

La persistencia de la desigualdad
Género trabajo y pobreza
en América Latina

Gioconda Herrera, editora

Rosario Aguirre, Irma Arriagada, Lourdes Benería, Eleonor Faur

María S. Floro, Natalia Gherardi,

John Messier, Laura C. Pautassi, Ana Rico de Alonso

La persistencia de la desigualdad

Género, trabajo y pobreza

en América Latina



© De la presente edición:

CONAMU

Pasaje Donoso N. 32-33 y Whimper
Quito - Ecuador
Telf: (593-2) 2561 472 / 2561 446
Fax: (593-2) 2901821 ext 101
www.conamu.gov.ec

FLACSO, Sede Ecuador

La Pradera E7-174 y Diego de Almagro
Quito - Ecuador
Telf.: (593-2) 3238888
Fax: (593-2) 3237960
www.flacso.org.ec

Secretaría Técnica del Frente Social

Av. Amazonas y Santa María
Edif. Tarqui - 6o. piso
Quito - Ecuador
Teléfs: (593-2) 2231750, 2231756, 2549577, 2520630
Fax : (593-2) 2909189
secretariatecnica@frentesocial.gov.ec
www.frentesocial.gov.ec

ISBN:

Cuidado de la edición: Cecilia Ortiz
Diseño de portada e interiores: Antonio Mena
Imprenta: Rispergraf
Quito, Ecuador, 2006
1ª. edición: noviembre, 2006

Índice

Presentación 7

Introducción 9

Gioconda Herrera

Parte 1: Género y trabajo en América Latina

Desigualdades, exclusiones
y discriminaciones de género en el
mercado laboral de América Latina 21

Irma Arriagada

El trabajo como derecho:
un análisis de género 49

Laura C. Pautassi, Eleonor Faur, Natalia Gherardi

La perspectiva de género en el análisis
de los procesos de empobrecimiento.
La medición del uso del tiempo
y del trabajo no remunerado 91

Rosario Aguirre

Parte 2:

Mujeres, relaciones de género y trabajo: Bolivia, Colombia y Ecuador

Informalización del mercado laboral, género y protección social: reflexiones a partir de un estudio en hogares pobres urbanos en Bolivia y Ecuador	141
<i>Lourdes Benería y María S. Floro</i>	
Jefatura femenina, informalidad laboral y pobreza urbana en Colombia: expresiones de desigualdad social	177
<i>Ana Rico de Alonso</i>	
Precarización del trabajo, crisis de reproducción social y migración femenina: ecuatorianas en España y Estados Unidos	199
<i>Gioconda Herrera</i>	
Tendencias y patrones de crédito entre hogares urbanos pobres en Ecuador	225
<i>María Floro y John Messier</i>	

Primera parte
Género y trabajo en América Latina

Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral de América Latina

Irma Arriagada¹

Durante los últimos años, se han desarrollado dos grandes procesos que han modificado el panorama regional y han afectado el bienestar de los latinoamericanos. De una parte, la región de América Latina se ha integrado cada vez más a los procesos de globalización y, por otra parte, se han desarrollado profundas reformas laborales en casi todos los países de la región.

Entre los aspectos que despiertan mayor interés tanto desde la perspectiva analítica como desde la intervención social y económica, se encuentra la relación entre generación de empleo, productividad e ingresos y los cambios, producto de los procesos de la creciente globalización de los mercados. Sin embargo, existe menor reflexión sobre la forma en que esos procesos afectan desigualmente a hombres y mujeres.

Se estima que el escaso avance regional con relación a la pobreza está asociado a la insuficiencia del proceso de crecimiento, a su débil impacto sobre el mercado de trabajo y al virtual estancamiento del promedio de la productividad laboral (CEPAL 1997). Asimismo, se sostiene que el acceso al empleo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión

1 La autora es funcionaria de la División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina -CEPAL-, las expresiones vertidas son de su exclusiva responsabilidad y no comprometen a la institución en la que trabaja. Se agradecen los comentarios recibidos de Rosario Aguirre, Javier Íñiguez y Jürgen Weller en el entendido que las deficiencias que persistan son de la exclusiva responsabilidad de la autora. Asimismo se agradece a Vivian Milosavljevic la elaboración de los gráficos y el procesamiento de la información estadística. iarraga@eclac.cl

social y generación de oportunidades. En primer lugar, es la principal fuente de ingreso de los hogares; el empleo formal permite, asimismo, participar en los sistemas de previsión social (en salud y pensiones) y, por último, como espacio de trabajo, ofrece posibilidades de expresión y desarrollo de capacidades individuales. En suma, el trabajo constituye un canal privilegiado para la participación social y el refuerzo de la identidad de las personas. Por tanto, la exclusión y la segmentación social derivadas de la falta de acceso a empleos de calidad son factores determinantes de la pobreza y de las desigualdades sociales (CEPAL 1997a, 2000, 2002).

Luego de realizar una breve revisión de las tendencias del empleo en el contexto regional latinoamericano, en este texto se analiza si los cambios efectuados en el mercado laboral han tendido a flexibilizar o aumentar la precariedad de los trabajadores para, finalmente, centrarse en las dimensiones de desigualdad, exclusión y discriminación de género que persisten en el mercado de trabajo. El objetivo principal es analizar, con la información existente para 18 países de la región, la situación relativa al mercado de trabajo por género y los cambios ocurridos durante el período que corre de 1992 a 2002.

Tendencias del empleo en América Latina

Existen dos grandes tendencias observadas con relación al trabajo en el mundo. Por una parte, una creciente integración al mercado internacional, regional y subregional; a las corrientes de capital; a la información y a la innovación tecnológica y, por otra, una menor intervención del Estado en los mercados. Ambos aspectos influyen fuertemente sobre los trabajadores de los países en desarrollo, en algunos casos, afectan negativamente la generación de empleo y vulneran los derechos relativos a la estabilidad en el empleo, en el ámbito de los salarios acordes con la productividad y al acceso a la seguridad social, en especial en la vejez.

El último informe de la OIT sobre la situación del empleo en el mundo, expresa que el desempleo estructural ha aumentado, alcanzando una tasa total, para 2003, de 6.2, que en los hombres alcanza a 6.1 y en las mujeres asciende a 6.4. En todas las regiones del mundo –con la excepción de Asia oriental– la tasa femenina de desempleo es sistemáticamente

te mayor (Véase Cuadro 1). En términos regionales, América Latina aparece como la región más afectada por la recesión económica mundial de 2001 y la posición respecto al desempleo la ubica por sobre la media mundial, con una tasa de desempleo de 10.1 para las mujeres y 6.7 para los hombres. La evolución del desempleo por sexo para las zonas urbanas de América Latina, observada entre 1990 y 2002, mostraba que a partir de 1994 el desempleo femenino ha sido creciente, que en todos los años ha sido superior al masculino y la mayor brecha por género se encuentra en 2002 (véase Gráfico 1).

