

# Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada\*

Sebastián Fernández-Franco\*\*

Juan M. Graña\*\*\*

Facundo Lastra\*\*\*\*

Guido Weksler\*\*\*\*\*

Universidad de Buenos Aires, Argentina

<https://doi.org/10.15446/ede.v32n61.100343>

## Resumen

Los aportes latinoamericanos a las teorías del mercado laboral destacan que la región se caracteriza por la existencia de una importante heterogeneidad productiva, que se expresa en la convivencia de puestos de trabajo de variado ingreso y calidad. En este marco, el presente artículo tiene dos objetivos. Primero, analizar la situación actual de los mercados de trabajo de América Latina de manera comparada. Para ello se estudia la calidad del empleo e ingresos de asalariados y no asalariados en 13 países latinoamericanos, trabajando con nueve perfiles ocupacionales construidos según la calificación del puesto de trabajo y el tamaño del establecimiento. En segundo lugar, y considerando que esos argumentos teóricos requieren de una comparación con

---

\* **Artículo recibido:** 4 de enero de 2022 / **Aceptado:** 16 de marzo de 2022 / **Modificado:** 26 de abril de 2022. El artículo es producto de una investigación original. Se realizó con el financiamiento del Proyecto UBACyT 20020190200019BA y PICT-Agencia 2018-02562.

\*\* Licenciado en Economía por la Universidad de Buenos Aires (Buenos Aires, Argentina). Investigador en Formación en la Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Económicas, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Correo electrónico: [sebastian.fernandezfranco7@gmail.com](mailto:sebastian.fernandezfranco7@gmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-2175-7489>

\*\*\* Doctor en Economía por la Universidad de Buenos Aires (Buenos Aires, Argentina). Investigador Adjunto CONICET en la Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Económicas, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Correo electrónico: [juan.m.grana@gmail.com](mailto:juan.m.grana@gmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-2513-5740>

\*\*\*\* Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (Buenos Aires, Argentina). Becario Posdoctoral CONICET en la Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Económicas, Instituto de Estudios de América Latina e integrante del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Correo electrónico: [facundol@hotmail.com](mailto:facundol@hotmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-4724-8500>

\*\*\*\*\* Licenciado en Economía por la Universidad de Buenos Aires (Buenos Aires, Argentina). Becario Doctoral CONICET en la Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Económicas, Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo. Correo electrónico: [guidowe45@gmail.com](mailto:guidowe45@gmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-7486-9986>

### Cómo citar/ How to cite this item:

Fernández-Franco, S., Graña, J.M., Lastra, F., & Weksler, G. (2022). Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada. *Ensayos de Economía*, 32(61), 124-151. <https://doi.org/10.15446/ede.v32n61.100343>

países que no compartan los mismos rasgos estructurales, evaluar el poder adquisitivo de los salarios de los nueve perfiles en relación con Estados Unidos, en tanto país desarrollado. Los resultados confirman que los aportes de la literatura siguen vigentes en la actualidad, y que los niveles salariales se encuentran marcadamente por debajo de los de Estados Unidos, inclusive para los perfiles de buena calidad. Se concluye que el rezago productivo que caracteriza a la región se traduce en un deterioro general de las condiciones laborales, que se expresa con mayor fuerza en los pequeños establecimientos.

**Palabras clave:** América Latina; calidad del empleo; mercado de trabajo; salario real; Estados Unidos; precariedad.

**JEL:** J21; J24; J31; J81.

## Employment Quality and Labour Market Structure in Latin America from a Comparative Perspective

### Abstract

Latin American contributions to labour market theories highlight the fact that the region is characterized by the existence of significant productive heterogeneity, which is expressed in the coexistence of jobs of varying income and quality. Within this framework, this article has two objectives. First, to analyse the current situation of Latin American labour markets in a comparative manner. To this end, we study the quality of employment and income of salaried and non-salaried workers in 13 Latin American countries, working with nine occupational profiles constructed according to the qualification of the job and the size of the establishment. Secondly, and considering that these theoretical arguments require a comparison with countries that do not share the same structural features, evaluate the purchasing power of the wages of the nine profiles in relation to the United States, as a developed country. Results confirm that the contributions of the literature are still valid today, and that wage levels are markedly below those of the United States even for good quality profiles. It is concluded that the productive backwardness that characterizes the region translates into a general deterioration of labour conditions, which is expressed more strongly in small establishments.

**Keywords:** Latin-America; job quality; labour-market; real wage; United States; precarity.

**JEL:** J21; J24; J31; J81.

## Introducción

El pensamiento latinoamericano es relevante en perspectivas que estudiaron las especificidades de los procesos de acumulación de capital de la región. Con anclaje en estos aportes, se han desarrollado teorías para explicar el funcionamiento de los mercados de trabajo de América Latina, caracterizados por magros niveles de ingreso y baja calidad promedio del empleo. Estas visiones señalan que la estructura del empleo presenta una marcada heterogeneidad interna y una gran participación del empleo de baja calificación realizado en unidades productivas pequeñas (Pinto, 1970; Prebisch, 1971, 1986). Entre estas contribuciones se destacan centralmente las nociones de sector informal urbano (PREALC, 1978; Tokman, 1977) y de marginalidad (Germani, 1972; Nun, 2001). Recientemente, la mayor disponibilidad de datos de encuestas de hogares ha permitido la realización de estudios detallados sobre la extensión y características de la precariedad laboral en América Latina siguiendo estas nociones (Gasparini & Tornarolli, 2009; Jiménez-Restrepo, 2012; Weller, 2012, 2015). A su vez, los estudios sobre distintas formas de empleo de mala calidad se encuentran también en crecimiento en el plano internacional (Ghai, 2003, OIT, 2016, 2018).

En este marco, y sobre la base de dichos aportes, el presente artículo tiene como primer objetivo analizar de manera comparada al interior de la región los niveles de ingreso y calidad del empleo de los puestos de trabajo. Allí, mostraremos la vigencia de los aportes de las mencionadas teorías y las diferencias intrarregionales. A su vez, a partir de algunas críticas a esa literatura, consideramos que es necesario comparar a los países de la región con países desarrollados que no enfrenten los mismos problemas estructurales, de modo que puedan mostrarse algunas falencias de las teorías de la informalidad y la marginalidad para analizar la calidad del empleo en la región.

En el plano empírico, este artículo se enfoca en el estudio del acceso a la seguridad social y los ingresos promedio de nueve perfiles ocupacionales definidos según tamaño del establecimiento y la calificación de los puestos laborales, siendo las dos variables que mejor aproximan la estructura de los mercados de trabajo nacionales a la luz de las teorías arriba señaladas. Para comparar la situación regional, analizamos trece países latinoamericanos —Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú y Uruguay— que a su vez evaluamos respecto de Estados Unidos, representante de los países desarrollados. El artículo se concentra en los años 2018 y 2019, según la disponibilidad de las fuentes de información, dado que buscamos estudiar las características estructurales de la diferenciación en la calidad del empleo actual, sin tener en cuenta el impacto que la pandemia tuvo en el mundo del trabajo.

El artículo está organizado de la siguiente manera. En la siguiente sección se desarrolla el marco teórico, donde se reseña las principales ideas de los enfoques latinoamericanos sobre el origen de los bajos ingresos y la mala calidad promedio del empleo. Allí también evaluamos algunas de las limitaciones de estos enfoques para abordar la comparación internacional de la calidad del empleo. Posteriormente, en la tercera sección se presenta la metodología del estudio y en la cuarta, los resultados empíricos. La quinta parte del artículo está dedicada a analizar la distancia que los mercados de trabajo latinoamericanos presentan con respecto a la economía estadounidense en cuanto a ingresos. Por último, se presentan las conclusiones.

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

### *Los aportes de la literatura latinoamericana*

Gran parte de las investigaciones sobre el mercado de trabajo en América Latina estuvieron influenciadas por las ideas estructuralistas de Raúl Prebisch. En varios de sus escritos, este autor planteó que la falta de capitalización de los países latinoamericanos conlleva una ‘insuficiencia dinámica’ de sus economías, que no pueden absorber toda la mano de obra disponible. Ello genera que una porción de la población se vea forzada a subsistir empleándose en actividades de baja productividad y bajos ingresos (Prebisch, 1971). Este fenómeno da lugar a la llamada ‘heterogeneidad estructural’, típica de los países latinoamericanos, en donde solo un pequeño número de empresas de gran escala —generalmente vinculadas a la exportación— sigue la

trayectoria del avance tecnológico moderno, que contrasta con el atraso productivo del resto del entramado productivo. Esquemáticamente, esta característica ha sido presentada, en los estudios del desarrollo, como una dualidad entre un sector moderno y otro de subsistencia que posee un peso significativo en el empleo (Lewis, 1954).

