existir mecanismos que garanticen ingresos, por lo que existen mayores incentivos para trabajar, aunque sea por unas pocas horas para poder satisfacer sus necesidades básicas como alimento, vivienda, vestido, etcétera.

## Gráfica 6. Tasa de subocupación por tiempo de trabajo en América Latina, 2000-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

## Gráfica 7. Tasa de subocupación vs. tasa de desocupación en América Latina, 2000-2018




Fuente: Elaboración propia con base en las estimaciones modeladas de la OIT, 2018. Disponible en https://www.ilo.org/ilostat

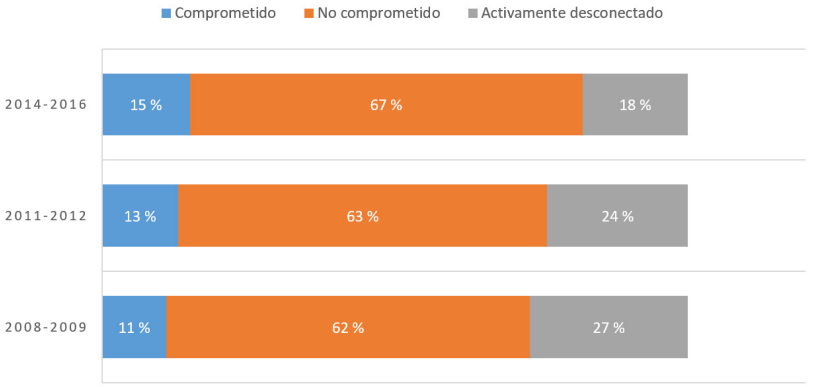
## 4. Exclusión de empleos de calidad

Finalmente, la exclusión cuatro se refiere a todas aquellas personas que se encuentran ocupadas, pero que no reciben todos los beneficios que un empleo debería otorgar, como el acceso a la seguridad social, contratos a tiempo indefinido, etc. Es complicado definir este tipo, pues lo que se puede entender por un empleo de calidad puede variar según los distintos puntos de vista, y no existe un único indicador que dé cuenta de ello.

Si se retoma el concepto de *precarización*, este tipo de exclusión está ligado de manera más directa con este fenómeno, aunque, como hemos visto, no es lo único que debe preocuparnos en el análisis del mercado laboral de América Latina. La pregunta importante aquí es ¿qué entendemos por empleos de calidad? Parece que no hay una respuesta única, pero algunos datos son reveladores.

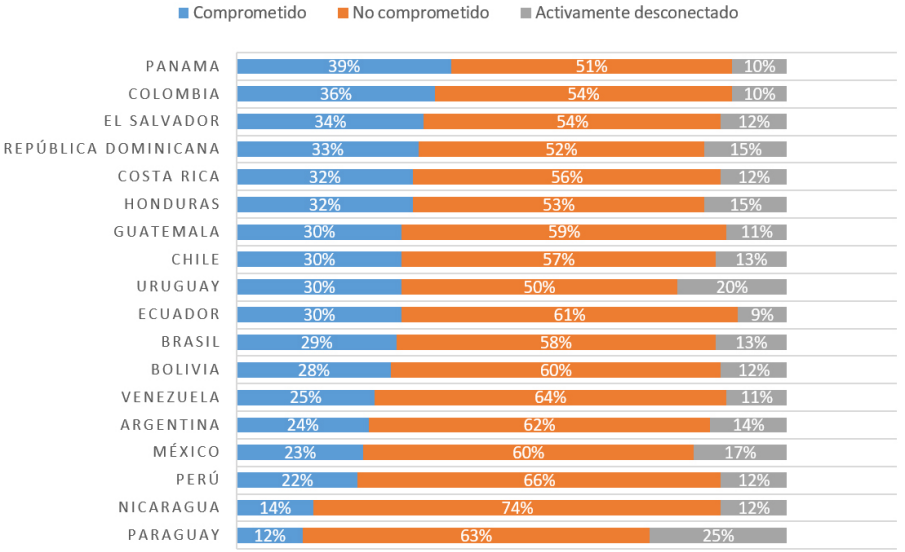
Una de las posibles respuestas es que un trabajo de calidad debería ser aquel que logra comprometer a sus empleados en las labores propias de la organización, es decir, un buen trabajo debería traducirse en un mayor compromiso de los trabajadores con sus actividades; sin embargo, esto no parece ser así. De acuerdo con la encuestadora Gallup, la mayoría de los empleados a nivel mundial se encuentran "no comprometidos" o "activamente desconectados" de su empleo (ver Gráfica 8). Esta situación se repite en América Latina, como lo muestra la Gráfica 9.

## Gráfica 8. Compromiso de la población empleada a nivel global (%)




Fuente: Elaboración propia con datos de Gallup, *Estado global del lugar de trabajo: perspectivas del compromiso del empleo para líderes empresariales*, varios años.

## Gráfica 9. Compromiso de la población empleada en América Latina, 2014-2016




Fuente: Elaboración propia con datos de Gallup, *Estado global del lugar de trabajo: perspectivas del compromiso del empleo para líderes empresariales*, varios años.

Estos datos revelan que hay muy pocas personas comprometidas con su trabajo, lo cual puede ser un reflejo de que el mercado laboral no está ofreciendo trabajos de calidad.[51] Pero, independientemente de la percepción que tienen los propios trabajadores sobre sus empleos, ¿es posible construir con diversos indicadores un índice que dé cuenta, por lo menos, de los puntos básicos que podríamos considerar como un trabajo de calidad?

Para ello, partimos del Índice de Mejores Trabajos (IMT), desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el cual incluye cuatro indicadores divididos en dos dimensiones: cantidad y calidad. La dimensión de cantidad incluye los indicadores de participación laboral y ocupación, y mide cuántas personas están involucradas en el mercado laboral de cada país y cuántas se encuentran efectivamente ocupadas. Por otra parte, la dimensión de calidad incluye indicadores sobre las características básicas de los puestos generales de las personas empleadas, como tasa de formalidad (proporción de los trabajadores que cotizan a la seguridad social) y salario suficiente (que permite superar la pobreza, el cual se estima por arriba de 1.95 USD/PPA de acuerdo con el BID).

Con base en el índice propuesto por el BID, este trabajo plantea la elaboración del Índice de Calidad Laboral (ICL). Los indicadores de la dimensión de cantidad del IMT, que son utilizados en el presente estudio para analizar las exclusiones 1 y 2, se eliminan de nuestra propuesta de índice, y se agregan dos indicadores asociados a las

[51] Otra explicación posible, o quizá complementaria, tiene que ver con la noción de que muchos de los empleos no tienen realmente una razón de ser o utilidad, llegando incluso a ser empleos que empeoran o entorpecen la vida de las personas. Para más información sobre este argumento, véase David Graeber, *Bullshit Jobs: A Theory*, Simon & Schuster, Nueva York, 2018.

características del precariado revisadas en el capítulo anterior, de tal modo que el ICL pueda reflejar la **calidad en los trabajos**, que será entendida como la contraparte de las características de precarización laboral.

Recordemos que Standing menciona que existen tres características del precariado ligadas a su relación con la producción, la distribución y el Estado. La relación del precariado con la producción tiene que ver con la falta de **estabilidad en la vida laboral**, por lo cual se eligieron dos indicadores que dan cuenta de ello: porcentaje de empleados con contrato a tiempo indefinido y porcentaje de personas con cinco o más años en su ocupación. Estos dos grupos representan el número de personas con estabilidad laboral en sus ocupaciones: el primero se vincula a aquellos que disponen de barreras de salida, generalmente por compensaciones de despido injustificado, y que además no experimentan la incertidumbre que viven todos aquellos con contratos temporales que deben renovarlos cada periodo; el segundo representa a aquellas personas que efectivamente han tenido estabilidad en los últimos cinco años.

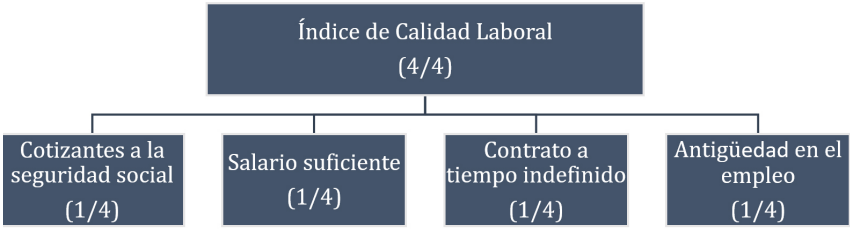
La segunda característica del precariado hace referencia a que dependen casi por completo de los salarios monetarios, y carecen de otro tipo de protección. En este sentido, consideramos que los dos indicadores de la dimensión de calidad del IMT del BID ayudan a entender esta característica. Éstos son tasa de formalidad y salario suficiente. Dado que la tasa de formalidad está medida como cotizantes a la seguridad social, ambos nos ayudan a explicar las relaciones de distribución del precariado.

La última característica sobre la pérdida de derechos civiles, culturales, económicos, sociales y políticos, si bien es de suma importancia, consideramos que dada su amplitud y complejidad requiere de un estudio aparte, probablemente de carácter cualitativo, que muestre la

pérdida de cada uno de estos derechos. Por tal motivo, no será considerada para el presente trabajo.

Con estos cuatro indicadores, como ya se mencionó, formamos nuestro ICL. Puesto que no es posible establecer jerarquía alguna entre los indicadores y no existe una razón clara para considerar diferentes pesos, se asume una ponderación igual para cada uno de los componentes (1/4). De este modo, el ICL se construye a partir de un promedio de los cuatro indicadores (ver Ilustración 2).

Ilustración 2. Composición del Índice de Calidad Laboral

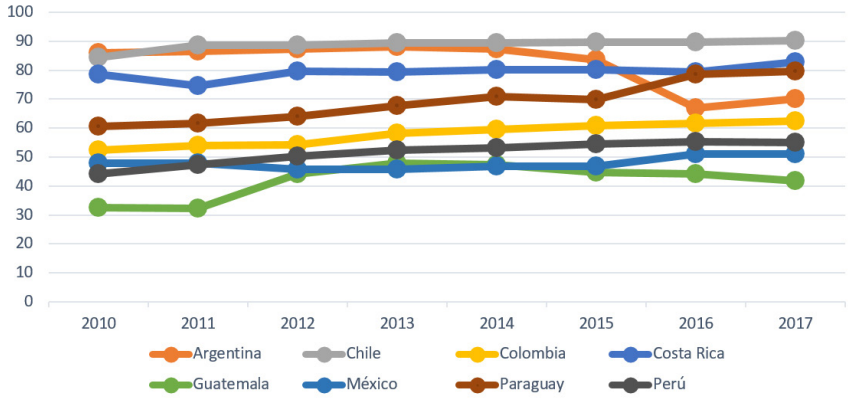



Fuente: Elaboración propia.

Dada la disponibilidad de información, el ICL únicamente se pudo construir para ocho países de América Latina: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú para los años 2010 a 2017. A continuación, se muestran los datos de cada indicador.

1. Cotizantes a la seguridad social. Se refiere al número de personas ocupadas que cotizan a la seguridad social.

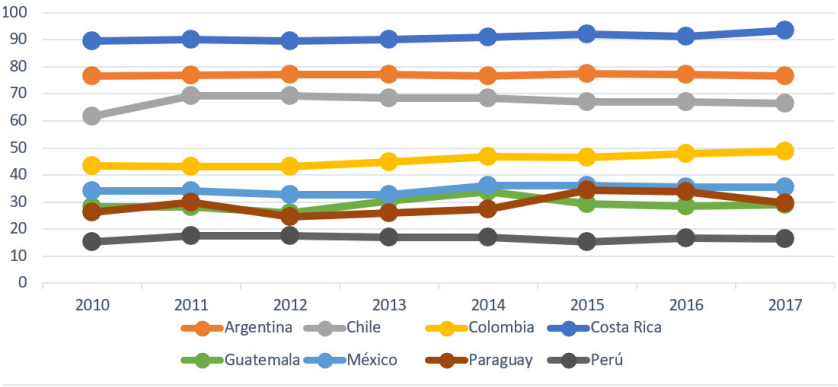
Gráfica 10. Población ocupada que cotiza a la seguridad social en América Latina (%), 2010-2017




Fuente: Elaboración propia con datos del BID.

2. Salario suficiente. Mide el porcentaje de la población ocupada cuyo salario le permite superar la pobreza, definido como mayor de 1.95 USD/PPA.