Cuadro 1 Tasas de desempleo según la región y el sexo de 2001 a 2003 (porcentajes)									
	2001			2002			2003		
	Total	Muj.	Homb.	Total	Muj.	Homb.	Total	Muj.	Homb.
Mundo	6.1	6.3	6.0	6.3	6.5	6.2	6.2	6.4	6.1
Economía industrializada	6.1	6.4	5.9	6.8	7.0	6.7	6.8	7.0	6.7
Economía en transición	9.5	9.4	9.5	9.4	9.3	9.5	9.2	9.2	9.2
Asia oriental	3.3	2.7	3.8	3.1	2.6	3.6	3.3	2.7	3.7
Asia sudoriental	6.1	6.7	5.7	7.1	7.8	6.5	6.3	6.9	5.9
Asia meridional	4.7	6.0	4.1	4.8	6.1	4.2	4.8	6.2	4.3
América Latina y el Caribe	9.0	11.3	7.6	9.0	11.2	7.6	8.0	10.1	6.7
Oriente Medio									
África del Norte	12.0	16.3	10.5	11.9	16.2	10.4	12.2	16.5	10.6
África Subsahariana	10.6	9.3	11.6	10.8	9.5	11.8	10.9	9.6	11.8

Nota: pueden haber diferencias en los totales por haberse utilizado técnicas y métodos distintos de globalización.
Fuente: OIT (2004) Tendencias mundiales de empleo 2003.

Junto con el aumento del desempleo como tendencia estructural mundial, se señala que se ha producido un incremento de los subempleados, es decir de aquellas personas que trabajan menos horas de las deseadas. Asimismo, se muestra un alza de la economía informal y del autoempleo. Es destacable también el aumento de las migraciones como una forma de

exclusión laboral en los lugares de origen y de discriminación en los lugares de llegada.

La demanda de producción de bienes y servicios cada vez más intensivos en capital y tecnología, genera menos ocupaciones de calidad y, en la región latinoamericana se produce una demanda dual de mano de obra: pocas oportunidades de empleos de calidad y una mayoría de puestos de trabajo de baja productividad. Las condiciones actuales de empleo no se han recuperado del deterioro de “la media década perdida”. En muchos países la demanda laboral de las empresas es cautelosa y la precariedad del empleo, en términos de situación contractual y de cobertura de seguridad social, ha crecido una vez más (CEPAL 2003). Se estima que durante la década del noventa, de cada cien nuevos puestos de trabajo generados, sesenta y nueve fueron de baja calidad o en sectores de baja productividad (autoempleo, sector informal, etc.) (CEPAL 2000).

Por ende, la expansión de la oferta laboral unida a la baja demanda ocupacional, se manifiesta en el crecimiento del desempleo en todos los países de América Latina (véase Cuadro 2). Hacia el 2003, se ha llegado a los máximos históricos de la región que alcanzan a una tasa de 10.7. Cabe destacar, sin embargo, que ese promedio esconde la gran heterogeneidad de situaciones existentes en las áreas urbanas de América Latina. En efecto, las tasas de desempleo en 2003 varían entre tasas alrededor de 3% (Cuba, México y Guatemala) con tasas superiores al 15% en Argentina, Colombia, Panamá, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (véase Cuadro 2).

Desigualdad, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral

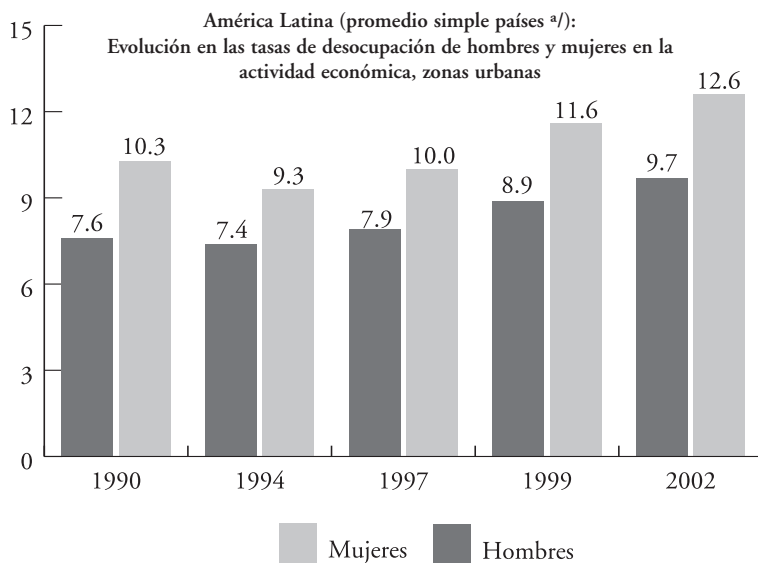
Cuadro 2										
América Latina y el Caribe (22 países): tasas de desempleo urbanas 1994-2003										
Países	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003^{a/}
Argentina	11.5	17.5	17.2	14.9	12.9	14.3	15.1	17.4	19.7	15.6
Barbados ^d	21.9	19.7	15.6	14.5	12.3	10.4	9.2	9.9	10.3	11.7
Bolivia	3.1	3.6	3.8	4.4	6.1	7.2	7.5	8.5	8.7	...
Brasil ^f	5.1	4.6	5.4	5.7	7.6	7.6	7.1	6.2	11.7	12.4
Chile	7.8	7.4	6.4	6.1	6.4	9.8	9.2	9.1	9	8.5
Colombia ^d	8.9	8.8	11.2	12.4	15.3	19.4	17.2	18.2	17.6	16.9
Costa Rica	4.3	5.7	6.6	5.9	5.4	6.2	5.3	5.8	6.8	6.7
Cuba	6.7	7.9	7.6	7	6.6	6	5.5	4.1	3.3	3
Ecuador ^d	7.8	7.7	10.4	9.3	11.5	14.4	14.1	10.4	8.6	9.8
El Salvador	7	7	7.5	7.5	7.6	6.9	6.5	7	6.2	6.2
Guatemala ^k	3.5	3.9	5.2	5.1	3.8	3.1	3.4
Honduras	4	5.6	6.5	5.8	5.2	5.3	...	5.9	6.1	7.7
Jamaica ^d	15.4	16.2	16	16.5	15.5	15.7	15.5	15	15.1	14.7
México	3.7	6.2	5.5	3.7	3.2	2.5	2.2	2.5	2.7	3.2
Nicaragua ^k	17.1	16.9	16	14.3	13.2	10.7	9.8	10.7	12.9	...
Panamá ^d	16	16.6	16.9	15.5	15.2	14	15.2	17	16.5	15.6
Paraguay	4.4	5.3	8.2	7.1	6.6	9.4	10	10.8	14.7	...
Perú	8.8	8.2	8	9.2	8.5	9.2	8.5	9.3	9.4	9.3
República Dominicana	16	15.8	16.5	15.9	14.3	13.8	13.9	15.4	16.1	16.4
Trinidad y Tobago	18.4	17.2	16.2	15	14.2	13.2	12.2	10.8	10.4	10.6
Uruguay	9.2	10.3	11.9	11.5	10.1	11.3	13.6	15.3	17	16.8
Venezuela	8.7	10.3	11.8	11.4	11.3	15	13.9	13.3	15.8	18.2
Total AL b/	7.7	8.5	9.2	8.8	9.9	10.5	10	9.8	10.6	10.7

Notas: (a) Cifras preliminares.
(b) Incluye un ajuste de los datos de Brasil, para dar cuenta del cambio metodológico del año 2002.
(c) Mayo.
(d) Incluye desempleo oculto.
(e) Promedio enero a junio.
(f) Nueva medición a partir de 2002; datos no comparables con serie anterior.
(g) Estimación basada en el promedio de enero a octubre.
(h) Hasta 1999 las cifras corresponden a siete áreas metropolitanas.
(i) Desde 1999 Quito, Guayaquil y Cuenca.
(j) Estimación basada en el promedio de enero a septiembre.
(k) Estimaciones oficiales.
(l) Hasta 1999 las cifras corresponden a la Región Metropolitana.
(m) Abril.