Estas conceptualizaciones fueron reelaboradas para dar cuenta de la diferenciación entre porciones de la fuerza de trabajo urbana, dando lugar a la teoría del sector informal urbano<sup>1</sup>. Los primeros aportes en este sentido destacaron que la heterogeneidad de la estructura productiva tiene un correlato en las diferencias de calidad del empleo, dando lugar a dos segmentos laborales (Pinto, 1970; Rodríguez, 1998). Por una parte, el sector informal está relacionado con el sector tradicional de la economía donde operan empresas de reducida escala, capitalización y tecnología. Este sector incluye a las personas ocupadas en el servicio doméstico, el empleo por cuenta propia de baja calificación, y los patrones, empleados y trabajadores familiares ocupados en pequeñas unidades productivas. Por otra parte, el sector formal está vinculado con el sector moderno de la economía, donde existe protección social, la relación asalariada es la más difundida y los establecimientos operan a mayor escala, tecnología y capitalización (PREALC, 1978). En pocas palabras, el sector informal de la economía está caracterizado por generar puestos de trabajo de baja calificación, que se llevan a cabo en unidades productivas relativamente pequeñas y con peores condiciones laborales, ya que necesita compensar sus problemas productivos, relacionados a la falta de capitalización y tecnología.

Germani (1972) y Nun (2001) han contribuido con la literatura latinoamericana desde los estudios sobre la marginalidad, aunque desde distintos marcos teóricos. Particularmente el primer autor, desde un enfoque sociológico, afirmó que en la región latinoamericana se verifica un crecimiento “económicamente injustificado” del empleo en la prestación de servicios simples o en empleos que requieren bajas calificaciones, lo que lleva a una “hiperterciarización” de la economía. Si bien en su obra se le dedica mayor importancia a los aspectos culturales y sociales de la marginalidad, queda en evidencia que una arista importante de la marginalidad económica es su falta de inserción en actividades productivas modernas, que obliga a las personas a recurrir al autoempleo de subsistencia en ocupaciones de muy baja productividad. De acuerdo con Nun (2001), el mercado laboral latinoamericano es dependiente de las decisiones de inversión de las empresas transnacionales, generando una *masa marginal*.

La teoría del sector informal urbano, que tomó fuerza regional desde la década de 1970, fue revisitada más recientemente por los autores latinoamericanos luego de los procesos de reestructuración productiva de la última década del siglo XX, emergiendo lo que se dio a conocer como la “nueva informalidad” (Zuazua & Massi, 2020). La base de esta propuesta es la existencia de una porción de la mano de obra que trabaja en actividades informales desde empresas muy pequeñas que se vinculan con el sector formal mediante procesos de

---

1 Esta teoría, además de retomar las ideas estructuralistas, utilizó el concepto “sector informal” acuñado por Hart (1973) a partir de mercados de trabajo urbanos en África.

subcontratación y tercerización. De esta manera, algunos autores han dividido al sector informal también en atrasado y moderno, siendo el primero el que tiene los peores salarios y tecnología obsoleta. Desde otro marco teórico, también se advierte que el sector informal no es homogéneo y se conforma de distintas capas (Maloney, 2004). La diferencia está en que en la capa “alta”, los trabajadores ingresarían voluntariamente y no como refugio (Günther & Launov, 2012). Sintéticamente, Fields (2009) sostiene que existen tres hipótesis que explican que una porción de la fuerza de trabajo se emplee en el segmento informal de la economía: primero, es la última opción en términos de empleo –involuntario–, segundo, existe preferencia por la informalidad debido a dimensiones extra-salariales –voluntario– y, tercero, se le considera como sector dual, con mejores y peores empleos –ambas–. De esta sintética revisión de la literatura es posible concluir que la heterogeneidad de la calidad del empleo en América Latina es un fenómeno presente desde hace décadas y estudiado por diversos enfoques. En este contexto, el primer objetivo de este artículo es analizar la estructura de los mercados laborales regionales y su composición tomando dos variables que fueron resaltadas como centrales por las primeras contribuciones sobre la temática: el tamaño de los establecimientos productivos y la calificación del puesto. Estas variables siguen siendo utilizadas en la actualidad para estudiar la diferenciación de ingresos y calidad del empleo, y para caracterizar la estructura de los mercados de trabajo en la región, aun considerando otras dimensiones de la informalidad, como las tendencias hacia la integración de la informalidad con el sector moderno y la subcontratación.

### *Algunas actualizaciones críticas de estos aportes*

Como puede observarse en la sección anterior, los estudios sobre la estructura del mercado de trabajo y la calidad del empleo sostienen que en América Latina se registra una diferenciación del mercado laboral, entre segmentos con mejores y peores calidades de empleo. Si bien los argumentos de estos enfoques, al señalar la heterogeneidad estructural como un rasgo diferencial de nuestra región, encierran implícitamente una comparación con economías desarrolladas, consideramos que la misma resulta insuficiente por dos motivos.

En primer lugar, los aportes reseñados más arriba destacan que la diferenciación del mercado de trabajo, si bien está presente tanto en nuestra región como en los países desarrollados, es mayor en los primeros. Esto se debe a la mayor homogeneidad existente entre las empresas de los países desarrollados, asociada a un mayor nivel de capitalización, escala y tecnología de las unidades productivas (Cimoli et al., 2005; CEPAL, 2010). No obstante, un punto que se encuentra poco desarrollado en estas teorías es que la productividad que se verifica en nuestra región, no solo se caracteriza por ser más heterogénea, sino que, salvo contadas excepciones, se encuentra históricamente en niveles muy alejados de los estándares internacionales (Graña & Kennedy, 2017). Esto quiere decir que las economías nacionales, como un todo, enfrentan un rezago productivo, que incluye también a los sectores considerados como parte del sector moderno o formal (Graña, 2013; Iñigo-Carrera, 2009).

Esto implica que, frente a la intención de obtener una tasa de ganancia similar, las empresas buscan compensar esa menor productividad con peores condiciones de empleo y menores salarios. Por lo tanto, mientras mayor sea esa brecha de productividad internacional, mayor será la presión para reducir los ingresos y degradar la calidad del empleo generado. En este contexto, los estudios a escala nacional abordan la temática de manera parcial ya que, al no considerar que el rezago productivo es una característica general de la totalidad de nuestras economías —y no solo del sector informal—, tienden a analizar la calidad del empleo de manera relativa al interior de cada país. La ausencia de comparación con países desarrollados omite así que incluso los sectores formales de la región latinoamericana presentan deficiencias en la calidad del empleo, derivadas del rezago productivo general que presentan estos países. A su vez, la distancia en términos de productividad entre los países latinoamericanos y los países desarrollados no es homogénea en toda la región, aspecto que resulta determinante para comprender los distintos niveles promedio de ingresos y calidad del empleo que muestra cada país, más allá de las desigualdades internas.

En segundo lugar, los estudios sobre el sector informal y la marginalidad destacan las condiciones particularmente negativas que enfrentan los trabajadores de baja calificación que suelen emplearse en unidades productivas pequeñas del sector informal o que son marginalizados de los circuitos modernos de la economía. Aquí, nuevamente, el análisis en perspectiva comparada permitirá conocer hasta qué punto este segmento del mercado laboral se encuentra particularmente perjudicado en nuestra región, o si ello ocurre en proporciones similares en los países desarrollados. En el mismo sentido, esta comparación permitirá conocer cómo se reproducen los trabajadores de diferentes segmentos del mercado laboral, y no solo los más desventajados, respecto a los trabajadores de países que no enfrentan la necesidad de compensar su rezago productivo.

De ambas cuestiones se desprende que, para completar el análisis que surge de las investigaciones que han retratado a los mercados laborales de la región, es necesaria la comparación internacional. No solo con países similares, sino con aquellos donde no imperan las condiciones estructurales que la literatura identifica como causantes de esos rasgos del mercado laboral. Ello permitirá poner a discusión qué tanto es posible hablar de empleos de calidad en Latinoamérica, aún en los perfiles que nacionalmente aparecen como los más favorecidos. Por último, de esta manera se podría discriminar entre los rasgos específicos que surgen del entramado productivo latinoamericano —heterogéneo y rezagado— y los rasgos generales de los mercados de trabajo de todo el mundo, que desde el último cuarto de siglo también tendieron a tener una configuración más heterogénea y diferenciada. En este sentido, en el presente artículo utilizaremos el caso de Estados Unidos para realizar tales comparaciones<sup>2</sup>.