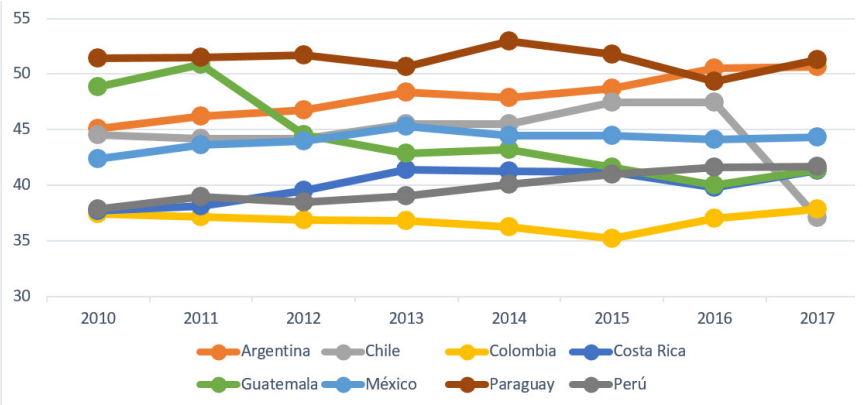
Gráfica 11. Población ocupada con salario suficiente en América Latina (%), 2010-2017




Fuente: Elaboración propia con datos del BID.

3. Contrato indefinido. Es el porcentaje de los trabajadores asalariados que cuentan con un contrato de trabajo a término indefinido respecto a la población asalariada. El contrato a término indefinido se refiere a un contrato sin fecha de caducidad o límite de tiempo en la prestación de servicios de un empleado. Éste es un contrato justo que protege a los trabajadores, ya que si el empleador llega a romper el acuerdo, el trabajador recibe una compensación que le permite no quedar vulnerable hasta encontrar otro empleo.

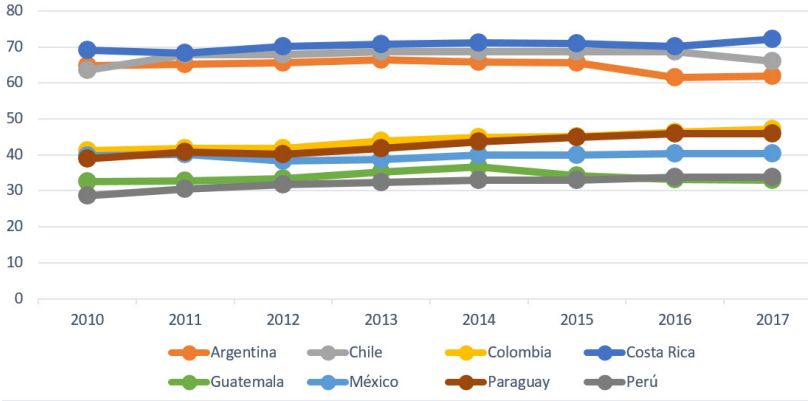
Gráfica 12. Población con contrato a tiempo indefinido en América Latina (%), 2010-2017




Fuente: Elaboración propia con datos del BID.

4. Antigüedad en el empleo. Se refiere al porcentaje del total de trabajadores ocupados con antigüedad en el empleo mayor que o igual a cinco años respecto al total de la población ocupada.

Gráfica 13. Población con antigüedad en el empleo mayor que o igual a cinco años en América Latina (%), 2010-2017




Fuente: Elaboración propia con datos del BID y ENOE para México.

Los resultados agregados del ICL se pueden observar en la Tabla 1, donde el índice muestra, en promedio, una tendencia positiva en los años de estudio.

Tabla 1. Índice de Calidad Laboral

| País de América Latina (AL) | Índice de Calidad Laboral | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| **Argentina** | 64.70 | 65.20 | 65.57 | 66.33 | 65.79 | 65.69 | 61.46 | 61.96 |
| **Chile** | 63.63 | 67.95 | 67.95 | 68.61 | 68.61 | 68.66 | 68.66 | 66.07 |
| **Colombia** | 41.21 | 41.71 | 41.86 | 43.84 | 44.86 | 45.06 | 46.29 | 47.08 |
| **Costa Rica** | 69.14 | 68.35 | 70.15 | 70.66 | 71.21 | 70.91 | 70.10 | 72.17 |
| **Guatemala** | 32.56 | 32.81 | 33.47 | 35.21 | 36.74 | 34.11 | 33.26 | 33.05 |
| **México** | 39.80 | 40.12 | 38.33 | 38.65 | 39.99 | 40.00 | 40.29 | 40.34 |
| **Paraguay** | 38.98 | 40.77 | 40.16 | 41.80 | 43.56 | 44.78 | 45.91 | 45.89 |
| **Perú** | 28.62 | 30.54 | 31.67 | 32.27 | 32.92 | 33.01 | 33.84 | 33.75 |
| **Media de los países de AL** | **47.33** | **48.43** | **48.64** | **49.67** | **50.46** | **50.28** | **49.98** | **50.04** |

Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos los resultados del índice y de sus componentes, obtenemos varias conclusiones. La primera es que, a pesar de la tendencia positiva que muestra el índice en el periodo de 2010 a 2017, los resultados parecen pobres. Por ejemplo, la media de América Latina no supera los 51 puntos en el periodo. Si consideramos que el ICL está orientado de manera positiva, en una escala de 0 a 100, donde 0 es falta de calidad laboral y 100 el mejor escenario de calidad en los trabajos, podemos decir que aún hay una brecha considerable para asegurar condiciones laborales dignas para todas las personas en el grupo de países seleccionados.

A nivel de indicadores, se observa que la población ocupada con salario suficiente presenta los mejores resultados, aunque su comportamiento es bastante heterogéneo entre los países estudiados: en Guatemala, apenas el 41.88 % de las personas ocupadas tienen ingresos suficientes, mientras que en Chile, Costa Rica y Paraguay, la cifra supera el 79 %.

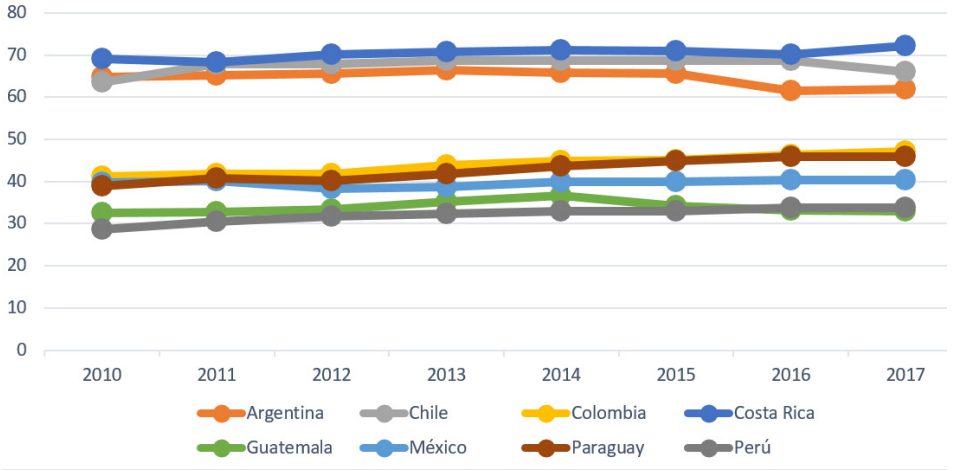
También es evidente la heterogeneidad entre los diferentes países analizados. Como se puede ver en la Gráfica 14, existe un grupo de tres países (Argentina, Chile y Costa Rica) que se separan de manera significativa de los demás.

Entonces podemos concluir que la cuarta exclusión del mercado laboral sobre la dificultad de encontrar trabajos de calidad en América Latina es un reto que requiere atención de todos los actores involucrados, pues las cifras están muy lejos del ideal. Las preguntas obligatorias que surgen de esto son ¿qué se puede hacer?, ¿cómo se pueden garantizar mejores salarios a la población de los países de la región?

Si bien las respuestas no son sencillas, pues estamos ante un fenómeno social complejo, se han identificado algunas variables que podrían ayudar a explicarlo. En

específico, se ha hablado de la necesidad de aumentar el poder de negociación de los y las trabajadoras, de modo que sean capaces de lograr mejores acuerdos en sus relaciones laborales.[52] En el siguiente capítulo se revisarán las formas en que se han organizado, especialmente a través de la figura de los sindicatos, y se presenta un modelo de análisis para conocer si existe correlación entre la tasa de sindicalizados y el Índice de Calidad Laboral.

Gráfica 14. Índice de Calidad Laboral (%), 2010-2017




Fuente: Elaboración propia.

[52] Luis F. Munguía Corella, *Productividad, salarios y trabajo digno en México*, Fundación Friedrich Ebert en México, Ciudad de México, 2019; Andrés Querol, "Sindicalismo y reconstrucción democrática" en Casassas *op. cit.*, pp. 75-86.

# La organización de los trabajadores como respuesta a la precariedad laboral

## Surgimiento y desarrollo del sindicalismo en América Latina

El surgimiento del movimiento obrero y, posteriormente, del sindicalismo en América Latina se sitúa en el siglo XIX, y si bien mantiene paralelismos con su avance en Europa, éste tuvo su propio proceso de conformación histórica adecuado a las condiciones sociales y económicas presentes en la región. Mientras que en el siglo XIX europeo el sindicalismo se gestó al coaligar a artesanos y a otros trabajadores que se encontraban en proceso de proletarización, en América Latina el movimiento obrero fue más bien, como señala Zapata, "un reflejo de la acción de ideólogos y militantes que desde principios del siglo XX movilizaron a los trabajadores que se incorporaban a las minas, a los pozos petroleros, a las plantaciones bananeras, azucareras y algodoneras en diversas partes del continente".[53]

En sus inicios, estas acciones se enriquecieron por la participación de, al menos, tres grupos principales: uno

[53] Francisco Zapata, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. El Colegio de México, Ciudad de México, 2013.

de intelectuales latinoamericanos que pertenecían a la primera generación independentista, nacidos a principios del siglo XIX; otro de simpatizantes y dirigentes intelectuales adscritos a ideas socialistas que abandonaron Europa en búsqueda de refugio en América Latina, y, finalmente, trabajadores europeos inmigrantes que contaban con experiencia sindical en sus países de origen.[54] Muchos de estos grupos se inspiraron en ideas provenientes del utopismo y el anarquismo proudhoniano bakunista que echó raíces principalmente en Cuba, México, Argentina y Uruguay en la segunda mitad del siglo XIX. Asimismo, la socialdemocracia y el marxismo —este último en menor medida, pero presente con más fuerza en Argentina y Uruguay, donde se formaron partidos socialistas— influyeron en la conformación de las primeras etapas del sindicalismo en el continente.[55]

En estos primeros años se plantearon algunas demandas fundamentales que poco después serían conquistadas de manera formal, tales como el derecho a la organización, a la huelga y a la contratación colectiva del trabajo.[56] A la par, el movimiento obrero se abrió paso en la representación política a través de la construcción de partidos políticos, lo que a su vez impulsó, de acuerdo con Zapata, la conformación de actores políticos y sociales que mediante huelgas y movilizaciones contribuyeron a la generación de identidades de clase, las cuales dieron lugar a la transformación de estructuras de poder caracterizadas, hasta finales de los años veinte, por la dominación de grupos oligárquicos.[57]

[54] Carlos M. Rama, "El movimiento obrero y social en América Latina: Primeras experiencias (1830-1917)", *Anuario de estudios centroamericanos*, núm. 6, 1980, 99-97.
[55] *Idem*.
[56] Francisco Zapata, *op. cit*.
[57] *Idem*.