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los distintos países.

Gráfico 1

América Latina (19 países): evolución del desempleo urbano, por sexo 1990- 2002 (*Tasas anuales medias*)



1990 (14 países): Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, R. Dominicana, Uruguay

1994 (13 países): Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, R. Dominicana, Uruguay

1997 (14 países): Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Uruguay

1999 (16 países): Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, R. Dominicana, Uruguay

2002 (16 países): Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, R. Dominicana, Uruguay

Fuente CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales en las encuestas de hogares de los respectivos países.

Adicionalmente, los cambios en la estructura de edad de la población para América Latina tienen como consecuencia un crecimiento relativo de adultos y ancianos, y una disminución de niños y jóvenes. Por lo tanto, la población en edades activas está creciendo más que la población en su conjunto y también más que la infantil. Dentro de la población activa, las tasas de crecimiento de hombres se han mantenido constantes en tanto que han crecido fuertemente las de actividad femenina. Esta situación demográfica variable, según la etapa de transición demográfica de los países, sugiere una fuerte presión por la generación de nuevos puestos de trabajo. De manera que la situación regional muestra indicadores de alto desempleo en algunos países, y en especial de jóvenes y mujeres.

Durante la década, las principales tendencias con relación a la demanda de empleo fueron: terciarización, desalarización con autoempleo y aumento de las disparidades salariales entre ocupados calificados y no calificados. Las tendencias con relación al empleo hacia 2003 muestran un mayor desempleo, empleos de menor calidad, es decir, aumento de la informalidad; descenso del poder adquisitivo de los salarios mínimos y baja de la productividad media de los trabajadores (OIT 2003).

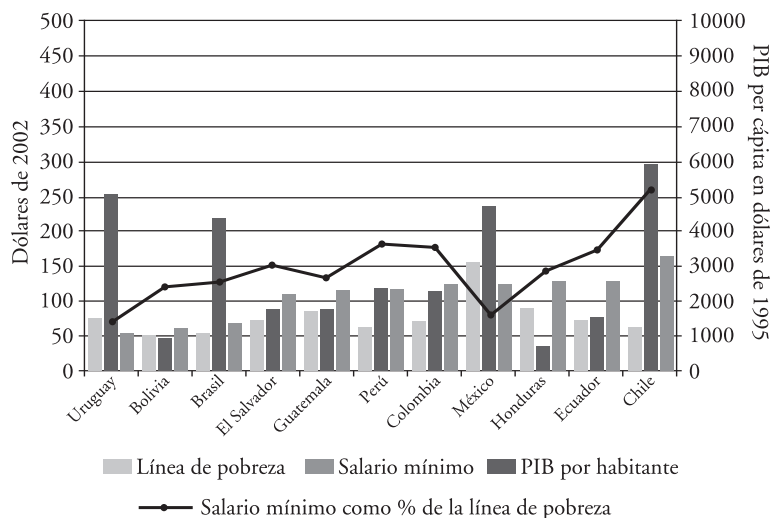
Consecuentemente, la percepción de la población sobre los principales problemas relativos al empleo tiene relación con el desempleo y los bajos salarios (CEPAL 1997b). Una encuesta reciente realizada a escala nacional en Chile –país donde ha habido crecimiento económico y se han generado empleos– muestra la incertidumbre frente al trabajo que se manifiesta de manera compleja: si bien la mayoría tiene la sensación que puede quedar cesante en cualquier momento (77.5%) y que de quedar cesante, le costará encontrar trabajo (56.8%), el 54.1% estima que durante los próximos años va a tener trabajo (Universidad Academia de Humanismo Cristiano 2004).

De la misma forma, las autoridades nacionales consultadas en materia de trabajo indican que los principales problemas tienen relación con el volumen y calidad del empleo generado. Tres son las principales preocupaciones de las autoridades respecto de los problemas del empleo: el desempleo, la calidad del empleo y la necesidad de mejorar los niveles de calificación de la mano de obra para aumentar la productividad (CEPAL 2004).

Los bajos salarios –que reflejan la debilidad de la demanda laboral– preocupan a la mayoría de la población y se asocian con los cambios en la organización del trabajo y la pérdida de poder de sindicatos y organizaciones gremiales. La escasa información sobre población que pertenece a un sindicato muestra niveles muy bajos de sindicalización de la población ocupada. Esta insuficiente capacidad asociativa incide probablemente en que en algunos países los montos del salario mínimo sean menores que los montos de la línea de pobreza, con lo que recibir un salario mínimo automáticamente empobrece a quien lo recibe. Asimismo, no se observa una relación entre la magnitud del PIB por habitante y el salario mínimo existente (CEPAL 2004) (véase Gráfico 2). Como preocupación central habría que examinar si en los países hay cumplimiento de los salarios mínimos y la distancia existente con relación a los salarios medios.

Gráfico 2

América Latina (11 países): salario mínimo mensual, línea de pobreza y PIB por habitante 2002 a/



Fuente: CEPAL (2004) Panorama social de América Latina, edición 2002-2003

a/ El salario mínimo mensual y la línea de pobreza están expresados en dólares de 2002; el PIB por habitante está expresado en dólares de 1995.

Cambios en el mercado laboral

Entre la protección y la desprotección

Tradicionalmente, la legislación laboral latinoamericana se diseñó con la intención de proteger a los trabajadores y mejorar su posición de negociación, bajo el supuesto que constituían la parte débil de la relación laboral. Más aún, fueron elaboradas para regular una relación que se percibía en permanente conflicto entre el capital y el trabajo. Por lo tanto, la legislación protectora tiene una larga tradición de reducción de la flexibilidad y de protección del trabajo (Saavedra 2003). Esta tendencia –producto de largas luchas sindicales– ha sido revertida durante la década de los noventa y posteriormente.

De esta forma, y como respuesta a los procesos de reestructuración y globalización, la mayoría de los países de la región ha desarrollado diversas reformas y programas tendientes a generar empleo, liberalizar los salarios, aumentar la eficiencia institucional, incrementar la productividad y facilitar el ajuste a los procesos de modernización por incorporación de los avances tecnológicos. Así, hay cambios en la legislación del trabajo, en los incentivos salariales, nuevos modelos de capacitación, modificaciones en la gestión del trabajo.

Varios países reformaron sus legislaciones laborales, en especial, los artículos referidos a contratos de trabajo, despidos y negociación colectiva (CEPAL 1997 y 2004, Weller 2000). Las tendencias observadas son de diverso signo. De una parte, se tiende a flexibilizar el mercado de trabajo para estimular la contratación de trabajadores, con regulaciones que tienden a facilitar la contratación y el despido de los trabajadores, y a normar la negociación colectiva. Por otra parte, también se ha legislado para proteger a determinados sectores laborales o grupos de trabajadores, regulando la contratación de trabajadores temporales, de asalariados de la pequeña y mediana empresa y de trabajadores a domicilio. En algunos países, se ha intentado disminuir los costos laborales y flexibilizar los fondos de cesantía y se han efectuado cambios en los sistemas de seguridad social.

