

mujer y desarrollo

Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990

Francisco León



NACIONES UNIDAS



Proyecto CEPAL/GTZ “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe”

Santiago de Chile, septiembre de 2000

Este documento fue preparado por Francisco León en coordinación con la Unidad Mujer y Desarrollo, en el marco del proyecto CEPAL/GTZ “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe” - FRG/98/S24.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.1378-P

ISBN: 92-1-321642-4

Copyright © Naciones Unidas, septiembre de 2000. Todos los derechos reservados

N° de venta: S.00.II.G.94

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	7
Introducción	9
I. Modelos de participación laboral femenina	11
A. Los modelos en los países desarrollados	12
B. Los modelos en los países latinoamericanos	13
C. Características de la participación laboral femenina	16
1. Ocupaciones asalariadas y por cuenta propia	16
2. Trabajadoras a jornada completa y parcial	18
3. El cambio del perfil educativo	19
4. El ingreso y la composición de los hogares	25
5. Sistemas de apoyo a la participación laboral femenina	27
6. Concentración ocupacional del empleo femenino	29
D. Conclusiones del análisis	31
II. Reformas estructurales y modelos de participación laboral femenina	35
A. Una aproximación al análisis de las reformas estructurales	35
1. Sobre el enfoque	35
2. El eje del cambio de las reglas laborales	37
3. Flexibilización laboral y trabajo femenino	39
B. Balance global de la generación de puestos de trabajo durante el período de las reformas estructurales (1980-2000)	40
C. El acceso de la mujer a puestos de trabajo y empleos de calidad	47
1. El acceso a puestos de trabajo de calidad	47
2. El acceso a empleos de calidad	53

D.	Desarrollo institucional del mercado de trabajo y participación laboral femenina: conclusiones y consideraciones de política.....	60
1.	Regulación y desregulación.....	60
2.	Movilidad ocupacional e institucionalidad laboral	62
3.	Continuidad ocupacional e institucionalidad	65
4.	Sistemas de apoyo a la participación laboral y compensación por salida temporal o definitiva del mercado laboral.....	66
5.	Seguro de desempleo	67
6.	Capacitación laboral	68
7.	Mejoramiento de la calidad de los puestos de trabajo por cuenta propia	69
	Bibliografía	73
	Anexo	77
	Serie Mujer y desarrollo: números publicados	95

Índice de cuadros

Cuadro 1	Mujeres ocupadas en actividades independientes no agrícolas.....	17
Cuadro 2	Países desarrollados y latinoamericanos: personas ocupadas a jornada completa o parcial, según sexo	18
Cuadro 3	Chile: tasas de asistencia y rezago escolar de la población de 15 a 19 años de edad, según sexo y cuartiles de ingreso del hogar, 1987 y 1996.....	20
Cuadro 4	América Latina (16 países): diferencias salariales según sexo y tramos de edad....	26
Cuadro 5	México: hogares con jefatura masculina que cuentan con dos o más perceptores de ingresos, por tipos de hogar, 1984-1996	27
Cuadro 6	América Latina (seis países): personas ocupadas según género y tamaño de empresa.....	30
Cuadro 7	Chile: personas ocupadas según género y tamaño de la empresa	30
Cuadro 8	América Latina (siete países): variación anual de algunos indicadores laborales ...	43
Cuadro 9	América Latina (nueve países): tasa de crecimiento de la proporción de personas ocupadas que trabaja 40 horas y más en algunos tramos de edad.....	45
Cuadro 10	América Latina (nueve países): variación de la fuerza laboral asalariada de 25 a 59 años de edad que trabaja 40 horas y más en algunas ramas de actividad.....	46
Cuadro 11	América Latina (nueve países): tasas de crecimiento de los asalariados según género y tipos de empresa	48
Cuadro 12	América Latina (nueve países): mujeres en puestos de trabajo asalariados de jornada completa y parcial	50
Cuadro 13	América Latina (nueve países): mujeres en puestos de trabajo asalariados de jornada completa y parcial según tamaño de empresas.....	51
Cuadro 14	América Latina (nueve países): mujeres de 25-44 años de edad en puestos de trabajo asalariados de jornada completa y parcial.....	52
Cuadro 15	Costa Rica: calidad del empleo asalariado según sexo, 1987 y 1997	54
Cuadro 16	América Latina (nueve países): evolución del ingreso laboral de asalariados y no asalariados	58
Cuadro 17	América Latina (nueve países): CEMIT femenina como porcentaje de la masculina para la población ocupada de 25 a 59 años de edad que trabaja más de 20 horas semanales, según número de años de instrucción	60
Cuadro 18	Chile: trabajadores ocupados, afiliados y cotizantes en las administradoras de fondos de pensiones, según género y condición contractual.....	62

Índice de gráficos

Gráfico 1	Estados Unidos, Inglaterra y Países Bajos: tasa de participación laboral según tramos de edad y sexo	13
Gráfico 2	Argentina, Chile y Brasil: personas ocupadas según sexo y tramos de edad.....	14
Gráfico 3	Costa Rica: tasa neta de participación laboral femenina por tramo de edad, 1976, 1987, 1990, 1996.....	16
Gráfico 4	Brasil, Colombia y Costa Rica: tasas de participación laboral femenina según niveles educacionales	21
Gráfico 5	América Latina (nueve países): perfil educativo del empleo femenino en los tramos de edad de 24-44 y 45-59 años	22
Gráfico 6	Chile, México y Venezuela: evolución diferencial de la participación laboral según sexo y niveles educativos, tramo de edad de 20 años y más.....	23
Gráfico 7	Evolución de la población por tramos de edad, 1970-2000	41
Gráfico 8	Chile: evolución de la proporción de asalariadas en los afiliados y cotizantes de su ingreso imponible respecto a los asalariados.....	56
Gráfico 9	Distribución por tramos de ingreso de hombres y mujeres.....	57

Resumen

El ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado de trabajo es uno de los hechos más significativos de las últimas dos décadas en América Latina. Aunque aún persisten las brechas de acceso si comparamos la tasa de participación femenina con la masculina, es evidente que por la magnitud y velocidad mencionadas estamos ante un fenómeno cuyo significado económico, social y cultural aun no ha sido asumido plenamente por las políticas públicas. El ingreso de las mujeres al trabajo remunerado muestra por oposición la enorme tasa de ausencia masculina en el trabajo doméstico no remunerado. Ella ha mostrado también los efectos beneficiosos en la superación de la pobreza y está modificando los patrones de intercambio y relacionamiento familiar.

No son pocos los estudios que sobre el trabajo de las mujeres se han hecho en América Latina. Por ellos sabemos que es en el acceso donde se han producido los cambios más significativos. Sin embargo, la situación laboral de las mujeres sigue caracterizándose por una subvaloración del trabajo femenino y una fuerte segmentación ocupacional (CEPAL, 2000). La mayoría de los empleos a los que ellas acceden son informales o inestables dentro del sector formal, además de precarios en cuanto a inestabilidad y cobertura de la protección social.

Uno de los aportes que hace Francisco León con su estudio “Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990”, es el de proporcionarnos una perspectiva comparada, línea que la CEPAL quiere privilegiar para contribuir al diseño de políticas públicas que tomen en cuenta la heterogeneidad de los procesos nacionales y regionales, la importancia

de considerar las diferencias de género así como las diferencias entre mujeres muchas veces más significativas que las primeras. No solo eso, la mirada mas allá de la región y la comparación con otras regiones nos da un cuadro más exacto de los desafíos para América Latina y el Caribe

El estudio que presentamos ha sido posible gracias a la contribución del proyecto “Requerimientos institucionales para estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe” - FRG/98/S24, y a la colaboración de la División de Desarrollo Económico y la División de Desarrollo Social que patrocinaron el estudio y compartieron sus resultados con la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL. Este además de actualizar el panorama laboral de las mujeres en la región, nos permite comprender mejor, la diversidad de factores que influyen en su participación y la necesidad de superar las explicaciones unívocas o las expectativas de un crecimiento ilimitado de ésta. Después de leer este trabajo una puede preguntarse dónde están los límites al avance en el acceso cuando al mismo tiempo sabemos que son las mujeres las primeras afectadas por el desempleo. Se puede preguntar también acerca de los olvidos en la política de educación que han permitido un logro educativo muy alto de las mujeres, en muchos casos mayor al de los varones, y que sin embargo no se han traducido en una capacitación para el trabajo, adecuada a la flexibilización del mercado y los cambios tecnológicos. Se puede preguntar qué ha significado el ingreso al mercado de trabajo sin las correspondientes políticas de servicios de cuidado infantil o una adecuada redistribución del trabajo doméstico en la familia. En fin, se puede preguntar el sentido que tiene el ingreso al mercado de trabajo para la igualdad cuando aun vemos que a las mujeres se les exige mayores credenciales que a los varones y a pesar de ello se les sigue pagando menos por trabajo equivalente. Finalmente, podemos preguntarnos acerca del aumento de la brecha intragenérica cuando vemos cómo el puñado de las mujeres altamente calificadas contrasta agudamente con la masa de mujeres trabajadoras cuyo futuro depende de un golpe de timón en las políticas estatales y empresariales.

Con esta publicación la CEPAL, a través de la Unidad Mujer y Desarrollo, da continuidad a una línea de trabajo privilegiada y que incluye una serie de trabajos imprescindibles para entender el trabajo femenino: Pollack, Molly, Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género, serie Mujer y desarrollo N° 19 (LC/L.1016); Gálvez, Thelma, Aspectos Económicos de la Equidad de Género, Documento de Referencia para la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (DDR/7); Dávila, Mónica, Exámen de los Modelos Económicos desde la Perspectiva de Género, Documento de Referencia para la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (DDR/6); Leiva, Sandra, El trabajo a tiempo parcial en Chile, serie Mujer y desarrollo N° 26 (LC/L.1301-P).

Introducción

El objetivo de este trabajo es identificar relaciones virtuosas entre las reformas estructurales y algunos avances institucionales en el mercado laboral que permitan aumentar la demanda de trabajadores y la participación en el trabajo, junto con mejorar la asignación y retribución de los recursos humanos en las economías latinoamericanas. Este es un objetivo central en las reformas, pero según la mayoría de los estudios regionales y nacionales, paradójicamente éstas han dado origen a una brecha creciente entre las remuneraciones de los trabajadores, en favor de los que cuentan con mayor calificación profesional, y a una insuficiente generación de puestos de trabajo. Es más, la mayoría de los puestos de trabajo creados ha sido de baja calidad y la causa principal de la brecha mencionada es justamente su deterioro cualitativo medio.

Para facilitar la tarea, en el análisis se dará prioridad a la población femenina por ser aquella cuyo comportamiento demográfico, educativo y laboral ha tenido cambios más importantes en las últimas tres décadas, lo que ha determinado que su aporte al incremento total de la población ocupada haya superado el de los hombres durante los últimos 10 años (1989-1999), por vez primera en la historia regional. La entrada masiva de mujeres, con un menor número de hijos y un nivel educativo superior al de la generación precedente, en un escenario de reestructuración productiva, ha ofrecido una oportunidad para mejorar la asignación de recursos humanos y la equidad en su retribución, pero también ha planteado el desafío de cómo lograrlo. ¿Cuál ha sido la contribución del mercado de trabajo al esfuerzo por responder a ese reto? ¿Qué cambios institucionales han favorecido una mejor inserción femenina en el mercado de trabajo y

una disminución de la brecha salarial con respecto a los hombres? ¿Y qué rigideces han propiciado la persistencia de la exclusión laboral de las mujeres y la ampliación de dicha brecha?

Si bien en el análisis se centrará en la población femenina, esto no dará lugar a una visión parcelada de la realidad laboral, ya que la comparación entre categorías de trabajadores del mismo y de distinto género es necesaria y permitirá configurar un cuadro general del funcionamiento del mercado de trabajo. A su vez, la inclusión de países y sectores que ilustran la gama de evoluciones del empleo y los salarios facilitará la identificación de las similitudes y diferencias entre los resultados, los cambios y las rigideces institucionales asociados a ellos. Finalmente, al escoger el segmento de la población trabajadora que generalmente se considera como el más negativamente afectado por la inestabilidad y la discriminación laboral, la identificación de relaciones virtuosas favorables a un adecuado acceso y utilización del trabajo femenino permitirá formular recomendaciones para subsanar tanto las fallas institucionales como los problemas más agudos de las trabajadoras, algunos de los cuales, como la discontinuidad ocupacional, son comunes al conjunto de la población activa.

El estudio comprende nueve países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Uruguay y Venezuela), considerados representativos del conjunto regional por encontrarse en estadios iniciales y avanzados de las reformas estructurales, por su diversidad económica y demográfica, y por sumar más del 80% de la población activa en edad de trabajar con que cuentan los países latinoamericanos en su conjunto.

Los resultados del análisis y las conclusiones y recomendaciones de política se presentan en dos secciones. En la primera se caracterizan los modelos latinoamericanos de participación laboral y la composición de la fuerza de trabajo femeninas mediante su comparación con los países desarrollados, para así identificar sus rasgos distintivos y la etapa de la evolución de la incorporación de la mujer al trabajo en que se encuentran. La comparación internacional facilitará la determinación de los desafíos en cuanto a la creación de puestos de trabajo, su cantidad y calidad, así como una mejor apreciación del papel de los sistemas de apoyo a la participación laboral femenina y las tareas pendientes para su desarrollo en América Latina. En la segunda parte se aborda la medición y evaluación de algunos de los impactos que han ejercido las reformas estructurales en el acceso de la mujer a puestos de trabajo y empleos de calidad, así como un examen de las alternativas de política para lograr un desarrollo institucional del mercado de trabajo que favorezca una más adecuada participación laboral y una mayor utilización de los recursos humanos en las economías y sociedades latinoamericanas.

I. Modelos de participación laboral femenina

Uno de los procesos más analizados por los especialistas ha sido el incremento fuerte y sostenido de la participación laboral femenina y los cambios en la composición de ese segmento de la fuerza de trabajo en los países latinoamericanos durante las tres últimas décadas del siglo que termina. En ese proceso están presentes factores demográficos, económicos, educativos, tecnológicos y culturales que, aunque comunes en las experiencias nacionales, han diferido en términos de las medidas y los tiempos en que han transformado los modelos de participación precedentes. Esto explica las diferencias en cuanto a estructura, trayectoria y niveles de participación alcanzados en el proceso de incorporación de la mujer al trabajo en los modelos económicos emergentes. En este análisis, la comparación con las experiencias de las economías desarrolladas permitirá determinar la especificidad relativa de los modelos de participación laboral femenina en América Latina, e identificar algunas de las formas de intervención más propicias al desarrollo institucional de un mercado de trabajo orientado a dinamizar la generación de empleo, mejorar la asignación y retribución de los recursos humanos y promover la equidad de género en el acceso a las oportunidades laborales.

A. Los modelos en los países desarrollados

Las experiencias de los países desarrollados muestran un contraste entre la heterogeneidad de la participación laboral femenina según tramos de edad, y la uniformidad de la masculina, que es siempre ascendente desde que se llega a la edad de trabajar hasta alcanzar un máximo que se mantiene desde el término del periodo de estudios superiores hasta la edad de retiro legal, en que cae rápida y sostenidamente. En la pasada década, Patricia A. Roos (Roos, 1985, pp. 40 y ss), junto con confirmar esos resultados de estudios precedentes, distinguió tres modelos de participación laboral femenina:

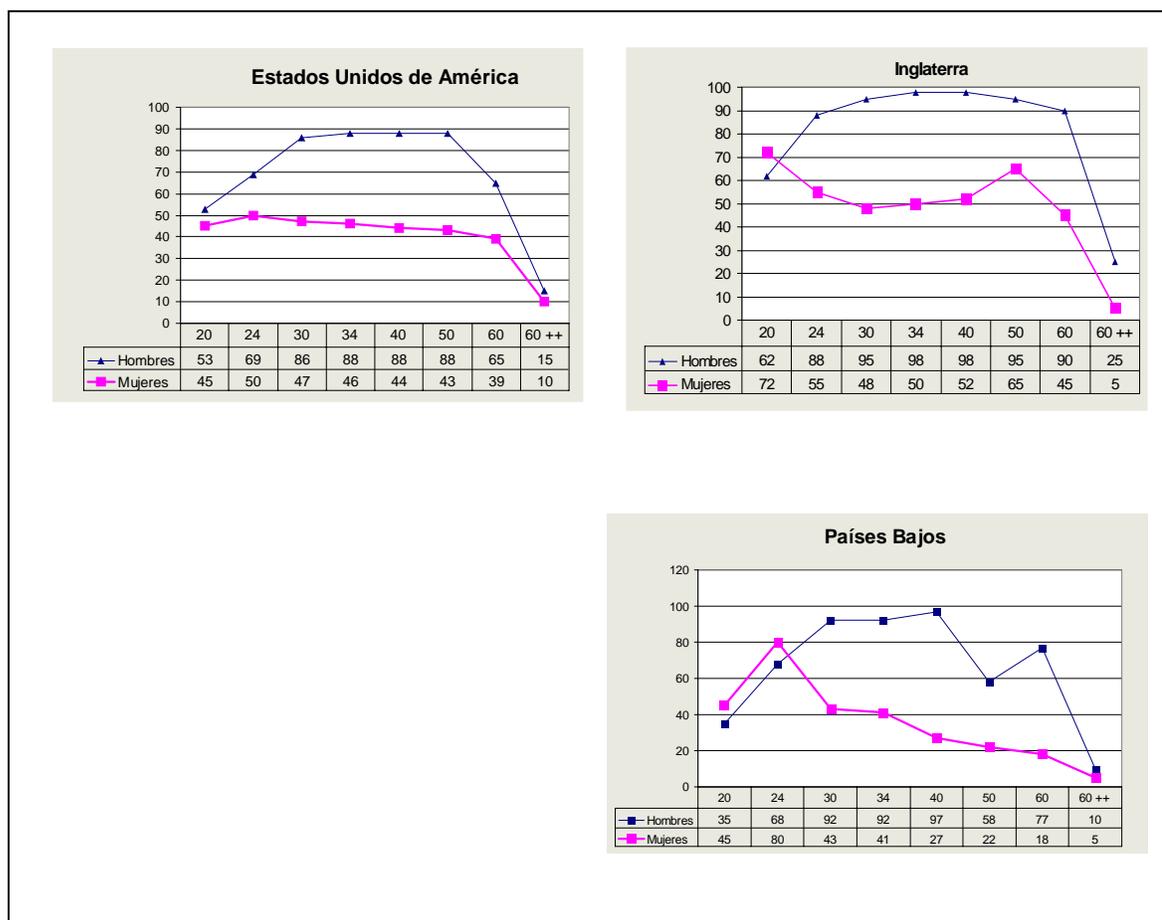
- Modelo con una máxima participación laboral en edades tempranas, muy alta en el período previo al matrimonio y de reproducción familiar (20-45 años), y posterior descenso rápido y sostenido;
- Modelo con dos máximas de participación laboral, la primera en el período previo al matrimonio, seguida una caída importante durante el periodo reproductivo, y la segunda después del término de éste y de la educación de los hijos, con un suave declive posterior; y
- Modelo con máximas similares en los diferentes tramos de edad, un leve descenso durante el periodo reproductivo y posterior, hasta la edad de retiro legal, en que disminuye fuertemente; su diferencia con la masculina es que las tasas bajan a partir de la edad de matrimonio, en tanto que las de los hombres no descienden durante el periodo reproductivo y de educación de los hijos.

En el gráfico 1 se ilustra el caso de los Países Bajos, representativo del primer modelo, el de Inglaterra, que corresponde al segundo, y el de Estados Unidos, que presenta una participación más homogénea según tramos de edad. Ambos conjuntos de gráficos muestran la uniformidad de la participación masculina y la heterogeneidad de la femenina en términos de nivel y distribución etaria. De los 12 países analizados por Patricia Roos, solo tres tienen tasas de participación femenina superiores a 60%; en dos de ellos, Dinamarca y Suecia, el modelo es el de dos máximas, y en el tercero, Finlandia, de participación similar en todos los tramos de edad y suave descenso a partir de los 50 años de edad. Esta falta de correlación entre modelos y tasas de participación laboral según tramos de edad es claramente perceptible en el conjunto de países y también entre aquellos en que predomina un mismo modelo. Así, en los de máxima participación laboral a edad temprana, los Países Bajos tienen una máxima de 80% y la caída es rápida y pronunciada, hasta 40%, en torno de los 30 años de edad y bordea un 20% al llegar a los 40 años; en Alemania Federal e Irlanda del Norte, en cambio, la máxima es sólo de 60%, luego se mantienen tasas de 40% desde la edad al matrimonio hasta los 50 años, para caer después al cumplirse la edad legal de retiro.

De acuerdo con los estudios sobre la participación laboral femenina en países como Estados Unidos, donde el modelo es el de tasas similares según tramos de edad, en esos casos se habría evolucionado desde el modelo de máxima temprana al de dos máximas y, posteriormente, al actual. En Estados Unidos, el proceso de transformación comenzó al final de la crisis de los años treinta, se aceleró con la entrada del país a la segunda guerra mundial y la incorporación laboral masiva de mujeres después de la edad de matrimonio y, especialmente, después de completar su ciclo reproductivo, lo que llevó a la configuración de un modelo con dos máximas. Durante la posguerra, en pleno período de recuperación de la fecundidad (*baby boom*), la expansión económica y las mayores oportunidades educativas y laborales favorecieron la permanencia en el mercado de trabajo después de matrimonio de las mujeres con nivel medio y alto de educación del grupo étnico dominante (blanco); durante la década de 1960 ese patrón participativo se extendió a los estratos con menor educación e ingresos y a los grupos étnicos minoritarios (afroamericanos y latinos). Esto

hizo que el modelo evolucionara hacia el de máximas similares en los distintos tramos de edad, con tasas en torno de 50%, nivel notoriamente inferior al masculino, y un suave descenso después de los 55 años de edad.¹

Gráfico 1
ESTADOS UNIDOS, INGLATERRA Y PAÍSES BAJOS: TASA DE PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN TRAMOS DE EDAD Y SEXO



Fuente: Censos y encuestas nacionales de hogares de los países respectivos.