Posteriormente, durante la gran depresión de los años treinta, con el comienzo del proceso de modernización en los países de América Latina impulsado por la política de industrialización basada en la sustitución de importaciones (ISI), implementada y dirigida por los estados de la región, surgen nuevas relaciones entre el sindicalismo y el Estado, caracterizadas por seguir una lógica de ejercer presión sobre el actor central de la conducción de la economía que era el Estado; en algunos casos, por medio de la negociación conciliadora y, en otros, a través de vías radicales que llegaron a involucrar movilizaciones violentas.[58] El periodo de vigencia de la ISI comprende, *grosso modo*, los años de 1930 a 1980, aunque varía dependiendo cada país. Este proyecto político, como menciona Zapata:

> es interpretado como resultado de una alianza entre empresarios, obreros y Estado, típica del régimen populista en países como Argentina, Brasil y México. Este intercambio entre el reconocimiento de los sindicatos, de los derechos obreros, de la seguridad social, de la vivienda, de la estabilidad en el empleo, por una parte, y de limitaciones salariales, autoritarismo empresarial en el taller y control del derecho a huelga, por otra, aparecen como el arreglo típico entre el movimiento obrero y el Estado en esas situaciones nacionales.[59]

Con excepción de algunos casos, en la mayoría de los países de América Latina se instala este arreglo corporativista que si bien reconoció a los sindicatos como actor económico y al movimiento sindicalista como actor

[58] Héctor Lucena, "El cambio de las relaciones industriales en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo, *op. cit.,* pp. 422-450.
[59] Francisco Zapata, *op. cit*.

político-económico, generó un costo que el movimiento tuvo que pagar con la disminución de su autonomía, dando como resultado final una fuerte capacidad, en sentido amplio, de ejercer presión al Estado, pero una débil acción reivindicativa en los centros de trabajo.[60] Aun así, dentro del esquema corporativo, los sindicatos y el movimiento desempeñaron un papel importante en el avance de derechos laborales, el impulso a los códigos de trabajo, protección y seguridad en el trabajo, seguridad social, prestaciones laborales, etc., que fueron posibles en el ambiente de acumulación provocado por la ISI.

No obstante, entrada la década de los setenta, el modelo —que hasta entonces había posibilitado el financiamiento del desarrollo en le región— entró en una crisis provocada por la mezcla de factores políticos y económicos, entre ellos la excesiva concentración del ingreso que puso límites a las oportunidades que originalmente se tenían pensadas, al menos en el discurso, para el progreso económico del grueso de la población. Asimismo, la rigidez de los sistemas políticos mostró sus propios límites para poder procesar las demandas de los sindicatos, relacionadas con mejores condiciones salariales y de trabajo en general,[61] pero quizá fueron dos sucesos los que terminaron por romper el modelo de sustitución de importaciones: uno de ellos el que engloba los golpes militares contra los gobiernos democráticos en Centro y Sudamérica; el otro, la crisis de la deuda que inició con la moratoria anunciada por México en 1982.[62] Así se dio paso al periodo de políticas neoliberales provenientes del consenso de Washington, impulsadas principalmente por

[60] Héctor Lucena, *op. cit*.
[61] *Idem*.
[62] *Idem*.

el Fondo Monetario Internacional e implementadas por los gobiernos de los países de la región.

Las reformas neoliberales implementadas a partir de 1982 consistieron en la apertura comercial de la región, libre flotación de los tipos de cambio, la privatización de empresas del Estado, flexibilización del mercado laboral, entre otras. Éstas trajeron consigo la introducción de nuevas formas de contratación y la reducción del "espacio que podía estar sujeto a la contratación colectiva",[63] lo que provocó la pérdida de capacidad de negociación de los sindicatos y de los trabajadores en colectivo. Ante estas reformas neoliberales, Lucena argumenta que, debido a su funcionamiento burocratizado, el aparato sindical corporativo tardó en movilizar sus bases, pues privilegió mecanismos directos de negociación con el Estado. Sin embargo:

> Los drásticos efectos de las reformas neoliberales alentaron propuestas sindicales, lo que hizo inevitable, en un primer periodo, que en algunos países se tradujeran en paros y huelgas nacionales. En la gran mayoría de los casos, esta presión no varió los contenidos de las propuestas neoliberales. En los mejores casos sirvió para que las políticas gubernamentales corrigieran parcialmente las políticas implementadas.[64]

No obstante, las respuestas de los sindicatos no fueron iguales en todas partes. De acuerdo con María V. Murillo, las reacciones de los sindicatos abarcaron una amplia gama de opciones que fueron desde la resistencia activa hasta la aceptación pasiva; algunos, incluso, apoyaron políticas que iban directamente en contra de los inte-

[63] Francisco Zapata, *op. cit*.
[64] Héctor Lucena, *op. cit*.

reses de sus afiliados y organizaciones, y otras decidieron rechazar abiertamente las reformas promercado pese a sus alianzas con los partidos de gobierno.[65]

También —advierte Murillo— las distintas reacciones de los sindicatos se explican por la interacción, al menos para los casos de México, Venezuela y Argentina, de tres principales variables:

(i) *Lealtades partidarias.* El sindicalismo se mostró más dispuesto a cooperar con las reformas neoliberales, a través de la contención de su militancia, cuando los partidos aliados se encontraban en el poder.
(ii) *Competencia por el liderazgo.* Según Murillo, cuando la competencia por el liderazgo de los sindicatos generó una amenaza real de reemplazo, los líderes sindicales se volvieron más combativos contra las reformas neoliberales con el afán de apelar a sus bases.
(iii) *Competencia entre sindicatos.* Todos los sindicatos perdieron fuerza ante el gobierno como resultado de la competencia entre ellos por ganar afiliados. En este sentido, aunque Geddes y Lucena[66] tienen razón al argumentar que las movilizaciones de los trabajadores no consiguieron desmantelar los intentos reformistas, los sindicatos sí lograron ejercer distintos grados de influencia que contribuyeron a la obstrucción, o al éxito de estas reformas, e incluso a marcar el ritmo de su implementación:

[65] María Victoria Murillo, *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Siglo XXI, Madrid, 2005.
[66] Héctor Lucena, *op. cit*.

La pasividad de las organizaciones sindicales argentinas y mexicanas facilitó las tareas de Ménem y Salinas respectivamente, aunque en Argentina el sindicalismo tuvo mayor influencia en la política pública que en México. En Venezuela el malestar sindical, no solo desbarató la política social y laboral de Pérez, sino que también contribuyó al fracaso de las reformas.[67]

La década de 1990 estuvo marcada por el avance de las políticas neoliberales de apertura a los capitales internacionales, lo cual se tradujo en una disminución de la capacidad de los estados para promover la demanda interna e incidir en el mercado laboral. Asimismo, el crecimiento de las tasas de informalidad en la economía en esos años y el hecho de que la tasa de sindicalización nunca fue alta en el continente, redujeron la influencia electoral de los sindicatos.[68] Así, en los años siguientes, muchos sindicatos entraron en una lógica de supervivencia que los llevó, a muchos de ellos, a ser partícipes de las políticas neoliberales, incluso aunque eso se tradujera en una menor capacidad de representación real de los trabajadores.

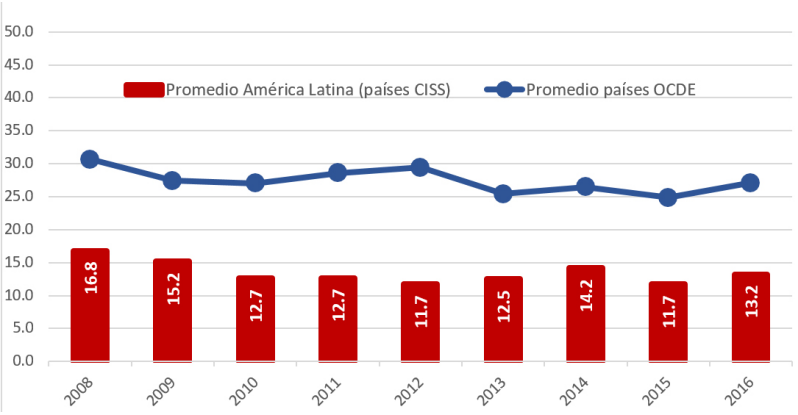
## La organización laboral en el presente

Durante los años de la ISI, los sindicatos inscritos en el esquema corporativista lograron influir en las decisiones de política por su importancia estratégica en la economía y su cercanía con el Estado, no tanto así por su capacidad para aglutinar a la mayoría de los trabajadores.[69] No

[67] María Victoria Murillo, *op. cit*.
[68] *Idem*.
[69] Francisco Zapata, "La historia del movimiento obrero en América

obstante, como se mencionó anteriormente, durante ese tiempo el sindicalismo sí estuvo asociado a la consecución de mejores condiciones laborales. Sin embargo, a partir de 1990, la capacidad de los sindicatos y de la agrupación laboral para influir en las decisiones de política se ha visto mermada. En los últimos años, la tasa de sindicalización no sólo no ha crecido, sino que ha mantenido una ligera tendencia a disminuir en América Latina y los países de la OCDE, como se muestra en la Gráfica 15.

Gráfica 15. Tasa de sindicalización en América Latina (%), 2008-2016




Fuente: Elaboración propia con datos de OIT.

Latina y sus formas de investigación." en Enrique de la Garza Toledo, *op. cit.,* pp. 371-391.

De acuerdo con Zapata, la disminución en la tasa de sindicalización se debe casi por completo a la pérdida de empleos asalariados, y también es reflejo de la incapacidad de las economías para producir empleos formales con todas las garantías y derechos para los trabajadores, entre ellas contratos y seguridad social. Además, como ya se mencionó, la capacidad de los sindicatos para influir en decisión de política ha disminuido, pues el arreglo corporativista no ha sido capaz de hacer frente a las principales tendencias que impulsan la flexibilización y precarización laboral de la región, aunado a la política neoliberal que ha limitado el crecimiento de los salarios reales en favor del control de la inflación. De igual forma, la presencia de sindicatos blancos o de protección[70] al interior de empresas que buscan el control de los trabajadores por parte de los patrones y no así la conquista de demandas laborales, contribuye a un círculo vicioso de percepción de los sindicatos, no como aliados de los trabajadores, sino, en el mejor de los casos, como irrelevantes. Estos aspectos son sólo algunos de los que explican la crisis actual del sindicalismo y la organización laboral.

Empero, esto no implica que la organización laboral sea inútil o deba condenarse a serlo en el futuro. Aún hoy, la condición de sindicalizado está asociada a menores niveles de precariedad laboral. En un reciente estudio elaborado en el 2017 para el caso mexicano, afirma Rubio:

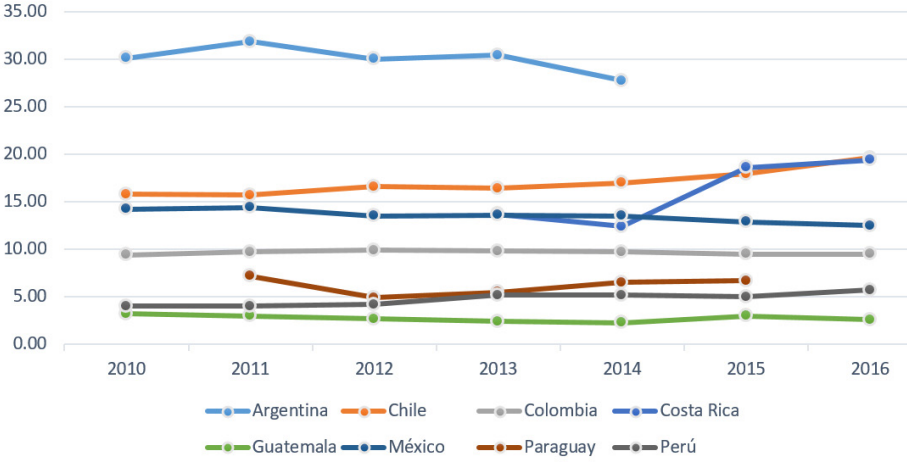
[70] Se conoce como Sindicato Blanco a aquellos que, en lugar de ser un órgano de representación y defensa de los trabajadores, fungen como aliados de los patrones, negociando contratos a espaldas de los trabajadores a cambio de dinero o prebendas para mantener la discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales. Graciela Bensusán, "Los 'contratos de protección' en México", *Nexos*, 1 de junio de 1997.

> En general los trabajadores sindicalizados tienen mejores salarios, una contratación menos endeble, más acceso a servicios de salud y otras prestaciones que los no sindicalizados. Se demuestra que los sindicatos en México aún son un factor importante para mejorar las condiciones laborales de sus representados y disminuir sustancialmente la precariedad.[71]

Con base en ese estudio de Rubio, decidimos hacer un ejercicio similar con los componentes del Índice de Calidad Laboral y con los datos de la tasa de sindicalización de la OIT, para los países del índice. En este ejercicio entendemos que la tasa de densidad sindical es un indicador que mide el número de empleados pertenecientes a un sindicato respecto al total de los trabajadores, aunque no precisamente es el mejor para medir la capacidad de negociación de los trabajadores; pero aun con esta salvedad, consideramos que es, al menos, el mejor *proxy* para ello. En la Gráfica 16 se muestra la variación del porcentaje de la tasa de densidad sindical a lo largo de 2010 a 2016 para los ocho países de América Latina.