Los países donde ha habido reformas profundas de carácter flexibilizador son Argentina y Perú. En el caso de Chile, durante la década de los noventa, la tendencia ha sido mejorar aspectos de la legislación flexibili-

zadora y desreguladora del régimen militar previo, por lo que, junto con Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Panamá y Paraguay, la reforma de carácter flexibilizador ha sido menor. En Bolivia, Honduras, México y Uruguay, no se puede hablar de una reforma laboral en sentido estricto pese a que ha habido cambios legales que apuntan en esta dirección (OIT 2000, Weller 2000). Persiste como problema generalizado, el incumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de muchos empleadores, así como la dificultad de los trabajadores para obtener mejores condiciones laborales, agravadas por las tasas crecientes de desempleo en la región. Ello alerta sobre la existencia de la flexibilidad de facto no sólo en países con una legislación flexibilizadora sino también en aquellos donde los cambios en las políticas laborales fueron menores.

Las transformaciones económicas de los años noventa, tendientes a desarrollar un mercado más abierto y menos protegido, exigían que la prioridad se pusiera en el ámbito económico. Los cambios legislativos se orientaron a privatizar y desregular, aumentando la flexibilización del mercado de trabajo y eliminando o modificando las reglamentaciones. Sin embargo, la experiencia de los cambios en las reglas de juego laboral en las últimas décadas, alerta contra los intentos de limitar esta reforma sólo a las modificaciones de la legislación correspondiente. La flexibilización laboral fue introducida después que, fruto de la crisis de la deuda de los ochenta y los programas de ajuste estructural a comienzos de los años noventa, el régimen laboral fuera desarticulado por la caída drástica de los salarios reales y el desempleo masivo en buena parte de los países (León 2000). Fuentes importantes de estos cambios provienen también de las modificaciones que acompañaron la reforma estructural.

En el período 1998 a 2002 el proceso de modificación de las legislaciones laborales continuó de manera más pausada. Parte importante de los cambios se centró en ajustar la normativa nacional a los convenios internacionales relativos al trabajo infantil (Convenio 182) y a la sindicalización (Convenio 154). En Chile y Guatemala se cambiaron los Códigos del Trabajo y se reforzó la seguridad social en México y República Dominicana.

Como se señaló, Chile es el país donde primero se flexibiliza la normativa laboral en el período de dictadura militar en los ochenta, durante los gobiernos de la concertación se legisló para proteger algunos sectores

desprotegidos. Sin embargo, en la actualidad sólo se admite la huelga dentro de un proceso de negociación colectiva y, específicamente, si los trabajadores no aceptan la oferta del empleador, previa votación de los trabajadores involucrados en la negociación respectiva. No existen huelgas legales por solidaridad o para exigir cumplimiento de contratos de trabajo individuales o colectivos. La Ley reconoce, incluso, la facultad del empleador de contratar reemplazantes de los trabajadores que legalmente ejecutan una huelga.

En consecuencia, el marco regulatorio de los países latinoamericanos que define las políticas laborales, muestra una gran diversidad de normas relativas a la situación laboral de la región en lo referente a la edad mínima de trabajo, formas de contratación y derechos de sindicalización y huelga. De manera que la edad mínima para trabajar respetando la norma legal, fluctúa entre 12 años en El Salvador y Perú y 18 años en Bolivia y Colombia. Asimismo, se observan diferencias importantes en las formas de contratación, cuya duración definida e indemnización por despido varían entre los países de la región. Aun cuando en todos los países se ha legislado sobre el derecho a sindicalización, la escasa información existente muestra niveles muy bajos y decrecientes de sindicalización en los países. La información de seis países muestra que la población sindicalizada oscila entre 6% y 15% de los ocupados (CEPAL 2004). Información proporcionada por OIT (OIT 2002) para los años 1996-2000 muestra una densidad sindical en descenso de 13.1% para un total de 21 países y un promedio ponderado en función de la PEA de los respectivos países de 19%.

Sin embargo, existe cierto consenso en que el proceso de flexibilidad laboral realizado en la mayoría de los países de la región ha obedecido a situaciones de facto más que a regulaciones explícitas. De esta forma, se debe tener presente que la región enfrenta situaciones muy disímiles en términos de sectores minoritarios de trabajadores ampliamente protegidos y sectores mayoritariamente no cubiertos por la legislación laboral, como es la situación de los trabajadores informales. Hay debate sobre los efectos posibles de los procesos de flexibilización de los mercados de trabajo y sus consecuencias sobre la generación de empleo, los costos laborales, las condiciones de trabajo. La discusión sobre costos diferenciales entre países ha olvidado el análisis de los costos diferenciales al interior de

un país y en una misma empresa. Tampoco se han examinado debidamente los impactos diversos que tienen los cambios en los sistemas de seguridad social sobre los diferentes sectores —en especial las mujeres— y que afectan la equidad.

Con relación a los temas de género se puede distinguir entre dos tipos de legislaciones: tradicionales y modernas. Entre las primeras, se encuentra toda la legislación referida a la protección de la mujer en razón de su maternidad, a la protección frente a trabajos nocturnos o peligrosos. En el otro polo, se encuentra toda la legislación referida a la equidad de género en las relaciones laborales, de igualdad de oportunidades, referente al acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, temas que recién en los noventa se han constituido en áreas de preocupación y sobre las cuales se ha legislado en muy pocos países. Actualmente, hay una nueva línea de interés que considera la maternidad como responsabilidad social por lo que se intenta legislar para compatibilizar el trabajo con la vida familiar que propugna políticas orientadas, entre otros temas, a las licencias por paternidad, a la posibilidad de que hombres y mujeres accedan a permisos en caso de nacimiento y enfermedad de los hijos. Sin embargo, en la mayoría de los países coexisten ambos tipos de legislación.

En síntesis, las tendencias han sido desfavorables para los trabajadores: ausencia de contrato, incremento de la temporalidad del empleo, carencia de cobertura de la seguridad social; reducción de las indemnizaciones por despido, aumento de las limitaciones al derecho a huelga, a la afiliación sindical y a la negociación colectiva (CEPAL 2004, Arriagada 2000).

¿Flexibilidad o precarización?

“Precariedad laboral” es un concepto muy amplio que en los años ochenta se utilizó para describir los empleos atípicos, o sea, aquellos que no eran a tiempo completo, con contrato y en relaciones de dependencia con un empleador y, generalmente, no protegidos por la legislación laboral y la seguridad social. Con el paso del tiempo, se fueron identificando sus diversos componentes, entre ellos: *la inestabilidad laboral* caracterizada por la ausencia de contratos de trabajo, el recurso de contratos temporales y empleos temporales sin contrato; *la inseguridad laboral* caracterizada

por la ausencia de cobertura de la seguridad social y otras formas de inseguridad, y *la insuficiencia laboral* caracterizada por el subempleo en términos de tiempo y de salarios.

Bourdieu (2002) describe muy acertadamente las condiciones laborales en que se despliega el modelo de globalización, cuando señala que “la globalización de mercados financieros, unidos al progreso de la tecnología de información, aseguran una movilidad del capital sin precedentes. Da a las personas que invierten buscando rentabilidad de sus inversiones a corto plazo, la posibilidad permanente de comparar con la rentabilidad de corporaciones mayores y, por consiguiente, penalizar los errores relativos de estas firmas. Sujetas a esta amenaza permanente, las corporaciones tendrán que ajustarse más y más rápidamente a las exigencias de los mercados, bajo pena de ‘perder la confianza del mercado’, como se dice, así como el apoyo de sus accionistas. Estos últimos, ansiosos de obtener ganancias a corto plazo, y más y más capaces de imponer su poder a los gerentes, usando directivas financieras para establecer las reglas bajo las cuales deben operar los gerentes y para definir sus políticas con respecto a contratos, empleo y salarios”.