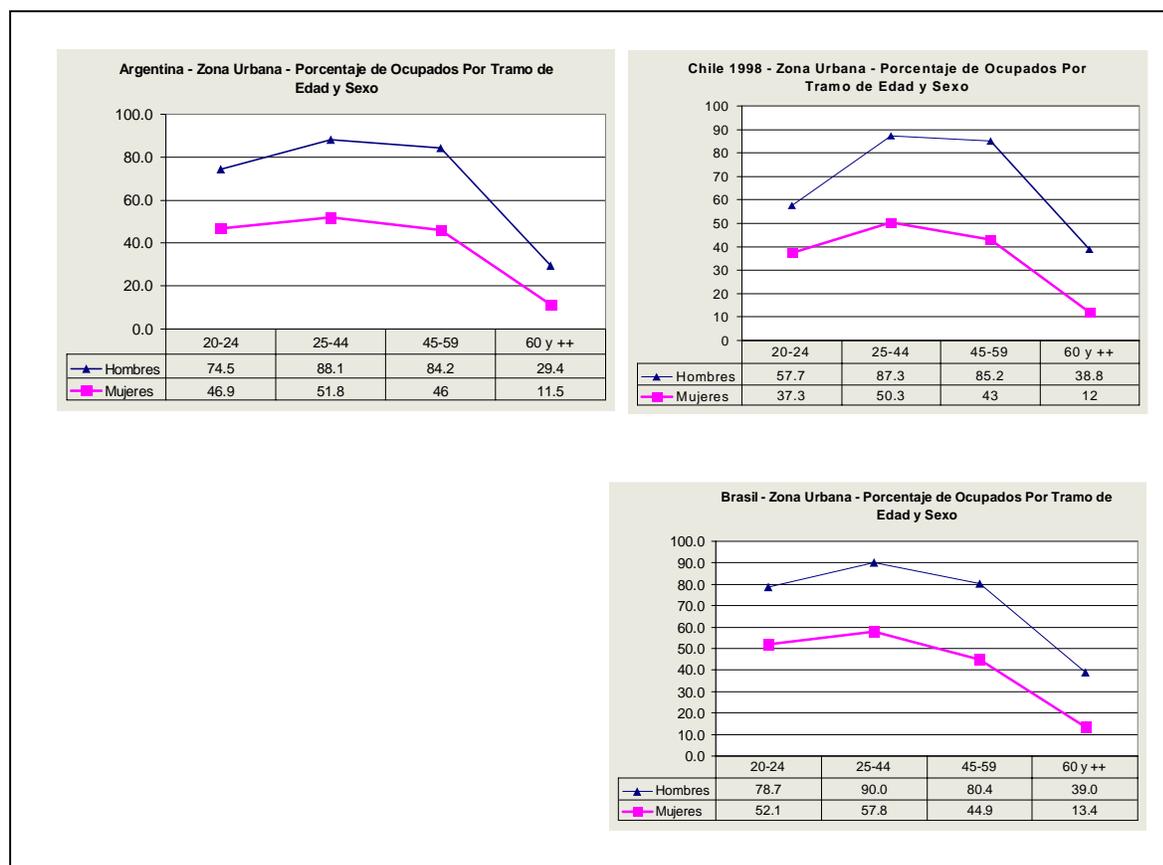
B. Los modelos en los países latinoamericanos

Como se puede apreciar en el gráfico 2, en la actualidad la distribución etaria de la participación laboral masculina en los países latinoamericanos no difiere de la ya analizada en los países desarrollados (véanse los gráficos 1 y 1.A del anexo). En el caso de las mujeres, en cambio, esa distribución muestra una clara diferencia entre los países desarrollados y los de América Latina; en estos últimos, la máxima es uniforme en el tramo de 25 a 44 años de edad, sin que se observe la inflexión a la baja que presentan los modelos de máxima temprana y de dos máximas en los países desarrollados. A su vez, salvo Argentina, ninguno de los latinoamericanos tiene un

¹ Para mayores referencias sobre países europeos y un análisis más detallado del proceso de cambio en Estados Unidos, véase Roos (1985), p. 43.

modelo de participación homogénea por tramos de edad, como los existentes en Finlandia y Estados Unidos. Sobre la base de la información proporcionada en el gráfico 2 y en el cuadro 2.A, en los países latinoamericanos pueden distinguirse tres modelos, dos de ellos específicos y el tercero en común con los países desarrollados:

Gráfico 2
ARGENTINA, CHILE Y BRASIL: PERSONAS OCUPADAS SEGÚN SEXO Y TRAMOS DE EDAD
(En porcentajes)



Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

- el primero presenta un aumento de la participación laboral femenina desde la juventud (15-19 años) hasta la edad de matrimonio (20-24 años), para alcanzar su máxima durante el ciclo reproductivo y de educación de los hijos (25-44 años), participación que se mantiene una vez terminado el ciclo reproductivo y luego declina suavemente (Bolivia, Chile, Uruguay);
- el segundo se caracteriza por un aumento de la participación laboral femenina desde la edad de matrimonio (20-24 años) hasta la culminación del ciclo reproductivo (44 años), con un descenso significativo a partir de ese nivel (Brasil, Colombia, Costa Rica, México, Venezuela) y,
- el tercero muestra tasas de participación similares entre los 20 y los 59 años de edad (Argentina).

Al igual que en los países desarrollados, los niveles de participación laboral femenina varían, sin relación definida con el modelo predominante en el país, desde tasas globales en torno de 40%-42% en el tramo de 20 años de edad y más (Argentina, Costa Rica, Chile, México y Uruguay), hasta las de 50%-55% (Bolivia, Colombia), pasando por las de 44%-48% (Brasil y Venezuela). Después de dos o más décadas de crecimiento sostenido, la participación laboral femenina ha alcanzado tasas muy similares a las registradas en la mayoría de los países desarrollados, pero con una máxima en las edades en que la mujer casada y con hijos tiene una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, y sin llegar a los niveles de actividad laboral superiores a 60% que exhiben Dinamarca, Finlandia y Suecia.

En los países latinoamericanos, la modificación de los modelos ha sido impulsada por una secuencia acumulativa de cambios:

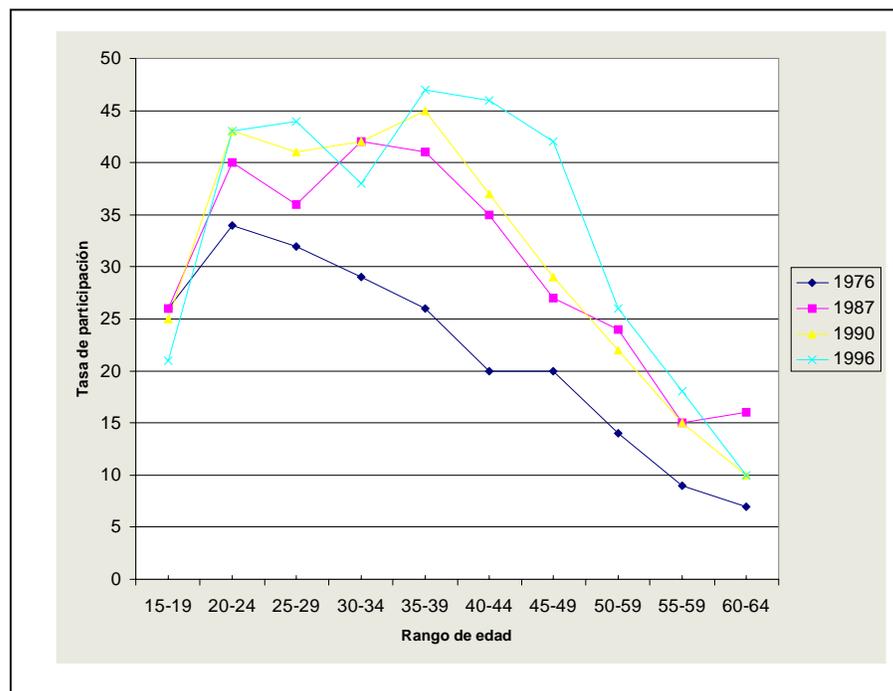
- transformaciones demográficas y culturales asociadas a la migración masiva campocidad, el acceso a la educación formal y la exposición a la cultura urbana, que influyeron en el descenso de la fecundidad, el número de hijos por hogar y el tamaño de éste, en particular a partir las décadas de 1960 y 1970;
- posteriormente, en los años ochenta, la crisis de la deuda provocó un alto desempleo y la caída de los salarios reales, cuyo efecto combinado impulsó la incorporación de la mujer al trabajo en forma más estable y prolongada, así como un aumento del número de hogares con dos adultos empleados;
- finalmente, la reestructuración productiva y del empleo sectorial, que en unos casos dio lugar a mayores oportunidades de empleo y mejoras de los ingresos laborales (Bolivia, Costa Rica, Chile), y en otros, a mayor desempleo y algunos años de aumento de los salarios (Argentina, Brasil) (CEPAL, 1995; León, 1993).

Lo más común ha sido que el modelo de máxima participación laboral femenina temprana se transforme en el de máxima en los tramos posteriores, coincidente con el período reproductivo y de educación de los hijos, o bien, en algunos países, en el modelo de dos máximas.

En el gráfico 3 se puede ver la transformación del modelo de máxima temprana en Costa Rica desde los años setenta hasta la actualidad, en un contexto de aumento sostenido de las tasas globales y por tramos de edad. En la trayectoria hacia el modelo latinoamericano de dos máximas, anteriormente descrito, se observa lo siguiente:

- entre 1976 y 1990 la tasa de participación laboral de las jóvenes se mantiene en torno de 25% y luego cae a casi 20% en 1996;
- entre 1976 y 1996, la participación laboral muestra un aumento algo menor, de 10%, en el período correspondiente a la edad de matrimonio (20-24 años);
- la participación laboral se eleva entre 12%-25% en el tramo de edad que abarca el período reproductivo (25-44 años), con un desplazamiento de la inflexión descendente entre 3% y 8% que transforma el modelo de dos máximas del tramo de edad de 25-29 años en 1987 y 1990 en el de 30-34 años en 1996; también hay un aumento de la tasa de participación a los 45 años, de 20% en 1976 a algo más de 40% en 1996, año en que la inflexión a la baja entre los tramos de edad 45-49 y 50-54 es más abrupta.

Gráfico 3
COSTA RICA: TASA NETA DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA POR TRAMO DE EDAD
1976, 1987, 1990, 1996



Fuente: Encuestas de hogares de Costa Rica.

C. Características de la participación laboral femenina

1. Ocupaciones asalariadas y por cuenta propia

Durante el período de la crisis de la deuda, los estudios disponibles muestran que la fuerte expansión de la participación laboral de la mujer latinoamericana fue impulsada por el aumento de la ocupación en empleos por cuenta propia, a tiempo parcial y altamente precarios. El análisis comparativo permitirá determinar si estas tendencias estuvieran configurando actualmente en los países latinoamericanos una realidad muy diferente a la que existía en los países desarrollados en un período también caracterizado por la entrada masiva de las mujeres casadas y con hijos al mercado laboral.

Para efectuar tal comparación se comenzará por presentar la dinámica ocupacional fuera de la región (Aronson, 1991). El examen del empleo femenino por cuenta propia (véase el cuadro 3.A) en un grupo de países seleccionados de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en un período (1963-1983) marcado por el incremento de la participación laboral femenina, cambios tecnológicos y períodos de crisis y expansión económica, muestra la siguiente evolución de la participación porcentual de las trabajadoras independientes en el total del empleo femenino no agrícola:

- se mantuvo o aumentó levemente en la ex República Federal de Alemania, España (1971- 1983), Inglaterra y Japón;
- se incrementó significativamente (4%-9%) en Australia, Canadá, Suecia y Estados Unidos;
- disminuyó en Italia (9.5%) y Bélgica (2.7%).

Al comparar la ocupación de las trabajadoras por cuenta propia en los países latinoamericanos en la actualidad con la de esos países desarrollados en 1983 puede comprobarse que, salvo en Bolivia y Venezuela, la proporción es similar a la de aquellos situados en el nivel inferior (20%-30%), y menor que la de Australia, Canadá y Japón (véase el cuadro 1).

Cuadro 1
MUJERES OCUPADAS EN ACTIVIDADES INDEPENDIENTES NO AGRÍCOLAS
(Como porcentaje del total de ocupadas)

Países de la OCDE		Porcentaje	Países latinoamericanos		Porcentaje
Alemania Federal	(1983)	23.4	Argentina	(1997)	25.8
Australia	(1984)	30.8	Bolivia	(1997)	55.1
Bélgica	(1983)	27.8	Brasil	(1996)	28.7
Canadá	(1983)	37.4	Colombia	(1997)	27.7
Italia	(1979)	20.8	Costa Rica	(1997)	24.5
Japón	(1983)	36.6	Chile	(1998)	19.5
España	(1983)	24.3	México	(1996)	28.7
Suecia	(1983)	28.9	Uruguay	(1997)	23.8
Inglaterra	(1983)	25.2	Venezuela	(1997)	34.2
Estados Unidos	(1983)	32.3			

Fuente: CEPAL, sobre la base de información procedente de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y encuestas de hogares de los países respectivos.

A su vez, tanto en los países desarrollados como en los latinoamericanos la proporción de hombres en ocupaciones no agrícolas independientes es superior a la de mujeres; igualmente, la proporción de trabajadoras asalariadas es mayor que la de independientes. De nuevo, la excepción es Bolivia, donde las mujeres en trabajos por cuenta propia superan a los hombres en esa categoría y también a las mujeres asalariadas (véase el cuadro 2.A).

Sin embargo, en la mayoría de los países de la región la proporción de trabajadoras por cuenta propia se acerca más a la tasa global de participación femenina que en los países desarrollados. Así, por ejemplo, en Estados Unidos ellas representaban sólo 12.2% del total de los no asalariados en 1955 y, a pesar del fuerte incremento registrado en las décadas siguientes, en 1986 alcanzaban a 28.5%. En los países latinoamericanos, en torno de 1997, la proporción de trabajadoras con respecto a los no asalariados se situaba entre 33% y 40% en ocho de ellos y llegaba a 50% en Bolivia, vale decir, un porcentaje cercano a la tasa de participación femenina en cada uno de esos países (véase el cuadro 4.A).

La imagen que asocia a la mujer latinoamericana trabajadora no agrícola con ocupaciones por cuenta propia no corresponde a la realidad, ya que en la mayoría de los países, 7 a 8 de cada 10 trabajadoras son asalariadas. En los nueve países aquí analizados, durante la década de 1990 la proporción de asalariadas en el total de mujeres ocupadas aumentó en cuatro (Argentina, Brasil, Chile y Uruguay); permaneció prácticamente estable en dos (Bolivia y Colombia); y disminuyó en tres (Costa Rica, México y Venezuela).

El trabajo por cuenta propia, que permitiría a las mujeres resolver mejor el conflicto entre hogar y ocupación, gracias a un manejo más flexible de su tiempo, no representa una proporción mayoritaria ni excepcionalmente alta en comparación con otras experiencias históricas; tampoco ha sido el factor principal en la incorporación masiva de la mujer casada y con hijos al mercado de trabajo en las últimas décadas.

2. Trabajadoras a jornada completa y parcial

En los países desarrollados y en los latinoamericanos el trabajo a tiempo parcial de los trabajadores no agrícolas es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. En los países desarrollados, los hombres que trabajan a tiempo parcial son a menudo una proporción marginal (menos de 10%); en cambio en los latinoamericanos, lo común es que esa proporción se sitúe entre 15% y 20%, es decir, en el rango más alto que se registra en los países desarrollados. Inversamente, en los países latinoamericanos no se observan proporciones de mujeres trabajadoras a tiempo parcial tan altas (50% o más) como en Suecia o Noruega, pero en la mayoría de ellos los valores están en el rango (25%-45%) que alcanzan en los países desarrollados (véase el cuadro 2).

Cuadro 2
PAÍSES DESARROLLADOS Y LATINOAMERICANOS: PERSONAS OCUPADAS
A JORNADA COMPLETA O PARCIAL, SEGÚN SEXO
(En porcentajes)

País	Hombres			Mujeres		
	Jornada completa	Jornada parcial	Total	Jornada completa	Jornada parcial	Total
Austria	1999	1	100	78	22	100
Argentina	1980	20	100	56	44	100
Bolivia	1983	17	100	59	41	100
Brasil	1987	13	100	65	35	100
Chile	1986	14	100	73	27	100
Colombia	1987	13	100	79	21	100
Costa Rica	1988	13	100	70	30	100
Dinamarca	1992	8	100	60	40	100
Estados Unidos	1987	13	100	72	28	100
Finlandia	1983	17	100	77	23	100
Gran Bretaña	1994	6	100	59	41	100
Holanda	1997	3	100	73	27	100
Israel	1981	19	100	54	46	100
México	1985	15	100	65	35	100
Noruega	1988	12	100	49	51	100
Rep. Federal de Alemania	1996	4	100	55	45	100
Suecia	1984	16	100	43	57	100
Uruguay	1981	19	100	54	46	100
Venezuela	1988	12	100	67	33	100

Fuente: CEPAL, sobre la base de censos y encuestas nacionales de hogares.

En los países desarrollados, la proporción de trabajadores no agrícolas por cuenta propia que trabajan a tiempo parcial es menor que la de los asalariados; en cambio, en los latinoamericanos son los trabajadores asalariados quienes trabajan menos a tiempo parcial que los por cuenta propia. En lo que respecta al trabajo femenino, en el caso de los países desarrollados existe una diferencia marcada, por ejemplo, entre los de la Unión Europea y Estados Unidos: en los primeros son las mujeres asalariadas las que proporcionalmente trabajan más a tiempo parcial, mientras que en Estados Unidos corresponde a las trabajadoras por cuenta propia la mayor proporción. En los países latinoamericanos, las mujeres trabajadoras muestran un patrón similar al observado en Estados Unidos (Aronson, 1991, pp. 13-24 y 17-18) (véase el cuadro 3.A).

El trabajo a tiempo parcial es, por lo tanto, un medio para posibilitar la participación laboral femenina no agrícola en los países desarrollados y latinoamericanos, pero mientras en algunos de ellos son las empresas las que facilitan este tipo de participación, en Estados Unidos y América Latina es el autoempleo el que ofrece a las trabajadoras más posibilidades de acceder a esta solución a su doble carga laboral externa y doméstica.

En todos los países latinoamericanos considerados en este estudio, la proporción de trabajadoras asalariadas ocupadas a jornada completa es mayor entre aquellas en las edades de matrimonio y ciclo reproductivo (20-44 años), y disminuye una vez concluido este último. Actualmente, la fracción de trabajadoras asalariadas en ese tramo de edad que trabaja a tiempo parcial varía entre un máximo de más de dos de cada cinco en países como Argentina y Uruguay, y un mínimo de una de cada 10 en Colombia (véase el cuadro 4.A).

Desde fines de la década de 1980 y durante los años noventa se ha observado que la proporción de trabajadoras a tiempo parcial ha aumentado en los tramos de 20-24 años de edad y de 44 años y más, en tanto que se ha mantenido en el de 25-44 años, es decir, entre las de la categoría con más alta tasa de participación laboral (véase el cuadro 5.A). Las trabajadoras de este último grupo son fundamentalmente esposas de jefes de hogar o jefas de hogar, y también son aquellas que trabajan proporcionalmente más que sus cónyuges o hijos en las labores domésticas. En un estudio realizado en años recientes (de Oliveira, 1999, pp. 32-33), se muestra al respecto que 98% de las cónyuges de jefes de hogar y un 94% de las jefas de hogar que participan en el mercado de trabajo realizan también tareas domésticas, proporción que disminuye a 33.6% entre los hombres jefes de hogar y a 22.6 entre los hijos.

3. El cambio del perfil educativo

El incremento de la participación laboral de la mujer en los países latinoamericanos ha ido acompañado de cambios tanto en el perfil educativo de la población femenina como en la forma en que han sido aprovechados para impulsar la transformación productiva y el desarrollo económico. Existe consenso en torno de la importancia del esfuerzo sostenido y generalizado por ampliar la cobertura educacional que desde hace tres décadas se está realizando en la mayoría de los países de la región, y que se mantuvo incluso durante la crisis de la deuda; más recientemente, el empeño se ha centrado en la calidad de la educación. Según diversos estudios, el esfuerzo por incrementar la cobertura y reducir la deserción y la repetición ha beneficiado proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres; esto se ha debido, en parte, a que la anterior desigualdad favorecía a los hombres, pero sobre todo al cambio de actitud de las beneficiarias y sus familias, que las apoyan en el proceso educativo. En comparación con la década de 1980, en un número importante y creciente de países las mujeres tienen ahora tasas de matrícula iguales o superiores a las de los hombres en todos los niveles educativos e indicadores más bajos de deserción y repetición.

En el caso de Chile (véase el cuadro 3), la evolución de las tasas de asistencia y de rezago escolar de hombres y mujeres de 15 a 19 años de edad, por tramos de ingreso de los hogares, entre 1987 y 1996, muestra cómo, en una década, el diferencial entre hombres y mujeres, favorable a los primeros en ambos indicadores, desaparece o se vuelve favorable a la mujer en el total de la población en ese tramo de edad y en todos los cuartiles de ingreso, salvo el más alto.

Cuadro 3

**CHILE: TASAS DE ASISTENCIA Y REZAGO ESCOLAR DE LA POBLACIÓN
DE 15 A 19 AÑOS DE EDAD, SEGÚN SEXO Y CUARTILES
DE INGRESO DEL HOGAR, 1987 Y 1996**
(Zonas urbanas)

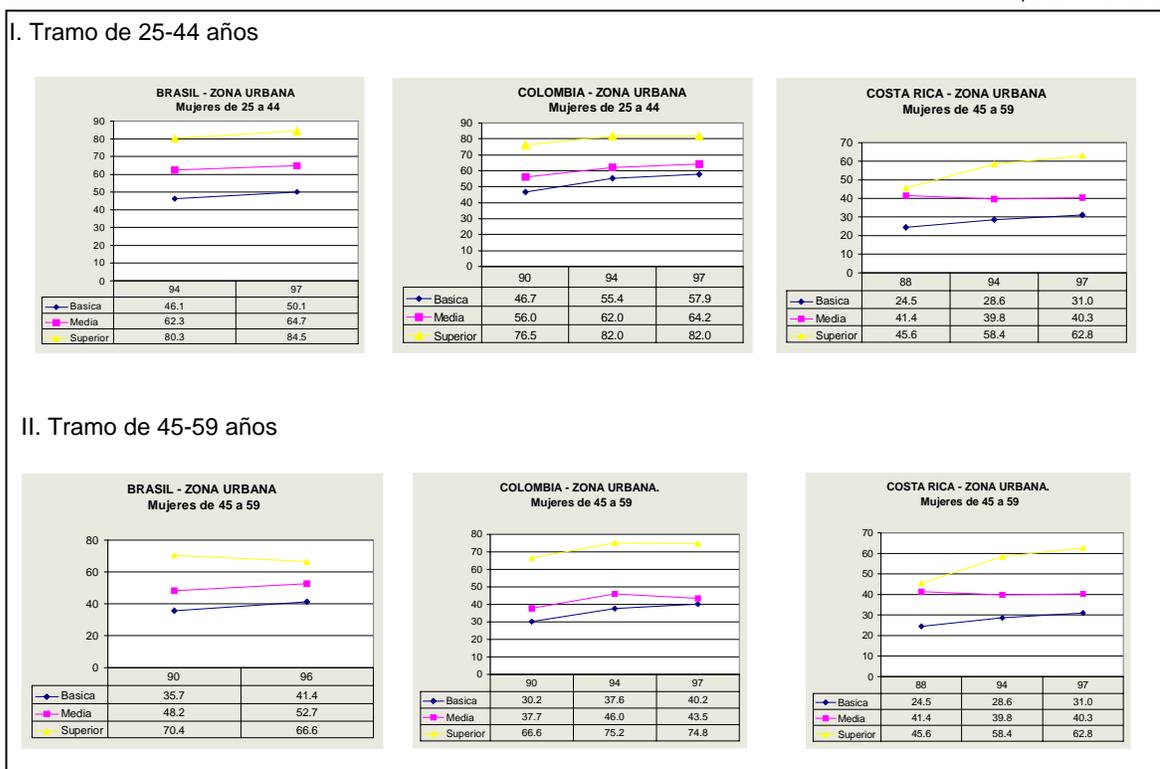
	Total	Cuartil I	Cuartil II	Cuartil III	Cuartil IV
ASISTENCIA					
Hombres					
1987	74	69	73	76	87
1996	76	69	73	79	89
Mujeres					
1987	72	66	71	77	85
1996	77	70	73	83	88
REZAGO					
Hombres					
1987	33	45	35	27	18
1996	32	45	35	29	13
Mujeres					
1987	29	41	28	23	18
1996	25	35	28	18	16

Fuente: CEPAL, tabulación especial de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional de 1987 y 1996.