[71] Jesús Rubio Campos, "Sindicalización y precariedad laboral en México", *Región y sociedad* (El Colegio de Sonora) XXIX, núm. 68, 2017.

Gráfica 16. Tasa de densidad sindical, 2010-2016



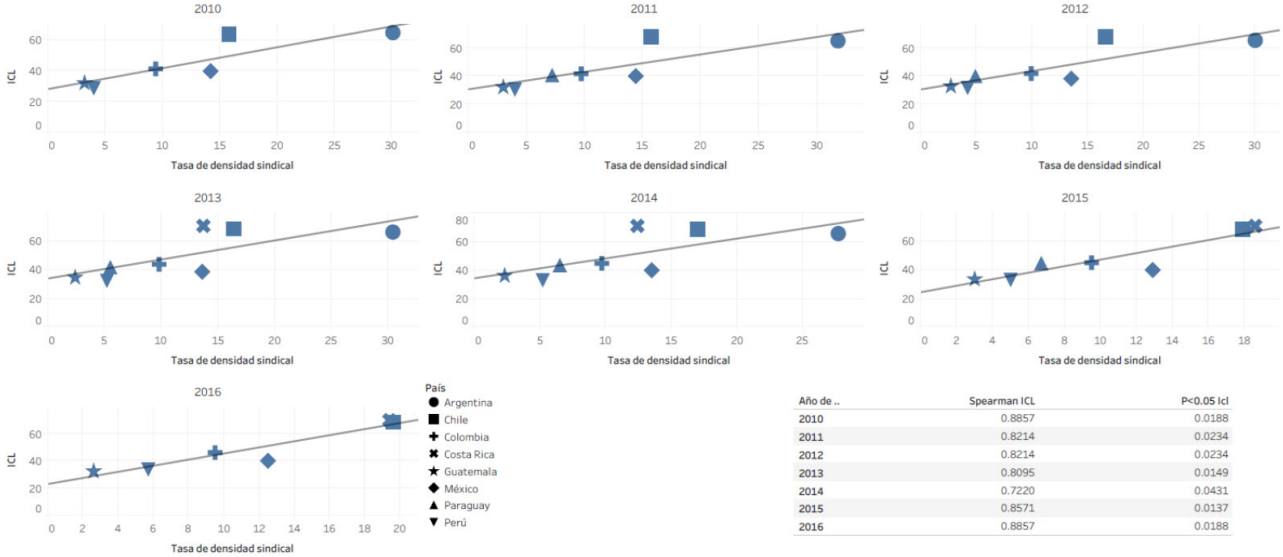

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las estadísticas laborales de la OIT, ILOSTAT (2019).

A continuación, se presenta el resultado de una correlación de Spearman para evaluar la relación entre tener buenas condiciones laborales (medido con el ICL) y la capacidad de negociación laboral (medido con la tasa de densidad sindical), utilizando una pequeña muestra de ocho países de América Latina en un periodo de siete años (2010-2016). A partir del análisis estadístico se observa que existe una fuerte correlación positiva entre las buenas condiciones laborales y la capacidad de negociación de los trabajadores a través de los años, particularmente para el año más reciente 2016, donde el coeficiente de correlación fue de $r_s = 0.8857$, con un nivel de significancia de $p = 0.0188$.[72]

[72] Debido a la poca disponibilidad de datos comparables para los países de América Latina no es posible realizar un análisis de regresión lineal. Uno de los planteamientos del presente trabajo es insistir en la necesidad de generar más y mejor información que permita en un futuro estudios estadísticos más complejos que nos ayuden a entender de mejor forma la situación del mercado laboral en América Latina.

El uso de la correlación de Spearman se debe a que la correlación de Pearson requiere de varios supuestos, como que los datos se distribuyan de manera normal. Es probable que con un conjunto de datos mayor, éstos se distribuyan de esa manera, pero dadas las limitaciones se decidió utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, que no considera el supuesto de normalidad de los datos (ver Anexo 2).

## Gráfica 17. Correlación entre la tasa de densidad sindical y el Índice de Calidad Laboral

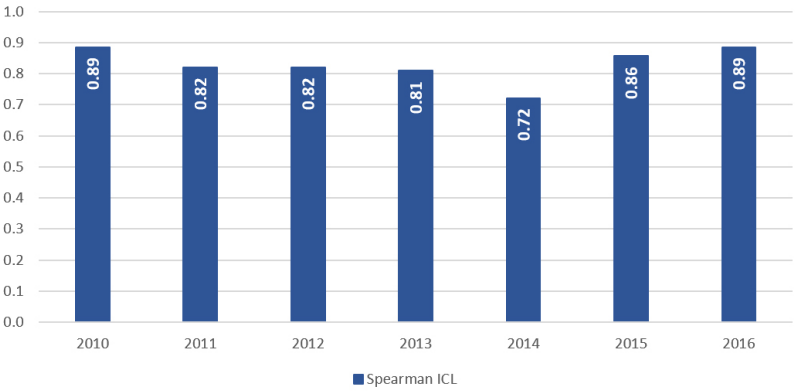



| Año de .. | Spearman ICL | P<0.05 Icl |
|---|---|---|
| 2010 | 0.8857 | 0.0188 |
| 2011 | 0.8214 | 0.0234 |
| 2012 | 0.8214 | 0.0234 |
| 2013 | 0.8095 | 0.0149 |
| 2014 | 0.7220 | 0.0431 |
| 2015 | 0.8571 | 0.0137 |
| 2016 | 0.8857 | 0.0188 |

Fuente: Elaboración propia con base en la información del SIMS (2018) y OIT (2016).

En la Gráfica 17 se muestra la correlación entre el ICL y la tasa de densidad sindical a través del tiempo. En este periodo, la relación entre estos indicadores ha permanecido como una correlación lineal positiva. Cabe señalar que a partir del año 2014 la relación entre trabajos de calidad y el número de trabajadores pertenecientes a un sindicato ha ido en aumento.

Gráfica 18. Tendencia de la asociación entre el Índice de Buenos Trabajos y la Tasa de Densidad Sindical de 2010 a 2016




Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes consultadas.

Si bien el análisis de correlación es sólo un primer paso que no establece un nexo causal, sugiere la existencia de una relación que, aunado a lo ya comentado, brinda elementos para considerar que es necesario impulsar la organización de trabajadores, sobre todo en aquellos escenarios donde empleadores concentran mucho poder en el mercado laboral respecto a las y los empleados. Recientemente, un estudio sobre los salarios en Estados Unidos mostró evidencia de que éstos son significativamente más bajos en aquellos lugares de ese país donde los empleadores están más concentrados y detentan mayor poder de mercado (en el mercado laboral), lo cual es consistente con la tesis de que estas empresas aprovechan su poder de mercado para explotar trabajadores a través de salarios precarios.[73]

Esta preocupación por la presencia de monopsonios[74] en el mercado laboral la ha reflejado también David Kaplan del BID para el caso mexicano.[75] En este sentido, para hacer frente al poco crecimiento de los salarios en

[73] Efraim Benmelech, Nittai Bergman y Hyunseob Kim, *Strong employers and weak employees: How does employer concentration affect wages*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 2018.

[74] El monopsonio se genera cuando hay muchas personas buscando trabajo y sólo pocos empleadores, quienes pueden darse el lujo de ofrecer un salario menor que el que ofrecerían si hubiera más competencia por las y los trabajadores.

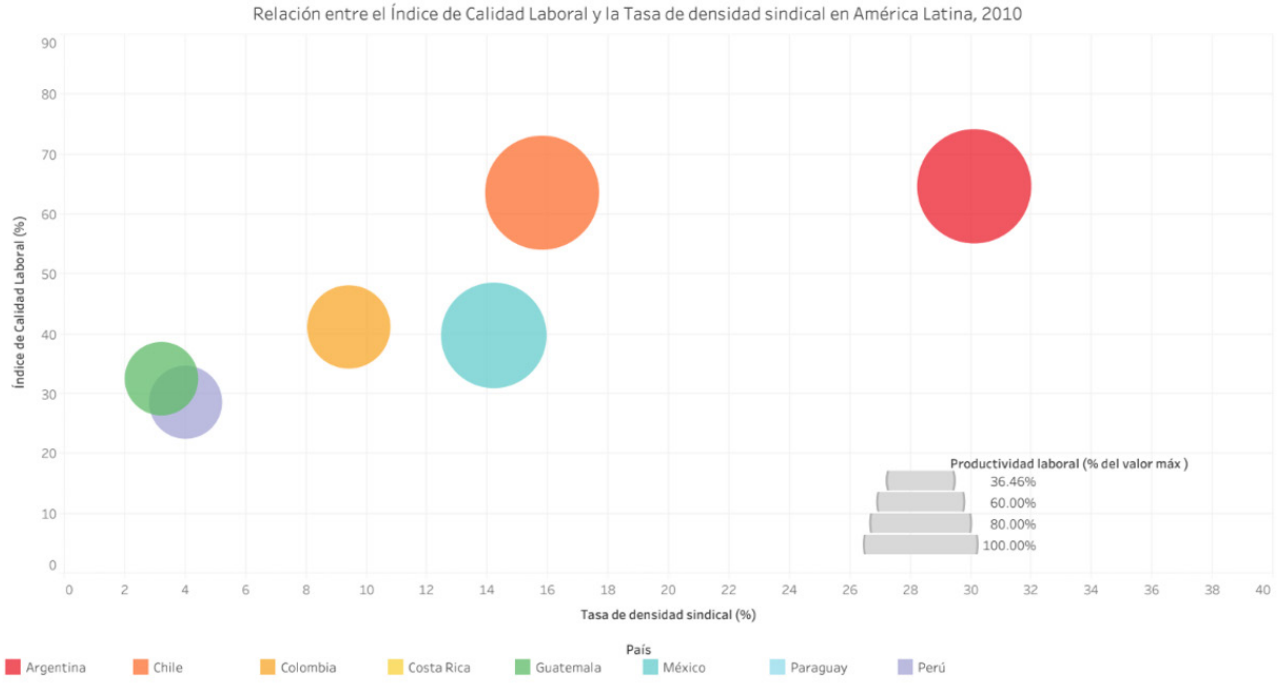
[75] David Kaplan, "¿Es posible apoyar a un aumento del salario mínimo?", *Animal Político*, 18 de diciembre de 2018. Disponible en https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/es-posible-apoyar-un-aumento-del-salario-minimo/; "¿Qué es el monopsonio y cómo impacta al mercado de trabajo?", BID, 23 de marzo de 2018. Disponible en https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-monopsonio-y-como-impacta-al-mercado-de-trabajo/; "Con tanta escasez de talento, ¿por qué no suben los salarios?", *Animal Político*, 23 de julio de 2019. Disponible en https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/con-tanta-escasez-de-talento-por-que-no-suben-los-salarios/

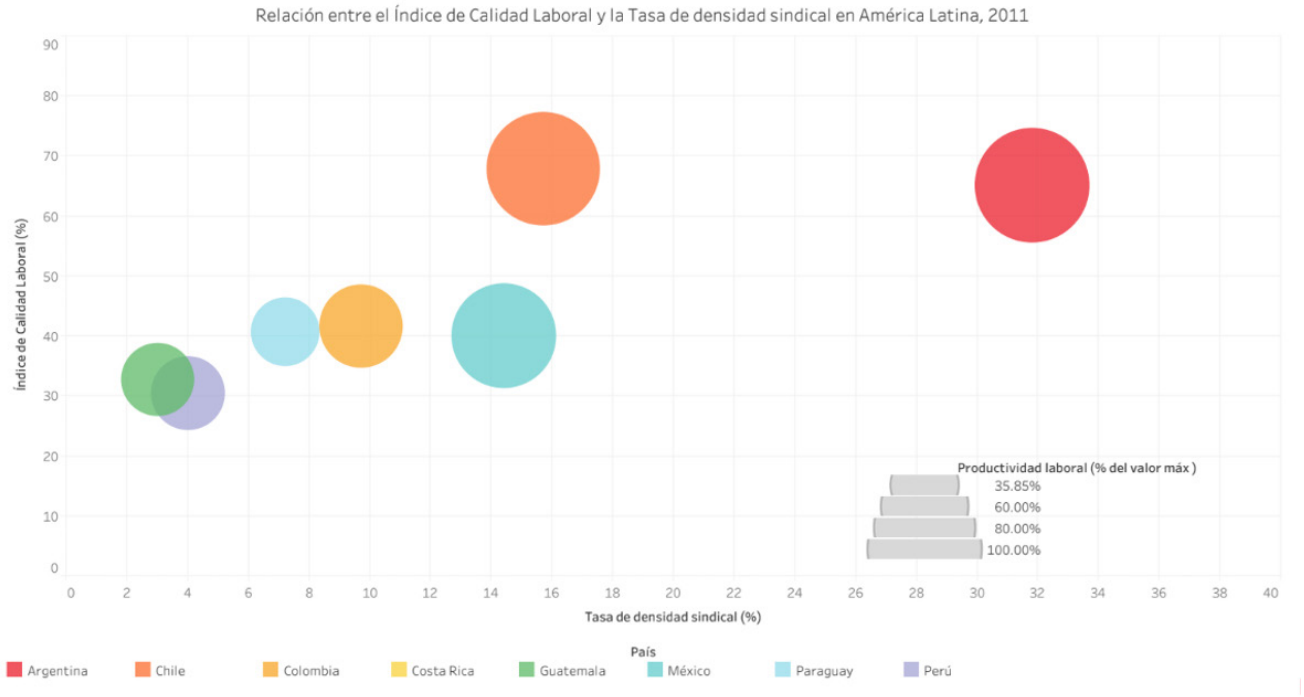
ciertos sectores de la economía, no sólo sería necesario incrementar la productividad, sino que resulta crucial incrementar el poder de negociación de los trabajadores. Para ello, una de las principales herramientas es fomentar su organización y representación.