Se han definido varios tipos de flexibilidad (Lagos 1994 y Abreu 1995, Hirata 2001). Se puede entender la flexibilidad en el sistema económico desde tres niveles: *flexibilidad en la forma de producción*, con alteración de la división técnica del trabajo; *flexibilidad en la estructura organizacional de las empresas*, con redes de subcontratación y sociedades entre firmas y; *flexibilidad en el mercado de trabajo*, con crecientes desregulaciones en los contratos, costumbres y prácticas que organizan el mercado de trabajo, facilitando la contratación y el despido de los trabajadores.

La flexibilidad en el mercado de trabajo puede tener, a su vez, tres formas: flexibilidad de los costos laborales, numérica y flexibilidad funcional. La flexibilidad de los costos laborales envuelve dos elementos: los costos salariales, es decir, la remuneración bruta pagada a los trabajadores y los costos no salariales o indirectos que son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador, como beneficios complementarios, impuestos sobre nóminas, seguro de indemnización de los trabajadores etc.

La flexibilidad numérica comprende dos aspectos: ajuste de la fuerza de trabajo y ajuste de las horas laborales. El primero se conoce como “fle-

xibilidad numérica externa” y representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores (aumentándola o disminuyéndola) para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. La “flexibilidad numérica interna”, trata de la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales sin variar la cantidad de empleados.

La flexibilidad funcional se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Esa forma de flexibilidad se relaciona con la movilidad de los trabajadores dentro de la empresa; entraña la capacidad empresarial de reorganizar los puestos de trabajo. A su vez, ello requiere tener acceso a una fuerza de trabajo capaz de realizar las diferentes tareas del proceso productivo; requiere que los operarios puedan adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad: aptitudes múltiples, rotación en el empleo, unidades de trabajo, cambios en la división funcional del trabajo, readiestramiento y perfeccionamiento constante.

Sin embargo, esta flexibilidad laboral se transforma en precariedad laboral cuando –en las palabras de Bourdieu (2002)–, “... este orden económico colocado bajo el signo de la libertad es la violencia estructural de la desocupación, la inseguridad en el trabajo y la amenaza permanente de despido que ello implica”.

El debate europeo que ha marcado la pauta con relación a los temas de flexibilidad distingue tres etapas: la reflexión en los años ochenta se centra especialmente en la flexibilidad productiva, destacando sus aspectos más positivos en el ámbito de la empresa; en la década de los noventa el debate se orienta en torno a la flexibilidad del mercado de trabajo, poniendo énfasis en los nuevos trabajos que se generan y destacando los aspectos negativos de la flexibilidad. Finalmente, en la actual etapa la discusión se ha centrado en la problemática del tiempo de trabajo (Hirata 2001).

Desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral

La aplicación del modelo de ajuste junto con los procesos de globalización en marcha, tuvo consecuencias específicas sobre hombres y mujeres desde perspectivas tanto de inclusión como de exclusión en el mercado laboral. En este texto distinguimos entre desigualdades, exclusiones y discriminaciones de género en el mercado laboral que se refieren a procesos distintos; si bien en su conjunto, se podrían considerar como formas constantes de inequidad de género en el mercado laboral.

La explicación a estas exclusiones, desigualdades y discriminaciones de género se encuentra en cuatro factores decisivos (CEPAL 2004):

- La división sexual del trabajo que asigna casi exclusivamente las tareas domésticas de carácter reproductivo y de “cuidado” a las mujeres, lo que además de otorgarles una sobrecarga de trabajo, contribuye a la ausencia de tiempo disponible. Influye además, constriñendo sus opciones de ingreso al mercado laboral, a puestos de trabajo más diversificados y a obtener niveles de ingresos iguales a lo de los hombres, por ocupaciones igual tipo.
- La distribución desigual del acceso, uso y control sobre los recursos productivos (trabajo, tierra, capital, información, nuevas tecnologías, recursos naturales, vivienda), lo cual afecta directamente a las limitaciones que tienen las mujeres para generar ingresos, emprender iniciativas empresariales, y obtener beneficios acordes a los aportes que realizan, así como para acelerar los procesos de movilidad ascendente.
- La distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, y los obstáculos que éstas tienen para participar activamente de los procesos de adopción de decisiones tanto en el nivel de los hogares, como de la comunidad local y de la sociedad en su conjunto.
- La distancia entre los aspectos de *jure* y de *facto* que impiden a las mujeres el ejercicio de sus derechos y de su ciudadanía y obstaculizan el desarrollo de su autonomía.

Es preciso indicar que existen nuevas formas de desigualdad, exclusión y discriminación en el mercado laboral que se relacionan con las recientes modalidades de organización y gestión en las empresas y con las nuevas formas de precarización que, bajo el alero de la flexibilidad, se han instalado en la región latinoamericana. Sin embargo, a la vulnerabilidad laboral se agrega la vulnerabilidad metodológica que impide dar cuenta, con los métodos tradicionales de medición del empleo de esas nuevas realidades (Gálvez 2002, Pok 2001). Un esfuerzo importante consiste en refinar las formas de captar tres elementos centrales del trabajo: los límites que definen el trabajo del no trabajo; las relaciones sociales de producción que aluden a aspectos de dependencia e independencia y de subordinación y autonomía de los trabajos y finalmente, caracterizar los elementos de los nuevos trabajos con relación a los típicos (Gálvez 2001, Palomino y Díaz 1999).

Las exclusiones

En este texto, la exclusión del mercado de trabajo se refiere a las barreras visibles e invisibles que encuentran las mujeres cuando desean participar en él. Entre ellas, y desde el lado de la oferta de mano de obra, se pueden indicar las dificultades para compatibilizar el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos con el trabajo remunerado, que involucra varios aspectos como costos de oportunidad, diferencias de horarios entre sistemas educativos y laborales, entre otros. Desde el lado de la demanda se pueden indicar los prejuicios de contratación por parte de empleadores que sólo contratan mano de obra masculina, exigen *test* de embarazo antes de la contratación, en suma, discriminan a las mujeres limitando su participación en el trabajo remunerado y de calidad.

En lo que se refiere a las exclusiones, uno de los indicadores más notorios es la dificultad que enfrentan las mujeres para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres: hombres y mujeres no tienen la misma tasa de participación, ni la misma tasa de desempleo. Pese a que las mujeres han aumentado su participación, para el conjunto de países de la región latinoamericana ésta alcanza a algo más de la mitad de la tasa de participación masculina. Adicionalmente, cuando las

Cuadro 3

América Latina (18 países): total de trabajadores remunerados y domésticos no remunerados por sexo, zonas urbanas alrededor de 2002
(en miles de personas y porcentajes)

Trabajadores Urbanos								
País	Año	Trabajadores			Remunerados		Domésticos no remunerados a/	
		Ambos sexos	% Mujer	% Homb.	% Mujer	% Homb.	% Mujer	% Homb.
Argentina ^{b/}	2002	11195.4	55	45	32	44	23	0
Bolivia ^{c/}	2002	2473.6	54	46	38	46	16	0
Brasil ^{d/}	2001	60135.4	42	58	42	58	0	0
Chile	2000	6165.6	53	47	30	47	23	0
Colombia	2002	14699.8	57	43	35	43	22	1
Costa Rica	2002	1256.2	53	47	31	47	22	0
Ecuador	2002	4204.2	50	50	31	50	19	1
El Salvador	2001	1893.2	58	42	37	42	21	0
Guatemala	2002	2294.4	54	46	34	45	20	2
Honduras	2002	1503.6	56	44	32	42	25	2
México	2002	35888.4	55	45	28	45	26	0
Nicaragua	2001	1371.3	53	47	35	47	19	0
Panamá	2002	899.6	52	48	32	48	20	0
Paraguay	2002	1542.7	54	46	37	46	17	0
Perú	2002	7323.1	44	56	44	56	0	0
Rep. Dominicana	2002	2705.5	50	50	32	50	18	0
Uruguay	2002	1230.6	51	49	36	49	15	1
Venezuela	2002 ^{d/}	12437.1	51	49	30	48	21	0
Total Países ^{f/}	2002	89323.9	48667.4	40656.5	27952.5	40302.8	20714.9	353.7
%		100	54	46	31	45	23	0