El incremento de las oportunidades educacionales y su aprovechamiento por las mujeres latinoamericanas han influido en la tasa de participación femenina según nivel de educación. En el gráfico 4 se comprueba este hecho en tres países, Brasil, Colombia y Costa Rica, seleccionados por ejemplificar trayectorias diversas del desarrollo educativo en términos temporales y del grado de avance alcanzado. Cabe resaltar lo siguiente:

- en los tramos de edad 25-44 y 45-59 años, la participación laboral aumenta en función del nivel educativo;
- en los tres niveles de instrucción, el mayor capital educativo de la generación de 25-44 años se correlaciona con tasas de participación más elevadas que las correspondientes a la generación de 45-59 años; y,
- en un mismo nivel educativo, la tasa de participación aumenta en cada país durante el período considerado, lo que denota una tendencia a que el mayor número de años de educación y la entrada más temprana al mercado de trabajo se correlacionen con una mayor continuidad o esperanza de vida laboral.

Gráfico 4
BRASIL, COLOMBIA Y COSTA RICA: TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA
SEGÚN NIVELES EDUCACIONALES
(Zonas urbanas)



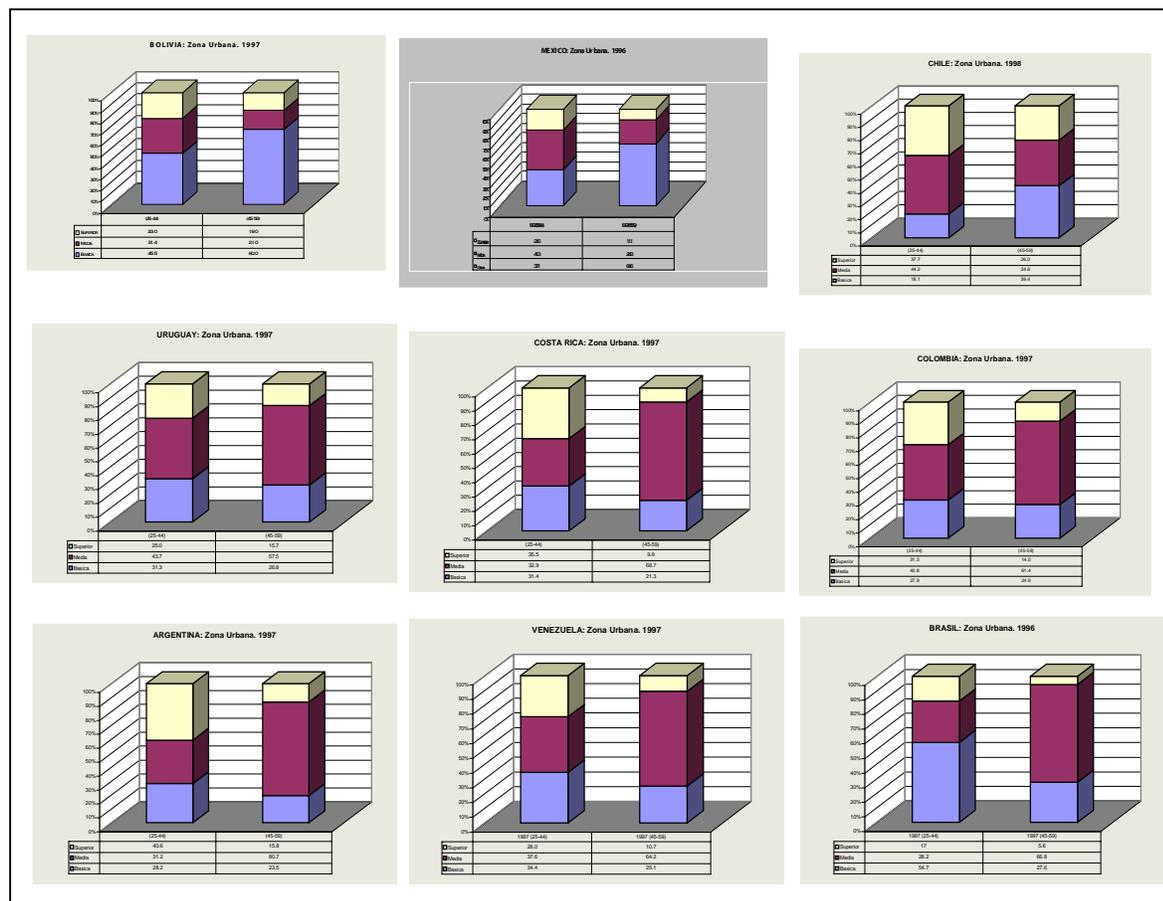
Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

En el gráfico 3.A del anexo se amplía la información del gráfico 4, ya que se incluyen allí los nueve países analizados en este trabajo, lo que permite visualizar mejor el carácter general de las tendencias y las relaciones entre educación y participación laboral femenina.

El efecto combinado del aumento de la educación y, correlativamente, de la tasa de participación laboral femenina, trae aparejado un cambio en el perfil educativo de la población ocupada femenina por tramos de edad. El nivel de instrucción de las mujeres ocupadas de 25-44 años es muy superior al de las de 45-59 años en todos los países analizados (véase el gráfico 5). Por representar la evolución durante las últimas décadas, el importante esfuerzo de países como Costa Rica y Venezuela, que partieron muy rezagados en los años sesenta, se refleja en diferenciales más acentuados que entre el resto; en cambio en otros que tardaron más en abordar la tarea, como Bolivia, esos diferenciales son notoriamente menores. En este resultado influye la participación diferencial por tramos de edad, pero cuando se neutraliza parcialmente el efecto de ésta, es posible comprobar el nítido impacto del desarrollo y la acumulación de capital educativo. Así, en el caso de Argentina, el único país entre los analizados que muestra una participación laboral pareja por tramos de edad y niveles de educación, la diferencia del perfil educativo entre los dos grupos de edad es notable; por ejemplo, en el grupo de 25-44 años, 40.6% de las trabajadoras ocupadas tienen educación superior, en tanto que en el de 45-59 años sólo 15.8% alcanza ese nivel educativo (véanse los gráficos 4 y 5).

Gráfico 5

AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): PERFIL EDUCATIVO DEL EMPLEO FEMENINO EN LOS TRAMOS DE EDAD DE 24-44 Y 45-59 AÑOS



Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

La contribución de la educación al incremento de la tasa diferencial de participación laboral femenina por niveles alcanzados puede apreciarse más claramente al comparar su evolución con la masculina en períodos recientes. En el gráfico 6 se ilustran los casos de Chile (1987 y 1998), México (1984-1996) y Venezuela (1990-1997). En ellos, así como de modo más general en el gráfico 4.A que incluye los otros seis países seleccionados en este trabajo, es posible observar lo siguiente:

- las tasas globales de participación masculina por niveles educativos mantienen prácticamente sus diferencias, mientras que las femeninas presentan una brecha que se amplía a medida que aumenta el nivel educativo;
- la participación de hombres y mujeres con educación técnica y superior muestra una caída en el tramo de 20-24 años y un ascenso entre los que han alcanzado el nivel medio, en función del aumento del número de años de estudio cumplidos y de la mayor proporción de alumnos que completa la instrucción secundaria; y,
- mientras la esperanza de vida laboral de los hombres no exhibe mayores variaciones, la de las mujeres tiene un incremento en todos los niveles educativos, lo que hace que la caída al terminar el ciclo reproductivo desaparezca (nivel técnico y superior) o sea menos pronunciada.

Gráfico 6
CHILE, MÉXICO Y VENEZUELA: EVOLUCIÓN DIFERENCIAL DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL SEGÚN SEXO Y NIVELES EDUCATIVOS, TRAMO DE EDAD DE 20 AÑOS Y MÁS

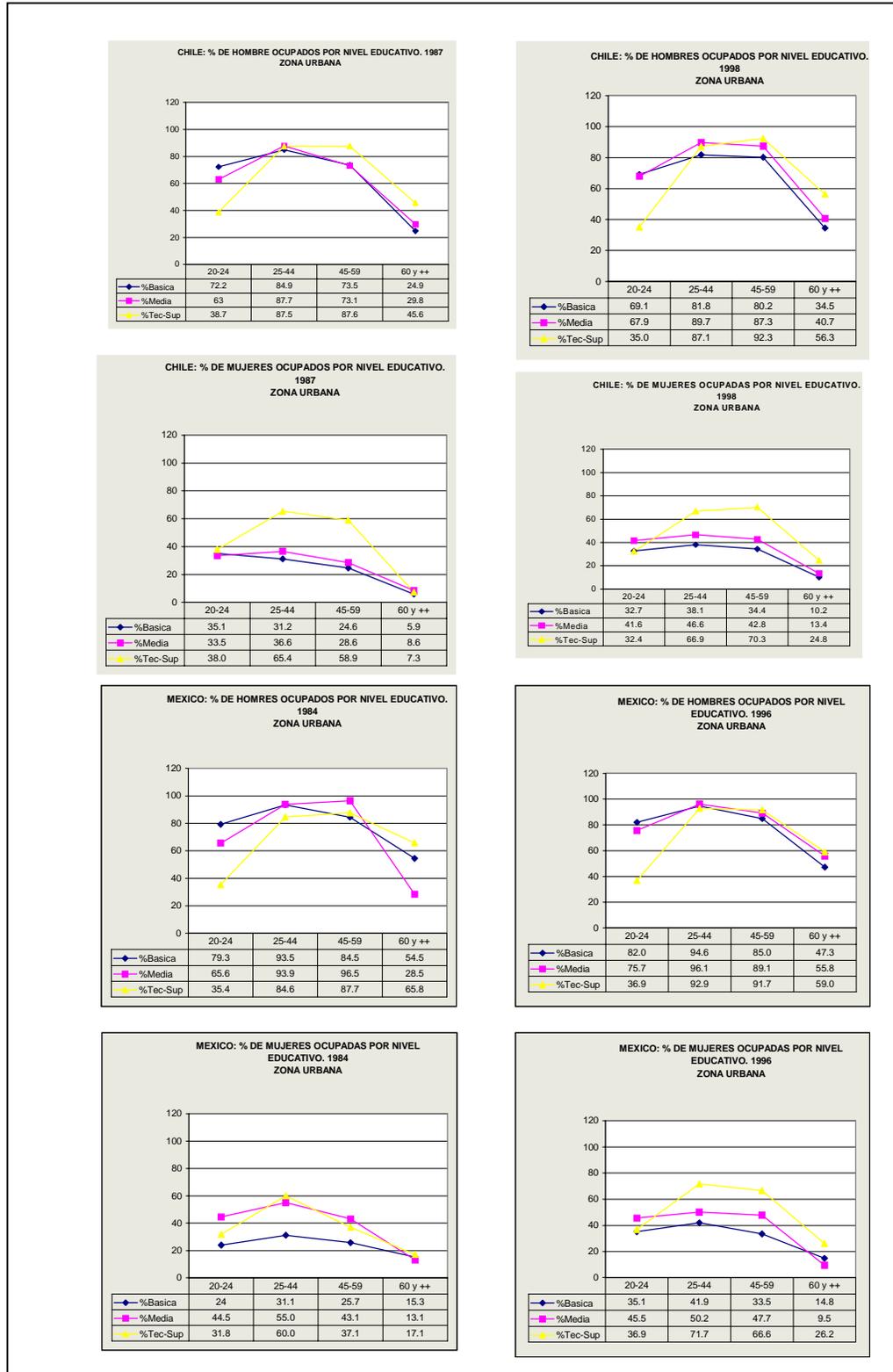
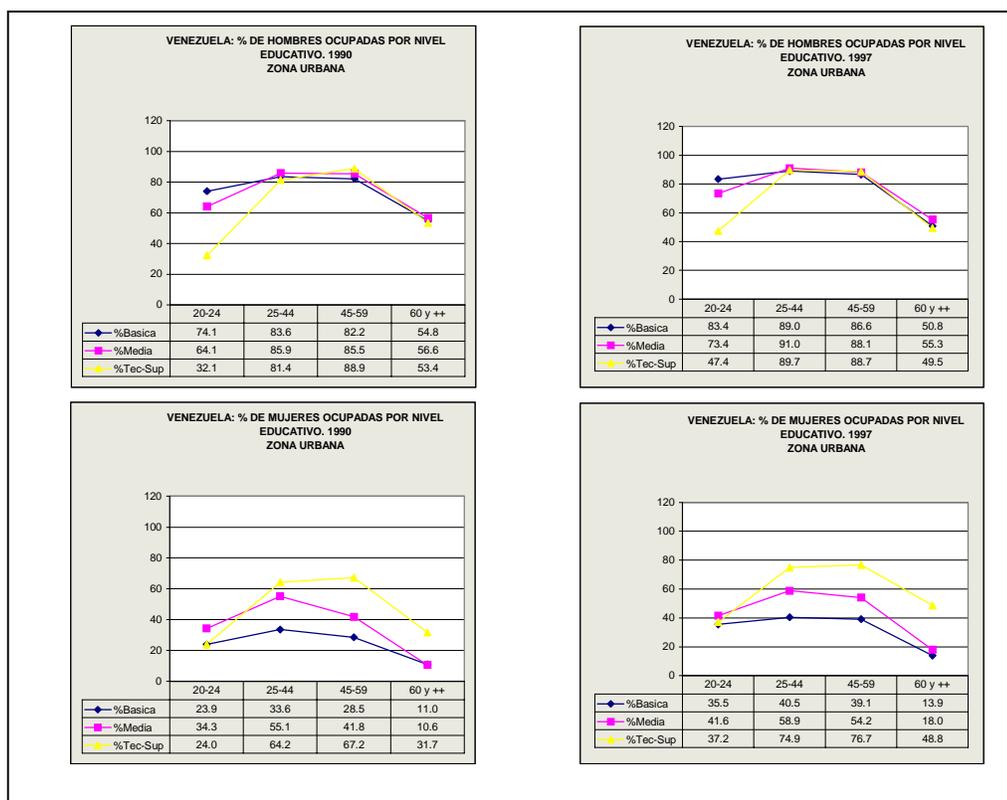


Gráfico 6 (concl.)



Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

Esta influencia favorable del esfuerzo educativo sobre la participación laboral femenina, que se traduce, en particular, en una menor participación en las edades más tempranas y en un incremento de la esperanza de vida laboral con posterioridad al ciclo reproductivo, ha contribuido a configurar los modelos de máxima participación femenina después de la edad de matrimonio, y de retardo o moderación de la caída de las tasas tras la terminación del ciclo reproductivo. Claramente, el papel más dinámico en estos cambios corresponde a las mujeres con educación superior y técnica, cuyas curvas prácticamente reproducen el modelo de máxima participación laboral con caída retardada de ésta una vez concluido el ciclo reproductivo. Esto confirma, igualmente, la conocida incidencia del acceso diferencial a la educación entre mujeres de hogares pobres y no pobres, que al favorecer a las segundas contribuye a la transmisión intergeneracional de la pobreza y al mantenimiento o ampliación de la brecha entre personas nacidas y criadas en uno u otro tipo de hogar, independientemente de su sexo.

Los estudios en países desarrollados y latinoamericanos sobre la relación entre educación, logros ocupacionales e ingreso de las personas y de los hogares muestran que el capital educativo es el factor más determinante del éxito ocupacional y el nivel de ingreso laboral alcanzados. El análisis que sigue indicaría que en los países de la región puede estarse invirtiendo la asociación entre la condición de mujer y un nivel educativo inferior al del hombre, como generalmente ha ocurrido en los países desarrollados (Roos, 1985, pp. 117-118). Esto resalta la importancia de considerar los factores que están incidiendo, favorable o desfavorablemente, en la participación diferencial de las mujeres en el trabajo según niveles educativos, con particular énfasis en aquellos vinculados al hogar y a la remuneración del trabajo femenino.

4. El ingreso y la composición de los hogares

Los investigadores concuerdan en que la caída de los salarios reales durante la crisis de la deuda influyó decisivamente en el incremento de la participación laboral global y, en particular, de la femenina. El hecho sorprendente es que este comportamiento femenino también pudo observarse y adquirió gran dinamismo en países no afectados por dicha crisis en los años ochenta, como Colombia, donde la tasa de participación laboral de la mujer es una de las más altas de la región. Además, durante esta década la incorporación femenina ha continuado a ritmos similares o superiores en países en los que la crisis de la deuda se superó y exhiben ahora un crecimiento sostenido del PIB y del empleo, a veces a tasas más altas que las registradas en otras décadas posteriores a crisis (Bolivia, Chile, Costa Rica, México), y también en aquellos con una trayectoria del PIB fluctuante y tasas de desempleo en ascenso o que enfrentan limitaciones para crear empleos de calidad similar a los preexistentes (Argentina, Brasil, Venezuela). Esto no significa que el ingreso total y laboral de los hogares no haya influido en la evolución de la participación laboral femenina, sino que ha actuado como factor de presión en pro de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en algunos casos y, en otros, como factor de atracción, en un contexto de rápida caída de la fecundidad y de mejoramiento del nivel educativo.

De igual manera, las persistentes diferencias en favor de los hombres con respecto a ingresos laborales por igual trabajo y a tasas de desempleo, han sido señaladas como elementos que contribuyen a desacelerar las tendencias al crecimiento y la continuidad o esperanza de vida laboral de la participación femenina en el trabajo. En particular, las diferencias en cuanto a ingreso afectan a las categorías más educadas de la población femenina, es decir, a aquellas con 12 o más años instrucción; las tasas diferenciales de desempleo, por su parte, son más altas entre las mujeres con niveles de instrucción bajos (0-6 años) e intermedios (7-11).

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres varían, además, según los grupos etarios, ya que aumentan a medida que la edad avanza. Tal estructura es un factor adicional que inhibe la plena realización de la participación laboral femenina potencial y, sobre todo, el logro de la continuidad laboral durante el período normal de trabajo (20 a 60 años de edad) (véase el cuadro 4). Las actuales diferencias salariales por género presionarían para que en los países latinoamericanos, salvo en Bolivia, se mantuviera un modelo de participación laboral femenina de máxima temprana y caída continua y progresiva a partir de la edad de matrimonio, como se observa en el caso de las mujeres con niveles educativos bajo e intermedio (véase el gráfico 6).

En términos diferenciales intra género, en diversos trabajos a nivel tanto nacional como de la región, se ha mostrado que la proporción de mujeres que trabajan varía según el ingreso de los hogares: es menor en los hogares indigentes que en los pobres y, en éstos, menor que en los hogares no pobres. La influencia de los niveles de ingreso de los hogares en la participación laboral femenina se da en el marco de un complejo proceso de cambios de la fecundidad y la natalidad, así como de la educación de la mujer, y se ejerce directamente, a través de las tres variables y también de la influencia entre ellas.

ESQUEMA 1

Educación -----Ingreso-----Participación laboral femenina
Fecundidad |
Natalidad

Cuadro 4

**AMÉRICA LATINA (16 PAÍSES): DIFERENCIAS SALARIALES SEGÚN SEXO
Y TRAMOS DE EDAD**

País	Año	Disparidad salarial por grupos de edad ^a				
		15-24	25-34	35-44	45-54	55 y más
Argentina (Gran Buenos Aires)	1997	98	92	77	63	66
Bolivia	1997	65	74	85	64	39
Brasil	1996	80	72	65	56	60
Chile	1996	93	82	67	62	67
Colombia	1997	92	85	73	64	60
Costa Rica	1997	102	87	79	87	55
Ecuador	1997	94	90	77	75	62
El Salvador	1997	100	85	85	91	73
Honduras	1997	86	78	74	70	72
México	1996	90	73	66	72	84
Nicaragua	1997	74	76	62	43	57
Panamá	1997	81	87	73	73	50
Paraguay	1996	76	74	82	72	93
República Dominicana	1997	97	87	90	84	67
Uruguay	1997	79	71	64	60	55
Venezuela ^b	1997	92	87	77	73	65

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

^a Se refiere a la diferencia de ingreso entre los asalariados.

^b A partir de 1997, el diseño muestral de la encuesta no permite el desglosamiento urbano-rural. Por lo tanto, las cifras corresponden al total nacional.

La CEPAL² ha demostrado la incidencia de los cambios en materia de ingreso, educación, fecundidad y composición familiar (número de hijos, por ejemplo) sobre la participación laboral femenina en las dos últimas décadas para todos los países cuyas encuestas de hogares son comparables a nivel urbano (total o áreas metropolitanas). Se ha confirmado así que el aumento de dichas tasas continúa estando asociado a diferencias relativas al número de hijos menores de cinco años por hogar, el nivel educativo, la posición en el hogar (jefas, cónyuges, hijas), que son tan importantes como las vinculadas al nivel de ingreso del hogar. En especial, cabe destacar que el número de hogares donde ambos cónyuges trabajan pasó de más de 20% a más de 30% durante el período 1980-1992, y ha llegado incluso a superar el 40% en países como Colombia y Uruguay. El incremento de la tasa de participación laboral de las cónyuges fue mayor que el de las mujeres de 25-34 años de edad, tramo en que esa evolución fue más dinámica, y que el de las hijas y las mujeres jefas de hogar.

Como se puede apreciar en el gráfico 5, las mayores diferencias en cuanto a participación laboral femenina según nivel educativo se observan en el tramo de 25-44 años de edad, o sea aquel que normalmente comprende el cuasi decenio que ocupa en la actualidad el ciclo reproductivo. En el caso de las mujeres cónyuges, en particular, la tasa más baja de participación laboral —la mitad o menos de la global— corresponde a aquellas que tienen dos o más hijos menores de cinco años de edad y menos de siete años de educación. Sin embargo, a medida que aumenta el nivel

² En el anexo estadístico de CEPAL (1999a), se presentan estas diferencias de ingreso para 17 países de la región. Respecto de las tasas diferenciales de desempleo según niveles educativo, véase, por ejemplo, Lavinias, Rubens do Amaral y Barros (1999), quienes analizan el tema en Brasil desde febrero de 1983 hasta octubre de 1997, destacando las diferencias señaladas y, en particular, la mayor vulnerabilidad de las mujeres con nivel intermedio de educación.

educacional de las cónyuges –el cual se correlaciona con ingresos más altos laborales y del hogar de esas mujeres– la tasa de participación se duplica o triplica: quienes con más ingreso cuentan y más pueden obtener en el mercado laboral, también tienen mayores posibilidades de encontrar formulas de apoyo para el cuidado de los niños y las labores domésticas asociadas a un hogar numeroso (CEPAL, 1995).