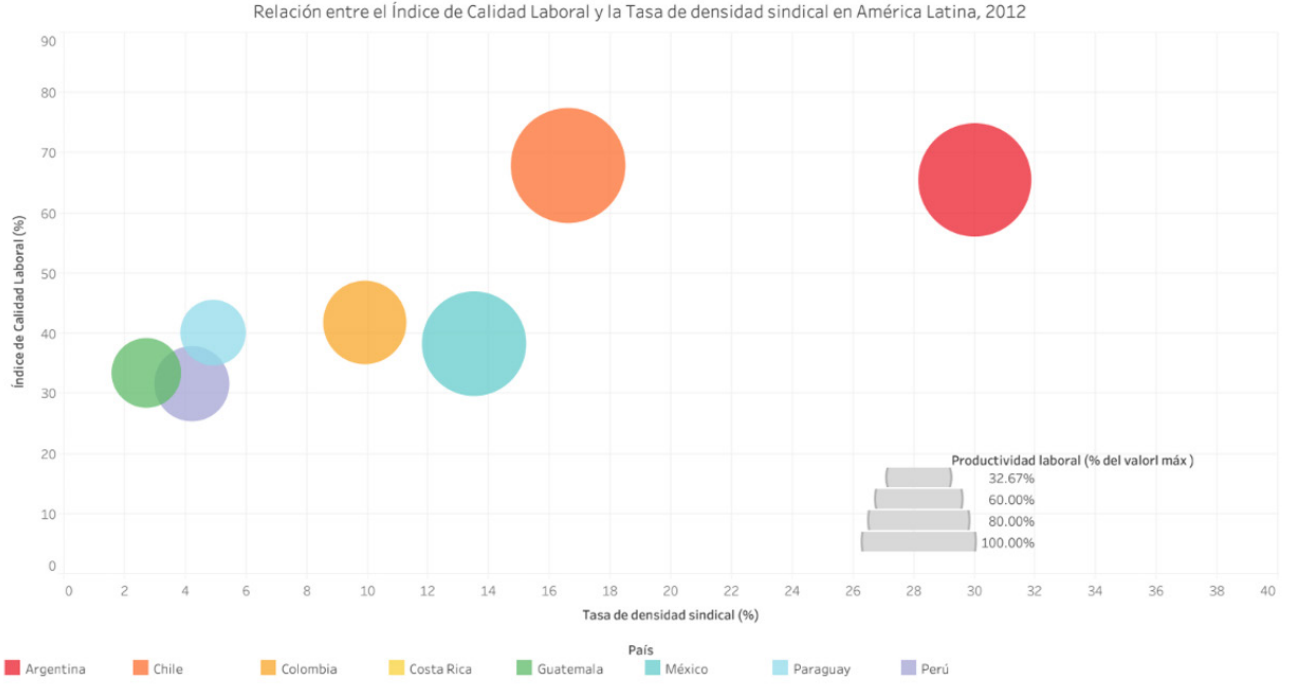
Finalmente, consideramos que el poder de negociación no es la única variable explicativa posible que refleja la calidad de los trabajos. Se ha argumentado que una mayor productividad genera mejores condiciones laborales para los trabajadores; no obstante, si es cierto que hay una relación entre ambas, no siempre es así. En los últimos años, especialmente desde las reformas neoliberales, la productividad ha tomado el papel principal como impulsora de las mejoras laborales, dejando de lado el papel de la organización laboral. El objetivo del presente documento es hacer patente que la organización laboral es fundamental en la mejora de las condiciones laborales y que es necesario repensar el modelo de organización.

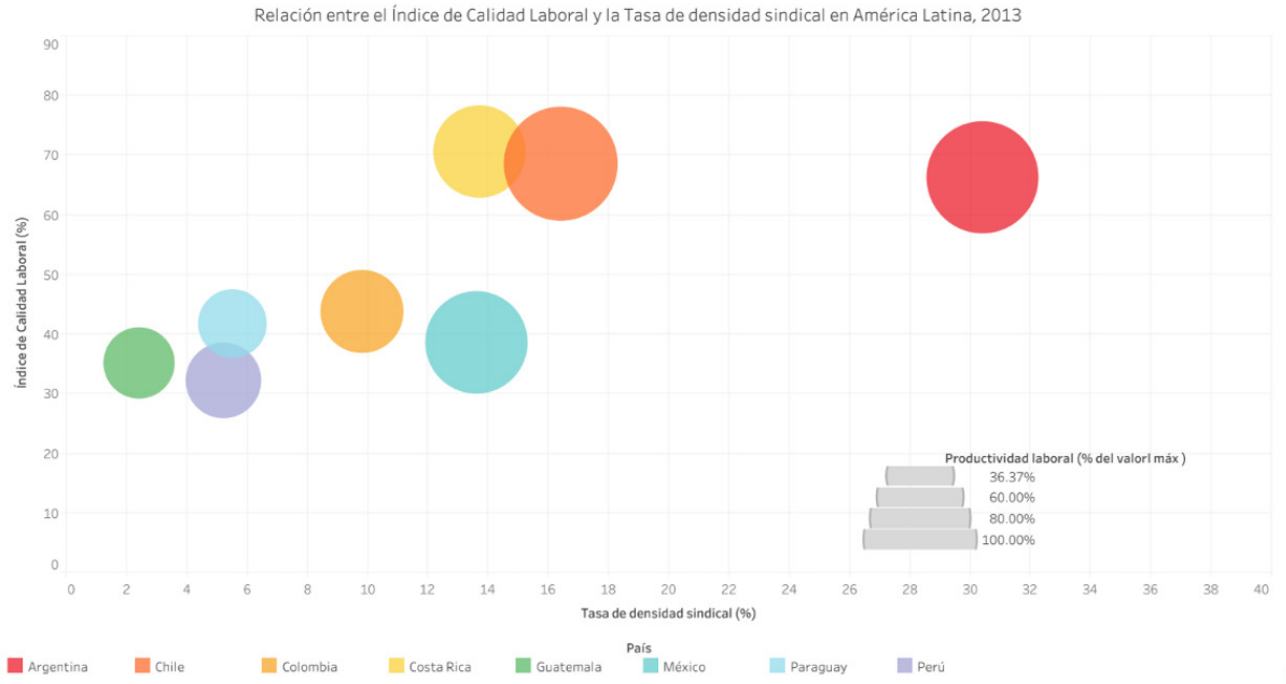
Como se puede observar en la Gráfica 19, existe una relación entre la tasa de sindicalismo, la productividad y el índice de calidad laboral; sin embargo, la productividad por sí sola no puede explicar la mejor calidad de los trabajos. Esto podría sugerir que las condiciones laborales no mejoran automáticamente con una mayor productividad, sino que es necesario que los trabajadores tengan poder de negociación para exigir mejores condiciones laborales.

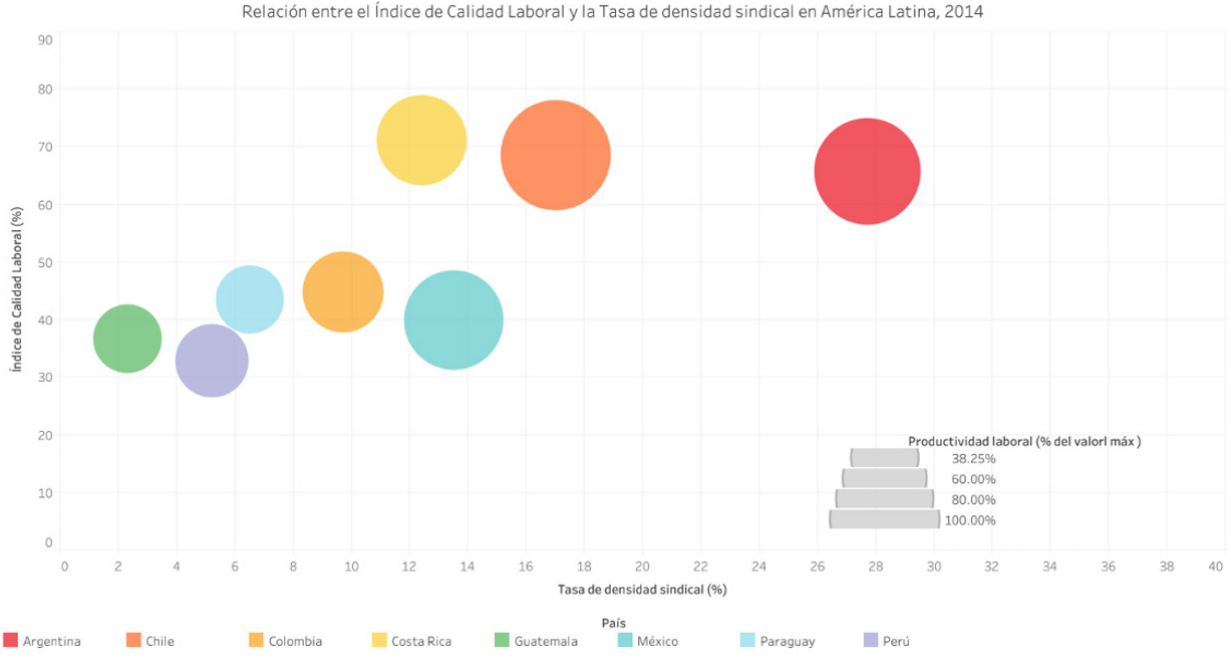
## Gráfica 19. Relación entre el Ìndice de Calidad Laboral, la tasa de sindicalización y la productividad