Fuente: CEPAL - Unidad Mujer y Desarrollo. Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Notas: a/ Se refiere a las labores realizadas en el hogar que no son objeto de pago monetario.

b/ Período 2002 Gran Buenos Aires + 30 aglomerados

c/ Período 2002 9 Departamentos.

d/ Período 2002 10 Áreas Metropolitanas más resto urbano.

e/ Total nacional.

f/ Total en la región. Corresponde a la suma de los trabajadores para el año respectivo. Excluye Brasil y Perú por que no distinguen la categoría de trabajo doméstico.

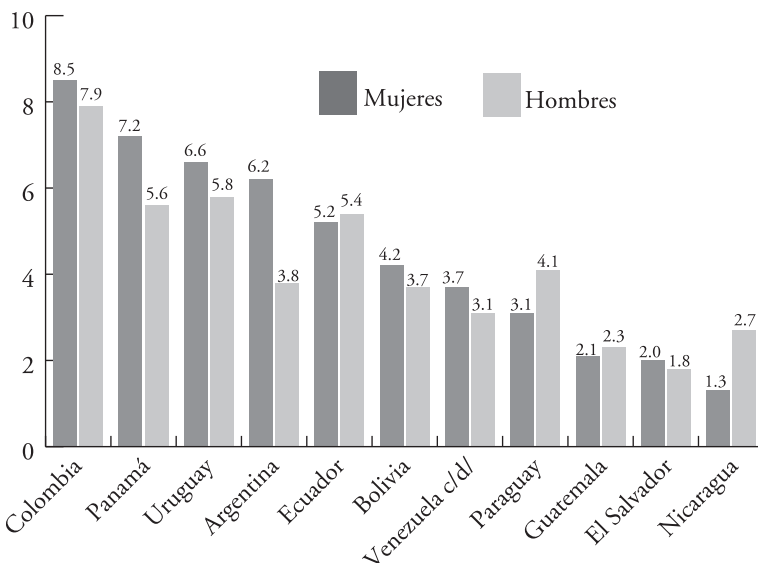
mujeres desean entrar al mercado laboral hay una mayor exclusión que se refleja en que las tasas de desempleo femeninas son mucho mayores que las masculinas y hay más mujeres entre quienes buscan trabajo por primera vez (véanse nuevamente Gráfico 1 y Cuadro 2).

La información disponible para América Latina muestra que el trabajo doméstico no remunerado, imprescindible para la supervivencia de los hogares, se encuentra casi totalmente en manos de las mujeres (véase Cuadro 3). Esta limitada participación laboral está determinada, en gran parte, por el mandato cultural que asigna a las mujeres el trabajo doméstico en exclusividad. El cuadro compara la tasa de trabajadores remunerados y domésticos no remunerados por sexo, haciendo un cálculo del total de trabajadores. Sin embargo, es preciso considerar que este cálculo subestima la tasa de domesticidad y de las mujeres que efectúan trabajo doméstico en la medida que las mujeres que trabajan remuneradamente también ejecutan trabajo doméstico en sus hogares.

Una vez que las mujeres logran organizar el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, enfrentan dificultades mayores para encontrar trabajo. Estas barreras al ingreso femenino en el mercado de trabajo se pueden notar en que las mujeres demoren más tiempo que los hombres en encontrar un nuevo trabajo cuando lo han perdido. El Gráfico 4 y Cuadro 4 muestran que en 9 de 12 países el tiempo de búsqueda de trabajo de las mujeres es mayor que el de los hombres.

Gráfico 4

América Latina (12 países): tiempo de búsqueda de trabajo entre quienes han perdido el empleo 1999 (en meses)



Fuente: CEPAL, Unidad de la Mujer, sobre la base de tabulados especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las desigualdades

Una vez que las mujeres logran ingresar al mercado de trabajo hay desigualdades en las formas de inserción por tipo de ocupación y por rama de actividad. La distribución de hombres y mujeres en el mercado de trabajo no es al azar, sino que obedece a patrones muy claros que establecen las ocupaciones de hombres y de mujeres y en niveles jerárquicos también diferenciados, aspectos definidos como de segmentación ocupacional horizontal y vertical respectivamente.

En efecto, en el sector urbano existe un predominio femenino en categorías de familiares no remunerados y en el servicio doméstico, en tanto

Cuadro 4

América Latina (11 países): tiempo de búsqueda de trabajo^{a/}
entre quienes han perdido el empleo (*en meses*)

País	Año	Tasa general de desempleo	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	1990	5.9	4.4	4.3	4.5
	1999	14.7	4.9	3.8	6.2
Bolivia	1994	3.2	3.2	3.2	3.1
	1999	7.1	3.9	3.7	4.2
Colombia	1994	8.0	5.9	5.6	6.1
	1999	19.2	8.2	7.9	8.5
Ecuador	1994	7.1	4.6	4.1	5.1
	1999	14.2	5.3	5.4	5.2
El Salvador	1999	6.9	1.9	1.8	2.0
Guatemala	1989	3.5	3.3	3.4	3.0
	1998	2.8	2.2	2.3	2.1
Nicaragua	1993	14.1	4.7	5.1	3.9
	1998	13.8	2.1	2.7	1.3
Panamá	1991	18.6	7.7	6.9	8.6
	1999	13.1	6.3	5.6	7.2
Paraguay	1999	9.1	3.7	4.1	3.1
Uruguay	1992	8.4	5.5	4.9	6.0
	1999	11.2	6.2	5.8	6.6
Venezuela ^{c/ d/}	1994	8.4	3.0	2.9	3.2
	1999	14.5	3.3	3.1	3.7

Fuente: CEPAL Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los distintos países.

Notas: a/ Excluye aquellos cesantes que han buscado empleo por un período superior a dos años.
b/ Corresponde al gran Buenos Aires.
c/ La medición registra el tiempo que el informante lleva sin trabajo, no el tiempo que lleva buscando trabajo.
d/ Corresponde al total nacional.

hay una mayor proporción de hombres en la categoría ocupacional de empleadores (véase Cuadro 5). Asimismo, en 15 de los 18 países latinoamericanos hay una proporción mayor de hombres asalariados que de mujeres, lo que estaría mostrando el menor acceso de las mujeres a trabajos de calidad (salvo en Argentina, Uruguay y República Dominicana).