---

2 Por cuestiones de espacio no incorporamos otros países desarrollados a la comparación, pero en Graña et al. (2021) donde también se trabaja con un panel de países europeos se obtienen, con mínimas diferencias, las mismas conclusiones que aquí se presentan en relación con Estados Unidos.

## Metodología

Para analizar las condiciones de empleo de América Latina trabajamos con 13 países de la región, adicionando a Estados Unidos —en tanto economía desarrollada— como punto de referencia para la comparación. El análisis se realiza sobre una agregación (o *pool*) anual de las distintas bases de microdatos de encuestas a hogares disponibles para cada uno de los países en el año de referencia (Tabla 1)

**Tabla 1.** Encuestas utilizadas, periodicidad y cantidad de bases.

País	Encuesta	Periodicidad de la encuesta	Bases utilizadas
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	Trimestral	4
Bolivia	Encuesta Continua de Empleo	Trimestral	4
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	Trimestral	4
Chile	Encuesta Nacional de Empleo	Anual	1
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	Mensual	12
Costa Rica	Encuesta Nacional de Hogares	Anual	1
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	Mensual	12
El Salvador	Encuesta Nacional de Hogares	Anual	1
Estados Unidos*	Current Population Survey	Mensual	1
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	Semestral	2
México**	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Trimestral	1
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares Continua	Anual	1
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	Trimestral	4
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	Anual	1

\*Estados Unidos: se utilizó solo una base dónde se encuentra el suplemento “Anual Social and Economic Supplement” que contiene información sobre el tamaño de establecimientos.

\*\*México: se utilizó solo la base del primer trimestre, dado que solo allí se presentan los cuestionarios ampliados donde se encuentra la variable de aporte a seguridad social.

Fuente: elaboración propia.

Tomando en cuenta las caracterizaciones teóricas de los mercados laborales y las estructuras productivas latinoamericanas presentadas en la sección anterior, analizaremos el universo de los ocupados urbanos del sector privado, excluyendo al servicio doméstico y a los trabajadores familiares sin remuneración. La población rural queda excluida del análisis debido a que la mayoría de las encuestas de los países de la región solo son relevadas en aglomerados urbanos. También, se excluyen del análisis al empleo público, el servicio doméstico y los trabajadores familiares debido a que estas actividades tienen pautas de determinación salarial y de calidad muy específicas, en donde los mecanismos de competencia y mercado tienen una importancia reducida, por lo cual la variable “tamaño del establecimiento” no juega un rol relevante.

Siguiendo los estudios previos de Cesana (2019) y Graña et al. (2021) agrupamos los puestos de trabajo de cada país en nueve perfiles ocupacionales<sup>3</sup>. A partir del cruce de las dos variables más importantes que los aportes teóricos destacan: escala de las empresas<sup>4</sup> y calificación del puesto (ver tabla 2).

**Tabla 2.** Perfiles ocupacionales según tamaños de establecimiento y calificación del puesto

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

Fuente: elaboración propia.

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

Por otro lado, utilizamos el tamaño del establecimiento para identificar el tipo de capital que emplea a cada trabajador, distinguiendo entre aquellos trabajadores empleados en establecimientos pequeños –hasta 10 empleados–, medianos –entre 10 y 50 empleados– y grandes –más de 50–.

- 
- 3 En la tabla 3 se presenta la cantidad de observaciones muestrales resultantes para cada uno de los perfiles.
  - 4 Como suele señalarse en la literatura, el tamaño del establecimiento productivo no equivale al nivel de productividad, pero es una buena aproximación a ello (Berlingieri et al., 2018). En Cesana (2019), la línea de corte para la pertenencia a una cierta categoría de tamaño de establecimiento se establece diferencialmente según rama de actividad. Aunque se lo considera más preciso, no lo hemos aplicado ya que no es posible para todos los países y sectores en función de la información que proveen las encuestas que utilizamos.
  - 5 Realizamos la reclasificación de la información hacia el sistema CIUO-08 utilizando el paquete de R *occupationcross* (Weksler & Lastra, 2021). Las reclasificaciones se realizaron con base en las tablas de correspondencias de los distintos institutos de estadística nacionales.

**Tabla 3.** Observaciones muestrales por perfil ocupacional construido

País	Observaciones muestrales por perfil (tamaño-calificación)								
	Pequeño - Baja	Pequeño - Media	Pequeño - Alta	Mediano - Baja	Mediano - Media	Mediano - Alta	Grande - Baja	Grande - Media	Grande - Alta
Argentina	7,164	25,241	5,128	1,976	4,720	3,765	1,891	7,976	6,334
Bolivia	2,761	43,817	5,358	748	3,213	2,453	386	1,371	955
Brasil	64,679	325,970	47,220	12,715	45,837	16,867	26,121	91,648	41,937
Chile	1,784	7,816	1,488	898	2,006	1,133	2,227	5,342	3,603
Colombia	58,827	75,130	39,383	7,717	10,443	4,458	23,171	20,944	13,217
Costa Rica	759	2,315	475	429	1,264	525	349	755	500
Ecuador	4,988	16,749	1,629	341	743	218	171	443	182
El Salvador	432	5,967	193	214	1,056	129	185	647	108
Estados Unidos*	2,255	7,599	8,305	1,875	5,667	4,740	5,855	21,399	27,230
Guatemala	458	3,564	294	149	1,178	407	180	1,262	305
México**	4,087	19,608	4,889	2,201	10,875	4,975	2,748	16,256	6,966
Paraguay	1,313	4,928	924	276	910	530	170	573	388
Perú	5,646	14,643	1,660	719	1,145	716	1,188	2,213	1,198
Uruguay	2,910	12,814	2,750	1,088	3,603	1,130	1,359	5,639	2,681

Fuente: elaboración propia.

Luego, a los efectos de analizar la calidad del empleo trabajamos específicamente con la población asalariada, debido a la dificultad de delimitar expresiones similares de precariedad para los cuenta-propistas de los distintos países, dada la ausencia de información en muchas de las encuestas<sup>6</sup>. Si bien la precariedad laboral es un fenómeno que presenta múltiples dimensiones (Kallerberg 2011; Standing 2011), centramos nuestro análisis en la inclusión o no de los asalariados en los sistemas de seguridad social y de pensiones (Beccaria & Groisman, 2015; Gasparini & Tornarolli, 2009)<sup>7</sup>.

6 No obstante, en la subsección titulada *El mundo cuentapropista* de este artículo, se estudia el peso del trabajo por cuenta propia dentro de cada uno de los países, así como también las diferencias en los ingresos percibidos con respecto a asalariados de mismos niveles de calificación.

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

Este criterio es utilizado ampliamente en la literatura especializada, ya que la falta de registro en el sistema previsional resulta una buena aproximación a los vínculos laborales que son de mala calidad. En sintonía, la OIT(2013) considera empleo informal a aquel que no está protegido por la legislación laboral. Siguiendo esta línea, analizaremos la calidad del empleo a través del acceso o no a la seguridad social para los nueve perfiles analizados.

Dada la dificultad que se presenta al trabajar con tantos perfiles y países, y considerando que al interior de Latinoamérica existe cierta heterogeneidad en las características de los mercados laborales nacionales, procedimos a agrupar a los países a través del uso de una técnica de *clustering*, de acuerdo a las participaciones presentadas por los perfiles ocupacionales en cada país. De esta manera, buscamos establecer grupos de países a partir de las similitudes entre las participaciones de cada uno de los nueve perfiles. Como quedará de relieve más adelante, este agrupamiento nos permite analizar los distintos grados e intensidades que toma la heterogeneidad del mercado de trabajo en cada uno de los países estudiados. Para establecer los clústeres de países, se iteró diez veces un algoritmo de agrupamiento por el método *k-medias* (Hartigan & Wong, 1979) y se tomó la conformación de clústeres que surgió en la mayoría de los ejercicios (nueve veces sobre las diez iteraciones)<sup>8</sup>.

Finalmente, para analizar los ingresos realizaremos una comparación internacional del salario promedio por perfil, transformando las monedas nacionales hacia unidades de paridad de poder adquisitivo (PPA) del *benchmark* 2017 del Banco Mundial (s.f.).