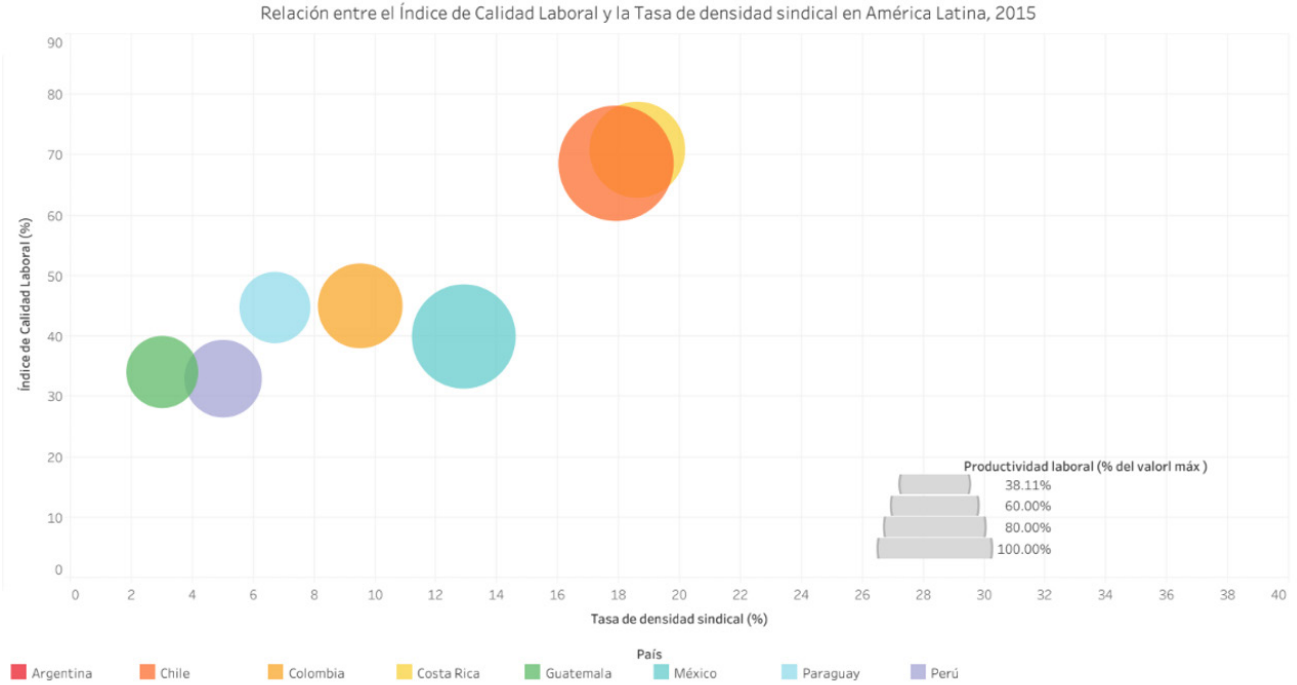


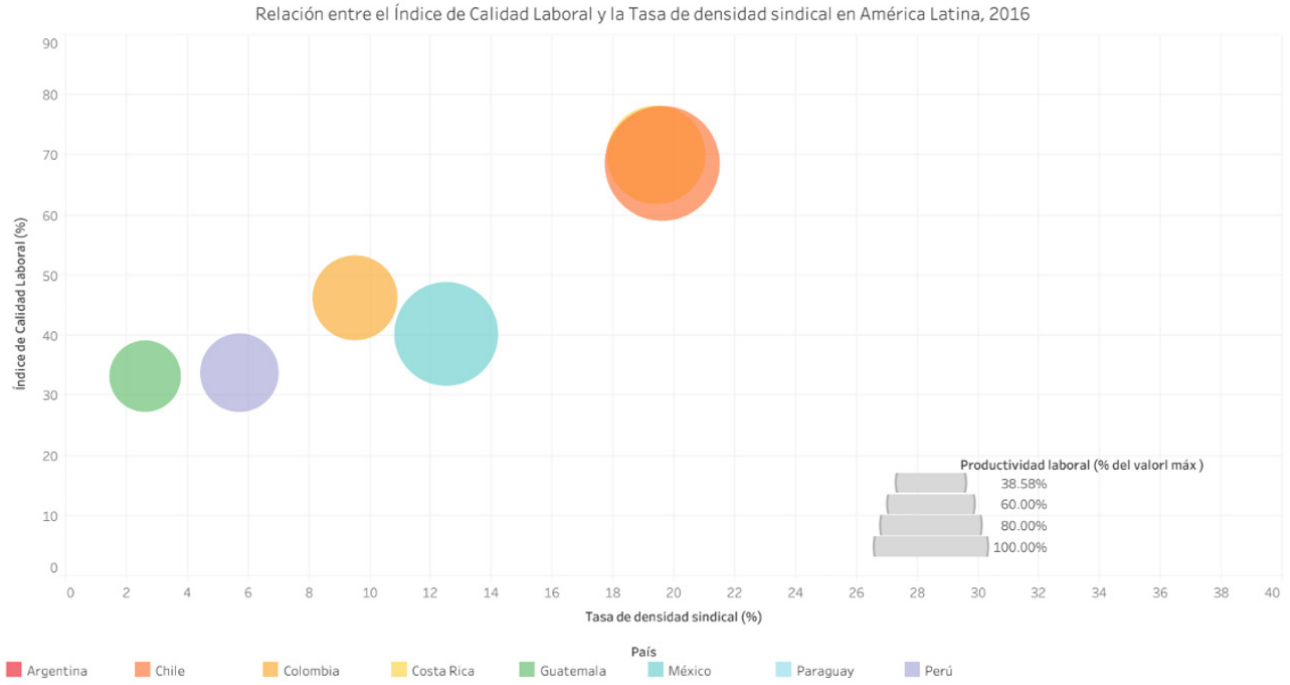

Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2011
Índice de Calidad Laboral (%)
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valor máx.)
35.85%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú


Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2012
Índice de Calidad Laboral (%)
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valorl máx )
32.67%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú


Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2013
Índice de Calidad Laboral (%)
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valorl máx )
36.37%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú


Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2014
Índice de Calidad Laboral (%)
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valorl máx )
38.25%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú


Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2015
Índice de Calidad Laboral (%)
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valorl máx )
38.11%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú


Relación entre el Índice de Calidad Laboral y la Tasa de densidad sindical en América Latina, 2016
Índice de Calidad Laboral (%)
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
0
2
4
6
8
10
12
14
16
18
20
22
24
26
28
30
32
34
36
38
40
Tasa de densidad sindical (%)
Productividad laboral (% del valorl máx )
38.58%
60.00%
80.00%
100.00%
País
Argentina
Chile
Colombia
Costa Rica
Guatemala
México
Paraguay
Perú

## El futuro de la organización de los trabajadores

Como se ha mencionado, el pacto fordista o consenso social de posguerra que se estableció principalmente en los países centrales europeos en forma de los estados de bienestar ofreció, por un lado, seguridad socioeconómica y, por el otro, protección ante riesgos sociales. De manera paralela, en América Latina un pacto social similar, pero de menor alcance, tuvo lugar. La versión de este pacto en la región brindó beneficios para trabajadores de ciertos sectores de la economía, pero excluyó al grueso de la población, especialmente a las mujeres y a las y los trabajadores agrícolas.

En ese marco, los sindicatos corporativos, que representaron el grueso de las experiencias nacionales, jugaron un papel importante, aunque limitado, para la consecución de derechos laborales y mejores condiciones para los trabajadores. No obstante, para lograrlo se sacrificó la autonomía de los sindicatos frente al Estado, así como la democracia sindical, al hacerlos instrumentos de control político de los trabajadores. Sin embargo, este esquema que había sido funcional durante los años de la ISI entró en crisis con la llegada de las reformas neoliberales.

En la actualidad, la configuración de los sindicatos no responde a los desafíos del presente y del futuro que se derivan de la precarización laboral, la estructura de ocupación y de las transformaciones sociales y los avances tecnológicos que traen consigo nuevos esquemas de negocios como la economía gig o la economía digital. En este sentido, es importante que la organización laboral se transfor-

me para hacer frente a los viejos y nuevos desafíos (que en muchos casos son la agudización de los viejos).

Se ha argumentado en este cuaderno que una de las vías para caminar hacia una sociedad con mejores condiciones para las y los trabajadores, pasa por aumentar su capacidad de negociación. Pero ¿para qué queremos este poder de negociación? Al respecto, David Casassas plantea cuatro puntos:

1. Precisamos mayor poder de negociación para poder obtener mejores condiciones de trabajo y de vida para poner freno a la precarización de las relaciones laborales que vivimos en nuestros centros de trabajo.
2. Precisamos mayor poder de negociación para poder lograr mayores niveles de democracia en el momento de la constitución misma de la unidad productiva.
3. Necesitamos mayor poder de negociación para universalizar la capacidad emprendimiento.
4. Precisamos mayor poder de negociación para poder hacernos con mayor capacidad de negociación sobre los usos del tiempo y del espacio.[76]

Si una de las maneras para incrementar el poder de negociación de los trabajadores es a través de la organización, ¿cómo se debe configurar ésta? ¿Cómo transitar de organizaciones que antaño estaban dominadas por el poder del Estado hacia organizaciones más autónomas, pero con capacidad de injerencia real, que representen a los trabajadores? ¿Cómo construir organizaciones sindicales u otras de representación que se adapten no sólo a

[76] David Casassas, *op. cit.*

la industria, sino también sean pertinentes para la economía de servicios? Si algo queda claro es que volver a lo que había antes no es una opción y tampoco es deseable, pues aunque el arreglo corporativista funcionó relativamente, esto también implicó para los trabajadores que la centralidad del trabajo asalariado bloqueara nuevas formas de organización social que permitieran articular mejores condiciones de bienestar y vidas más *vivibles* en las que el viejo imaginario fordista de un empleo para toda la vida sea cuestionado.[77]

Dado lo anterior, es importante que la clase trabajadora vuelva a visualizarse como un sujeto político que puede ser llamado "precariado", "clase obrera" o simplemente un "nosotros", pero que comparte el objetivo de buscar condiciones de bienestar para todas las personas, por encima de las ganancias, el dinero, el trabajo y la propiedad. Por ello, y reconociendo la importancia de entender e impulsar formas de organización laboral que contribuyan a incrementar la capacidad de negociación de los trabajadores, a partir de octubre del 2019, la CISS inaugurará una línea de investigación dedicada al estudio de este tema.

[77] *Idem*.

# Referencias


Bauman, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres.* Barcelona: Gedisa Editorial, 2011.

Benmelech, Efraim, Nittai Bergman, y Hyunseob Kim. *Strong employers and weak employees: How does employer concentration affect wages?* Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2018.

Black, Bob. *La abolición del trabajo.* Pepitas de calabaza ed., La Rioja, 2013.

Borisonik, Hernán, "Pensando el trabajo a través de Aristóteles", *Astrolabio Revista Internacional de Filosofía*, núm. 12, 2011.

Caro Molina, Pamela, "Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile", *Si Somos Americanos* 12, núm. 2, 2012.

Casassas, David "La centralidad de los trabajos en la revolución democrática. ¿Qué aporta la perspectiva de derechos?". En David Casassas, *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertades*, Catarata, Madrid, 2016.

Corominas, Joan. *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana.* Editorial Gredos, Madrid, 1987.

Cuevas Valenzuela, Hernán, "Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing", *Polis, Revista Latinoamericana* 14, núm. 40, 2015.

De la Garza Toledo, Enrique, "Introducción: El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx",

En Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2000.

Graeber, David, *Bullshit Jobs: A Theory.* Simon & Schuster, Nueva York 2018.

Hernández Águila, Elenea de la Paz y Juan José Morales Márquez, "¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara", *Espiral (Guadalajara)* 24, núm. 69, 2017.

Kaplan, David, "¿Es posible apoyar a un aumento del salario mínimo?", *Animal Político,* 18 de diciembre de 2018. Disponible en https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/es-posible-apoyar-un-aumento-del-salario-minimo/

———, "¿Qué es el monopsonio y cómo impacta al mercado de trabajo?" *BID*, 23 de marzo de 2018. Disponible en https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-monopsonio-y-como-impacta-al-mercado-de-trabajo/

———"Con tanta escasez de talento, ¿por qué no suben los salarios?", *Animal Político,* 23 de julio de 2019. Disponible en https://www.animalpolitico.com/mexico-como-vamos/con-tanta-escasez-de-talento-por-que-no-suben-los-salarios/.

Kerstenetzky, Celia Lessa, *El Estado de bienestar social en la edad de la razón. La reinvención del Estado social en el mundo contemporáneo,* Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2017.

Keynes, John Maynard, *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 1965.

Lucena, Héctor, "El cambio de las relaciones industriales en América Latina", en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del*

*trabajo,* Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2000.
Marx, Karl, *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política,* Siglo XXI, Barcelona, 1980.
Moyn, Samuel, *Not Enought: Human Rights in an Unequal World*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, 2018.
Munguía Corella, Luis F., *Productividad, salarios y trabajo digno en México*, Fundación Friedrich Ebert en México, Ciudad de México, 2019.
Murillo, María Victoria, *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina,* Siglo XXI, Madrid, 2005.
OIT, *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe,* CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, Santiago, 2013.
OIT, *Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps,* International Labour Office, Geneva, 2018.
OIT-PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
OPS y UNICEF. *Acelerar el progreso hacia la reducción del embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe,* Organización Panamericana de la Salud y Fondo de Población de las Naciones Unidas y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Washington, D. C., 2018.
Oxfam, *Premiar el trabajo, no la riqueza*, Oxfam, Oxford, 2018.
Querol, Andrés, "Sindicalismo y reconstrucción democrática", en Casassas, *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertad*, Catarata, Barcelona, 2016.

Rama, Carlos M., "El movimiento obrero y social en América Latina: Primeras experiencias (1830-1917)", *Anuario de estudios centroamericanos*, núm. 6, 1980.

Romero Sotelo, María Eugenia, *Los orígenes del neoliberalismo en México: La Escuela Austriaca.* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2016.