Cuadro 5										
América Latina (18 países) Categoría ocupacional por sexo 2003										
País	Empleadores		Asalariados		Cuenta propia		Trabajador no remunerado		Servicio Doméstico	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Argentina	5.2	2.3	66.8	79.3	27.3	17.0	0.7	1.4	a/	a/
Bolivia	6.3	2.3	55.9	31.6	32.1	46.5	5.5	11.5	0.2	8.0
Brasil	6.0	2.8	65.4	53.4	25.9	19.5	1.9	4.4	0.8	19.9
Chile	5.5	2.5	74.0	62.4	19.8	16.9	0.6	2.1	0.1	16.0
Colombia	7.0	2.9	50.5	44.7	40.0	34.1	1.8	5.5	0.4	12.5
Costa Rica	10.4	4.8	70.2	63.0	18.3	19.6	0.9	2.9	0.3	9.8
Ecuador	8.5	4.5	60.3	44.8	28.2	32.1	2.3	8.0	0.6	10.5
El Salvador	6.6	3.5	70.3	46.2	18.2	34.2	4.1	7.6	0.5	8.4
Guatemala	10.0	3.5	63.6	43.9	19.7	32.5	6.5	11.6	0.1	8.6
Honduras	5.5	3.0	60.5	49.2	29.3	32.2	4.3	6.9	0.4	8.7
México	5.8	2.0	74.5	69.9	16.8	18.9	2.8	9.3	a/	a/
Nicaragua	6.6	2.6	65.7	52.2	21.9	35.7	5.7	9.5	a/	a/
Panamá	4.6	1.8	69.2	65.9	24.8	15.6	0.4	1.4	1.0	15.2
Paraguay	10.6	4.3	59.5	38.1	25.1	31.2	3.2	5.3	1.5	21.0
Perú	6.8	2.4	57.6	35.9	30.5	40.1	4.1	9.8	0.4	11.2
Rep. Dominicana	4.8	2.5	54.6	61.1	39.2	25.0	0.6	1.5	0.8	10.0
Uruguay	5.0	2.1	65.5	76.0	28.7	19.5	0.8	2.4	a/	a/
Venezuela a/	7.4	2.5	55.1	55.4	35.6	38.4	1.9	3.8	a/	a/

Fuente: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

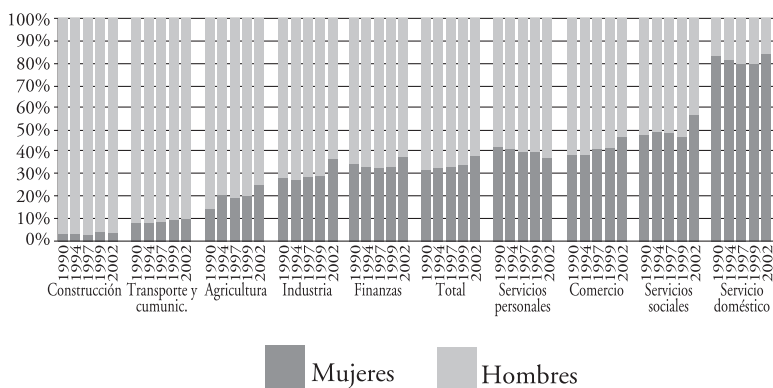
Notas: a/ Corresponde a total nacional.

De la misma forma, tradicionalmente existe una concentración de mujeres en el sector servicios, en tanto se aprecia una mayoría de hombres en el sector de la construcción, en la agricultura y en transporte y comunicaciones. Producto de los procesos de globalización el sector servicios ha crecido proporcionalmente más que los sectores de agricultura y manufacturas, y de ello se han beneficiado, en parte, las mujeres. Así, la evolución de la participación por sexo entre 1990 y 2002 no ha variado fundamentalmente, manteniéndose la proporción en un período de doce años, que muestra la resistencia cultural frente a la participación femenina en áreas de dominio masculino, aun cuando se aprecian leves avances en la

participación de las mujeres en la agricultura, en el sector financiero y en la industria. En las ramas de actividad típicamente femeninas ha continuado el aumento en la participación en el sector de servicios sociales, doméstico y en el comercio, observándose un leve descenso en la participación de mujeres en los servicios personales (véanse Gráfico 5 y Cuadro 6).

Gráfico 5

América Latina (18 países) composición por sexo y rama de actividad de los ocupados (en porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de estimaciones de la División de Población - Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y de tabulaciones de las encuestas de los respectivos países

Cuadro 6

América Latina (18 países): Evolución de la proporción de empleo femenino por rama de actividad 1990-2002 (en porcentajes)

Rama de actividad	1990	1994	1997	1999	2002
Total	34.4	35.0	35.6	35.9	40.1
Agricultura	10.2	22.5	19.1	19.2	23.9
Industria	26.6	26.4	27.2	28.2	34.4
Construcción	3.1	3.0	2.8	3.3	3.1
Transporte y Comunicaciones	8.5	7.9	8.7	9.0	11.0
Comercio	37.0	38.1	40.3	40.8	45.6
Finanzas	34.8	33.6	32.8	33.0	38.2
Servicios sociales	47.2	48.6	48.5	47.2	57.3
Servicios personales	39.7	39.1	38.6	38.4	37.5
Servicio doméstico	83.4	81.8	79.7	79.6	83.3
Ignoto	23.3	27.4	28.4	27.9	26.1

Fuente: CEPAL, sobre la base de estimaciones de la División de Población (CELADE) y de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de respectivos países.

Nota: a) Ocupados de 15 años y más de edad

Año 2002 participan 18 países

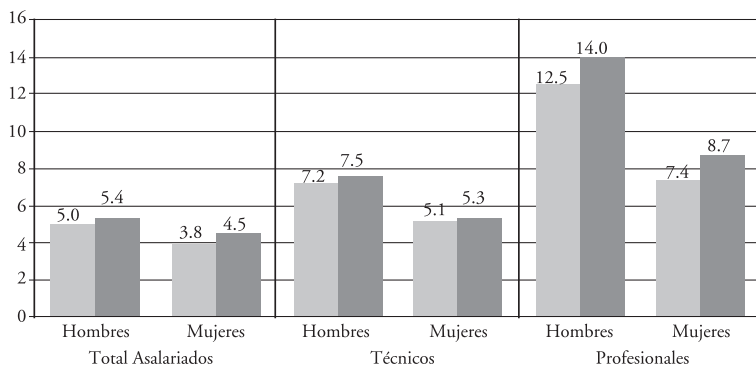
Años anteriores participan 17 países.

Las discriminaciones de género

Las discriminaciones de género se refieren principalmente a los ingresos diferenciales entre hombres y mujeres en condiciones similares de ocupación y educación. Esta discriminación tiene su fuente anterior en la señalada previamente como desigualdad o segmentación de ocupaciones por género, según la cual hay ocupaciones que deben realizarse por hombres y otras por mujeres. En 2002, para el conjunto de la región, las mujeres percibían entre 58% (Guatemala) y 77% (Colombia) de lo que percibían los hombres. Durante los últimos cinco años (para los cuales se cuenta con información entre 1999 y 2002) la brecha de género en los ingresos ha tendido a disminuir en 10 países. En otros 7 países, la brecha aumentó y en un país no se produjeron cambios durante el último lustro. La brecha persiste y es más amplia en el caso de las mujeres con más de 13 años de instrucción (véase Gráfico 6 y Cuadro 7). De esta forma, si bien una

Gráfico 6

América Latina (14 países): salarios medios urbanos en múltiplos de las líneas de pobreza según sexo. 1994 y 2002



a/Promedio simple 14 países: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Uruguay, Venezuela

■ 1994

■ 2002

mayor educación para las mujeres se traduce en una mayor participación laboral y creciente autonomía, para las mujeres más educadas resulta irónico el llamado a una mayor educación y capacitación para mejorar su inserción laboral cuando a mayor educación reciben menos ingresos que sus pares hombres.