En la tabla 4 se presenta la variable asociada a la inclusión en el sistema de seguridad social entre asalariados utilizada en cada caso, y, en último lugar, el clúster de pertenencia del país.

**Tabla 4.** Listado de países estudiados, encuestas de hogares utilizadas, indicadores de precariedad laboral y clústeres de pertenencia

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

8 Asimismo, se realizó un análisis del coeficiente Silhouette para evaluar cuál es el número de clústeres óptimos. Aunque la primera recomendación fue de 2 clusters, se eligió la segunda mejor –tres grupos– debido a que el agrupamiento resultante se aproximaba mejor a los distintos niveles de desarrollo de los países de la región sin que el coeficiente Silhouette presente una baja importante.

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

Fuente: elaboración propia.

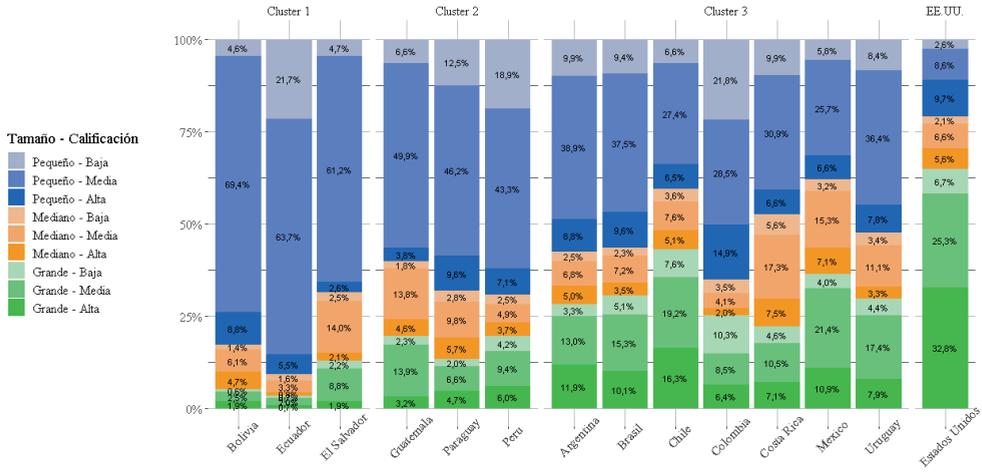
## Resultados

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

### *Análisis de la composición por perfiles*

En la figura 1 se presenta, para cada uno de los países, la participación de cada perfil ocupacional, información utilizada para la construcción de los clústeres de América Latina. En primer lugar, se observa de manera clara el contraste que existe entre la estructura del empleo en la región y Estados Unidos. Tal como señaló la teoría del sector informal urbano y los estudios sobre la marginalidad, en los países latinoamericanos el empleo continúa concentrándose actualmente en pequeñas unidades productivas y puestos de baja o media calificación. Así, como primera evidencia ilustrativa que caracteriza a toda nuestra región, se destaca que el perfil conformado por ocupados en puestos de trabajo de calificación media en establecimientos pequeños (el perfil 2), es el que tiene mayor peso, con una participación siempre superior al 25% de nuestro universo de estudio. Este aspecto contrasta fuertemente con Estados Unidos, donde prevalece el empleo del perfil 9, caracterizado por puestos de trabajo de calificación alta en establecimientos grandes. Asimismo, el perfil 2 en esta economía tiene una participación por debajo del 10%; lo cual nos da una primera intuición de las diferencias ocupacionales entre la región y Estados Unidos.

**Figura 1.** Participación de los distintos perfiles en el universo de análisis y agrupamiento de los países latinoamericanos en clústeres (2019)<sup>9</sup>



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

Asimismo, el agrupamiento de los países de nuestra región a partir de la técnica de *clustering* dio como resultado tres clústeres que, si bien comparten las características de los mercados de trabajo latinoamericanos, presentan un claro *degradé* entre sí, que constituye una primera evidencia de las diferencias intrarregionales. En un extremo, el clúster 1 (Bolivia, Ecuador y El Salvador) presenta las fracciones más bajas de empleo en establecimientos grandes y en puestos de calificación alta y las más altas de empleo en establecimientos pequeños. En el otro extremo, el clúster 3 (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay) presenta la más alta participación del empleo en unidades productivas grandes y en calificación alta entre los tres clústeres y la más baja de empleo en establecimientos pequeños. El clúster 2 (Guatemala, Paraguay y Perú) es un caso intermedio. Ahora bien, en claro contraste Estados Unidos presenta una estructura del empleo mucho más concentrada hacia los puestos de alta calificación y en establecimientos grandes que el clúster 3.

La tabla 5 sintetiza la información de la figura 1, agrupando los distintos perfiles según calificación y tamaño. Allí presentamos un promedio simple de la participación que cada grupo de perfiles tiene en los países de cada clúster, junto con las participaciones que tiene cada grupo de perfiles en Estados Unidos. Como puede observarse, la participación de los puestos laborales de calificación alta aumenta de izquierda a derecha, el porcentaje de puestos laborales en establecimientos pequeños disminuye de izquierda a derecha y la participación del empleo en establecimientos grandes aumenta en el mismo sentido.

9 El dato de El Salvador es del año 2016 al tratarse de la última encuesta disponible al momento de la elaboración del artículo.

**Tabla 5.** Participación promedio de grupos de perfiles para los 3 clústeres de países latinoamericanos y EE.UU. Perfiles agrupados por calificación o tamaño (2019)

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

Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

Siguiendo este ordenamiento, se podría resumir que la estructura del mercado de trabajo de los países del clúster 1 presenta de forma más extrema las características de los mercados laborales latinoamericanos mencionadas en la sección teórica, que el clúster 2 presenta una situación intermedia y que el clúster 3 contiene a los países cuya estructura del empleo más se asemeja a la de Estados Unidos.

Sin embargo, es destacable que entre el clúster 3 y Estados Unidos se mantienen importantes diferencias, ya que los países de este, más allá de su mejor situación regional, siguen presentando relativamente bajos porcentajes del empleo en establecimientos grandes y calificaciones altas.

Como ilustración de esa distancia podemos señalar que este clúster incluye a los países de la región con un mayor porcentaje promedio del empleo en unidades productivas grandes (30,7%) y menor en unidades pequeñas (51,1%). En cuanto a la participación del perfil 9, lo que observamos es que esta se ubica entre un 6,4 % (en la economía colombiana) y un 16,3% —en la economía chilena—. En la economía estadounidense, en cambio, este mismo perfil representa alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo, siendo, como ya mencionamos más arriba, el de mayor importancia relativa —con una porción que casi duplica a la de Chile—.

Es decir que, pese a que existe heterogeneidad en la composición de los mercados de trabajo dentro de la región, todos los países latinoamericanos comparten las mismas determinaciones estructurales y las características del empleo se alejan por mucho de los rasgos que tiene el mercado de trabajo en las economías más desarrolladas.

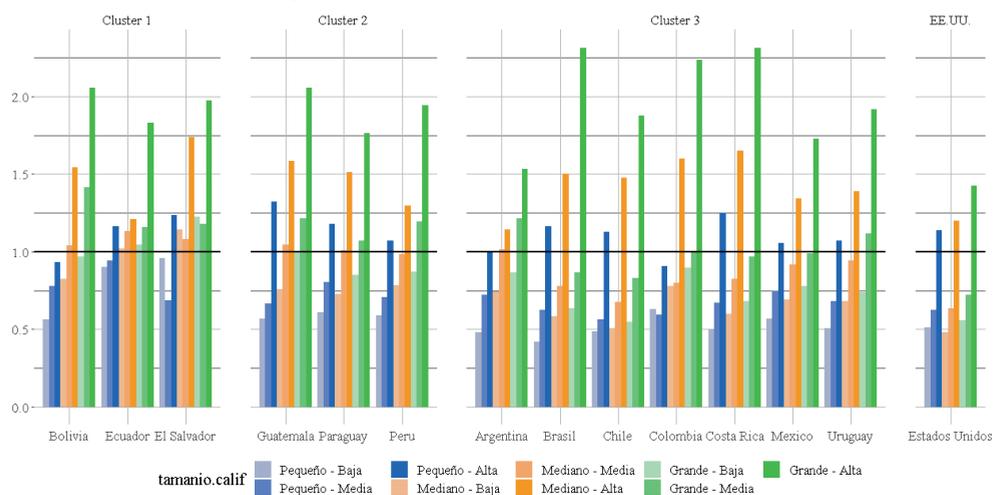
## *El mundo asalariado*

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

En la figura 2, presentamos los salarios promedio de los diferentes perfiles en términos relativos al salario promedio nacional. Esto nos sirve para mostrar las diferencias de salarios abonados de acuerdo al perfil de pertenencia.