La superación de los obstáculos a la participación laboral externa varía según el tipo de hogar: en los nucleares con jefatura masculina, el posible aportante adicional generalmente es la cónyuge; en cambio en los extensos, el segundo aportante puede ser la cónyuge, un hijo o hija u otro pariente que trabaje afuera o colabore con el cuidado de los menores, facilitando así el trabajo externo de la madre. En estudios nacionales al respecto se muestra que la proporción de hogares extensos con más de dos perceptores de ingreso supera significativamente la de los nucleares en igual situación (véase el cuadro 5).

Cuadro 5
MÉXICO: HOGARES CON JEFATURA MASCULINA
QUE CUENTAN CON DOS O MÁS PERCEPTORES DE INGRESOS,
POR TIPOS DE HOGAR, 1984-1996

Total		Hogares nucleares		Hogares extensos	
1984	1996	1984	1996	1984	1996
40.1	52.7	33.1	45.6	65.9	79.1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares, 1984 y 1996.

5. Sistemas de apoyo a la participación laboral femenina

Las experiencias de los países ya industrializados muestran que los niveles de participación laboral de las mujeres (véase el gráfico 1) están vinculados al tipo de sistema de apoyo con que éstas cuentan en los diferentes países; se distinguen así tres tipos de sistemas:³

- El social-demócrata, en el que uno de los objetivos centrales del cuidado de los niños de 0-5 años de edad es facilitar la participación laboral de los padres, especialmente el de la madre; el acceso a este servicio, provisto principal o exclusivamente por el Estado, es universal. Los países en que se utiliza este modelo, en particular los escandinavos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) exhiben las tasas más altas de participación laboral femenina (60% y más) en el mundo desarrollado.
- El corporativo, esquema en que el cuidado de los niños esta orientado a maximizar su educación; en este caso, el acceso varía de universal a mayoritario y el servicio es provisto preferentemente por la familia y otras organizaciones de la sociedad civil, correspondiendo al Estado sólo un papel subsidiario. En Francia, donde la cobertura preescolar es casi universal y existen subsidios para permitir que los padres se ocupen del cuidado de sus niños de 0-3 años de edad, la participación laboral femenina es alta; en Alemania, en cambio, ésta registra tasas bajas, lo que concuerda con una cobertura preescolar más reducida y la preferencia por medidas que favorezcan la permanencia de las madres con hijos pequeños fuera del mercado de trabajo.
- El de máxima responsabilidad privada, en el cual es la familia la que decide el objetivo principal del cuidado de los niños y escoge la organización encargada de proveer este servicio a través de los mecanismos de mercado; el acceso a este esquema es

³ Adaptado de Pimenta de Faria (1998), pp. 283-335.

determinado por el ingreso del hogar y los valores culturales de los padres. El país más representativo de este tipo de sistema de apoyo es Estados Unidos, donde la cobertura preescolar y la modalidad varían (en la casa o fuera de ella, a cargo de familiares o terceros, entre otros aspectos) en función del nivel de ingreso y el origen anglosajón, latino o afroamericano de la madre; la participación femenina es media (40%-45%) y uniforme en los diferentes grupos de edad.

En los países latinoamericanos, el tipo de sistema de apoyo a la participación laboral femenina, que era de máxima responsabilidad privada, inició en los años ochenta una transición hacia un esquema corporativo. El factor de cambio fue la introducción de los programas de educación preescolar, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por los gobiernos en el marco del Año Internacional del Niño (1979); aunque esto tuvo lugar justo durante el período de la crisis de la deuda, hizo que el número de beneficiarios, que en 1970 bordeaba los 2 millones, con una cobertura inferior a 5% de la población de 3-5 años de edad, alcanzara en 1990 a cerca de 10 millones, con una cobertura de 20% (CEPAL, 1995, p. 75). Sin embargo, debido a sus características, estos programas no han tenido un impacto positivo considerable en la participación laboral femenina. En efecto, a mediados de los años noventa Myers (1995) observó lo siguiente:

- la cobertura de la educación preescolar difiere marcadamente entre países, sin una relación directa con los respectivos niveles de ingreso per cápita; en Jamaica, por ejemplo, donde el ingreso anual por habitante en 1992 era de 1 390 dólares, se impartía educación preescolar a 83% de los niños de 3-5 años de edad, mientras que en Argentina, con 6 050 dólares per cápita, la cobertura alcanzaba sólo a 68% de los niños de 4-5 años de edad;
- la cobertura preescolar está concentrada en las edades correspondientes al año previo al ingreso a la escuela primaria, lo cual significa que su nivel cae en los años inmediatamente anteriores. En Costa Rica, por ejemplo, en 1990 la cobertura era de 62% entre los niños de 6-7 años de edad y sólo de 14% en el caso de los de 3-5 años.
- la importancia de la responsabilidad pública o privada varía considerablemente, como lo demuestra el hecho de que la asistencia a instituciones privadas es de 11% en los países del Golfo de México y de 80% en los del Caribe angloparlante.
- existe un marcado sesgo desfavorable a los niños de hogares de bajos ingresos; por ejemplo en Uruguay, en 1993, la cobertura era de 36% entre los pertenecientes a hogares en el quintil de ingreso más bajo y de 90% en el más alto.

En los países latinoamericanos, al igual que en Estados Unidos, una proporción mayoritaria de los niños cuya madre trabaja son atendidos, dentro o fuera del hogar, por familiares o terceras personas no vinculadas a instituciones especializadas en ese servicio. En América Latina, en los grupos de bajos ingresos, esa persona generalmente es un familiar; en los grupos de ingresos medios y altos, una empleada doméstica. En Estados Unidos, según información que la Oficina del Censo publicó por última vez en 1997, centros especializados en ese servicio atendían a 17% de los hijos menores de cinco años de madres ejecutivas o profesionales y a 7% de los de trabajadoras calificadas y no calificadas, mientras que la proporción de los atendidos por no familiares dentro o fuera de su hogar era de 50% entre los primeros y sólo de 27% entre los segundos (Lamphere y otros, 1993).

En los hogares latinoamericanos, el cuidado de los niños de madres que trabajan estaría estrechamente vinculado a la dotación de empleadas domésticas y al predominio de un patrón de residencia del tipo de familia extendida, o con familiares que viven en las cercanías del hogar. Sin embargo, cuando más aumentó la proporción de madres trabajadoras con hijos menores de cinco años de edad fue en el período 1980-2000, que coincide con el descenso de la participación de las

empleadas domésticas en el total de la fuerza de trabajo femenina y el incremento de los hogares nucleares. En efecto, entre esos años, las empleadas domésticas disminuyeron, en términos relativos, en 8 de los 10 países con información comparable y en 10 de 15 durante la década de 1990 (CEPAL, 1999a, p. 257). A su vez, en 16 de los países más de 60% de los hogares urbanos corresponde a familias nucleares (Arriagada, 1997).

6. Concentración ocupacional del empleo femenino

En los países latinoamericanos, al igual que en los desarrollados, el empleo femenino tiende a concentrarse en ocupaciones administrativas prestigiosas, públicas y privadas (secretarías, recepcionistas), y en otras de bajo prestigio en el comercio (promotoras, vendedoras ambulantes), y en servicios personales (empleadas domésticas, camareras de hoteles y restaurantes), ámbitos en los que las mujeres están representadas en exceso; su sobrerrepresentación es menor en puestos profesionales y técnicos de bajo prestigio relativo (profesoras primarias, enfermeras). En las últimas décadas, en América Latina el empleo femenino se ha concentrado en dos categorías ocupacionales en las que las mujeres están subrepresentadas en los países desarrollados: las obreras de las empresas maquiladoras y de las agroindustria y agricultura modernas, actividades que en algunos países han tenido un desarrollo explosivo asociado al auge exportador de las dos últimas décadas. Estas nuevas oportunidades de empleo han representado un avance para quienes antes trabajaban como familiares no remunerados, ocupación abundante en la agricultura y el pequeño comercio, o como empleadas domésticas; por otra parte, estos empleos han contribuido a mantener bajas, e incluso a reducir, las diferencias salariales entre hombres y mujeres por ser de tan escasa renta para ambos, especialmente si cuentan con seis años de instrucción o menos.

La concentración del empleo femenino en puestos profesionales y técnicos de baja renta y prestigio relativos está estrechamente relacionada con el mejoramiento en las últimas décadas del perfil educativo de la población de 25-59 años de edad y de la fuerza de trabajo femenina. Conjugada con la concentración de los hombres en empleos profesionales de alta renta y prestigio contribuye, a su vez, a mantener las amplias diferencias entre los ingresos laborales de hombres y mujeres, más desfavorables a estas últimas entre los ocupados con 12 o más años de estudio que entre los que cuentan con menos instrucción. Estas diferencias salariales en ocupaciones con similares exigencias de años de estudio son un factor de descontento y dan lugar a acciones reivindicatorias por parte de las mujeres; simultáneamente, desestiman la continuidad ocupacional e incluso la entrada al mercado de trabajo, por ejemplo, en el caso de las enfermeras.

Los especialistas suelen tener una visión generalizada en la que el empleo femenino aparece asociado a ocupaciones informales —definidas según los criterios de baja productividad o de exclusión de la legalidad y estabilidad contractual, así como de los beneficios de la seguridad social (salud y pensiones, por ejemplo)—, y al trabajo por cuenta propia o en empresas pequeñas (menos de cinco empleados). Un rasgo en común de estas ocupaciones sería que para entrar a ellas las barreras son menores, en particular las que, en iguales ocupaciones, determinan que el costo laboral fijo sea superior en el caso de la mujer (pago de licencia por maternidad, por ejemplo); también permiten una mayor flexibilidad horaria, lo que facilita a las mujeres el cumplimiento de su doble jornada, doméstica y de trabajo remunerado. Se configura así un proceso de integración laboral en el que la presión de la insuficiencia de ingresos del hogar es decisiva.

Frente a la imprecisión de las mediciones de la informalidad,⁴ la diferenciación ocupacional según el tamaño de la empresa es un criterio más confiable para analizar la inserción laboral de hombres y mujeres. A este respecto, la información comparable de que se dispone (véase

⁴ La OIT ha comenzado a impulsar la realización de estudios sobre calidad del empleo en los países latinoamericanos, lo que representa un avance importante con respecto a los dedicados a la informalidad laboral. Uno de estos trabajos, el correspondiente a Colombia, se destaca por la amplitud de su cobertura y la incorporación de la dimensión de género. Véase Gómez Mora (1999), cap. V.

el cuadro 6), indicaría que los seis países considerados presentan realidades diversas. Mientras en Chile la proporción de mujeres en pequeñas empresas supera la de hombres en 17%, en Costa Rica y Argentina esa diferencia oscila entre 5% y 7%, y en Bolivia, México y Uruguay apenas bordea un 1%.

Cuadro 6
AMÉRICA LATINA (SEIS PAÍSES): PERSONAS OCUPADAS
SEGÚN GÉNERO Y TAMAÑO DE EMPRESA
(En porcentajes)

		Hombres			Mujeres		
		Pequeña	Mediana-Grande	Total	Pequeña	Mediana-Grande	Total
Bolivia	1997	37.2	62.8	100	38.3	61.7	100
Chile	1998	23.7	76.3	100	41.2	58.8	100
Costa Rica	1997	26.7	73.3	100	33.7	66.3	100
México	1996	34.2	65.8	100	35.9	64.1	100
Uruguay	1997	13.1	86.9	100	11.8	88.2	100
Argentina	1997	28.3	71.7	100	33.9	66.1	100

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

Sin embargo, esta mayor concentración del empleo femenino en pequeñas empresas no es uniforme en todos los tramos de edad. Así en Chile, donde esta concentración es mayor, se reduce al considerar sólo a los trabajadores en el tramo principal de la vida ocupacional (25-59 años de edad), y durante la década de 1990 evoluciona hacia una distribución similar y una composición más favorable a la mujer en términos de género (véase el cuadro 7).

Cuadro 7
CHILE: PERSONAS OCUPADAS SEGÚN GÉNERO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Tamaño de empresa	Distribución		Composición		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
1990					
1 a 5 personas ocupadas	14.7	22.1	57.8	42.2	100.0
6 a 9 personas ocupadas	9.1	9.2	66.9	33.1	100.0
10 a 49 personas ocupadas	28.5	30.8	65.6	34.4	100.0
50 y más personas ocupadas	47.7	37.9	67.3	32.7	100.0
Total	100.0	100.0			
1996					
1 a 5 personas ocupadas	15.2	15.2	67.3	32.7	100.0
6 a 9 personas ocupadas	13.7	13.1	68.4	31.6	100.0
10 a 49 personas ocupadas	33.3	37.8	64.5	35.5	100.0
50 y más personas ocupadas	37.9	33.9	67.4	32.6	100.0
Total	100.0	100.0			

Fuente: CEPAL, sobre la base de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional de 1990 y 1996.

D. Conclusiones del análisis

El análisis comparativo de la participación laboral femenina en los países desarrollados y los latinoamericanos permite extraer algunas conclusiones amplias, de utilidad para las políticas laborales en general, y para aquellas orientadas a la mujer, en particular. A continuación se presentan las principales consideraciones:

- i) En los países latinoamericanos, en contraste con los desarrollados, los modelos de participación laboral femenina alcanzan su máximo nivel entre la edad de matrimonio y el fin del ciclo reproductivo, es decir, en el tramo de 25-44 años. Y en muchos países los modelos de máxima participación a edad temprana y caída sostenida después del matrimonio estarían transformándose rápidamente desde hace tres décadas, lo cual configura un contexto poco favorable para conciliar, sin altos costos personales y familiares, las exigencias del trabajo doméstico no remunerado con las del trabajo remunerado.
- ii) Los modelos de participación laboral femenina no constituyen etapas por las que los países pasan en el curso de su proceso de desarrollo hasta llegar a un modelo final de participación uniforme por tramos de edad; aunque así ocurrió en Estados Unidos, en países igualmente desarrollados, como Holanda o Alemania, aún persiste un modelo similar al que Estados Unidos presentaba inicialmente, con una máxima participación temprana y caída sostenida pasada la edad de matrimonio. En particular, los modelos latinoamericanos pueden evolucionar, como en Argentina, hacia un modelo de participación más uniforme por tramos de edad, o como en Costa Rica, hacia un descenso de la tasa de participación en un segmento del período reproductivo de la mujer, hasta configurar un modelo de participación temprana alta, caída tras el matrimonio y posterior recuperación, aunque a niveles inferiores a los de la edad prematrimonial.
- iii) Existe una estrecha relación entre el incremento de las tasas de participación laboral de la mujer, los procesos demográficos, especialmente la reducción de las tasas de fecundidad y el mejoramiento del perfil educativo de la población femenina, y la crisis y recuperación económicas en las dos décadas finales del pasado siglo. Sin embargo, en los países latinoamericanos los niveles alcanzados de participación laboral femenina presentan importantes diferencias que no están necesariamente relacionadas con dichos procesos. Bolivia ha mantenido las altas tasas que exhibía antes de iniciar la transición demográfica; Brasil y Colombia registran valores que Argentina y Uruguay nunca alcanzaron, y Chile mantiene niveles moderados, muy inferiores a los de Brasil y Colombia, habiendo pasado por los tres procesos antes descritos entre 1975 y el 2000.
- iv) Los niveles de participación laboral femenina en los países latinoamericanos parecen haberse aproximado a sus máximos previsibles, siendo más razonable esperar que en las dos próximas décadas se reduzca el crecimiento de las tasas de participación y cambie la composición de la fuerza de trabajo femenina por tramos de edad, niveles educativos y de ingreso y grupos etno-culturales. Estas tendencias pueden proyectarse a partir del comportamiento actual de los modelos de participación, determinado por la continuidad de los procesos demográficos, educacionales y económicos, así como por la orientación de las políticas laborales y sociales. En particular, es posible prever que los gobiernos que están llevando a cabo programas para la superación de la pobreza incorporen o amplíen, en función de ese objetivo, mecanismos institucionales (educación preescolar, salas-cuna y otros), para apoyar la participación laboral de las mujeres casadas con hijos menores de 5 años de edad, de hogares pobres y con niveles educativos bajos (hasta 6 años de instrucción) o medios (7 a 11 años).

- v) Como es sabido, el marcado dinamismo de la oferta de trabajo durante las dos últimas décadas se ha asociado a las altas tasas de incremento de la fuerza de trabajo femenina (3%-5%), como consecuencia del aumento de la participación laboral de la mujer, así como a la incorporación de los jóvenes. La desaceleración del crecimiento de estas dos categorías de la fuerza de trabajo determinará que en los próximos 20 años la oferta laboral registre tasas medias anuales equivalentes a la mitad o menos de las actuales (1.5%-2%). En el caso de la población de 15-24 años de edad, el crecimiento natural irá en descenso, con quinquenios de decrecimiento en los países en que el proceso de transición demográfica ha sido más rápido y tardío debido a la caída de la fecundidad en décadas anteriores (CEPAL/CELADE, 1998); a la vez, como se ha observado durante la pasada década, continuarán disminuyendo la tasa de participación laboral y el número de horas/días trabajados de los jóvenes de ese grupo etario. En el caso de las mujeres, esto se producirá por la reducción de la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo a medida que en los diferentes países se vayan alcanzando los niveles máximos de participación laboral femenina.
- vi) La caída previsible de la oferta de trabajo, tanto general como femenina, al igual que la continuación del mejoramiento del perfil educativo femenino, constituyen factores favorables para hacer de la calidad de los puestos de trabajo y del empleo los objetivos prioritarios de los dos próximos decenios. Según ha puesto de relieve la OIT, en muchos países en que la generación de puestos de trabajo de calidad (medida a partir de su productividad y de las condiciones asociadas a sus características técnicas, como riesgo de accidentes, monotonía de las tareas y otras), ha sido muy satisfactoria, la calidad del empleo generado (en términos de condiciones contractuales, como remuneración, cobertura de seguridad social, temporalidad y estabilidad, entre otras), está entre las peores de América Latina (Infante y Vega-Centeno, 1999, cap. I). Algunas áreas ocupacionales predominantemente femeninas en las que la generación de puestos de trabajo ha sido muy dinámica en las dos últimas décadas, como la maquila y la agricultura y agroindustria modernas, muestran que existe un amplio margen para mejorar la calidad tanto de los puestos mismos como del empleo correspondiente. Asimismo, el hecho de que se generen pocos empleos asalariados a tiempo parcial y con jornadas flexibles, en los que se paguen salarios iguales o superiores al mínimo, es un factor que afecta la calidad de los puestos de trabajo en formas que frecuentemente no están asociadas a sus exigencias técnicas ni a su productividad; esto obliga a las mujeres a crear su propia fuente de trabajo para así lograr la conciliación de las demandas excluyentes de “la doble jornada femenina”. Los dirigentes de los trabajadores, los empresarios y las autoridades de gobierno deben superar sus prejuicios actuales y entender que se necesita generar puestos de trabajo y empleo con esas características para aumentar la participación de las mujeres, en particular las casadas con hijos menores de 5 años de edad, y que esta tarea tiene que ser asumida como una responsabilidad pública.
- vii) Existe una estrecha correlación entre el ingreso del hogar y el nivel educativo de la cónyuge, ya que la instrucción aumenta el ingreso laboral de las que trabajan y la probabilidad de trabajar de las que deseen hacerlo; por lo tanto, eliminar las diferencias salariales y de duración de vida laboral entre hombres y mujeres no mejoraría la distribución del ingreso ni el bienestar de la población (Paes de Barros, Henríquez y Domingues, 1997). Para alcanzar esos objetivos es necesario que en la composición de la fuerza de trabajo femenina aumente la proporción de mujeres con niveles de educación bajos y medios y de hogares pobres. Sería prioritario dar continuidad a la vida laboral de las mujeres de esas categorías en las edades posteriores al matrimonio y, especialmente, durante el período reproductivo, para así evitar que su deserción laboral temprana conduzca a que una alta proporción de ellas no se reincorpore al mercado de trabajo una vez completado ese período.

- viii) Las mujeres en puestos que exigen 12 años y más de instrucción, trabajan largos horarios y no pueden hacerlo a jornada parcial, porque perciben salarios relativamente bajos, tanto en comparación con los hombres como con respecto a su productividad; además, deben costear el apoyo laboral que requieren en su hogar para hacer más llevadera su doble jornada de trabajo. Por el contrario, las mujeres con niveles educativos bajo y medio, que podrían recibir salarios casi iguales a los de los hombres con esos mismos niveles, tienen una baja participación laboral por su incapacidad para obtener, por la vía familiar, un apoyo parcial en sus tareas domésticas, o bien porque su ingreso no compensaría el pago de ayuda externa.⁵ En ese contexto, el cambio en la composición de la fuerza de trabajo femenina ya aludido dependería de una combinación que incluyera la mejoría de los niveles salariales, la generación de más puestos de trabajo a tiempo parcial y con jornada flexible en ocupaciones que exigen altos niveles educativos, y la generalización de mecanismos de apoyo a la participación laboral femenina mediante un subsidio a los hogares de bajos ingresos.

En la segunda parte de este documento, el análisis de las experiencias nacionales durante el período de las reformas estructurales, iniciado a fines de los años ochenta o comienzos de los noventa, permitirá abordar estas conclusiones con mayor precisión y, sobre todo, identificar cambios en las reglas del juego y prácticas virtuosas que representan avances en el mercado de trabajo compatibles con modelos de participación laboral femenina socialmente eficaces para impulsar la equidad y el crecimiento económico.

⁵ La experiencia de los países desarrollados al respecto es concluyente; allí se ha demostrado que la disminución del tiempo de trabajo no remunerado, básicamente de la mujer, en el hogar, se traduce en otras actividades externas insumidoras de tiempo, como las destinadas a procurar servicios de salud o a la recreación de los hijos. Véase Gershuny (1988), pp. 579-601.

II. Reformas estructurales y modelos de participación laboral femenina

A. Una aproximación al análisis de las reformas estructurales

1. Sobre el enfoque

Un análisis de las reformas estructurales realizadas en las dos décadas finales del pasado siglo que busque establecer las relaciones entre ese proceso y la evolución de los modelos de participación laboral femenina, requiere un enfoque que no sólo se ajuste al tema, sino que pueda incorporar el proceso de reforma en toda su complejidad. El examen comparativo de los modelos de participación presentado en la primera parte permite seleccionar algunas de sus principales transformaciones, lo que hace más fácil acotar el tema sin temor a caer en el reduccionismo. Esto posibilita la incorporación de los factores de cambio en experiencias de reforma que difieren en cuanto al momento de su inicio, su trayectoria y sus componentes —en particular, si incluyen reformas laborales— y los procesos paralelos a dichas experiencias, muy especialmente el de la evolución de la condición femenina en las sociedades latinoamericanas.