Rubio Campos, Jesús, "Sindicalización y precariedad laboral en México", *Región y sociedad*, XXIX, núm. 68 El Colegio de Sonora, Hermosillo, 2017.

Salazar-Xirinachs, José Manuel y Juan Chacaltana, *Políticas de formalización en América Latina. Avances y desafíos* OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, 2018.

Seabrook, Jeremy, "The language of labouring reveals it's tortured roots", *The Guardian*, 14 de enero de 2013.

Sen, Amartya, "Inequality, unemployment and contemporary Europe", *International Labour Review* 136, núm. 2, 1997.

Srnicek, Nick y Alex Williams, *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*, Malpaso Ediciones, Barcelona, 2017.

Standing, Guy, *The Precariat,* Londres, Bloomsbury, 2016.

Tarín Sanz, Adrián y José Manuel Rivas Otero, *La clase trabajadora ¿sujeto de cambio en el siglo XXI?*, Siglo XXI, Madrid, 2018.

Vejar, Dasten Julián, "Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar", *Revista Colombiana de Sociología* 40, núm. 2, 2017.

Watson, Peter, *Ideas. Historia intelectual de la humanidad,* Crítica, Barcelona, 2012.

Weller, Jürgen, "Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina", *Nueva Sociedad*, núm. 232, 2011.

Zapata, Francisco, *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano,* El Colegio de México, Ciudad de México, 2013.
Zapata, Francisco, "La historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación", en Enrique de la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 2000.

# Anexo 1. Sobre la elaboración del Índice de Calidad Laboral (ICL)

Para lograr los objetivos planteados, esta investigación se enmarca en un análisis de tipo descriptivo y correlacional. En el ámbito descriptivo, se elabora un índice multidimensional de calidad laboral, con base en la metodología del Índice de Mejores Trabajos 2010-2015, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID),[78] el cual incluye cuatro indicadores divididos en dos dimensiones: cantidad y calidad. La dimensión de cantidad incluye los indicadores de participación laboral y ocupación, y mide cuántas personas están involucradas en el mercado laboral de cada país y cuántas se encuentran efectivamente ocupadas. Por otra parte, la dimensión de calidad incluye indicadores sobre las características generales de los puestos generales de las personas empleadas, como tasa de formalidad (entendida como los trabajadores que cotizan a la seguridad social) y salario suficiente (entendido como el salario que permite superar la pobreza, el cual se estima por arriba de 1.95 USD/PPA de acuerdo con el BID).

No obstante, los indicadores de la dimensión de cantidad son utilizados en el presente estudio para analizar las exclusiones 1 y 2, razón por la cual esta dimensión

[78] BID (2017). Índice de Mejores Trabajos. Disponible en https://mejorestrabajos.iadb.org/es/indice

se elimina del índice y para el ICL se propone agregar dos indicadores que se asocian a las características del precariado, de modo que el índice pueda reflejar la calidad en los trabajos, la cual será entendida como la contraparte de las características de precarización laboral.

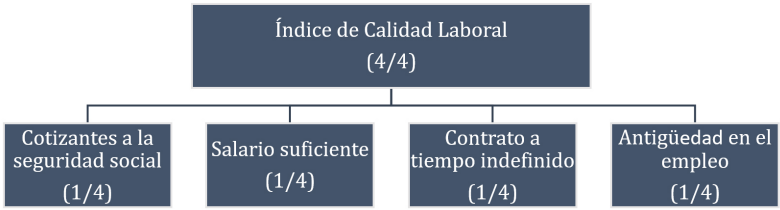
Existen tres características del precariado ligadas a su relación con la producción, la distribución y el Estado. La relación del precariado con la producción tiene que ver con la falta de estabilidad en la vida laboral, por la cual se eligieron dos indicadores que dan cuenta de ello: porcentaje de asalariados con contrato a tiempo indefinido y porcentaje de personas ocupadas con cinco o más años en su ocupación. Estos dos grupos representan el número de personas con estabilidad laboral en sus ocupaciones: el primero se vincula a aquellos con barreras de salida, generalmente por compensaciones de despido injustificado, y que además no experimentan la incertidumbre que viven todos aquellos con contratos temporales que deben renovarlos cada periodo; el segundo representa a aquellas personas que efectivamente han tenido estabilidad en los últimos cinco años.

La segunda característica del precariado hace referencia a que dependen casi por completo de los salarios monetarios, y carecen de otro tipo de protección. En este sentido, consideramos que los dos indicadores de la dimensión calidad del IMT ayudan a entender esta característica, por lo que fueron agregados a la propuesta del ICL. Estos dos indicadores son tasa de formalidad y salario suficiente. Dado que la tasa de formalidad está medida como cotizantes a la seguridad social, ambos nos ayudan a explicar las relaciones de distribución del precariado.

Con estos cuatro indicadores formamos la propuesta del Índice de Calidad Laboral. Puesto que no es posible establecer jerarquía alguna entre los indicadores y no existe una razón clara para considerar diferentes pesos,

se asume una ponderación igual para uno de los componentes (1/4). De este modo, el ICL se construye a partir de un promedio de los cuatro indicadores, como lo muestra la siguiente ilustración:

Ilustración A. Composición del Índice de Calidad Laboral




Fuente: Elaboración propia.

## i. Países de estudio

Para esta investigación se seleccionaron ocho países de América Latina: Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú. Estos países son miembros de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). La información sobre mercado laboral con la que se contó se encuentra armonizada de las encuestas de hogares en un periodo de 2010 a 2017, lo que permite hacer comparaciones entre los países de estudio sobre las tendencias en la calidad laboral y su relación con la organización de los trabajadores.

## ii. Fuentes de información disponibles

El Índice de Calidad Laboral se elaboró con el conjunto de datos provenientes del Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS) del BID. Este sistema cuenta con estadísticas armonizadas de las encuestas de hogares de países de América Latina y el Caribe, estos datos son comparables entre países y se actualizan regularmente. No obstante, debe considerarse que la cobertura de los datos varía dependiendo del país y años seleccionados. Es importante señalar que la información que se utiliza para México en el indicador de antigüedad laboral de 2010 a 2017 provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

## iii. Componentes del Índice de Calidad Laboral

*Cotizantes a la seguridad social*
La tasa de formalidad corresponde al porcentaje de la población ocupada de 15 a 64 años que tiene un empleo que cotiza a la seguridad social. Para calcular este indicador utilizamos la siguiente fórmula:

$$\%\ Cotizantes\ a\ la\ seguridad\ social = \frac{Ocupados\ que\ cotizan\ a\ la\ seguridad\ social}{Población\ ocupada}\ x\ 100$$

*Salario suficiente*
Este indicador permite medir el porcentaje de la población ocupada cuyo salario le permite superar la pobreza respecto a la población ocupada. Obtenemos este indicador por medio de la siguiente fórmula:

$$\%\ Salario\ suficiente = \frac{Ocupados\ con\ salario\ suficiente}{Población\ ocupada}\ x\ 100$$

*Contratos en término indefinido*

Es el porcentaje de los trabajadores asalariados que cuentan con un contrato de trabajo a término indefinido respecto a la población asalariada. El contrato a término indefinido se refiere a un contrato sin fecha de caducidad o límite de tiempo en la prestación de servicios de un empleado. Éste es un contrato justo que protege a los trabajadores, ya que si el empleador llega a romper el acuerdo, el trabajador recibe una compensación que le permite no quedar vulnerable hasta encontrar otro empleo. Para su cálculo utilizamos la siguiente fórmula:

$$\%\ Contrato\ a\ tiempo\ indefinido = \frac{Asalariados\ con\ contrato\ a\ tiempo\ indefinido}{Población\ asalariada}\ x\ 100$$

*Antigüedad en el empleo*

Se refiere al porcentaje del total de trabajadores ocupados con antigüedad en el empleo mayor que o igual a cinco años respecto al total de la población ocupada. La antigüedad laboral permite al trabajador tener una serie de beneficios, por ejemplo, la prima de antigüedad, la cual es un derecho de los trabajadores a los que se les paga un total de 12 días de salario mínimo por año trabajado, de acuerdo con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este indicador puede calcularse de la siguiente manera:

$$\%\ Antigüedad\ en\ el\ empleo\ \frac{Ocupados\ con\ antigüedad\ laboral}{Población\ ocupada}\ x\ 100$$

## iv. Cálculo del Índice de Calidad Laboral

Para calcular el ICL, como se mencionó anteriormente, se realiza un promedio ponderado, basado en la metodología del Índice de Mejores Trabajos y del Índice de Desarrollo Humano. Con respecto al peso para el cálculo del indicador, se considera que los cuatro indicadores que refieren a la estabilidad laboral y la calidad en los trabajos, son igual de importantes en la medición de la calidad laboral, por lo que se les otorgar el mismo peso del ponderador de un cuarto para cada una (1/4). El Índice de Calidad Laboral está orientado de manera positiva, en una escala de 0 a 100, donde 0 es falta de calidad laboral y 100 el mejor escenario de calidad en los trabajos.

Para la conformación del índice se consideraron dos escenarios extremos que podrían alterar los resultados:

a. Los cuatro componentes están altamente correlacionados: en este caso, el índice añade poco a la información contenida en cualquiera de las variables (cualquier variable desempeña el mismo papel del índice).
b. Todas las variables son conceptualmente relevantes, pero no correlacionadas (el índice sería un resumen unidimensional inapropiado de una realidad con más dimensiones).

Por lo tanto, los índices son relevantes en una manera intermedia, es decir, la medida resumen debe ser representativa de una realidad compleja. Estos problemas se exploran desde un análisis de componentes principales sobre las cuatro variables que componen nuestro índice.

# Análisis de componentes principales

FIGURA A. *BOXPLOT* DE LAS VARIABLES DEL ICL, 2016

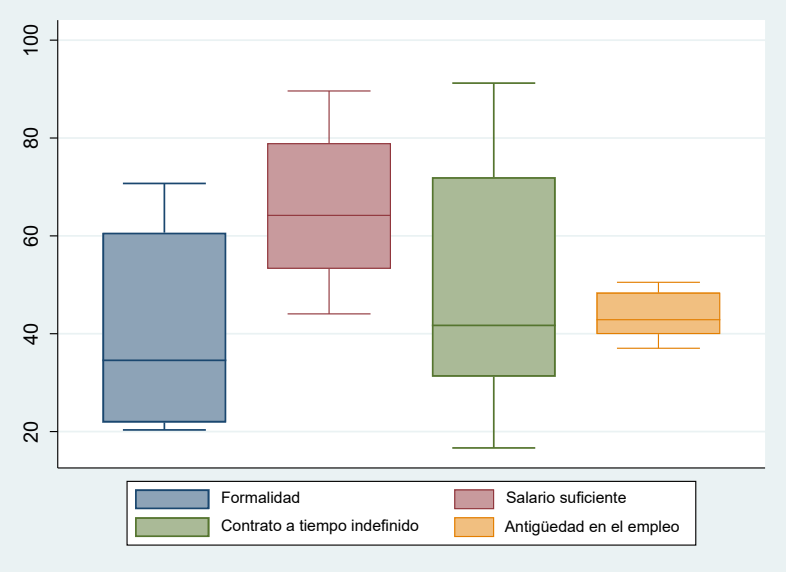



TABLA A. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES DEL ICL, 2016

| | Formal~d | Salari~e | Asalar~m | Ocupad~m |
|---|---|---|---|---|
| Formalidad | 1.0000 | | | |
| Salariosuf~e | 0.7283 | 1.0000 | | |
| Asalariado~m | 0.9169 | 0.6344 | 1.0000 | |
| Ocupadosco~m | 0.1221 | 0.4391 | 0.1664 | 1.0000 |

## Tabla B. Carga de los componentes principales y descomposición de la varianza, 2016

Principal components/correlation — Number of obs = 8
Number of comp. = 4
Trace = 4
Rotation: (unrotated = principal) — Rho = 1.0000

| Component | Eigenvalue | Difference | Proportion | Cumulative |
|---|---|---|---|---|
| Comp1 | 2.62948 | 1.62568 | 0.6574 | 0.6574 |
| Comp2 | 1.00379 | .699832 | 0.2509 | 0.9083 |
| Comp3 | .303962 | .241193 | 0.0760 | 0.9843 |
| Comp4 | .0627688 | . | 0.0157 | 1.0000 |