La primera cuestión que se desprende de la lectura de la figura 2 es que, en todos los países seleccionados, el salario relativo por perfil se ordena de la misma manera: una “escalera” donde el ingreso promedio por perfil es creciente con relación al tamaño de establecimiento, siempre organizados de menor a mayor nivel de calificación. Otra manera de decirlo es que no solo el salario relativo al promedio nacional crece a mayor nivel de calificación –hacia los colores de mayor intensidad–, sino que además el salario aumenta con el tamaño del establecimiento a un idéntico nivel de calificación –siguiendo el orden azul-naranja-verde, siempre manteniendo la misma intensidad de color–.

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



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

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

Ahora bien, esta lectura por escaleras compartida tiene algunas diferencias nacionales. Veamos qué sucede a nivel de los clústeres. En lo que refiere al clúster 1, se observa que la jerarquía de salarios respecto al promedio no se muestra de manera tan clara y que las brechas entre perfiles no son tan grandes con relación al resto de los clústeres latinoamericanos. A su vez, en la tabla

6 se observa que en el clúster 1 la brecha salarial bruta<sup>10</sup> entre el perfil 1 –tamaño pequeño y calificación baja– y el perfil 9 –grande y alta– es el más bajo de todo el set de países, como también lo es la distancia promedio entre perfiles.

**Tabla 6.** Salario relativo entre perfil 9 y perfil 1, distancia promedio de los salarios de cada perfil respecto al promedio<sup>11</sup>. Datos por país y promedio simple por clúster (2019)

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

Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

En el clúster 2, la jerarquía de perfiles –su ordenamiento de menor a mayor siguiendo tamaño de establecimiento y calificación– se observa mucho más claramente y las brechas brutas entre ellos son más marcadas. Nuevamente en este aspecto, el clúster 2 presenta una situación intermedia entre el 1 y el 3, tanto en términos de brechas entre los perfiles 1 y 9, como de distancia promedio entre todos los perfiles.

10 Para este artículo se optó por construir este indicador simple basado en el cociente de los salarios promedios de ambos perfiles. Esto es así ya que, además del trabajo de homogeneización realizado sobre las variables de calificación y tamaño de establecimiento de las encuestas de cada uno de los países, la estimación de brechas salariales a partir de una regresión econométrica requeriría homogenizar otro conjunto de variables de control –rama de actividad, antigüedad en el puesto, horas trabajadas, entre otras–, tarea pendiente para un próximo trabajo.

11 La distancia promedio del salario entre perfiles se calcula como el promedio de los módulos de las distancias de los salarios de los perfiles con respecto al promedio nacional.

Para el clúster 3 observamos nuevamente la jerarquía de perfiles, pero con brechas brutas más amplias. Ello ubica a este grupo de países como el de mayor brecha entre los perfiles de los extremos y con una mayor distancia promedio entre todos los perfiles.

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

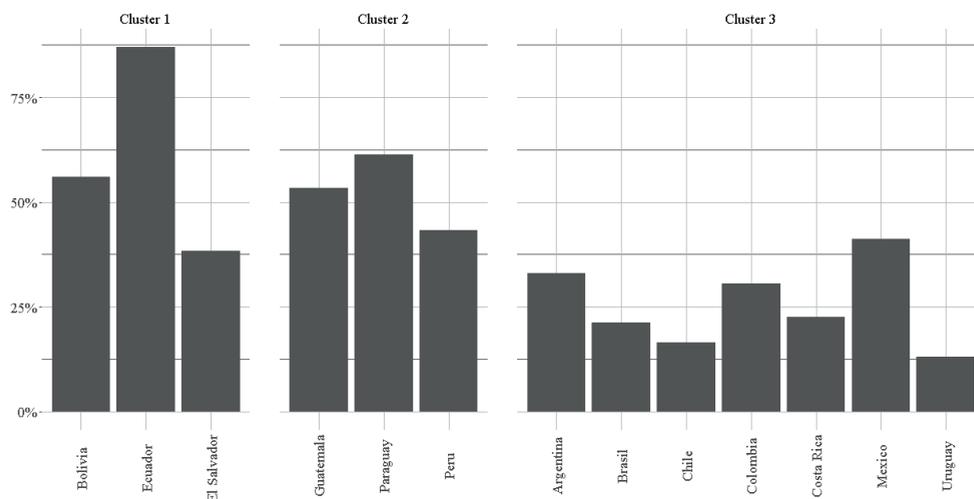
Si comparamos con Estados Unidos, esta imagen se refuerza en tanto la distancia promedio de los perfiles al promedio es similar al clúster 3, pero con una brecha entre perfiles 9 y 1 menor. En otras palabras, la heterogeneidad salarial que caracteriza a las economías latinoamericanas también está presente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

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

La figura 3 presenta una estimación de la tasa de ausencia de cobertura en la seguridad social para los asalariados analizados de cada uno de los países<sup>12</sup>. La primera característica que se evidencia al estudiar el grado de cobertura de la seguridad social a nivel nacional es que su deficiencia es compartida por la amplia mayoría de los países. Asimismo, existen diferencias de magnitud entre ellos que, en cierta medida, siguen la jerarquización establecida por los clústeres definidos. El clúster 1 es el que obtiene peores resultados, aunque las tasas evidenciadas presentan niveles parecidos con algunos países del clúster 2. El clúster 3 muestra resultados sustancialmente mejores, a excepción de México. Cabe destacar también que solo algunos países del tercer clúster —Uruguay, Chile, Brasil y Costa Rica— logran porcentajes de precariedad inferior al 25%. Por su parte, dentro de los primeros dos clústeres encontramos países donde más de la mitad de los puestos no se encuentran bajo la cobertura de seguridad social —Guatemala, Bolivia, Paraguay y Ecuador—.

---

12 Es importante remarcar que no solo existen diferencias en la cobertura, que vemos aquí, sino sobre qué tipo de ingresos se basa la protección y cuáles las prestaciones implicadas en cada país, algo más difícil de medir cuantitativamente.

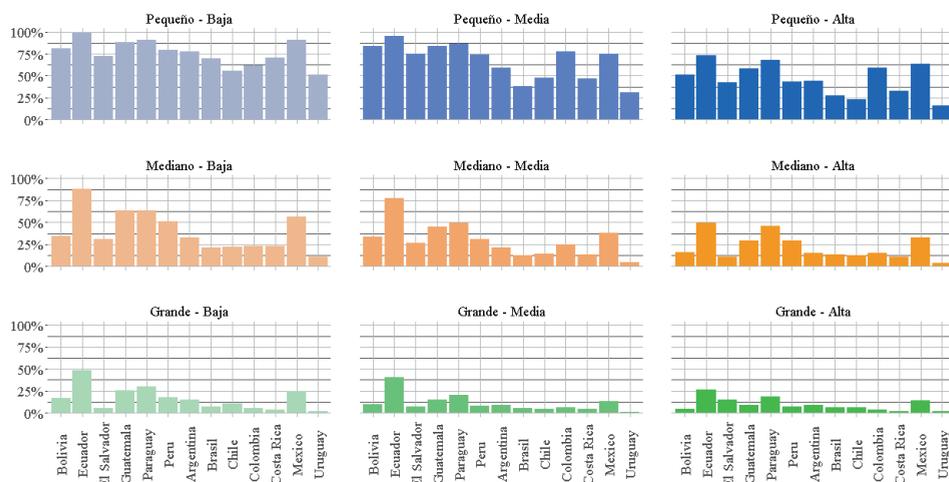
**Figura 3.** Tasa de ausencia de cobertura de seguridad social en asalariados

Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

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

Si analizamos a nivel de perfiles (figura 4), encontramos de manera esperable que la tasa de ausencia de cobertura en la seguridad social no se distribuye homogéneamente. *Grosso modo*, el mayor tamaño del establecimiento y la mayor calificación son indicativas de un aumento en el porcentaje de protección, siendo la primera variable la que tiene una mayor fuerza para determinar la estratificación. Así, si comparamos los perfiles extremos, es decir, el 1 y el 9, vemos que para el primero la tasa supera el 50% de precariedad para todos los países, exceptuando Uruguay. En cambio, en el perfil de mayor tamaño y mayor calificación, cae a menos de un 25% en todos salvo Ecuador.