Entre los procesos que acompañan a las reformas, el de los cambios en la condición femenina en sus dimensiones cultural, legal, económica y política comenzó con anterioridad a éstas; su influencia

se generalizó con la democratización de los regímenes políticos a partir de mediados de la década de 1980, a menudo coetáneamente con las reformas. La lucha por la equidad de género al reiniciarse los procesos electorales contribuyó a que los legisladores tomaran conciencia del peso del voto femenino, así como del creciente control que en la sociedad civil tienen las organizaciones de mujeres sobre las prácticas de las empresas, las instituciones de gobierno y los entes judiciales. En consecuencia, hubo un incremento de la dictación de normas favorables a la equidad de género así como de su traducción en prácticas generalizadas en la sociedad. El aumento de la participación laboral femenina entre 1970 y el 2000 determinó que la relación mujer-trabajo se convirtiera en uno de los campos de acción prioritarios de los movimientos y organizaciones en pro de la igualdad de género; gracias a ello, en contextos que inicialmente fueron de crisis económica y luego de estabilización y reactivación, la acción de estos movimientos y organizaciones ha hecho que pierdan legitimidad y comiencen a retroceder, lenta pero progresivamente, las prácticas discriminatorias contra la mujer en el mundo del trabajo.

Si el proceso de reforma es visto como un cambio e institucionalización de las reglas del juego (normas y prácticas) que enmarcan, en este caso, el funcionamiento del mercado de trabajo y el comportamiento laboral femenino en la sociedad, el objetivo del análisis serán los cambios en la participación laboral femenina y de las reglas conexas. Se procurará, por ejemplo, determinar en qué medida las normas legales y las prácticas de empresarios, trabajadores, autoridades y funcionarios estatales en pro de la “libertad” de contratación de mano de obra y la reducción de las diferencias entre los costos del trabajo masculino y femenino, han facilitado la materialización del potencial de participación de la mujer gestado por los procesos demográficos, educacionales y económicos de los últimos 30 años. Según el tiempo transcurrido desde su inicio, las experiencias de reforma serán agrupadas en dos categorías: incipientes e institucionalizadas. Se entenderá por incipientes aquellas en que las medidas adoptadas sean recientes o existan dudas sobre la continuidad de las reformas en ámbitos complementarios de esas medidas. Las experiencias institucionalizadas son aquellas en que su credibilidad y el persistente esfuerzo por mejorar su cobertura y la eficiencia de su ejecución han conducido a su institucionalización o las han traducido en prácticas congruentes con la normativa adoptada. No debe entenderse, sin embargo, que la adopción e institucionalización de medidas asuma siempre la forma de dictación de normas jurídicas, ya que a menudo las reglas son introducidas e institucionalizadas a través de prácticas que el gobierno, los empresarios y los trabajadores acuerdan por consenso, o que se generalizan en las relaciones laborales “por contagio”.

Los casos nacionales serán analizados comparativamente para establecer las diferencias, primero, entre ambos tipos de experiencia, y luego entre países en que éstas han sido del mismo tipo; posteriormente, se procurará identificar los factores asociados con esas diferencias. Esto hará posible distinguir la relación entre las reformas y los cambios en la participación femenina, así como los lineamientos de política favorables a una inserción laboral más apropiada para la mujer y su familia, un uso socialmente más eficiente de esos recursos humanos y un mayor impacto positivo en los esfuerzos por superar la pobreza y mejorar la distribución del ingreso.

Las experiencias de los cambios en las reglas del juego laboral en las últimas décadas alertan contra los intentos de limitar estas reformas a la modificación de la legislación correspondiente. Estos cambios pueden provenir también de otras fuentes importantes, como las siguientes:

- Los programas de ajuste y las reformas estructurales que, al modificar el marco global del funcionamiento de la economía, así como de sectores específicos, acompañaron y continuaron los cambios. Así, por ejemplo, antes de que se adoptaran medidas para reducir el costo del trabajo por la vía, entre otras, de rebajar las contribuciones a la seguridad social (pensiones, salud), las drásticas, y a menudo recurrentes, devaluaciones monetarias fueron acompañadas de caídas de los salarios reales, que

- incentivaron la exportación sobre la base de un uso intensivo de mano de obra y, por consiguiente, la expansión del empleo. De este modo, sin una declaración formal, fue estableciéndose entre las partes, al menos entre gobierno y empresarios, la regla no escrita de que para lograr un incremento sostenido de las exportaciones se promovería el mantenimiento de salarios nacionales bajo el nivel de la competencia internacional. Esta regla aparentemente neutra en términos de género tiene, sin embargo, una incidencia mayor sobre las trabajadoras, por ser ellas las que masivamente encontraron empleo en sectores exportadores con uso intensivo de mano de obra, como las empresas maquiladoras, la agricultura y agroindustria de exportación y otras similares.
- Las propuestas que los movimientos y organizaciones en favor de la igualdad de género han logrado introducir en las legislaciones nacionales, así como las prácticas que han promovido y generalizado en el mundo del trabajo. Un caso demostrativo del carácter formal e informal de la generalización de estas propuestas es el de la discriminación favorable a la mujer en los centros de trabajo: mientras en el medio político hay un número creciente de países donde este principio ha sido introducido formalmente como norma, en el ámbito del trabajo es más frecuente y numéricamente importante el hecho de que las empresas empiezan a tratar de aumentar, por ejemplo, la proporción de mujeres en puestos ejecutivos para mejorar el clima laboral y la imagen corporativa ante el público.
 - En muchos países, se hayan o no realizado reformas jurídicas al régimen laboral, las preferencias se han inclinado por modificar la interpretación de las normas, cambiar la reglamentación que las rige o, simplemente, ampliar el uso de modalidades de relaciones de trabajo ya normadas. Así, por ejemplo, el trabajo a comisión, modalidad bajo la cual la remuneración y las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores dependen de las ventas, visitas o contactos realizados, tradicionalmente poco regulado en las legislaciones laborales latinoamericanas, ha experimentado un auge extraordinario tanto por el mayor incremento relativo del comercio y algunos servicios en los que esta modalidad era la más frecuente, como por su extensión a otras ramas de actividad (sistema financiero, turismo y otras). En esas áreas en las que el trabajo a comisión ha tenido un mayor incremento, la fuerza de trabajo es predominantemente femenina. Cabe mencionar, finalmente, el caso de medidas adoptada en otros sectores o ámbitos de actividad, como la generalización del cuidado institucional de los niños, ya que su vinculación con el trabajo de los padres y los beneficios que aporta a trabajadores y empresarios ha hecho que sea incorporado y regulado (pago, horarios) dentro de la relación laboral.

2. El eje del cambio de las reglas laborales

Una noción tan amplia de los cambios de las reglas del juego en materia laboral como la recién esbozada, en función de las fuentes de normas y prácticas, llevaría a caracterizarlos según el contexto y el período en que ocurren. La flexibilización laboral, a la que los actores y analistas del tema recurren en forma generalizada para caracterizar el conjunto de los cambios asociados a los modelos económicos surgidos entre 1980 y el 2000, permitiría precisar, sino el contenido, al menos el eje o hilo conductor de los cambios. Esto exige, sin embargo, identificar una noción común de flexibilización en las diversas experiencias de cambio de la institucionalidad del mercado de trabajo en los países latinoamericanos.

La flexibilización laboral puede ser entendida como el corolario, en el ámbito del trabajo, de la eliminación del proteccionismo empresarial, característico del modelo de sustitución de importaciones, al imponerse los modelos de mercado de inspiración neoliberal: si la empresa tiene

que competir sin la salvaguarda de la intervención estatal, es necesario que pueda ajustar sus costos laborales en función de su rentabilidad, las remuneraciones de los trabajadores y los estímulos para lograr la disciplina y la productividad laboral que exige la competitividad. El resultado para el trabajador sería el apoyo a la movilidad ocupacional y geográfica, así como algún subsidio o seguro de cesantía, para lograr continuidad y una carrera ocupacional en un contexto que da al empleador libertad de contratación y despido. Finalmente, la negociación entre empresarios y trabajadores debe ser descentralizada a nivel de unidades de gestión autónomas a fin de impedir que las condiciones de empleo y las escalas de remuneraciones sean fijadas a nivel supra empresa.

La flexibilización laboral se relaciona con el número de trabajadores, la duración de los contratos y de la jornada laboral (horas por día, días por semana, semanas continuas por mes), la modalidad y el nivel de la remuneración fija y la variable (bonos por productividad, por ejemplo), los beneficios adicionales (seguridad social y ocupacional, subsidio de transporte, otros) y la modalidad de negociación colectiva. Es decir, este es el principio rector del conjunto de reglas de la relación laboral.

Como se sabe, en el caso de América Latina la flexibilización laboral fue introducida después de que, como consecuencia de la crisis de la deuda y los programas de ajuste estructural a comienzos de los años noventa, el régimen laboral fuera desarticulado por la drástica caída de los salarios reales y el desempleo masivo en gran parte de los países. Ese fue un escenario propicio para que los trabajadores y el gobierno aceptaran la generalización de prácticas de flexibilización laboral por parte de los empleadores, a cambio de la recuperación de los niveles de empleo y el mantenimiento y gradual mejoría de los salarios reales. Esta situación fue particularmente severa, por la magnitud de la crisis y del ajuste estructural, en algunos de los países pioneros en la introducción de reformas, como Bolivia, Chile (en su segundo ciclo de ajuste), y México, donde la flexibilización se asoció a las fórmulas para superar la crisis con éxito. Estas experiencias sirvieron de referentes a otros países de la región que enfrentaron situaciones menos severas y más tardías.

La forma en que se instrumentó la flexibilización laboral como principio rector en cada país, incluidos los pioneros, dependió de las condiciones nacionales y resultó muy diversa. Así, la modalidad de negociación colectiva se mantuvo formalmente en México, donde la Confederación de Trabajadores de México (CTM) fue una aliada del gobierno; en Chile, en el marco del régimen autoritario, fue ajustada al canon neoliberal y reducida a la negociación por empresas en el sector privado; en Bolivia se optó por convertirla en una negociación económica y política global entre la Central Obrera Boliviana y el gobierno, sin participación del empresariado. En medio de esta diversidad, pueden identificarse algunas constantes, tales como la dicotomía sector público-sector privado: fijación centralizada de salarios y términos de contratación en el primero, y flexibilización, generalización de contratos temporales y deterioro o transformación negativa de la estructura de remuneraciones en el segundo.

Surgió así un nuevo régimen laboral, como resultado de una reforma de las normas y una acción sistemática, sea por consenso de algunas de las partes o por la intervención decisiva de la autoridad estatal; otras veces su origen fue una generalización de prácticas adoptadas por las partes que, de hecho, redefinían el espíritu y la letra de la normativa legal preexistente, aunque hubiera pocos cambios en la legislación laboral; en algunos casos se combinaron ambas fórmulas. Básicamente, el nuevo régimen laboral tiene vigencia para la fuerza de trabajo asalariada, es decir, dependiente de un empleador, e incide sólo indirectamente en el trabajo por cuenta propia. Al hacer esta distinción analítica, sin embargo, hay que considerar los efectos de las políticas en algunas dinámicas de los mercados laborales latinoamericanos. Así, por ejemplo, una proporción de trabajadores, cuya magnitud no se conoce con precisión debido a las actuales limitaciones de las encuestas de empleo y de la información administrativa de la seguridad social, transita entre la fuerza de trabajo asalariada y no asalariada, no sólo durante su vida laboral, sino incluso durante

períodos anuales o mensuales; por lo tanto, la diferencia que hace la seguridad social entre ambas categorías afecta a estos trabajadores. Del mismo modo, la relación de dependencia laboral, que debería reflejarse en la condición salarial del trabajador, a menudo es asimilada al trabajo por cuenta propia, lo que significa que el empleador puede ahorrarse las contribuciones a la seguridad social y otros costos indirectos (seguridad ocupacional, por ejemplo), con la consiguiente desprotección del trabajador.

No obstante, partiendo de la base de la información disponible, es necesario limitar el análisis comparativo a la población asalariada y evaluar muy someramente el efecto indirecto aludido mediante el cotejo del crecimiento relativo del trabajo asalariado con el del trabajo por cuenta propia o autónomo: si el primero aumenta menos que el segundo, esto acusaría una insuficiente creación de empleo por parte de las empresas, así como un traspaso a los trabajadores de la responsabilidad de generarlo.

3. Flexibilización laboral y trabajo femenino

La experiencia laboral de una proporción mayoritaria de los trabajadores asalariados de algunos países latinoamericanos con anterioridad a la crisis de la deuda de los años ochenta puede asimilarse a un grado de desprotección o informalidad laboral equivalente a estar sometidos a un régimen de flexibilización. Esto significa que la flexibilización “de hecho”, producto de la desarticulación del régimen laboral ocurrida durante la crisis, no vino sino a ampliar esas prácticas en el sector empresarial. En gran parte de la región, la entrada masiva de mujeres a la fuerza laboral asalariada comenzó en ese contexto; según análisis de investigadores independientes y de la OIT, las mujeres han ingresado al mercado de trabajo mayormente como asalariadas informales o en ocupaciones por cuenta propia, debido a la insuficiente creación de puestos de trabajo por parte de las empresas. La misma OIT señala que esa situación no habría cambiado durante el período de reformas económicas, ya que las mujeres continuaron siendo las principales víctimas del trabajo precario por ser la categoría de la fuerza laboral con mayores probabilidades de no tener contrato de trabajo o de ser empleadas sólo en forma temporal o por subcontratistas de las empresas grandes y medianas. Las reformas estructurales, lejos de resolver el problema de la precariedad del trabajo femenino, no sólo lo habrían agravado, sino también inhibido la creación de suficientes empleos de calidad accesibles a las mujeres, por lo que muchas de ellas debieron trabajar como empleadas domesticas —ocupación de muy baja productividad— o por cuenta propia. Se configuró así un claro proceso de exclusión social que, al afectar también a los hombres, perjudicó en mayor proporción y más gravemente a las categorías más débiles de la fuerza de trabajo: las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores.

En este trabajo, las investigaciones pioneras de Norberto García⁶ sobre reformas estructurales y mercado de trabajo realizadas a comienzos de la pasada década han inducido a optar por distinguir entre las experiencias de reforma incipientes e institucionalizadas, para luego preguntarse si existen entre ellas diferencias en cuanto a la calidad de los puestos de trabajo y del empleo y, por consiguiente, en materia de participación laboral femenina. Si la respuesta fuera positiva, se procuraría identificar los factores que pudieran explicar esas diferencias y extraer lecciones de política que permitieran evitar o generalizar esos resultados en otras experiencias.

Como punto de partida, se compararán los casos de Bolivia, Chile, Costa Rica, México y Uruguay en cuanto a cantidad y calidad de los puestos de trabajo generados. En estos cinco países, el período transcurrido desde el comienzo de las reformas estructurales y el nivel relativamente satisfactorio de estabilidad y crecimiento económico, han favorecido una moderada conformidad con el modelo económico emergente y determinado que ya estén institucionalizadas las reglas del

⁶ Norberto García (1993), Ajuste, reformas y mercado laboral. Costa Rica (1980-1990), Chile (1973-1992), México (1981-1991), Santiago de Chile, PREALC-OIT.

nuevo régimen laboral en el mercado de trabajo. De acuerdo con la OIT, en tres de estos países (Bolivia, Chile y Costa Rica) se habrían obtenido resultados favorables en términos de número de puestos de trabajo generados durante la presente década. Se procederá, entonces, a compararlos con otros cuatro países (Argentina, Brasil, Colombia y Venezuela), en los que las reformas estructurales son de más corta data y la estabilidad y el crecimiento económicos han sido menores, además del hecho que, en algunos de ellos, aún hay incertidumbre respecto de la sostenibilidad de las nuevas reglas del régimen laboral que se trata de establecer. Si esta prueba muestra que hay diferencias importantes entre los resultados de ambos grupos de países, se estudiará, con un enfoque de género, el acceso a puestos de trabajo y, luego, las condiciones de empleo.

El análisis de los puestos de trabajo se guía por la hipótesis de que en los países en que el régimen laboral emergente está institucionalizado y se han creado puestos de trabajo asalariado satisfactorios en cantidad y calidad, las mujeres deben haber accedido a ellos en igual o mayor proporción que los hombres. En efecto, si en el escenario laboral emergente las empresas tienen mayor libertad de contratación, las oportunidades de acceso a esos puestos en el caso de los hombres tendrían que haber sido iguales o inferiores a las de las mujeres, que constituyen la categoría más importante de la fuerza laboral que ingresa o se moviliza entre puestos de trabajo, y que cuentan con niveles educativos que se equiparan con los masculinos o los superan. Sea la respuesta positiva o negativa, la comparación entre países se utilizará para identificar factores asociados al mayor o menor acceso de las mujeres a puestos de trabajo asalariado de calidad. En contraste, en los países con experiencias de reforma incipientes y menor estabilidad, crecimiento económico o ambos, donde los puestos de trabajo asalariado han disminuido globalmente o en sectores claves de la economía, la proporción de mujeres en los puestos de calidad que subsistan sería igual o superior a la precedente. Esto quiere decir que la regla tradicional, según la cual los primeros en ser despedidos al disminuir las oportunidades de trabajo serían las mujeres y los hombres no jefes de familia, estaría siendo reemplazada por una regla más neutra en términos de género y responsabilidad familiar. En estos resultados se tendrá en cuenta la segmentación sectorial del empleo femenino en relación con la composición sectorial de los puestos de trabajo generados, ya que una mayor creación de ocupaciones en sectores de empleo predominantemente femenino puede dar ventaja a las mujeres en el acceso a esos puestos, pero a costa del mantenimiento en esos sectores de diferencias salariales que las desfavorezcan.

Una vez establecida la calidad de los puestos de trabajo asalariado a los que han accedido las mujeres se analizará la calidad del empleo generado sobre la base de sus condiciones. A partir de esto, el análisis buscará identificar los factores que han propiciado o dificultado la “empleabilidad” de las mujeres, en general y por categorías. Con este fin se utilizarán las experiencias nacionales o sectoriales de países en los que la mayoría de las mujeres asalariadas ha accedido a puestos de trabajo de calidad aceptable o buena, según criterios de productividad, duración y otros; sin embargo, mientras en algunos de esos países la calidad del empleo generado fue satisfactoria, en términos de remuneración, acceso a la seguridad social, continuidad y oportunidad de carrera ocupacional, en otros países el resultado fue la creación de empleos de baja calidad.

B. Balance global de la generación de puestos de trabajo durante el período de las reformas estructurales (1980-2000)

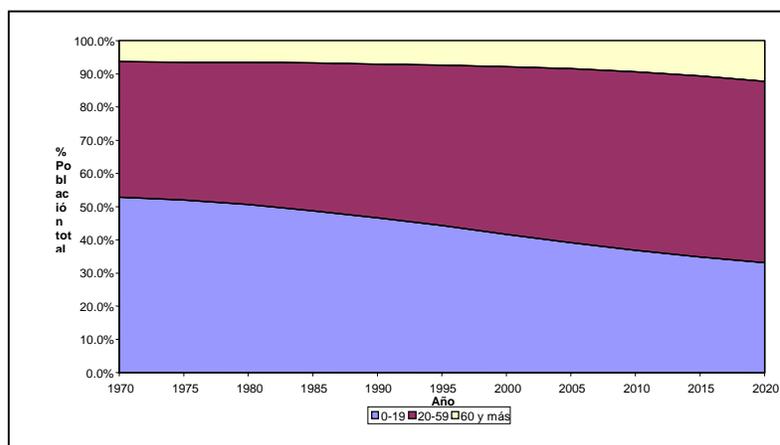
En el curso de la presente década, los analistas de la realidad laboral latinoamericana han ido convalidando una visión del comportamiento del empleo, las remuneraciones y la organización del trabajo en las economías de la región. Según esa visión, el período en que se ejecutaron e institucionalizaron los programas de ajuste y las reformas estructurales se caracterizó por una

insuficiente generación de empleos y la precariedad de éstos; la estabilización de los salarios reales y su posterior mejora, sin volver a alcanzar los niveles previos a la crisis de la deuda; y una organización del trabajo basada en la flexibilización de las normas para facilitar a las empresas la adecuación de la dotación, el uso y la remuneración de la mano de obra a las fluctuaciones de la demanda productiva y las exigencias de la competitividad. Resaltan igualmente el hecho de que la capacidad de empleo de las economías emergentes ha mostrado una gran vulnerabilidad a las crisis, asociada a la globalización. En algunos casos (México, 1994-1995; Brasil, 1999), las tasas de desempleo han llegado hasta a duplicarse de un año a otro, particularmente en aquellos en que la flexibilización laboral está más institucionalizada (Chile, 1997-1999, por ejemplo).

Este diagnóstico compartido es preocupante dado en que en América Latina está comenzando el período en que la población en edad de trabajar y la fuerza de trabajo alcanzarán su máximo histórico como proporción de la población total, etapa particularmente favorable a un desarrollo económico basado en la disponibilidad de mano de obra, así como en una mejor relación de dependencia económica entre trabajadores y sus dependientes, al igual que entre trabajadores activos y pensionados. Sería la oportunidad de dar un gran paso adelante hacia la superación de la pobreza y el logro de una más justa distribución de la riqueza y los frutos del crecimiento económico, una más rápida transformación productiva y una mejor reinserción internacional de las economías de la región (véase el gráfico 7).

Gráfico 7

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR TRAMOS DE EDAD, 1970-2000



Fuente: CEPAL/CELADE, "América Latina: proyecciones de población, 1970-2050", *Boletín demográfico*, año 31, N° 62 (LC/DEM/G.180), Santiago de Chile, julio de 1998.

Existe consenso respecto del pobre desempeño de las economías latinoamericanas en materia de creación de empleos y de nivel de remuneración del trabajo. La senda analítica que conduce a tal diagnóstico parte vinculando los resultados insatisfactorios a elementos básicos de los modelos económicos emergentes. Así, por ejemplo, los flujos de capitales externos, sea por estar vinculados a privatizaciones, concentrarse en rubros de recursos naturales y la producción de bienes primarios (*commodities*) para exportación, con uso intensivo de capital, o por buscar ganancias especulativas a corto plazo, no han ido asociados a un crecimiento capaz de incorporar la fuerza de trabajo disponible y de aprovechar los costos laborales más bajos y el mejor perfil educativo para competir con otras economías emergentes.

En esta sección se distinguirá entre países latinoamericanos con experiencias institucionalizadas e incipientes empleando como criterio las reformas estructurales y, en

particular, la institucionalización del régimen laboral emergente. En el caso del primer grupo se tendrá en cuenta que estos países ya han logrado transformaciones importantes en cuanto a la forma y composición de la producción, coetáneamente con las reformas estructurales y una mejoría de su inserción económica internacional (Bolivia, Chile, Costa Rica, México y Uruguay). El segundo grupo se subdividirá entre los que han iniciado e institucionalizado las reformas estructurales y presentan cambios en la forma de la producción, pero no aún en la composición de ésta (Argentina, Colombia); y los que muestran modificaciones en la forma de producir y han emprendido reformas, pero todavía no las institucionalizan (Brasil, Venezuela).