Principal components (eigenvectors)

| Variable | Comp1 | Comp2 | Comp3 | Comp4 | Unexplained |
|---|---|---|---|---|---|
| Formalidad | 0.5759 | -0.2980 | 0.0963 | 0.7551 | 0 |
| Salariosuf~e | 0.5419 | 0.1948 | -0.7825 | -0.2366 | 0 |
| Asalariado~m | 0.5602 | -0.2749 | 0.5009 | -0.5997 | 0 |
| Ocupadosco~m | 0.2464 | 0.8931 | 0.3570 | 0.1190 | 0 |

# Resultados del Índice de Calidad Laboral en América Latina del 2010 al 2017

Tabla C. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2010

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.17 | 85.96 | 76.58 | 45.10 | 64.70 |
| Chile | 63.77 | 84.48 | 61.72 | 44.56 | 63.63 |
| Colombia | 31.50 | 52.51 | 43.36 | 37.47 | 41.21 |
| Costa Rica | 70.90 | 78.55 | 89.40 | 37.70 | 69.14 |
| Guatemala | 20.71 | 32.56 | 28.11 | 48.86 | 32.56 |
| México | 34.60 | 47.99 | 34.23 | 42.37 | 39.80 |
| Paraguay | 17.82 | 60.52 | 26.16 | 51.42 | 38.98 |
| Perú | 17.25 | 44.10 | 15.24 | 37.89 | 28.62 |
| **Media de los países de AL** | **38.47** | **60.83** | **46.85** | **43.17** | **47.33** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla D. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2011

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.37 | 86.41 | 76.84 | 46.17 | 65.20 |
| Chile | 69.68 | 88.57 | 69.34 | 44.20 | 67.95 |
| Colombia | 32.67 | 53.97 | 43.07 | 37.15 | 41.71 |
| Costa Rica | 70.44 | 74.73 | 90.10 | 38.15 | 68.35 |
| Guatemala | 19.89 | 32.29 | 28.20 | 50.86 | 32.81 |
| México | 34.60 | 47.99 | 34.23 | 43.65 | 40.12 |
| Paraguay | 20.00 | 61.67 | 29.89 | 51.50 | 40.77 |
| Perú | 18.48 | 47.31 | 17.41 | 38.97 | 30.54 |
| **Media de los países de AL** | **39.64** | **61.62** | **48.64** | **43.83** | **48.43** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla E. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2012

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.13 | 87.30 | 77.06 | 46.77 | 65.57 |
| Chile | 69.68 | 88.57 | 69.34 | 44.20 | 67.95 |
| Colombia | 33.17 | 54.36 | 43.04 | 36.87 | 41.86 |
| Costa Rica | 71.74 | 79.75 | 89.59 | 39.52 | 70.15 |
| Guatemala | 19.34 | 44.07 | 25.89 | 44.57 | 33.47 |
| México | 30.66 | 45.89 | 32.77 | 43.98 | 38.33 |
| Paraguay | 20.30 | 64.13 | 24.52 | 51.71 | 40.16 |
| Perú | 20.34 | 50.17 | 17.67 | 38.48 | 31.67 |
| **Media de los países de AL** | **39.55** | **64.28** | **47.49** | **43.26** | **48.64** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla F. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2013

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.76 | 88.05 | 77.16 | 48.37 | 66.33 |
| Chile | 71.08 | 89.38 | 68.48 | 45.50 | 68.61 |
| Colombia | 35.44 | 58.29 | 44.84 | 36.80 | 43.84 |
| Costa Rica | 71.58 | 79.45 | 90.16 | 41.43 | 70.66 |
| Guatemala | 19.59 | 47.99 | 30.41 | 42.84 | 35.21 |
| México | 30.66 | 45.89 | 32.77 | 45.27 | 38.65 |
| Paraguay | 22.76 | 67.87 | 25.92 | 50.66 | 41.80 |
| Perú | 20.85 | 52.32 | 16.85 | 39.05 | 32.27 |
| **Media de los países de AL** | **40.47** | **66.15** | **48.32** | **43.74** | **49.67** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla G. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2014

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.45 | 87.34 | 76.54 | 47.85 | 65.79 |
| Chile | 71.08 | 89.38 | 68.48 | 45.50 | 68.61 |
| Colombia | 36.72 | 59.61 | 46.85 | 36.26 | 44.86 |
| Costa Rica | 72.64 | 80.16 | 90.78 | 41.26 | 71.21 |
| Guatemala | 22.52 | 47.27 | 33.94 | 43.21 | 36.74 |
| México | 32.52 | 46.95 | 36.02 | 44.45 | 39.99 |
| Paraguay | 23.04 | 70.92 | 27.34 | 52.92 | 43.56 |
| Perú | 21.46 | 53.24 | 16.92 | 40.06 | 32.92 |
| **Media de los países de AL** | **41.43** | **66.86** | **49.61** | **43.94** | **50.46** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla H. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2015

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 52.83 | 83.73 | 77.45 | 48.73 | 65.69 |
| Chile | 70.71 | 89.61 | 66.89 | 47.43 | 68.66 |
| Colombia | 37.73 | 60.87 | 46.43 | 35.22 | 45.06 |
| Costa Rica | 70.25 | 80.20 | 92.01 | 41.16 | 70.91 |
| Guatemala | 20.69 | 44.77 | 29.39 | 41.59 | 34.11 |
| México | 32.52 | 46.95 | 36.02 | 44.49 | 40.00 |
| Paraguay | 23.18 | 69.79 | 34.38 | 51.80 | 44.78 |
| Perú | 21.04 | 54.61 | 15.41 | 40.97 | 33.01 |
| **Media de los países de AL** | **41.12** | **66.32** | **49.75** | **43.93** | **50.28** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla I. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2016

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 51.37 | 66.84 | 77.11 | 50.51 | 61.46 |
| Chile | 70.71 | 89.61 | 66.89 | 47.43 | 68.66 |
| Colombia | 38.60 | 61.54 | 48.01 | 37.03 | 46.29 |
| Costa Rica | 69.94 | 79.44 | 91.22 | 39.79 | 70.10 |
| Guatemala | 20.34 | 44.05 | 28.63 | 40.04 | 33.26 |
| México | 30.52 | 51.12 | 35.40 | 44.10 | 40.29 |
| Paraguay | 22.03 | 78.47 | 33.78 | 49.36 | 45.91 |
| Perú | 21.68 | 55.40 | 16.66 | 41.62 | 33.84 |
| **Media de los países de AL** | **40.65** | **65.81** | **49.71** | **43.74** | **49.98** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

Tabla J. Índice de Calidad Laboral según componentes por países de América Latina, 2017

| País | Formalidad | Salario suficiente | Asalariados con contratos a tiempo indefinido | Ocupados con antigüedad en el empleo | Índice de Calidad Laboral |
|---|---|---|---|---|---|
| Argentina | 50.46 | 70.08 | 76.64 | 50.64 | 61.96 |
| Chile | 70.49 | 90.36 | 66.34 | 37.08 | 66.07 |
| Colombia | 39.29 | 62.38 | 48.83 | 37.83 | 47.08 |
| Costa Rica | 71.12 | 82.81 | 93.41 | 41.33 | 72.17 |
| Guatemala | 19.91 | 41.88 | 28.98 | 41.44 | 33.05 |
| México | 30.52 | 51.12 | 35.40 | 44.32 | 40.34 |
| Paraguay | 23.00 | 79.75 | 29.57 | 51.25 | 45.89 |
| Perú | 21.73 | 55.15 | 16.45 | 41.66 | 33.75 |
| **Media de los países de AL** | **40.82** | **66.69** | **49.45** | **43.19** | **50.04** |

Fuente: Elaboración propia con base en información de BID, SIMS, 2018.

# Anexo 2.
# Análisis de correlación

## Coeficiente de correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson (*r*) es un indicador que mide el grado de asociación que tienen dos variables cuantitativas (*x*, *y*). Este índice utiliza un método estadístico paramétrico por medio de varianzas y medias, con el cual se obtiene el grado de covariación entre variables relacionadas linealmente. Los valores que puede tomar son:

$$-1 \leq r_{xy} \leq 1$$

Donde:

* 0: no existe correlación lineal
* 1 (+): existe correlación lineal positiva, por lo tanto, si aumenta x, aumenta y
* 1 (-): existe correlación lineal negativa, por lo tanto, si aumenta x, disminuye y

Si bien no hay reglas sobre la fuerza de asociación de los valores que puede tomar el coeficiente de correlación de Pearson, de acuerdo con Cohen,[79] se pueden clasificar los valores absolutos de *r* en la siguiente escala general:

[79] 1988

| Valor del coeficiente | Fuerza de asociación |
|---|---|
| \|r\| > = 0.5 | Correlación fuerte |
| 0.30 < = \|r\| < 0.50 | Correlación moderada |
| 0.10 < = \|r\| < 0.30 | Correlación débil |
| r < 0.10 | Correlación nula |

El coeficiente de correlación también puede definirse como la covarianza muestral entre las variables *x* y *y* respecto al producto de sus desviaciones típicas. La expresión matemática para obtener este indicador es la siguiente:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

La covarianza muestral ($S_{xy}$) entre las variables *x* y *y* nos indica la variabilidad conjunta de dos variables, así como si existe algún tipo de relación directa o inversa. Para obtener este valor se utiliza la siguiente fórmula:

$$S_{xy} = \frac{1}{n}\sum_i (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})$$

Este valor determina el tipo de asociación que existe entre las variables, ya que si los valores de *x* son altos o bajos y se asocian con valores altos o bajos de *y*, el producto de sus desviaciones será positivo, así como su covarianza. Por otro lado, si los valores de *x* son altos y se relacionan con valores bajos en *y*, el producto de sus desviaciones resultará negativo, al igual que su covarianza.

Por otro lado, existe una serie de condiciones que se deben cumplir en el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson:

* **Variables cuantitativas**. Las variables que se utilizan para el análisis deben ser cuantitativas (numéricas).
* **Normalidad.** Las variables de estudio deben distribuirse de manera normal; si no cumplen con este supuesto, se puede utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.
* **Independencia.** Las observaciones deben ser independientes, por lo tanto, debe existir una observación por variable para cada individuo.

## Coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman ($r_s$ o $\rho$, rho), es otro de los métodos estadísticos que mide la correlación de dos variables. Este coeficiente es el mismo que el de Pearson, pero se aplica una vez que se transforman los datos en rangos. Suele utilizarse como alternativa al coeficiente de Pearson cuando las variables de estudio son ordinales o no cumplen el supuesto de normalidad. De igual forma que el coeficiente de Pearson, sus valores oscilan entre -1 y 1, y se interpreta de la misma manera, así como la fuerza de asociación.

*Prueba de significancia de la correlación*

Para estos métodos estadísticos se realiza una prueba de hipótesis que permite dar certeza de que los resultados obtenidos son correctos. Por medio del paquete estadístico utilizado se puede obtener la significancia del estadístico, a partir de la siguiente hipótesis:

* Ho: los valores de la correlación son iguales a cero.
* Ha: los valores de la correlación son diferentes de cero.

Con esta prueba se busca rechazar la hipótesis nula (Ho) en favor de la hipótesis alterna (Ha), a un nivel de significancia $p < 0.05$. Si el valor es menor que *p*, se rechaza la Ho por la Ha, lo que quiere decir que existe una asociación entre las variables de interés estudiadas.

En los últimos años el término *precarización* ha ganado terreno tanto en el ámbito académico como en las conversaciones del día a día. Cada vez hay más gente que siente que sus condiciones laborales son "precarias". Lo anterior se encuentra ligado con la expansión de políticas que buscan flexibilizar el mercado laboral con la promesa de que dichas medidas beneficiarían a la economía en general, incluidos los trabajadores. Varios años después podemos ver que esta promesa parece no cumplirse y que, al contrario, se han generado condiciones laborales menos favorables.

Ante esa situación, el objetivo de este cuaderno es, por un lado, reflexionar sobre los aspectos del mercado laboral que configuran y generan la precarización de las relaciones laborales en el continente y, por el otro, presentar una reflexión en torno a la necesidad de fomentar y fortalecer la organización de las y los trabajadores como una manera de contribuir a la generación de empleos dignos y mejores condiciones para las personas.

Documentos de Trabajo (año 1, núm. 1, septiembre de 2019) es una publicación electrónica seriada de periodicidad irregular, editada por la Conferencia Interamericana de Seguridad Social. San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, alcaldía Magdalena Contreras, C. P. 10100, Ciudad de México. Tel. (55) 5377 4700, *http://www.ciss.net*

Reservas de Derechos al Uso Exclusivo e ISSN, en trámite. Licitud de título y contenido, y permiso SEPOMEX, en trámite.