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



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

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

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

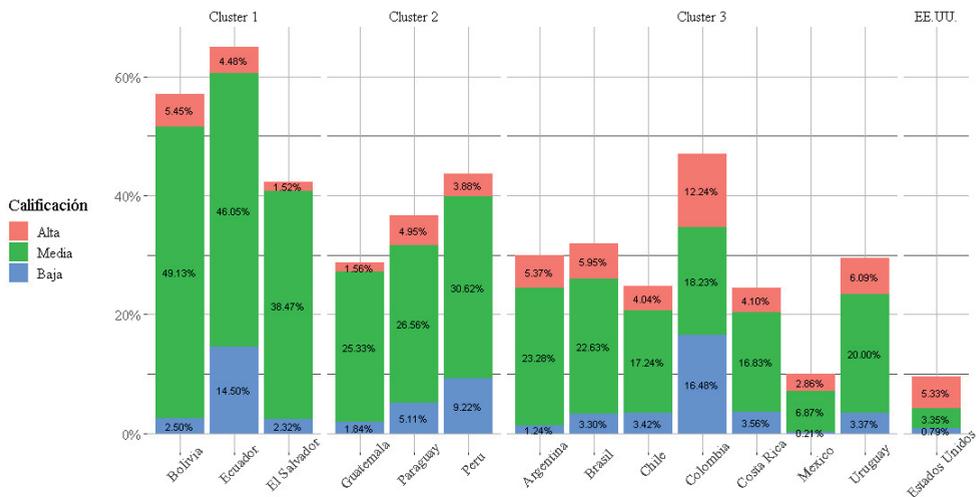
Entre los perfiles correspondientes a establecimientos de tamaño grande, la situación de la cobertura de los puestos parece emparejarse un poco entre países, sobre todo si comparamos la situación al interior de cada clúster. Ahora bien, incluso para estos perfiles, la falta de cobertura continúa siendo muy relevante para algunas economías. Así, en Guatemala, Paraguay, Perú y México, la tasa de ausencia de cobertura en el noveno perfil es mayor al 12,5%.

De esta manera, también puede verse aquí que tanto el tamaño como la calificación del puesto son características importantes de los perfiles a la hora de evaluar las diferencias de cobertura a la seguridad social que tienen los individuos. Su falta está relacionada de manera positiva con el menor tamaño del establecimiento y con la peor calificación del puesto. Además, este descenso por escaleras no es lineal entre los distintos países. Por último, se observa aquí que aquellos países (clústeres 1 y 2) que mostraban una peor cobertura en la seguridad social en términos agregados (figura 3), no lo hacen simplemente por un efecto de composición del empleo, sino que la tasa de falta de cobertura se muestra superior a los restantes países en cada uno de los perfiles.

### El mundo cuentapropista

Como señalamos en el apartado teórico, una de las particularidades de los mercados laborales latinoamericanos es la importancia del empleo cuentapropista que, por su definición, se realiza en establecimientos pequeños. A pesar de haber sido identificada hace décadas, esta continúa siendo la realidad de América Latina como se refleja en la figura 5, donde se observa que los trabajadores por cuenta propia son en todos los países —a excepción de México— una fracción importante del empleo total. Esto contrasta notablemente con Estados Unidos, donde el trabajo por cuenta propia representa una fracción minoritaria del empleo.

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



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

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

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

Por último, como rasgo común a todos los países latinoamericanos se destaca que el cuentapropismo está explicado mayormente por ocupaciones de calificación media y, en segunda medida, de calificación baja<sup>13</sup>. Una vez más, esto contrasta claramente con Estados Unidos, donde el bajo porcentaje de cuentapropismo que persiste es mayoritariamente de alta calificación. Ello podría ser indicativo, tal como señalan las teorías reseñadas, de que en América Latina el empleo por cuenta propia tiene un mayor carácter de autoempleo de subsistencia como respuesta a la falta de absorción de la fuerza de trabajo de menor calificación (es decir, no voluntario), mientras que en Estados Unidos podría tratarse de casos donde el cuentapropismo tiende a ser una opción de mejor calidad frente al empleo asalariado. A pesar de ello, es relevante marcar que el peso del cuentapropismo de alta calificación dentro del empleo total nacional es relativamente similar entre los países latinoamericanos y Estados Unidos, dando cuenta que lo específico del fenómeno en nuestra región es la enorme extensión del cuentapropismo de baja y media calificación que opera como refugio involuntario.

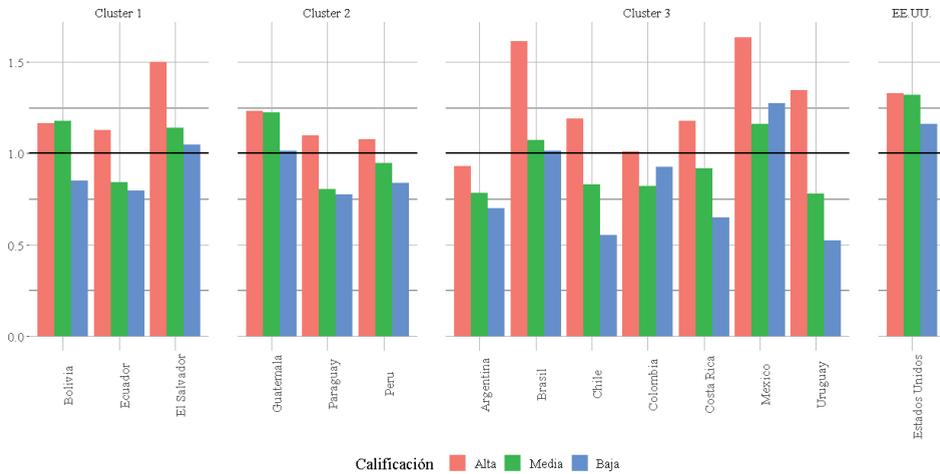
En línea con esta hipótesis, en la figura 6 se presenta para cada país el ingreso relativo de los cuentapropistas respecto a los asalariados del mismo nivel de calificación.

Nuevamente, un primer punto destacable es la diferencia que se presenta entre la mayoría de los países latinoamericanos y Estados Unidos. A excepción de México y El Salvador, en los restantes países latinoamericanos los cuentapropistas de baja calificación presentan ingresos inferiores a los asalariados de equivalente nivel. Ello ocurre también para la calificación media en una gran mayoría de los países. En Estados Unidos en cambio, el empleo por cuenta propia se muestra en los distintos niveles de calificación como una alternativa superadora (en términos de ingresos) a la inserción asalariada.

---

13 Como señalamos en el apartado metodológico no es posible realizar una comparación precisa de la calidad del empleo en el sector cuentapropistas dado que es muy dispar el relevamiento de información al respecto en las encuestas de hogares. De esta manera, queda restringido el estudio a la variable de calificación, usual en el enfoque "productivo" de la informalidad.

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



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

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

En síntesis, estas evidencias muestran la vigencia actual de las típicas características del empleo cuentapropista de la región señaladas por la literatura, subrayan su carácter involuntario y nos permiten identificar ciertas diferencias actuales en la extensión del empleo cuentapropista entre los países de la región.

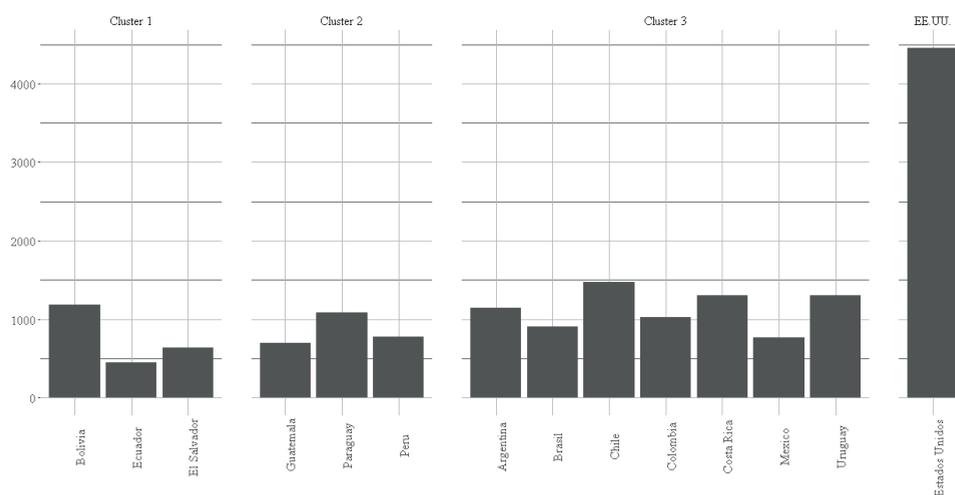
## Repensando los aportes de los enfoques latinoamericanos sobre la diferenciación del mercado de trabajo

Hasta este punto, los resultados presentados parecen mostrar la vigencia de los aportes de las teorías de la informalidad y la marginalidad. El empleo en Latinoamérica sigue concentrándose en puestos de baja calificación y en unidades productivas pequeñas, y a su vez, estos puestos presentan marcadas diferencias de calidad respecto a perfiles ocupacionales de mayor calificación y tamaño de empresa.