Se considerará como inicio de las reformas sólo el período posterior a la crisis de la deuda, lo que dará una ventaja a países como Chile, donde se empezaron a introducir desde fines de la década de 1970, aunque se debió rehacer el trabajo a partir de 1983. Asimismo, se distinguirá entre la institucionalización formal, mediante la dictación de leyes y normas, y la adopción de prácticas transformadoras del funcionamiento del mercado de trabajo, aunque sea en el marco legal precedente, como sucedió, por ejemplo, con la desindización de los salarios en Brasil o con la adopción en varios países del ajuste salarial en función de la inflación futura y no de la pasada, como era tradicional hasta fines de la década de 1980. Finalmente, se entenderá que el cambio de la forma de producir dentro de un rubro va, generalmente, asociado a nuevos productos, pero su materialización puede demorar varios años; esto significa que los aumentos de la inversión, la productividad y la competitividad internacional pueden ir acompañados inicialmente de una reducción del empleo en esas actividades. Al respecto, la transformación de la industria automotriz en los grandes países de la región ha provisto ejemplos contrastantes: en México, la transformación y el comienzo de la producción masiva e internacionalmente más integrada para el mercado del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), han tenido lugar en un plazo breve; en Brasil, donde la reorganización del modelo económico para competir en el ámbito mundial ha atraído numerosas firmas y proyectos de inversión, el proceso ha comenzado por una racionalización y un menor uso de mano de obra, situándose a mediano plazo el horizonte temporal para la expansión de la producción a los niveles requeridos.

El uso de la tipología de países propuesta permite tener en cuenta el hecho de que el período de maduración que caracteriza el desarrollo institucional del mercado de trabajo es mayor que en el caso de los de capital y tecnología. El éxito de los programas de estabilización y la apertura de las economías, como se sabe, dieron resultados muy rápidos en términos de llegada de capitales y de modernización de la organización y las técnicas productivas, pero fuera de estabilizar los salarios reales en los bajos niveles previos al ajuste, pasarían años antes de que las mejorías de la productividad y de la composición y volumen de la producción fueran acompañadas de un incremento de los puestos de trabajo. Sobre la base de esa consideración, en los países del primer grupo, pioneros en el inicio e institucionalización de las reformas estructurales, se introducirá además una distinción entre el período inicial y el intermedio, entendiéndose que aún no han completado el cambio de la forma y composición de la producción de modo consistente con las reformas y su más ventajosa inserción internacional. En cambio, en los países del segundo grupo sólo se considerará un período, el inicial. Para facilitar la presentación el enfoque se centrará en el primer grupo de países, por ser en ellos donde la creación de puestos de trabajos ha evolucionado en condiciones más favorables; sólo dos del segundo grupo se utilizarán ocasionalmente como referentes para contrastar tendencias.

Al comparar en los dos tipos de países la evolución de cuatro indicadores básicos, población en edad de trabajar, fuerza de trabajo, empleo total y empleo de personas de 25-59 años de edad que trabajan 40 hora y más (véase el cuadro 8), es posible observar que en los países del tipo I el crecimiento de la población ocupada total y de 25-59 años de edad que trabaja a tiempo completo es superior al de la fuerza de trabajo y, el de ambas categorías, superior al de la población en edad

de trabajar. Igualmente, el empleo a tiempo completo de personas de 25-59 años de edad aumenta en cuatro de ellos⁷ a mayor ritmo que la ocupación total.

Cuadro 8

AMÉRICA LATINA (SIETE PAÍSES): VARIACIÓN ANUAL DE ALGUNOS INDICADORES LABORALES

A. General

Países	Período	Variación anual durante el período de referencia			
		Empleo total	Empleo entre personas de 25 a 59 años de edad que trabajan 40 horas o más	Población en edad de trabajar	Fuerza de trabajo
TIPO I					
Bolivia	1989-1997	4.7	4.4	3.4	4.0
Chile	1987-1995	3.1	4.4	1.8	2.6
Costa Rica	1988-1997	3.0	3.8	2.8	3.0
México	1984-1996	4.5	4.3	3.2	4.4
Uruguay	1986-1997	3.5	3.4	2.7	3.2
TIPO II					
Argentina	1990-1997	1.0	0.3	1.3	-1.1
Brasil	1990-1996	2.0	0.6	1.9	1.2

B. Por subperíodos

Países	Período	Variación anual en el primer período				Variación anual en el segundo período		
		Empleo total	Empleo entre personas de 25 a 59 años de edad que trabajan 40 horas o más	Población en edad de trabajar	Fuerza de trabajo	Empleo total	Empleo entre personas de 25 a 59 años de edad que trabajan 40 horas o más	Población en edad de trabajar
TIPO I								
Bolivia	1989-1994-1997	6.9	7.5	3.9	5.4	1.0	-0.7	2.7
Chile	1987-1990-1995	4.0	6.6	2.0	3.1	2.5	3.2	1.8
Costa Rica	1988-1994-1997	3.0	4.3	2.9	2.8	2.8	2.6	2.6
México	1984-1989-1996	4.0	3.8	3.4	3.9	4.9	4.7	3.1
Uruguay	1986-1990-1997	5.5	7.0	4.8	5.8	2.4	1.5	1.6

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

En los países del tipo II, aunque las tasas de crecimiento de los indicadores son inferiores a las que presentan los del tipo I, la población ocupada total también crece más que la fuerza de trabajo y, ambas en conjunto, más que la población en edad de trabajar. Sin embargo, las personas de 25-59 años de edad ocupadas a tiempo completo crecen a menor tasa que el empleo total, la fuerza de trabajo y la población en edad de trabajar.

Gracias a la vigorosa generación de puestos de trabajo, y a pesar de las altas tasas de crecimiento de la fuerza laboral, en los países del tipo II la desocupación muestra una caída, en tanto que ha aumentado el número y la proporción de ocupados a tiempo completo. En cambio, en

⁷ Esto si se considera a Uruguay, donde los profesores, un grupo ocupacional muy numeroso, tiene una jornada completa de menos de 40 horas.

los países del tipo II, el descenso de la desocupación está asociada al débil crecimiento de la fuerza de trabajo y a un mayor aumento relativo de los puestos de trabajo a tiempo parcial (véase el cuadro 8). Por lo tanto, en estos últimos no existe un escenario ocupacional tan favorable como en los primeros.

Cabe notar que en los países del tipo I, al distinguir entre los períodos inicial, intermedio y final, el dinamismo de la generación de los puestos de trabajo observado en la primera fase disminuye en forma importante, salvo en México, donde se mantiene la tendencia del período 1984-1989 (véase el cuadro 9). Esto indicaría que en los países del tipo I no es la introducción de las reformas, sino su continuidad, la que determina una caída de la relación entre crecimiento del PIB y puestos de trabajo generados. En los dos tipos de países existe, pues, una diferencia en el período inicial de las reformas, la cual no se puede relacionar con la evolución de los salarios reales, ya que en ambos casos éstos aumentaron sostenidamente durante la década de 1990.

Para comprobar el efecto de la generación de puestos de trabajo en las tasas de crecimiento de la ocupación a tiempo completo, los trabajadores en esta categoría se subdividirán en cuatro grupos según tramos de edad: jóvenes de 15-24 años, hombres de 25-59, mujeres de 25-59 y personas de 60 años y más. En los países del tipo I las tasas de crecimiento de los ocupados a tiempo completo en estos tramos (salvo en México) van en orden ascendente: jóvenes, hombres de 25-59 años, mujeres de 25-59 años y personas de 60 años y más (véase el cuadro 9). Esto significa que hay una mayor proporción de jóvenes dedicados totalmente al estudio y que los que estudian y trabajan tienen jornadas de menos de 40 horas; que las tasas de participación de los hombres de 25-59 años se mantienen; que aumenta el compromiso laboral de las mujeres de 25-59 años; y que la proporción de personas activas de 60 años y más va creciendo, debido tanto a la prolongación de la esperanza de vida como a la insuficiencia de los ingresos y, en varios países, a la extensión de la edad de retiro a 62 años. En los países del tipo II, en cambio, la única constante es que la tasa de ocupación de las mujeres de 25-59 años aumenta más rápidamente que la correspondiente a las demás categorías de trabajadores (véase el cuadro 9).

Desde la perspectiva del empleo generado, su composición plantea otro interrogante de importancia. Utilizando el indicador más exigente, la tasa de crecimiento de la proporción de personas de 25-59 años ocupadas a tiempo completo, en el sector industrial ésta fue superior a la media regional (2.2) en cuatro de los países del tipo I. Además, se observó un mayor dinamismo en las ramas de servicios comerciales y financieros, más directamente relacionados con la producción, que en las de servicios personales y sociales. En cambio, en los países del tipo II se dieron tendencias encontradas: en Argentina y Brasil esos puestos de trabajo disminuyeron en la industria y aumentaron en los servicios como un todo, pero a tasas superiores en los comerciales y financieros que en los sociales y personales; por su parte, en Colombia y Venezuela hubo un incremento en la industria y en los servicios, pero más en los sociales y personales que en los comerciales y financieros (véase el cuadro 10).

Cuadro 9

AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): TASA DE CRECIMIENTO DE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS OCUPADAS QUE TRABAJA 40 HORAS Y MÁS EN ALGUNOS TRAMOS DE EDAD

Año inicial y año final	Ocupados				Total	
	Personas 15-24 años	Hombres 25-29 años	Mujeres 25-29 años	Personas 60 años y más		
Países tipo I						
Bolivia (Área metropolitana)	1989,1997	3.9	4.3	4.4	7.1	4.4
Chile	1987,1995	1.1	3.8	6.0	6.3	3.9
Costa Rica	1988,1997	-0.1	3.4	5.0	3.3	2.7
México	1984,1996	4.1	3.5	7.5	2.9	4.2
Uruguay (Área urbana)	1986,1997	4.0	3.0	4.4	3.9	3.6
Países tipo II						
Argentina (Área metropolitana)	1989,1997	0.7	-0.3	1.9	-0.2	0.3
Brasil	1990,1996	-1.4	0.7	3.3	0.8	0.6
Colombia (Área metropolitana)	1990,1997	3.3	4.8	8.9	7.1	5.8
Venezuela	1990,1997	4.6	4.5	7.1	2.2	5.0

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

En conclusión, los países pioneros y más avanzados en la institucionalización de las reformas fueron capaces de generar más puestos de trabajo y de incorporar más personas a la fuerza laboral que los que las comenzaron más tardíamente y en un marco de inseguridad sobre su permanencia y configuración final. En ambos tipos de países, la creación de puestos de trabajo en sectores de ocupación predominantemente femenina, como los servicios, fue mayor que en la industria, donde los hombres constituyen el grueso de los ocupados.

Cuadro 10

AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): VARIACIÓN DE LA FUERZA LABORAL ASALARIADA DE 25 A 59 AÑOS DE EDAD QUE TRABAJA 40 HORAS Y MÁS EN ALGUNAS RAMAS DE ACTIVIDAD
(En porcentajes)

Países		Industria			Servicios comerciales y financieros			Servicios sociales y personales		
		Variación primer período	Variación segundo período	Variación período total	Variación primer período	Variación segundo período	Variación período total	Variación primer período	Variación segundo período	Variación período total
TIPO I										
Bolivia (Área metropolitana)	1989-1994-1997	12.5	-6.9	4.8	21.6	-3.4	11.5	0.7	1.3	0.9
Chile	1987-1990-1995	7.9	3.1	4.9	6.9	6.7	6.7	5.6	2.3	3.5
Costa Rica	1988-1994-1997	7.2	-1.6	4.2	7.9	4.5	6.7	2.2	3.6	2.7
México	1984-1989-1996	4.5	5.5	5.1	-0.1	3.6	2.0	13.4	7.0	9.6
Uruguay (Área urbana)	1986-1990-1997	6.9	-2.6	0.8	5.1	4.1	4.4	8.1	0.3	3.1
TIPO II										
Argentina (Área metropolitana)	1990-1997			-2.5			5.0			0.2
Brasil	1990-1996			-1.1			4.9			1.8
Colombia (Área metropolitana)	1990-1997			1.8			6.9			8.0
Venezuela	1990-1997			3.9			4.7			5.1

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

C. El acceso de la mujer a puestos de trabajo y empleos de calidad

1. El acceso a puestos de trabajo de calidad

Durante el proceso de reformas estructurales, el crecimiento económico (CEPAL, 1999b, p. 89) y la generación de puestos de trabajo en los países latinoamericanos han sido heterogéneos: en los del tipo I, salvo México, ambas tasas han sido superiores a la media regional en las décadas de 1980 y 1990; en los del tipo II, salvo Argentina, estos dos indicadores aumentaron a tasas inferiores a la media regional durante los años noventa. Argentina, cuya economía registró una tasa de crecimiento negativa y por debajo de la media regional en la década de 1980, en la de 1990 superó dicha media, pero con una generación de puestos de trabajo escasa y fluctuante.⁸

Si bien el ritmo y la modalidad del crecimiento económico están relacionados con el comportamiento de la generación de empleo, pueden favorecer o dificultar —según el caso— el acceso a los puestos de trabajo, pero no determinar el acceso diferencial de las diversas categorías de trabajadores a un puesto de trabajo, o el de los mejor calificados dentro de una misma categoría. Este acceso depende de las reglas del juego laboral, que durante las reformas, según la mayoría de los especialistas, han reflejado la discriminación contra la mujer y redundado en su exclusión de los puestos de trabajo de calidad; también sería importante saber —entre otras cosas— si alternativamente la mayor “libertad” de contratación, y el correlativo aumento de la movilidad ocupacional, favorecen a las mujeres, que constituyen la categoría en expansión de la fuerza de trabajo, dándoles acceso a puestos de mayor calidad.

En una primera aproximación se aceptará que los puestos de trabajo asalariados son, en general, de mejor calidad que los no asalariados (cuenta propia y familiares no remunerados), para luego analizar el acceso diferencial de hombres y mujeres a los primeros. En la mayoría de los países seleccionados —salvo en Chile— el período de las reformas se ha caracterizado por un descenso de la proporción de hombres asalariados. En cambio, en seis de los países considerados (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, México y Uruguay), la proporción de mujeres asalariadas aumentó; sólo en Colombia, Costa Rica y Venezuela se registraron disminuciones. Se demostraría así que la exclusión de la condición de asalariados afectó a los trabajadores hombres en ocho de los nueve países considerados y a las mujeres sólo en tres de ellos. Al finalizar el período de las reformas resulta que la proporción de hombres en puestos de trabajo asalariados es inferior a la de mujeres (véase el cuadro 5.A).

Una probabilidad que debe considerarse es que durante el período de las reformas, los hombres hayan accedido a puestos de trabajo por cuenta propia, profesionales y técnicos, es decir, de calidad superior, en mayor proporción que de las mujeres. La CEPAL (1999a, pp. 257-258), sobre la base de información correspondiente a 14 países latinoamericanos, ha mostrado que si bien en 1979-1980 todavía había algunos en los que la proporción de hombres que trabajaba como profesionales y técnicos era superior a la de mujeres, en 1997-1998 en todos ellos —salvo en Bolivia y El Salvador—,⁹ la proporción de mujeres sobrepasaba en esta categoría a la de hombres. Esto significa que las mujeres tienen mejor acceso que los hombres a puestos de trabajo por cuenta propia de calidad.

⁸ De acuerdo con Altimir y Beccaria (1999), entre el primer trimestre de 1991 y el último de 1997, el producto tuvo una variación anual de su tasa media de 6.2%, la ocupación, de 1.5% y la productividad, de 4.7%. Véase CEPAL (1999b), p. 70.

⁹ En Bolivia la proporción de profesionales y técnicos hombres era de 15.8 y la de mujeres de 15.0; en el Salvador estos valores eran de 16.1 y 15.3, respectivamente.

La conclusión anterior sobre las diferencias en favor de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo asalariado se refuerza si se consideran las proporciones de hombres y mujeres, respectivamente, en el total de la fuerza de trabajo asalariada: la de mujeres muestra un aumento en los nueve países seleccionados (véase el cuadro 5.A). La explicación puede deducirse de la información presentada en el cuadro 11, en el que se muestra que las tasas medias anuales de crecimiento del número de las asalariadas superaron las de los hombres asalariados en el conjunto del período y en los dos subperíodos considerados en los países del tipo I y también en el período correspondiente a los del tipo II.

Cuadro 11
AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): TASAS DE CRECIMIENTO DE LOS ASALARIADOS
SEGÚN GÉNERO Y TIPOS DE EMPRESA
(En porcentajes)

Países		En el total de asalariados				Por tamaño de empresa durante todo el período			
		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
TIPO I		Sub-período	Período total	Sub-período	Período total	Pequeña	Mediana-grande	Pequeña	Mediana-grande
Países	Año								
Bolivia	1989								
	1994	7.9		7.9					
	1997	0.7	5.2	2.4	6.1	9.1	8.8	14.1	9.1
Chile	1987								
	1994	5.7		2.6					
	1998	0.6	3.8	4.7	4.9	1.4	2.3	2.2	4.1
Costa Rica	1988								
	1994	2.6		3.7					
	1997	1.0	2.1	1.5	2.9	3.2	1.4	4.8	2.2
México	1984								
	1989	5.8		7.7					
	1996	3.5	4.1	4.0	5.5	0.6	0.1	-0.6	0.6
Uruguay	1986								
	1990	3.2		7.5					
	1997	0.0	1.7	1.5	3.6	0.7	0.1	-0.6	0.7
TIPO II									
Argentina	1990								
	1997		1.5		2.6	5.0	4.2	2.4	5.8
Colombia	1990								
	1997		3.3		7.4				
Brasil	1990								
	1996		0.6		3.6				
Venezuela	1990								
	1997		3.9		4.7	10.0	2.2	6.0	4.3

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

El análisis por subperíodos en los países del tipo I permite, además, comparar el ritmo de crecimiento de los asalariados según género en la etapa inicial de las reformas y en una más avanzada. En los cinco países, la tasa media anual de crecimiento de los asalariados hombres tuvo una disminución, al igual que la de las mujeres asalariadas, salvo en Chile. Puede observarse, sin embargo, que dicha reducción ha sido mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres (véase el cuadro 10).

Un segundo indicador de la calidad del empleo es el tamaño de las empresas, ya que en las pequeñas la productividad de los puestos de trabajo usualmente es menor que en las empresas medianas y grandes, que también ofrecen mejores condiciones de trabajo.¹⁰ En cinco de los siete países sobre los que se dispone de información comparable puede observarse que la tasa media anual de crecimiento de las trabajadoras asalariadas en empresas grandes fue superior a la de los hombres y, por consiguiente, la proporción de mujeres ocupadas en empresas medianas y grandes aumentó durante el período de las reformas (véanse los cuadros 10 y 6.A). Al analizar los subperíodos en los países del tipo I se aprecia que las diferencias entre las tasas de crecimiento de hombres y mujeres, en este caso favorables a las segundas, se amplían entre el período inicial y el más avanzado de las reformas. Incluso en Bolivia, donde la proporción de mujeres en empresas medianas y grandes disminuyó en el período total, la diferencia entre las tasas, que en el subperíodo inicial favorecía a los hombres, se volcó en favor de las mujeres en el subperíodo siguiente.

Siguiendo dos criterios, el del costo que demanda la generación de puestos de trabajo y el de su productividad relativa, tradicionalmente se ha utilizado la jornada de trabajo como indicador de su calidad, entendiéndose que los puestos de jornada completa son mejores que los de jornada parcial. Por extensión, desde el punto de vista del trabajador, éstos también eran considerados mejores hasta años recientes, cuando la reducción de la jornada laboral comenzó a ser vista como una solución al problema del alto desempleo —particularmente en algunos países europeos— y a considerarse la ocupación a jornada parcial como alternativa válida a la creación de puestos de trabajo y de empleo de calidad. En la sección B de esta segunda parte se ha empleado la jornada laboral a tiempo completo como un indicador positivo, de acuerdo con los criterios de costo y productividad, para evaluar la generación de puestos de trabajo en las economías nacionales. Sin embargo, al evaluar la calidad desde el punto de vista del trabajador y del género, no es igualmente válido considerar mejores los puestos de trabajo de tiempo completo que los de tiempo parcial.

En la primera parte pudo verse que en los países desarrollados, particularmente en aquellos con una participación laboral femenina y condiciones laborales dignas de ser imitadas (Dinamarca, Gran Bretaña, Israel, Noruega, Suecia), la proporción de hombres ocupados a tiempo parcial era siempre inferior a 20%, mientras que la de las mujeres a menudo bordeaba o superaba el 50% (véase el cuadro 7.A). Igualmente se señaló que en los países europeos con sistemas socialdemócratas y corporativos de apoyo a la participación laboral femenina, eran las empresas las que generaban esos puestos de trabajo asalariado de jornada parcial, en tanto que en Estados Unidos, donde existe un sistema de máxima responsabilidad privada, eran las trabajadoras y sus familias las que tenían que crear puestos de trabajo por cuenta propia de jornada parcial.

A la luz de estas experiencias y aplicando un enfoque de género en el escenario actual de los países latinoamericanos, sigue siendo válido considerar que la creación de puestos de trabajo de tiempo completo es un indicador positivo de calidad en el caso de los hombres. Sin embargo, como la participación laboral femenina ha evolucionado hacia modelos en que la máxima se registra en el tramo de 25-44 años de edad, el acceso de la mujer a una combinación de puestos de trabajo en la que los de jornada parcial representen entre 20% y 50%, puede considerarse deseable.¹¹ Esto siempre que los ingresos laborales, incluidos los beneficios adicionales (seguridad social, por ejemplo) no disminuyan en proporción al número de horas trabajadas, sino que se mantengan y justifiquen la permanencia en esos puestos. En los países en que la opción sea acelerar la transformación de un sistema de apoyo de máxima responsabilidad privada a uno de

¹⁰ Lamentablemente, la información provista por las encuestas no permite comparaciones más desagregadas por tamaño de empresa que las que se presentan en este análisis.

¹¹ Si se subdivide la fuerza de trabajo por grupos de edad y género, se percibe que también sería deseable que se diera acceso a puestos de trabajo de jornada parcial a una proporción creciente de jóvenes hombres y mujeres y de personas mayores de 60-62 años de edad.

responsabilidad corporativa, un indicador adicional de calidad de los puestos a jornada parcial que se creen es que sean asalariados, es decir, generados por empresas y no por cuenta propia.

Durante el período de las reformas, las trabajadoras asalariadas a jornada completa continuaron siendo la categoría más importante (42%-62%) de la fuerza de trabajo femenina en todos los países analizados, salvo en Bolivia, donde su proporción es muy similar a la de las trabajadoras por cuenta propia a jornada completa (31.2% y 31.6%, respectivamente). Del mismo modo, salvo en Bolivia, las asalariadas a jornada parcial superan en proporción a las por cuenta propia; no obstante, en ninguno de los países el total a jornada parcial se acerca al 50% que se bordea o sobrepasa en varios de los países europeos antes mencionados (véanse los cuadros 2 y 7.A). En siete de los nueve países considerados, la proporción de mujeres en puestos de trabajo asalariados de jornada parcial creció a tasas superiores a las ocupadas en puestos por cuenta propia de jornada parcial y en puestos asalariados y por cuenta propia de jornada completa. Además —como puede verse en el cuadro 12— en los países del tipo I la diferencia entre las tasas de crecimiento de las asalariadas a jornada parcial y completa aumentó entre el subperíodo inicial y el más avanzado de las reformas.