Se pueden mencionar asimismo, otros aspectos de las condiciones laborales de las mujeres no recogidos en la información estadística y que aluden a temas de exclusión, desigualdad y discriminación de género. Entre ellos, la menor protección de la seguridad social ha sido documentada para las mujeres (CEPAL 2004), los mayores pagos por servicios de cobertura de salud en especial entre las mujeres en edad reproductiva, ausencia de contratos, trabajos domiciliarios a destajo, trabajo familiar sin remuneración que junto con el acoso sexual y hostigamiento en el lugar de trabajo, configuran un escenario muy adverso a la igualdad de oportunidades por género en el mercado laboral.

En síntesis, en este texto se ha querido mostrar que el contexto de creciente globalización de las economías latinoamericanas, ha generado poco empleo de calidad y un aumento de puestos de trabajo precarios, acom-

Cuadro 7 América Latina (18 países): disparidad de los ingresos laborales por sexo y años de instrucción <i>(en porcentajes)</i>							
País	Año	Disparidad de los ingresos laborales por años de instrucción a/					
		Total	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
Argentina b/ (G. Buenos Aires)	1999	65	64	82	58	63	51
	2002	59	62	81	55	61	46
Bolivia	1999	63	63	64	66	71	66
	2002	61	61	67	75	66	60
Brasil	1999	64	58	51	55	55	56
	2001	66	58	54	55	56	54
Chile	1998	66	71	63	65	71	54
	2000	61	75	71	68	68	48
Colombia c/	1999	75	66	71	75	73	70
	2002	77	61	68	70	72	73
Costa Rica	1999	70	49	62	57	65	68
	2002	75	62	56	60	72	72
Ecuador	1999	67	63	62	62	71	60
	2002	67	73	69	66	70	57
El Salvador	1999	75	73	75	78	80	71
	2001	73	80	69	69	82	69
Guatemala	1998	55	61	52	59	56	53
	2002	58	57	61	65	62	58
Honduras	1999	65	60	62	59	66	66
	2002	76	66	69	67	77	65
México d/	2000	58	67	59	55	72	49
	2002	63	57	59	61	64	62
Nicaragua	1998	65	68	80	67	52	53
	2001	69	85	76	60	80	52
Panamá	1999	83	57	60	66	75	71
	2002	76	65	48	55	80	67
Paraguay (Asunción)	1999	71	62	76	62	74	63
	2001	70	59	63	78	74	69
Perú	1999	63	65	65	...	67	62
	2001	67	80	82	72	71	63

continúa

País	Año	Disparidad de los ingresos laborales por años de instrucción a/					
		Total	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
Rep. Dominicana	2000	69	56	53	65	61	60
	2002	68	53	54	60	66	62
Uruguay	1999	67	61	58	61	62	56
	2002	72	76	65	62	66	60
Venezuela e/	1999	74	71	65	66	63	66
	2002	76	67	67	65	70	69

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.
a/ Se refiere a las diferencias de ingreso en el total de la población ocupada.
b/ Los niveles de instrucción de Argentina son 0 a 6 años; 7 a 9 años; 10 años y más.
c/ A partir de 1993, la cobertura geográfica de la encuesta se amplió hasta abarcar prácticamente la totalidad de la población urbana del país. Hasta 1992, la encuesta comprendía alrededor de la mitad de dicha población, sólo con la excepción de 1991, año en el que se realizó una encuesta de carácter nacional.
d/ Los niveles de instrucción de México son 0 a 5 años; 6 a 9 años; 10 a 12 años y 13 años y más.
e/ A partir de 1997 el diseño muestral de la encuesta no permite el desglose urbano-rural. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

pañado por procesos de desprotección laboral. En relación con lo ocurrido con el empleo por género, es posible afirmar que persisten formas tradicionales y nuevas de exclusión como las dificultades para ingresar al mercado laboral que tienen que ver con la asignación del trabajo doméstico como tarea exclusiva de las mujeres, formas de desigualdad expresadas en los tipos de trabajo a los que acceden hombres y mujeres y discriminación por género que alude a la diferente remuneración que perciben hombres y mujeres en el mercado laboral.

Bibliografía

- Abreu, Alice (1995). “América Latina, globalización, género y trabajo”. En: *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*. Santiago de Chile, ISIS-CEM.
- Arriagada, Irma (2000). “Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas? *Revista de Ciencias Sociales*, N°18. Uruguay, Departamento de Sociología de la Universidad de la República, FCE.
- Bourdieu, Pierre (2002). “La utopía de una explotación interminable. La esencia del neoliberalismo”. Documento tomado del Internet.
- Comisión Económica para América Latina (2004). *Panorama Social de América Latina, edición 2002-2003* LC/G.2209-P Santiago de Chile.
- (2003). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 2003*, LC/G.2223-P/E, Santiago de Chile.
- (2002). *Globalización y desarrollo* LC/G.2157/SES.29/3, Santiago de Chile.
- (2000). *Equidad, desarrollo y ciudadanía*, Documento presentado al Vigesimosexto período de sesiones, México, 3 - 7 de abril de 2000.
- (1997a). *La brecha de la equidad. América Latina, El Caribe y la Cumbre Social*, LC/G.1 954/Rev.1-P, Santiago de Chile.
- (CEPAL 1997b). *Panorama Social de América Latina* Edición 1996 LC/G.1946-P, Santiago Chile.
- Gálvez, Thelma (2002). “Conceptualización de nuevas formas de trabajo”. En: Eugenia Hola, ed., *Cambios en el trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago de Chile, CEM.
- Hirata, Helena (2001). “Flexibilidad, trabajo y género”. En: Ximena Díaz y Eugenia Hola, eds. *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un proceso*. Santiago de Chile, CEM.
- Lagos, Ricardo A. (1994). “Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?” *Revista de la CEPAL*, N°54, diciembre.
- León, Francisco (2000). “Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990”. *Serie Mujer y Desarrollo*, N°28. Santiago de Chile, CEPAL.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2004). *Tendencias mundiales del empleo*. Ginebra.

- (2003). *Panorama Laboral 2003 América Latina y el Caribe*, Lima, Perú.
- (2002). *Panorama Laboral 2003 América Latina y el Caribe*, Lima, Perú.
- (2000). *La reforma Laboral de América Latina. Un análisis comparado*, 123, Santiago de Chile.
- Palomino, Héctor y Viridiana Díaz (1999). “Sobre las fronteras jurídicas y sociales del trabajo asalariado en Argentina”. Ponencia presentada en ALAS.
- Pok, Cynthia (2001). “Vulnerabilidad laboral y vulnerabilidad metodológica. Desafíos del nuevo escenario” En: Ximena Díaz y Eugenia Holo, eds. *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un proceso*. Santiago de Chile, CEM.
- Saavedra, Jaime (2003). “Labor Markets during the 1990s”. En: Pedro Pablo Kuczynski y John Williamson, eds. *After The Washington Consensus*, Washington D.C., Institute for International Economics.
- Universidad Academia de Humanismo Cristiano (2004). “Encuesta Nacional de Opinión. Las chilenas y los chilenos frente a la modernización: seguridad ciudadana, relaciones de género y relaciones étnicas”. Primeros resultados, enero 2004.
- Weller, Jürgen (2000). *Reformas económicas crecimiento y empleo: los mercados de trabajo en América Latina durante los años noventa*. Santiago de Chile, CEPAL y F.C.E.