Avancemos ahora sobre la comparación de los niveles salariales con Estados Unidos (Figura 7). Allí es posible destacar dos cuestiones. En primer lugar, hay una diferencia más que significativa entre el salario promedio de Estados Unidos y el que se abona en la región, siendo que el salario chileno, el más alto de América Latina, es casi un tercio del estadounidense.

En segundo lugar, se ve que los salarios regionales, si bien bajos respecto al país del norte, presentan heterogeneidad en sus niveles, así como sucedió para el resto de las dimensiones estudiadas. Por ejemplo, en 2019, el salario colombiano duplicaba al de Ecuador, el más bajo de nuestra muestra de países, mientras que el salario chileno lo triplicaba. En términos de los agrupamientos realizados por el método de clústeres, si bien no podemos decir que los salarios del tercer clúster son siempre más altos que los de los otros dos —donde los datos de Bolivia son más que llamativos<sup>14</sup>—, sí es cierto que en promedio lo son. En efecto, los tres países que están más cerca del salario estadounidense pertenecen al clúster 3 y los tres países que están más lejos del mismo, son del primero o del segundo clúster.

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



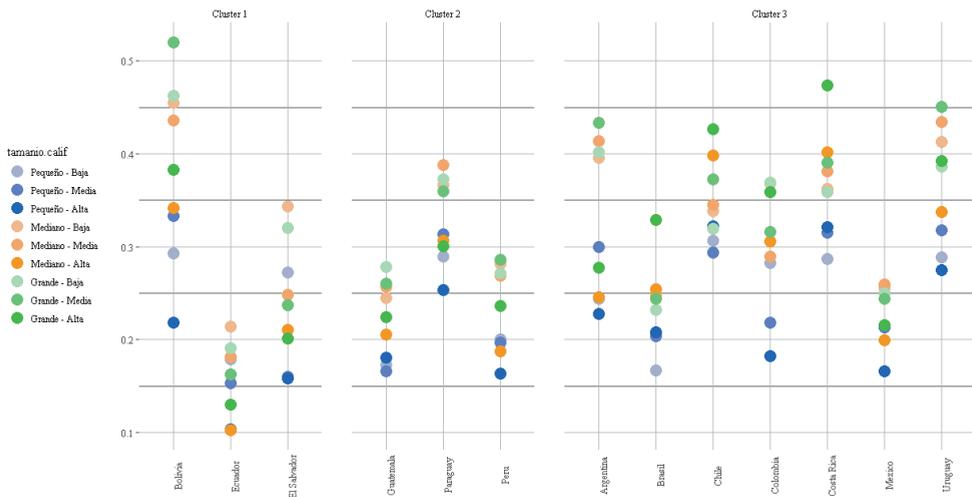
Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

Ahora bien, dada esta brecha de ingresos promedio es difícil sostener que los perfiles de mejor calidad e ingresos a escala nacional en América Latina alcanzan los estándares de condiciones

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

laborales vigentes en los países desarrollados. Tal como fue planteado previamente, el rezago productivo respecto a la media internacional que —término medio— caracteriza a las empresas que operan en la región impone como condición general para sostener su valorización la necesidad de compensar ese rezago con un deterioro de las condiciones laborales. En este sentido, la Figura 8 muestra el salario promedio de cada perfil en términos relativos al salario de su mismo perfil en Estados Unidos.

**Figura 8.** Salarios promedio relativos por perfil en paridad de poder adquisitivo (perfil equivalente de Estados Unidos = 1)



Fuente: encuestas de hogares indicadas en la tabla 1.

Dicha figura arroja dos evidencias interesantes. En primer lugar, la referencia a la “buena calidad” de los empleos en perfiles de mayores calificaciones y tamaños de empresa de los países de Latinoamérica parece difuminarse al notar que prácticamente ninguno de ellos llega a alcanzar un 50% del salario promedio que perciben los trabajadores de un perfil equivalente en Estados Unidos. Aún en el marco de estas diferencias, es claro que los clústeres vuelven a ser indicativos de las posiciones relativas. En el clúster 1 encontramos a los países más alejados, con la excepción ya mencionada de Bolivia. En el clúster 2, Paraguay parece tener salarios más altos de los esperados, mientras que en el clúster 3 son Brasil y México los que presentan salarios menores a los del clúster.

En segundo lugar, salvo contadas excepciones, en la mayoría de los países los salarios de trabajadores en establecimientos de tamaño pequeño se encuentran sistemáticamente más alejados de su perfil equivalente en Estados Unidos. Ello sería expresión de que el rezago productivo, si bien se descarga en todos los segmentos del mercado laboral, lo hace particularmente sobre las condiciones de empleo de quienes se insertan en establecimientos pequeños.

Ahora bien, estas afirmaciones deben tomarse con cuidado. Por un lado, las comparaciones con Estados Unidos deben tener en cuenta que en este país los salarios abonados a los trabajadores de alta calificación son marcadamente mayores que en otros países desarrollados (Graña et al., 2021) lo cual, más allá de problemas de sub-declaración de ingresos altos en las encuestas, puede indicar que hay otros procesos en juego que debemos estudiar más en detalle. Por otro lado, hay que decir que la vinculación entre ingresos y capacidad de reproducción de los trabajadores y sus familias posee algunas mediaciones que no son posibles de mostrar aquí. En particular nos referimos al carácter privado o estatal de la prestación de servicios como educación y salud que pueden modificar el costo de acceso, así como diferencias de calidad en los bienes y servicios que se adquieren (Starosta & Fitzsimons, 2018; Wells, 1992).

## Conclusiones

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

Así, como primer resultado encontramos que las caracterizaciones del mercado de trabajo realizadas desde la década de 1970 por las teorías del sector informal urbano y de la marginalidad tienen vigencia actual a nivel empírico en las economías latinoamericanas, donde continúan imperando los puestos laborales de calificación baja y media, y que se ejercen desde unidades productivas de tamaño pequeño. Asimismo, vimos cómo esta composición de los mercados de trabajo de la región es bien distinta de aquella correspondiente a la economía estadounidense, que tiene más participación en los empleos de alta calificación y una porción más que significativa de puestos laborales en empresas grandes.

A la luz de que los mercados de trabajo regionales comparten las mencionadas características, pero no son un grupo homogéneo entre sí, procedimos a usar una técnica de *clustering* para dividirlos en tres clústeres de países. De esta forma, el clúster 1 representa de manera más cruda los aportes teóricos reseñados, mientras que el clúster 3 es el que tiene estas características de una forma más matizada. Sin embargo, las distancias entre este último y los Estados Unidos siguen siendo importantes, ya que estos países latinoamericanos también están representados por los rasgos estructurales de los mercados de trabajo de la región.

Bajo ese panorama, nos volcamos a estudiar cuál era la situación de los asalariados y del cuentapropismo. En el primer caso, apareció de manera clara cómo el salario relativo al promedio nacional reproduce una escalera en la que los ingresos ascienden cuanto mayor es el tamaño del establecimiento, así como también se ordenaban de menor a mayor calificación al interior de un mismo tamaño. Como forma de aproximación a la calidad de los puestos de trabajo asalariados, se consideró la tasa de ausencia de cobertura de la seguridad social: para todos los

países es alta, pero ésta es mayor en los primeros dos clústeres. Asimismo, cuanto mayor es el tamaño del establecimiento y mayor la calificación se produce una caída, en término medio, de esta medida. En lo que refiere a los trabajadores cuentapropistas se evidenció que tienen una participación muy importante en las economías latinoamericanas, siendo mayor en el primer clúster –entre más de un 40 y un 60% del empleo– y menor en el tercero. A diferencia de Estados Unidos, el cuentapropismo en América Latina tiende a concentrarse en ocupaciones de menores calificaciones, siendo a su vez los ingresos percibidos inferiores a los de los trabajadores asalariados en ocupaciones de equivalentes calificaciones.