Cuadro 12
AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO ASALARIADOS DE JORNADA COMPLETA Y PARCIAL
(Tasas medias anuales de crecimiento, en porcentajes)

Países		Menos de 40 horas		40 horas y más	
Tipo I	Año	Subperíodo	Período total	Subperíodo	Período total
Bolivia	1989				
	1994	6.1		8.6	
	1997	10.5	7.7	0.1	5.4
Chile	1990				
	1992	0.0		5.0	
	1994	1.8	9.8	0.9	2.9
	1996	15.9		0.8	
Costa Rica	1998	18.8		3.2	
	1988		5.7		2.4
	1994	5.9		3.3	
México	1997	5.1		0.6	
	1984		4.8		6.4
	1989	5.9		8.3	
Uruguay	1996	4.6		5.9	
	1986		5.0		5.2
	1990	6.0		9.2	
	1997	3.1		1.5	
Tipo II					
Argentina	1990				
	1997		2.7		2.6
Colombia	1990				
	1997		7.7		7.3
Brasil	1990				
	1996		5.8		2.7
Venezuela	1990				
	1997		2.3		5.5

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

En la generación de esos puestos de trabajo asalariados a tiempo parcial, como se muestra en el cuadro 13, el papel más dinámico ha sido el de las empresas pequeñas, lo cual indica que pueden haber utilizado la posibilidad de trabajar a tiempo parcial como un elemento en su competencia con las empresas medianas y grandes por la mano de obra femenina.

Cuadro 13
AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): MUJERES EN PUESTOS DE TRABAJO ASALARIADOS DE JORNADA COMPLETA Y PARCIAL SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESAS
(En porcentajes)

Países			Pequeña		Mediana - Grande	
Tipo I	Horas	Año	Subperíodo	Período total	Subperíodo	Período total
Bolivia	Menos de 40	1989				
		1994	31.9		7.5	
		1997	13.2	24.6	10.4	8.6
	40 y más	1989				
		1994	15.1		13.0	
		1997	4.9	11.2	3.9	9.5
Chile	Menos de 40	1990				
		1994	3.1		2.6	
		1998	17.0	9.8	19.5	10.7
	40 y más	1990				
		1994	0.5		6.4	
		1998	1.5	1.0	3.4	4.9
Costa Rica	Menos de 40	1988				
		1994	10.7		7.1	
		1997	4.7	6.2	4.6	4.6
	40 y más	1988				
		1994	6.6		2.1	
		1997	-0.1	4.3	1.3	1.8
México	Menos de 40	1996				
	40 y más	1996				
Uruguay	Menos de 40	1986				
		1990	5.5		6.5	
		1997	-5.0	-1.3	-1.2	1.5
	40 y más	1986				
		1990	8.5		9.1	
		1997	-3.7	0.6	-3.1	1.2
Tipo II						
Argentina	Menos de 40	1990				
		1997		5.1		4.3
	40 y más	1990				
Venezuela	Menos de 40	1997		-0.3		7.2
		1990				
	40 y más	1990			9.8	1.0
		1997				
		1990			5.1	5.4

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.

Finalmente, dado que las mujeres de 25-44 años de edad están sometidas a más presión por conciliar las demandas del trabajo asalariado y el no remunerado en el hogar, se analizó su caso para ver si durante el período de las reformas habían tenido mayor acceso a puestos de trabajo de jornada parcial que las mujeres de otros tramos de edad. Al comparar los resultados de los cuadros 12 y 14 se observa que en la mayoría de los países la tasa de crecimiento del conjunto de mujeres en puestos asalariados de jornada parcial fue mayor que la del tramo de 25-44 años de edad; por lo tanto, las mujeres menores de 25 años y las mujeres de 45 y más tuvieron mayor acceso que las en pleno ciclo reproductivo y cuidando de sus hijos menores a los puestos de ese tipo. Igualmente, la evolución entre subperíodos indica que en los países pioneros, salvo en Chile, la tendencia apuntó a una reducción de las posibilidades de las mujeres de 25-44 años de edad de acceder a puestos de jornada parcial.

Cuadro 14
AMÉRICA LATINA (9 PAÍSES): MUJERES DE 25-44 AÑOS DE EDAD EN PUESTOS DE TRABAJO ASALARIADOS DE JORNADA COMPLETA Y PARCIAL
(En porcentajes)

Países	Año	Menos de 40 horas		40 horas y más	
		Subperíodo	Período total	Subperíodo	Período total
Bolivia	1989				
	1994	4.8		8.4	
	1997	4.9	4.8	2.7	6.2
Chile	1990				
	1994	1.3		4.2	
	1998	17.4	9.1	3.2	3.7
Costa Rica	1988				
	1994	7.6		4.8	
	1997	3.5	7.1	1.3	4.0
México	1984				
	1989	5.9		7.3	
	1996	5.5	5.6	6.2	6.6
Uruguay	1986				
	1990	4.8		9.8	
	1997	1.9	3.0	1.6	4.5
Tipo II					
Argentina	1990				
	1997		0.2		1.9
Colombia	1990				
	1997		6.8		7.7
Brasil	1990				
	1996		5.5		3.8
Venezuela	1990				
	1997		0.0		4.7

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

Finalmente, se analizará la suerte corrida por las mujeres en los casos en que las reformas fueron acompañadas de una reestructuración de sectores clave y una fuerte reducción de puestos de trabajo. En dos estudios a este respecto realizados en los sectores industrial y bancario de Brasil,

uno de los países más representativos de este tipo de experiencias, se puede ver si ha habido cambios en la tradicional mayor vulnerabilidad femenina ante la reducción de puestos de trabajo.

En el estudio sobre el primero de estos sectores se concluyó que, sorprendentemente, la participación femenina en la fuerza de trabajo industrial no sólo se mantuvo, sino que aumentó levemente (de 26.35% a 28.13%), en medio de la conocida y violenta reestructuración productiva (tecnológica y de la composición de la producción) que tuvo lugar entre 1985 y 1997. Este resultado se debió en parte a su mayor capacidad relativa para mantener sus empleos en aquellos subsectores predominantemente femeninos (textil, calzado y vestuario), donde los puestos de trabajo sufrieron mayores reducciones que en el conjunto de la industria. Pero sobre todo es atribuible a que supieron acceder a los nuevos puestos de trabajo creados en los subsectores mecánico, gráfico-editorial y alimentario (Pereira de Melo, 1999).

En el sector bancario brasileño, la reducción de puestos de trabajo fue aún mayor, más rápida y sostenida que en la industria. Entre 1989 y 1997, el número de empleados en esta actividad disminuyó cerca de 43%, de 811 425 a 463 329 personas; sin embargo, lejos de descender, la participación femenina creció de 36% a 43% del total de trabajadores. Además, las mujeres fueron capaces de acceder en proporciones crecientes a mejores puestos de trabajo creados o transformados durante la reestructuración bancaria, como lo demuestra el hecho de que la proporción de directores y gerentes mujeres pasó de 10% en 1986 a 25.5% en 1996. Este acceso diferencial favorable a las mujeres se explica por el cambio de las funciones y el perfil de las actividades directivas, con mayores exigencias de formación profesional y más volcadas hacia la atención al cliente. En las jefaturas intermedias hubo una evolución similar durante ese período (de 22% a 30%); en cambio, en puestos de menor calidad, es decir, con menos exigencias profesionales y actividad más rutinaria, como los auxiliares de caja y similares, en los que la participación femenina alcanzaba a 54.8%, ésta cayó a 47%. En el conjunto del sistema bancario, los hombres tenían mayores probabilidades de quedar desempleados que las mujeres, tendencia contraria a la que predominaba en el mercado de trabajo urbano brasileño (Sorj y de Paiva Abreu, 1999).

2. El acceso a empleos de calidad

El acceso de las mujeres a puestos de trabajo de calidad generados durante el período de las reformas económicas ha sido, en muchos casos, más satisfactorio que el de los hombres, pero esto no necesariamente significó que esas trabajadoras obtuvieran empleos que también fueran de calidad. Dada la novedad de este tipo de análisis, lo más frecuente es que para evaluar la calidad de los empleos obtenidos por las trabajadoras latinoamericanas deba recurrirse a información proveniente de estudios nacionales, por no disponerse de datos comparativos. Para orientar esta tarea lo más apropiado es adoptar un enfoque analítico de género que distinga diversas dimensiones de la calidad del empleo y permita llegar a resultados que faciliten la comparación entre países. Este aspecto será ilustrado con el estudio de caso realizado por Nancy Montiel (1999) en Costa Rica.

La autora distingue tres dimensiones de calidad:

- la salarial, o grado en que se remunera el capital humano que posee el empleado según su educación, edad y sector de actividad económica;
- la no salarial, o grado en que se cumple la legislación laboral relativa al aseguramiento del empleado y el salario mínimo, así como la estabilidad de empleo; y,
- la calificación de las tareas, o calidad de las actividades ocupacionales que desempeña el trabajador (Montiel, 1999, pp. 12 y ss.).

Cuadro 15

COSTA RICA: CALIDAD DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SEXO, 1987 Y 1997^a
(En cifras absolutas y relativas)

	1987		1997		Variación de participación	Tasa anual de crecimiento
	Número	%	Número	%		
Calidad salarial						
<i>Mujer</i>						
Mala	61 056	34.8	83.016	33.5	-1.3	3.1
Regular	72 703	41.4	88.378	35.6	-5.8	2.0
Buena	41.803	23.8	76.755	30.9	7.1	6.3
<i>Hombre</i>						
Mala	67 495	17.5	137.064	27.2	9.7	7.3
Regular	172 588	44.7	162.987	32.3	-12.4	-0.6
Buena	146.098	37.8	204.776	40.6	2.7	3.4
Calidad no salarial^b						
<i>Mujer</i>						
Mala	50 589	27.6	71 028	28.2	0.6	4.3
Regular	32 427	17.7	45 276	18.0	0.3	4.3
Buena	100 238	54.7	135 188	53.8	-0.9	3.8
<i>Hombre</i>						
Mala	99 973	25.0	121 456	23.8	-1.2	2.5
Regular	76 047	19.0	102 083	20.0	1.0	3.7
Buena	223 954	56.0	286 342	56.2	0.2	3.1
Calificación ocupacional						
<i>Mujer</i>						
Directivos, profesionales y técnicos	44 245	22.3	76 358	27.3	5.0	5.6
Administrativos y supervisión de procesos	45 450	22.9	69 839	25.9	2.1	4.4
Artesanos y trabajadores semicalificados	28 155	14.2	29 461	10.5	-3.7	0.5
No calificados	80 431	40.6	103 803	37.1	-3.4	2.6
<i>Hombre</i>						
Directivos, profesionales y técnicos	64 331	14.5	92 748	16.2	1.7	3.7
Administrativos y supervisión de procesos	87 112	19.6	122 414	21.4	1.8	3.5
Artesanos y trabajadores semicalificados	156 003	35.1	197 327	34.5	-0.6	2.4
No calificados	137 598	30.9	159 970	27.9	-3.0	1.5

Fuente: Nancy Montiel (1999).

^a No incluye los casos en que se ignoraba el grupo ocupacional.

^b Los datos corresponden a 1989 y 1997 por falta de información para 1987.

a) Calidad no salarial y calificación ocupacional: el caso de Chile

Se ha seleccionado el caso de Chile por ser la experiencia de reforma estructural pionera y, en particular, la que ha permitido al sector privado mayor flexibilización para la contratación de trabajadores y la determinación de salarios. En lo que respecta a la contratación, al reducir los costos indirectos (seguridad social, despido, otros), aumentar las causales de despido legal y limitar la intervención del Estado y de los sindicatos por la vía de la negociación colectiva. Y en materia de determinación de salarios, al consagrar la práctica de su ajuste por inflación esperada, dejar en libertad a la empresa para que establezca la proporción fija y variable de las remuneraciones, aceptar cambios en la jornada de trabajo y limitar la influencia del Estado sobre la evolución de las remuneraciones a la fijación del salario mínimo, el más bajo de la escala.

Además, en lo que respecta a pensiones, el nuevo sistema de seguridad social ha logrado una cobertura de más de 75% del total de los asalariados, con proporciones de hombres y mujeres más similares que las que correspondería a su importancia relativa en la fuerza de trabajo. Esto permite analizar el acceso a ocupaciones con contribución a la seguridad social durante el período 1986-1999, y el monto imponible de los ingresos laborales de esos asalariados entre 1989 y 1998. La limitación es que la cobertura es prácticamente marginal en el caso de los trabajadores independientes, por lo que no es posible seguir los movimientos de los trabajadores entre ocupaciones asalariadas y no asalariadas, ni comparar la evolución de los ingresos laborales por los que cotizan. La ventaja de esta fuente es que la información ofrece mayor seguridad —concepto por el cual se declara y patrón de subdeclaración de ingreso— que la proveniente de encuestas de hogares, en las que puede variar el informante y también qué sabe y cómo entiende cada pregunta.

La información disponible permite así analizar un subconjunto mayoritario (75%) de los puestos de trabajo asalariados existentes en la economía, que por ser los que cotizan a la seguridad social puede suponerse que son, en general, los mejores de cada ocupación. De esta manera, el acceso de las mujeres a esos puestos y la evolución de sus remuneraciones con respecto a las de los hombres mostrarían el impacto de la flexibilización laboral en la reducción de la discriminación según género; si ésta se entiende como asignación irracional de recursos humanos en la economía, al disminuirla mejoraría esa asignación, porque existe una reserva de mujeres no ocupadas con niveles de educación superiores a los de los hombres no ocupados, e incluso a una proporción de los ya ocupados.

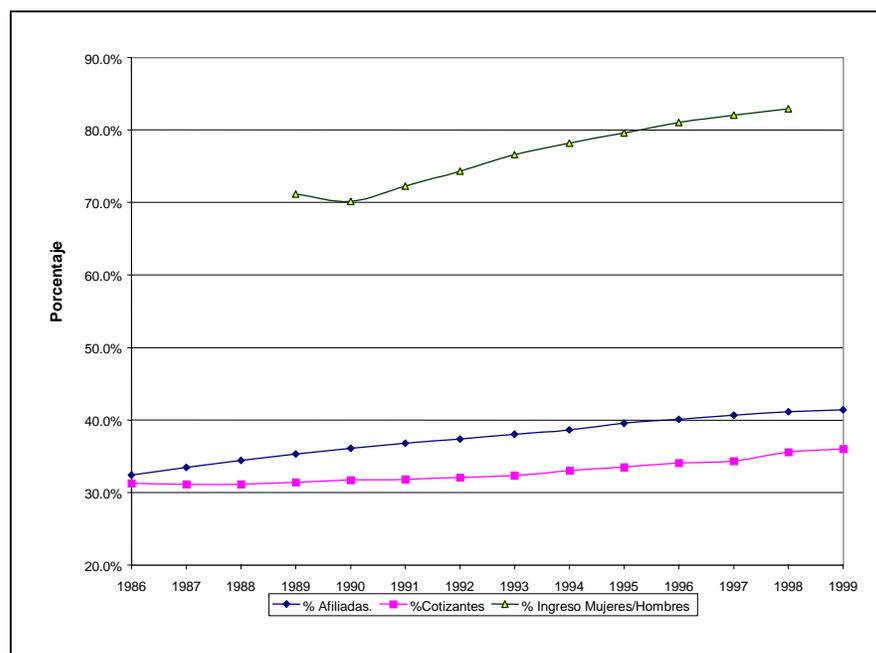
En el gráfico 8 se puede observar que en el período 1986-1999 la proporción de mujeres asalariadas afiliadas al nuevo sistema de pensiones, es decir, las que han contribuido a él desde sólo una vez hasta regularmente, desde su creación en 1983, ha pasado de 32.36% a 41.40% del total de los trabajadores asalariados. En 1999, esta proporción era similar a la de la tasa de participación global de la mujer en el trabajo, lo cual significa que en Chile, durante su vida laboral, las mujeres se distribuirían en forma similar en puestos de trabajo con y sin cotización en el sistema de pensiones.

Igualmente, el gráfico muestra que la proporción de cotizantes mensuales también ha aumentado, pero sólo de 31.29% a 36.02, lo cual representa casi la mitad de la tasa de crecimiento de las afiliaciones. Esto indicaría que las mujeres asalariadas han tenido un acceso menos estable que los hombres a puestos de trabajo con cotización en el sistema de pensiones, vale decir, una continuidad ocupacional como asalariadas cotizantes menor que la de ellos.

El gráfico 8 permite apreciar, además, que durante todo el período para el cual se cuenta con una serie (1989-1998), la relación entre el ingreso imponible medio de las mujeres asalariadas cotizantes en la seguridad social ha evolucionado favorablemente con respecto a los hombres en esa misma categoría. También que este incremento a sido a tasas mayores que el de la proporción de mujeres en el total de esos trabajadores (afiliados y cotizantes).

Gráfico 8

CHILE: EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE ASALARIADAS EN LOS AFILIADOS Y COTIZANTES DE SU INGRESO IMPOSIBLE RESPECTO A LOS ASALARIADOS



Fuente: Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, *Evolución del sistema chileno de pensiones (1981-1997)*, N° 73, Santiago de Chile, 1998.

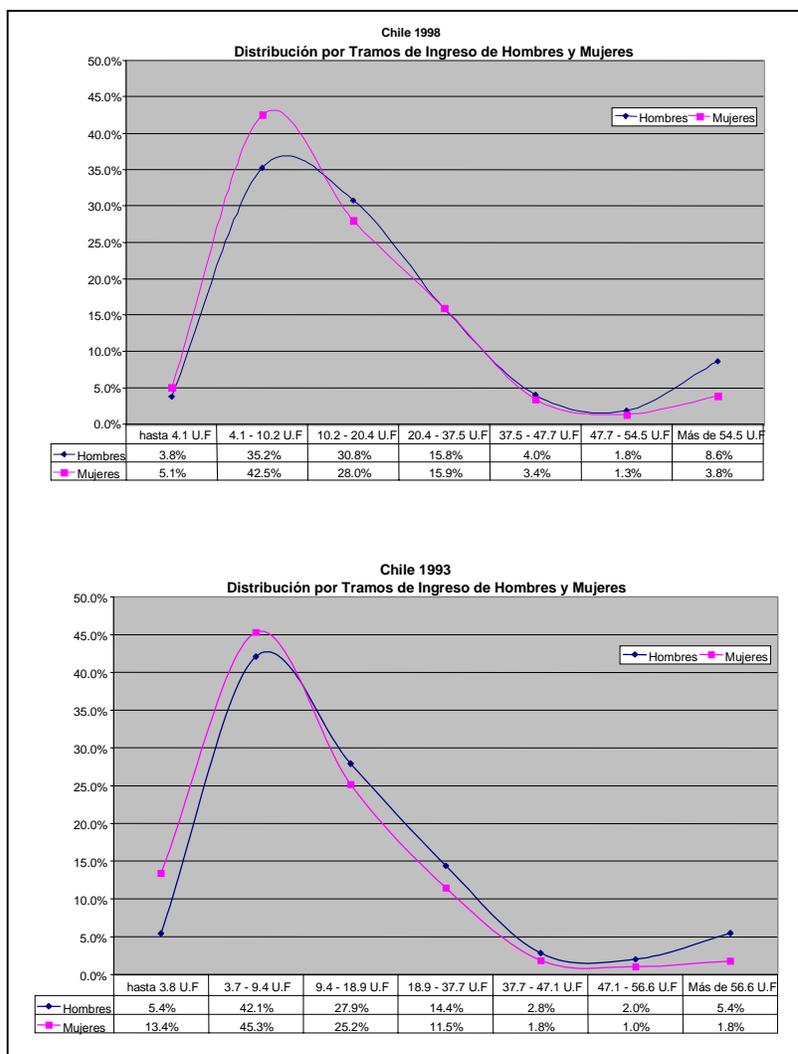
Para precisar esa evolución se ha elaborado el gráfico 9 y los cuadros que lo acompañan, en los que se analiza la distribución de las mujeres por tramos de ingreso durante el período 1989-1998. Se puede apreciar ahí que hay dos cambios en la distribución que explicarían el aumento relativo del ingreso medio de las mujeres cotizantes: la disminución del porcentaje en el tramo de menores ingresos, correspondiente a trabajadores no calificados y semicalificados, y el aumento en los cuatro últimos tramos, a los que pertenecen profesionales y técnicos. En el primer caso, las mujeres que cotizaban por debajo del ingreso mínimo mensual legalmente establecido han pasado de más de una de cada cuatro a una de cada 20; los hombres, de uno de cada seis a uno de cada 25. El descenso ha sido mayor con respecto a las mujeres, pero ha demorado 10 años, mientras que a los hombres les bastó un quinquenio para llegar a la proporción actual; además, el porcentaje de las trabajadoras que cotizan por menos del mínimo sigue siendo superior al masculino. En cuanto al segundo cambio, se ha ampliado el acceso de las mujeres a puestos de trabajo gerenciales, profesionales y técnicos, con ingresos salariales medio-altos y altos; cabe destacar que hoy existe una proporción similar o muy parecida en los tres tramos que preceden al máximo y que en este último la participación de los hombres ha aumentado de menos de un cuarto a la mitad.

El caso presentado muestra la evolución de la calidad no salarial sobre la base de indicadores como la seguridad social y la estabilidad y continuidad laboral según género, así como el acceso a puestos de trabajo; con respecto a la calificación ocupacional, el indicador utilizado han sido los tramos de ingreso salarial imposible correspondientes a la escala ocupacional nacional. Sin duda, los resultados son altamente satisfactorios: durante la pasada década los salarios reales crecieron a tasas más altas que el PIB y las diferencias entre hombres y mujeres en términos de calidad no salarial y calificación profesional han evolucionado muy rápidamente en favor de las asalariadas. A

partir de este caso y a manera de epílogo, en la sección final de este trabajo se presentarán estudios y resultados complementarios de los países latinoamericanos a fin de extraer conclusiones y mostrar las perspectivas de corrección y de generalización de algunas tendencias observadas.

Gráfico 9

DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE INGRESO DE HOMBRES Y MUJERES



Fuente: Elaboración propia en base a información del Boletín Estadístico N° 119 y 148, Superintendencia de Administradoras de Pensiones

b) Calificación ocupacional

En Costa Rica, como se muestra en el cuadro 15, gracias a la satisfactoria generación de puestos de trabajo de calidad y el amplio acceso de las trabajadoras a ellos durante el período de las reformas, las mujeres pudieron obtener proporcionalmente más empleos de calidad —según las tres dimensiones de este indicador—, que los hombres. Se pasará ahora a la realidad latinoamericana más general y a algunos estudios de caso ilustrativos.