En síntesis, pertenecer a los segmentos de mayor calificación y tamaño en los mercados de trabajo latinoamericanos está asociado a mejores condiciones laborales. A su vez, más allá del segmento o perfil ocupacional, encontramos que los trabajadores de los países del clúster 3 –Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay– tienden a mostrar indicadores más favorables en términos de cobertura en la seguridad social e ingresos respecto a los restantes países de la región. Sin embargo, al realizar el estudio de manera comparada con una economía desarrollada como Estados Unidos, se evidencia no solo que el salario promedio PPA estadounidense es muy superior al de todos los países latinoamericanos, sino también que los salarios de los distintos perfiles de Estados Unidos se encuentran notablemente alejados de los salarios latinoamericanos de perfiles equivalentes. Asimismo, la distancia resulta aún más profunda en los perfiles de pequeños establecimientos, mostrando que, aunque el rezago productivo opera de manera general sobre todos los trabajadores de la región, presiona particularmente sobre las condicionales laborales de los puestos de menor calificación y tamaño.

A partir de estos resultados preliminares, se puede pensar la necesidad de articular políticas laborales y económicas de tal forma que se aborden simultáneamente tanto las peores condiciones específicas del mercado laboral que enfrentan los trabajadores menos calificados, como la transformación de la estructura económica para impulsar los sectores de mayor tamaño y calificación relativa de manera de generar empleo de mejor calidad.

Queda, sin embargo, un desafío importante para precisar estos resultados. Principalmente, queda pendiente avanzar en la homogeneización de variables de las bases de microdatos aquí trabajadas con el fin de realizar exploraciones econométricas que permitan especificar la magnitud de las brechas en la calidad del empleo y los ingresos en perspectiva internacional. Ese será el próximo objetivo de esta investigación.

## Referencias

- [1] Banco Mundial (s.f.). ICP 201. Consultado el 8 de diciembre de 2021. <https://databank.worldbank.org/source/icp-2017>.
- [2] Beccaria, L. A., & Groisman, F. (2015). Informalidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista de la CEPAL*, 117, 127-143. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/39471>

- [3] Berlingieri, G., Calligaris, S., & Criscuolo, C. (2018). The Productivity-Wage Premium: Does Size Still Matter in a Service Economy? *AEA Papers and Proceedings*, 108, 328-33. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pandp.20181068>
- [4] Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Naciones Unidas.
- [5] Cesana, P. (2019). *La diferenciación de las condiciones de empleo, a partir de un análisis por perfiles ocupacionales: Argentina, 2003-actualidad* [tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1567\\_CesanaP](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/econ/collection/tpos/document/1502-1567_CesanaP)
- [6] Cimoli, M., Porcile, G., Primi, A., Vergara, S., Holland, M., & Rocha, F. (2005). *Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- [7] Fields, G. S. (2009). Segmented Labor Market Models in Developing Countries. En H. Kincaid & D. Ross (eds.), *The Oxford Handbook of Philosophy of Economics* (pp. 476-510). Oxford University Press. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/76080>
- [8] Gasparini, L., & Tornarolli, L. (2009). Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata. *Desarrollo y Sociedad*, 63, 13-80. <https://doi.org/10.13043/dys.63.1>
- [9] Germani, G. (1972). Consideraciones metodológicas y teóricas sobre la marginalidad urbana en América Latina. *Revista Interamericana de planificación*, 6(24), 17-37.
- [10] Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 125-160. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- [11] Graña, J. M., Lastra, F. & Weksler, G. (2021). La calidad del empleo en la Argentina reciente: un análisis sobre su relación con la calificación y el tamaño de las unidades productivas en perspectiva comparada. *Trabajo y Sociedad*, 38, 423-446. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712022000100423](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712022000100423)
- [12] Graña, J. M., & Kennedy, D. (2017). Rezago productivo y sus fuentes de compensación. La vigencia de los limitantes estructurales del ciclo económico argentino al comienzo del siglo XXI. *Cuadernos del CENDES*, 34(95), 91-116. <https://www.redalyc.org/pdf/403/40353473005.pdf>
- [13] Graña, J. (2013). *Las condiciones productivas de las empresas como causa de la evolución de las condiciones de empleo* [tesis de doctorado, Universidad de Buenos Aires]. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1221\\_GranaJM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1221_GranaJM.pdf)
- [14] Günther, I., & Launov, A. (2012). Informal Employment in Developing Countries: Opportunity or Last Resort? *Journal of Development Economics*, 97(1), 88-98. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2011.01.001>
- [15] Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The journal of modern African studies*, 11(1), 61-89. <https://www.jstor.org/stable/159873>
- [16] Hartigan, J. A., & Wong, M. A. (1979). Algorithm AS 136: A K-means clustering algorithm. *Applied Statistics*, 28(1), 100-108. <https://doi.org/10.2307/2346830>

- [17] Iñigo-Carrera, J. (2009). La unidad mundial de la acumulación de capital en su forma nacional histórica dominante en América Latina [conferencia]. V *Coloquio de la SEPLA*, Buenos Aires. Sociedad de Economía Política Latinoamericana.
- [18] Jiménez-Restrepo, D. M. (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía*, 31(58), 113-143. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/37973>
- [19] Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- [20] Kuznets, S. (1955). Economic Growth and Income Inequality. *American Economic Review*, 45 (1), 1-28. <https://www.jstor.org/stable/1811581>
- [21] Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- [22] Maloney, W. F. (2004). Informality Revisited. *World Development*, 32(7), 1159-1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- [23] Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusión social*. Fondo de Cultura Económica.
- [24] Organización Internacional del Trabajo (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_635149.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf)
- [25] Organización Internacional del Trabajo (2016). *Key Indicators of the Labour Market*, Ninth edition. OIT. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_409035/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_409035/lang-en/index.htm)
- [26] Organización Internacional del Trabajo (2013). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. International Labour Office.
- [27] Pinto, A. (1970). Naturaleza e implicaciones de la 'Heterogeneidad estructural' de la América Latina. *El Trimestre Económico*, 37(145), 83-100. <https://www.jstor.org/stable/20856116>
- [28] Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC). (1978). *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Organización Internacional del Trabajo.
- [29] Prebisch, R. (1971). *Hacia una dinámica del desarrollo latinoamericano*. Fondo de Cultura Económica.
- [30] Prebisch, R. (1986). El desarrollo económico de América Latina y algunos de sus principales problemas. *Desarrollo Económico*, 26(103), 479-502. <https://doi.org/10.2307/3466824>
- [31] Ritter, J. A., & Anker, R. (2002). Good Jobs, Bad Jobs: Workers' Evaluations in Five Countries. *International Labour Review*, 141(4), 331-358. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00244.x>
- [32] Rodríguez, O. (1988). Heterogeneidad estructural y empleo. *La revista de la CEPAL*, número extraordinario, 315-321. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/12147>
- [33] Starosta, G., & Fitzsimons, A. (2018). Rethinking the Determination of the Value of Labor Power. *Review of Radical Political Economics*, 50(1), 99-115. <https://doi.org/10.1177/0486613416670968>
- [34] Standing, G. (2011). *Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- [35] Tokman, V. E. (1977). Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina. En R. Kaztman & Reyna, J. L. (eds.), *Fuerza de trabajo y movimiento laborales en América Latina* (pp. 68-102). El Colegio de México.

- [36] Weksler, G., & Lastra, F (2021). *Occupationcross*. <https://rdr.io/github/Guidowe/occupationcross/>
- [37] Weller, J. (2012). Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo: una perspectiva latinoamericana. *Realidad, datos y espacio. Revista internacional de estadística y geografía*, 3(2), 82-97. [https://rde.inegi.org.mx/RDE\\_06/Doctos/RDE\\_06\\_Art6.pdf](https://rde.inegi.org.mx/RDE_06/Doctos/RDE_06_Art6.pdf)
- [38] Weller, J. (2015). Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 114, 7-29. <https://doi.org/10.18356/a9d20244-es>
- [39] Wells, D. (1992). Consumerism and The Value of Labor Power. *Review of Radical Political Economy*, 24, 26-33. <https://doi.org/10.1177/048661349202400204>
- [40] Zuazua, N. G., & Massi, M. F. (2020). La segmentación del trabajo en la Argentina. Un análisis de movilidad para los años de la post convertibilidad. *Realidad Económica*, 49(333), 9-38. <https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/112/78>