Cuadro 16
AMÉRICA LATINA (NUEVE PAÍSES): EVOLUCIÓN DEL INGRESO LABORAL
DE ASALARIADOS Y NO ASALARIADOS
(En múltiplos de la línea de pobreza)

Países			Hombres	Mujeres	Diferencial hombre/ mujer (porcentaje)
Tipo I	Año				
Bolivia	1989	Asalariados	4.6	3.1	67.4
		No asalariados	6.3	4.3	68.3
	1994	Asalariados	4.0	2.7	67.5
		No asalariados	7.0	2.8	40.0
	1997	Asalariados	4.4	3.4	77.3
		No asalariados	7.1	3.1	43.7
Chile	1987	Asalariados	5.3	3.3	62.3
		No asalariados	7.6	4.4	57.9
	1994	Asalariados	5.1	3.5	68.6
		No asalariados	30.9	10.4	33.7
	1998	Asalariados	5.1	3.9	76.5
		No asalariados	17.9	12.3	68.7
Costa Rica	1988	Asalariados	4.7	3.3	70.2
		No asalariados	7.0	4.3	61.4
	1994	Asalariados	5.0	4.1	82.0
		No asalariados	6.7	3.7	55.2
	1997	Asalariados	4.9	4.5	91.8
		No asalariados	6.5	3.0	46.2
México	1984	Asalariados	7.2	5.6	77.8
		No asalariados	10.4	4.2	40.4
	1989	Asalariados	5.4	3.3	61.1
		No asalariados	12.8	4.4	34.4
	1996	Asalariados	2.9	2.1	72.4
		No asalariados	8.3	2.4	28.9
Uruguay	1986	Asalariados	3.5	2.3	65.7
		No asalariados	3.9	1.9	48.7
	1990	Asalariados	3.6	2.5	69.4
		No asalariados	5.1	2.5	49.0
	1997	Asalariados	4.4	3.2	72.7
		No asalariados	5.1	3.1	60.8
Tipo II					
Argentina	1990	Asalariados	5.0	4.0	80.0
		No asalariados	12.3	8.0	65.0
	1997	Asalariados	6.1	4.4	72.1
		No asalariados	14.5	9.0	62.1
Colombia	1990	Asalariados	3.9	2.9	74.4
		No asalariados	6.8	4.2	61.8
	1997	Asalariados	4.9	3.3	67.3
		No asalariados	6.2	3.8	61.3
Brasil	1990	Asalariados	6.8	4.1	60.3
		No asalariados	10.5	4.9	46.7
	1996	Asalariados	8.8	5.4	61.4
		No asalariados	12.1	6.8	56.2
Venezuela	1990	Asalariados	3.7	2.8	75.7
		No asalariados	9.0	4.9	54.4
	1997	Asalariados	2.5	2.2	88.0
		No asalariados	8.4	4.8	57.1

Fuente: CEPAL, sobre la base de encuestas de hogares de los países respectivos.

c) Calidad salarial

En el mismo orden seguido para analizar la calidad de los puestos de trabajo, se comparará primero la evolución de los ingresos laborales de los asalariados y no asalariados, a fin de evaluar si la calidad salarial de los primeros ha sido superior y mejorado más que la de los no asalariados. En el cuadro 16 sobre la evolución de los ingresos laborales durante las reformas se muestra lo siguiente:

- el diferencial de ingreso medio entre los empleos por cuenta propia y los asalariados a estos, favorable se amplió, lo cual confirma la calidad salarial creciente de los segundos;
- el diferencial entre hombres y mujeres asalariados disminuyó en los países del tipo I (salvo en México) y en la mitad de los del tipo II (Argentina y Colombia), lo cual denota que trabajadores hombres y mujeres compiten crecientemente por esos empleos, como resultado de la progresiva ampliación del acceso de las mujeres a ellos; y
- el diferencial entre hombres y mujeres no asalariados aumentó en los países del tipo I (salvo Chile y Uruguay) y en los del tipo II (salvo Brasil y Venezuela), lo que indica que las mujeres buscan o aceptan empleos por cuenta propia no por falta de alternativas de trabajo, sino por conciliar las demandas laborales externas con las del hogar para reducir el conflicto entre trabajo remunerado y doméstico no remunerado, dada la mayor flexibilidad de estos empleo (por área, actividad/inactividad y otros factores).

Para tener una visión de los factores que inciden en la evolución de los ingresos laborales de asalariados y no asalariados, se analizan los diferenciales mujer/hombre según niveles de instrucción (véase el cuadro 17), lo cual confirma la tendencia a una disminución de las diferencias de ingresos laborales entre hombres y mujeres, en este caso debido al positivo cambio del perfil educativo de la fuerza de trabajo femenina, ya señalado en la primera parte.

Puede advertirse, además, que solo en cuatro países (Bolivia, Brasil, Chile y México), el mejoramiento de los diferenciales de ingreso de las mujeres con poca o ninguna instrucción respecto de los hombres en esa categoría se combina con un aumento de su tasa de participación (véanse cuadros 16 y 17). Esto denotaría que en los países más avanzados en las reformas que otros (excepto Brasil), existe una mayor tendencia a incorporar a mujeres con poca o ninguna educación, y a que los ingresos laborales de éstas aumenten más que en el resto de los países del tipo I. Habría así una mejora de la calidad del empleo para quienes ocupan esos puestos de trabajo.

Cuadro 17

AMERICA LATINA (NUEVE PAÍSES): CEMIT^a FEMENINA COMO PORCENTAJE DE LA MASCULINA PARA LA POBLACIÓN OCUPADA DE 25 A 59 AÑOS DE EDAD QUE TRABAJA MÁS DE 20 HORAS SEMANALES, SEGÚN NÚMERO DE AÑOS DE INSTRUCCIÓN

(Zonas urbanas)

Países	Año	Total	0 a 5 años	6 a 9 años	10 años y más
Tipo I					
Bolivia	1989	65	66	74	71
	1997	75	74	74	86
Costa Rica	1988	84	79	64	81
	1997	96	68	73	95
Chile	1990	77	65	69	75
	1996	73	79	74	68
México	1989	75	78	79	72
	1996	72	75	79	67
Uruguay	1990	74	63	67	72
	1997	83	68	76	74
Tipo II					
Argentina	1990	90	93	80	87
	1997	87	95	84	78
Colombia ^b	1990	76	72	78	70
	1997	95	74	123	85
Brasil	1990	67	51	56	62
	1996	74	65	63	63
Venezuela	1990	73	65	70	69
	1997	79	77	71	71

Fuente: Elaborado sobre la base de CEPAL, *Panorama social de América Latina, 1998* (LC/G.1886-P), anexo estadístico, cuadro 39, Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.99.II.G.4.

^a CEMIT significa Capacidad Equivalente Mensual de los Ingresos por Trabajo y corresponde al ingreso mensual equivalente según el valor de la hora de trabajo, expresado en líneas de pobreza. Este indicador no incluye a los familiares no remunerados.

^b 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 a alrededor de la mitad de dicha población.

D. Desarrollo institucional del mercado de trabajo y participación laboral femenina: conclusiones y consideraciones de política

1. Regulación y desregulación

La favorable evolución observada en el caso de Chile, una de las experiencias más antiguas y completas de reforma laboral neoliberal, lejos de estar asociada a la desregulación del mercado de trabajo, atrae la atención hacia el desarrollo institucional requerido para lograr aunar el máximo aprovechamiento de los recursos humanos con el avance hacia la equidad de género. En los gráficos 8 y 9 que ilustran esa evolución se observa un punto de inflexión de las tendencias a partir de 1990: éste se relaciona con cambios institucionales en el mercado de trabajo, entre los cuales se destacan los siguientes:

- El paso de una organización sindical reprimida durante el régimen político autoritario a una creciente libertad e influencia de la acción de los trabajadores organizados —si bien en el marco de la limitación de la negociación colectiva a nivel de empresa—, fruto de la transición a un régimen democrático, en la que estos trabajadores tuvieron una participación. Este aumento de la actividad e influencia de los trabajadores organizados también se ha dado en los demás países latinoamericanos, en particular, aunque insuficientemente, en el campo de las condiciones laborales de la mujer, como resultado del creciente interés en incorporarla y así ampliar la presencia y fuerza del movimiento sindical;
- La mayor receptividad a las propuestas legislativas presentadas por organizaciones y centros de estudios de la mujer, complementada con la creación de una Secretaría Nacional de la Mujer encargada de promover la equidad de género en y desde el aparato del Estado. La promulgación de leyes laborales dirigidas específicamente a la mujer ha sido común en los países latinoamericanos; la manifestación más reciente de esta constante puede verse en la Constitución venezolana aprobada en diciembre pasado;
- La aprobación por el Congreso en 1990 de una reforma laboral en la que se ampliaban las posibilidades de regulación estatal, en particular en materia de salarios mínimos; esto fue reforzado con la adopción de políticas del estado que, a partir de 1994, tuvieron una perspectiva de mediano plazo, con metas que reflejaban la continuidad del acelerado y sostenido crecimiento económico (7% anual) desde 1986, tendientes a que los salarios mínimos aumentaran a tasas superiores a las del PIB;¹²
- Gracias a los recursos generados por la reforma tributaria, introducida también en 1990, se acordó realizar programas en favor de los trabajadores del sector público, cuyos salarios habían quedado rezagados a raíz del severo ajuste fiscal de la década precedente; este era el caso, en especial, de los trabajadores de la salud y la educación, los más numerosos y con una dotación predominantemente femenina;¹³
- Finalmente, las condiciones y beneficios laborales (horarios, licencia maternal pagada y otros) de algunos grupos ocupacionales particularmente vulnerables, como las empleadas domésticas remuneradas, mediante diversas modificaciones legislativas fueron equiparadas con las del conjunto de los asalariados en el curso de la pasada década.

Este examen de la regulación en la experiencia de Chile, desde una perspectiva regional latinoamericana avala la necesidad de revisar aspectos críticos para el funcionamiento de los mercados de trabajo, en particular los referidos a la participación de la mujer, dado el carácter aún general e incompleto de los cambios en la institucionalidad laboral. A menudo esta revisión exigirá obtener información adicional e incorporar nuevos indicadores para dar seguimiento a procesos y tendencias que pueden o no requerir modificaciones legales o, simplemente, traducirse en nuevas prácticas de las empresas, los trabajadores y los organismos de fiscalización laboral.

¹² La fijación de los salarios mínimos, en un contexto en que el número de trabajadores que los percibían disminuía rápida y sostenidamente puede inducir a creer que su impacto fue marginal. Sin embargo, la realidad es que esta fijación constituye una señal orientadora para las negociaciones colectivas a nivel de empresa y también para las prácticas empresariales en aquellas empresas y subsectores donde estas negociaciones no existen. En la experiencia de Costa Rica, Fatma El-Hamidi ha encontrado evidencias igualmente concluyentes de que los salarios mínimos son considerados por las partes como el nivel normativo de pago en la economía y que su fijación ejerce un impacto positivo en la evolución global de las remuneraciones (véanse El-Hamidi, 1996; Montiel, 1999). Sobre otras experiencias, véanse García, 1993; Bell, 1995.

¹³ Estos programas en favor de los empleados públicos con rezagos salariales acumulados desde los años ochenta, en especial los de las áreas de la salud y la educación, se han generalizado en muchos otros países latinoamericanos a raíz del aumento de la fuerza de los trabajadores organizados y de la mayor estabilidad fiscal. Uno de los casos más conocidos en el último bienio ha sido el de Colombia. También en Ecuador, ante la crisis fiscal y financiera de 1999 se llegó incluso a que las autoridades y dirigentes políticos y sindicales plantearan que debía incluirse la obligación de pagar las remuneraciones a los empleados públicos entre las condiciones internas para suscribir un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional.

2. Movilidad ocupacional e institucionalidad laboral

Como es sabido, en los países de América Latina el período 1980-2000 resalta por las transformaciones de la ocupación industrial entre subsectores y dentro de ellos, así como por la expansión de los servicios, las dos actividades en que se concentra la población activa y la creación de puestos de trabajo. Estas transformaciones han tenido lugar en ciclos de crisis o de crecimiento económico y se han traducido en una excepcional movilidad ocupacional, particularmente en los países en los que la flexibilización laboral ha ido acompañada de un creciente uso de los contratos temporales por parte de las empresas. Casos como el de Brasil, que presenta una flexibilización laboral de hecho, y el de Chile, donde la flexibilización fue impulsada por reformas laborales, servirán de ejemplo.

Si se incorpora la dimensión de la movilidad ocupacional, la favorable evaluación de la experiencia chilena en la década pasada, puesta en el contexto de la realidad laboral en su conjunto, se vuelve relativa incluso entre los asalariados. Para analizar la movilidad ocupacional se empleará como indicador la continuidad de la contribución al nuevo sistema de seguridad social, que constituye el registro más completo, desde 1982, de los trabajadores en la fuerza de trabajo o actualmente fuera de ella. Como puede verse en el cuadro 18, el número de trabajadores afiliados, vale decir, los que cotizaron en el nuevo sistema durante algún período entre su creación en 1982 y junio de 1999, es mayor que el de los ocupados en esas fechas y más del doble de los que cotizaron en ese último mes. De los 5.1 millones de trabajadores ocupados, la mitad no contribuía a las administradoras de fondos de pensiones (AFP), aun tratándose mayoritariamente de asalariados entre los que la proporción de cotizantes alcanza a 70%. Además, el número de desocupados superaba los 550 000 y cerca de 300 000 estaban fuera de la fuerza de trabajo. Esto significa que por lo menos una de cada dos personas que trabajaron entre 1982 y 1999 en un puesto asalariado en el que cotizaban para la seguridad social, actualmente ocupaba un puesto de trabajo en el que no cotizaba, estaba desocupado o fuera de la fuerza de trabajo. La movilidad ocupacional, o cambio de puesto de trabajo, como ocurre normalmente en todos los países, fue una experiencia común entre los trabajadores chilenos, pero al menos para uno de cada dos de ellos este cambio fue negativo, ya que una o más veces durante el período pasó de un puesto de trabajo en el que cotizaba a uno en el que no lo hacía. La explicación del bajo porcentaje de trabajadores afiliados con respecto a la media mensual de cotizantes está estrechamente vinculada al tipo de movilidad ocupacional y tiene dos componentes: la limitada proporción de trabajadores que desde la creación de las AFP han cotizado en ellas en calidad de autónomos, por una parte, y por la otra, la prácticamente nula continuidad de cotización al pasar los trabajadores de asalariados a autónomos, a desocupados y, obviamente, al salir de la fuerza de trabajo.

Cuadro 18

CHILE: TRABAJADORES OCUPADOS, AFILIADOS Y COTIZANTES EN LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES, SEGÚN GÉNERO Y CONDICIÓN CONTRACTUAL

	Asalariados			Autónomos			Total
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
Ocupados	3 558 900			1 442 350			5 124 370
Afiliados	5 832 717	3 398 900	2 401 172	163 268	93 398	69 484	5 995 985
Cotizantes	2 494 048	1 592 067	896 131	67 287	40 997	26 132	2 561 335
Cotizantes/ocupados	70%			4%			50%
Cotizantes/afiliados	43%	47%	37%	41%	43%	37%	42%

Fuente: Encuesta de ocupación, mayo-junio de 1999 del Instituto Nacional de Estadística (INE) y CEPAL, sobre la base de información proporcionada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones de Chile.

En el caso de Brasil, el interés por la movilidad ocupacional aumentó en el contexto de la crisis y la reestructuración productiva ocurridas en las dos últimas décadas; la continuidad ocupacional ha sido analizada por los especialistas en función de la permanencia de los trabajadores en una misma rama de actividad y en empleos con contrato legal de trabajo.¹⁴ En este país, por ser la industria el sector más afectado y por las limitaciones de las fuentes de información, los análisis están centrados en los trabajadores industriales (Araujo Castro, 1994, pp. 116-132; Paes de Barros y otros, 1997). En el período 1989-1995, la proporción de trabajadores que sólo pudo ocuparse en puestos sin contrato legal fue de 36% entre los expulsados del sector industrial en su conjunto y de 38% entre los que perdieron su trabajo en subsectores afectados particularmente por la crisis y la reestructuración; en la industria automotriz, por ejemplo, sólo 30% de los ocupados mantuvo su puesto durante ese período (Araujo Castro, 1999), y de los trabajadores licenciados de esta rama industrial que lograron puestos con contrato de trabajo en otras actividades, casi la mitad debió cambiar de empleador cuatro o más veces entre 1989 y 1995 (Cardoso, 1998, pp. 701-750). Finalmente, de los trabajadores industriales que encontraron ocupaciones, con o sin contrato legal, sólo un tercio siguió desempeñando tareas acordes con sus calificaciones profesionales al cambiarse de puestos de trabajo.

A su vez, la comparación de la movilidad ocupacional de hombres y mujeres en el caso de los trabajadores industriales brasileños muestra que, una vez despedidos, la probabilidad de tener que emplearse en un puesto de trabajo sin contrato legal fue de 55% para las mujeres y de 40% para los hombres; además, en el caso de las mujeres, la probabilidad de reintegrarse posteriormente al sector industrial era en ramas tradicionales, como la textil, y en general en pequeñas industrias (Araujo Castro, 1999). En el caso chileno, las mujeres que durante el período 1982-1989 habían trabajado puestos que cotizaban en la seguridad social privada tenían un 37% de probabilidades de encontrarse en un puesto de igual calidad en junio de 1999, mientras que para los hombres esta probabilidad era de 47% entre los asalariados y de 43% entre los autónomos (véase el cuadro 18). Estos son resultados previsibles, aunque agravados por la discriminación y la especificidad ocupacional de su participación laboral, por constituir las mujeres la categoría que ingresó al mercado de trabajo en mayores proporciones durante el período de crisis y de reestructuración.

La comparación de estos países latinoamericanos con los desarrollados sugiere que la movilidad o rotación ocupacional en períodos de reestructuración no es particularmente más acentuada en los primeros. Así, por ejemplo, los trabajadores en la industria automotriz brasileña, más expuestos a la rotación, cambiaron de empleo 2.5 veces, en promedio, en el curso de cinco años, es decir, una vez cada 24 meses. En períodos de similares características, la permanencia media en el puesto de trabajo fue de 25 meses en Australia, de 23.2 meses en Canadá y de 22.2 meses en Estados Unidos.¹⁵ En el caso de este último, se observó una tendencia hacia una reducción de la movilidad ocupacional: entre 1979 y 1988 la proporción de los trabajadores con tres años y más de antigüedad en el puesto de trabajo pasó de 53.6% a 55.6%. Este aumento de la estabilidad laboral fue mayor para las mujeres (de 47.6% a 51.1%) que para los hombres; éstos, sin embargo, seguían superándolas a este respecto en el año final (59.6%) (Osterman, 1992, pp. 278 y ss.).

Igualmente, la comparación internacional indica que la tasa de movilidad o rotación ocupacional femenina no difiere mayormente de la masculina entre los jóvenes (15-19 y 20-24 años de edad), pero sí en el tramo central de la vida ocupacional (25-59 años de edad), en el cual la tasa

¹⁴ La información sobre los trabajadores con contrato legal es recopilada por el Ministerio del Trabajo, sobre la base de la que suministran las empresas industriales, y se conserva en la base de datos de la *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. A partir de este año, la información recolectada y la base de datos se ampliarán al conjunto de las empresas urbanas. El acceso a esta base de datos ha permitido, en particular, la realización del proyecto "Trajetórias ocupacionais e empregabilidade da força de trabalho: por uma metodologia de acompanhamento de trajetórias de trabalhadores industriais na nova ordem produtiva brasileira", coordinado por Nadya Araujo de Castro desde 1997.

¹⁵ Para Brasil, véase Cardoso (1998), p. 717; para los desarrollados Foster y Gregory (1983) y Allen y Unwin (1983), p. 119.

femenina puede llegar a duplicar la masculina (Canadá) y hasta cuadruplicarla (Australia y Estados Unidos) (Foster y Gregory, 1983, pp. 121 y ss.). Esta diferencia entre la rotación ocupacional de hombres y mujeres en el tramo central de edad está fuertemente determinada por el ciclo vital; así, en Estados Unidos, la proporción de mujeres entre 35-44 años de edad con una baja permanencia, de dos años o menos, en el puesto de trabajo (39.3%) es muy superior a la de los hombres (28.2%), mientras que en el tramo de 45-60 años de edad, la proporción de mujeres con 16 años o más de permanencia (20.7%) alcanza a la mitad de la de hombres (41.7%) (Osterman, 1992, p. 281).

El peso decisivo del ciclo individual y familiar en esta rotación laboral diferencial, vinculado a los distintos patrones de responsabilidad, ha sido mostrado en algunos estudios recientes en los países latinoamericanos. Al respecto, es ilustrativo el caso de la industria de maquila: aunque allí los mayores de 25 años de edad de ambos sexos, casados y con hijos, tienen una rotación laboral más baja, “las responsabilidades para las mujeres parecieran ser mayores, debiendo comprometerse con una participación más activa y permanente”.¹⁶ Este caso recuerda también que los principales desincentivos (*desutilities*) de la vida laboral son la rutina y la inestabilidad y baja exigencia profesional de los puestos de trabajo (Lane, 1991, p. 24), que en el caso de ramas como la maquila se traducen en una movilidad ocupacional hacia otras actividades laborales más atractivas y en una movilidad de retorno nula o marginal hacia ese subsector. En estas circunstancias, una alta permanencia femenina en el puesto de trabajo, así como su contratación preferencial por parte de las empresas, indica la existencia de una competitividad espuria respecto de los hombres y una discriminación de hecho. En cambio, un flujo creciente de hombres hacia estas actividades, como actualmente comienza a suceder en la industria maquiladora de exportación mexicana, se asociaría a un incremento de los factores de atracción del subsector (creatividad, oportunidades de carrera, niveles salariales, otros).

La diferencia entre los países latinoamericanos y los desarrollados en cuanto a movilidad ocupacional y la institucionalidad laboral que la enmarca estriba en que en los primeros es más frecuente que la movilidad conduzca de empleos de calidad aceptable a otros de mala calidad (sin seguridad social o sin contrato de trabajo), así como en el mayor uso de los contratos temporales de trabajo.¹⁷ En estas circunstancias, el desarrollo de la institucionalidad laboral en los países latinoamericanos tiene que ser adecuada para seguir el modelo “bismarckiano”, utilizado por algunos del mundo desarrollados, en el que se vincula la seguridad social a la contribución basada en la nómina de salarios o el resultado en el mercado de trabajo (León, 1998, pp. 21-42). Al hacerlo, en las condiciones actuales, en el flujo de financiamiento de la seguridad social se introduce la discontinuidad de la contribución que resulta del cambio de puestos de trabajo. Esto se traduce en discontinuidad de la cobertura de salud del trabajador y, en muchos casos, de su familia, así como en insuficiencia del período de contribución para que el trabajador obtenga una pensión mínima o que le que garantice un ingreso sobre la línea de pobreza.¹⁸

Igualmente, el desarrollo institucional del mercado de trabajo no puede basarse exclusivamente en consideraciones de costo y competitividad laboral internacional por trabajador, sin tomar en cuenta el cambio del modelo de participación laboral femenina, que está determinando que aumente el número de aportantes adultos de ingresos laborales en hogares que antes contaban sólo con uno. Este ingreso laboral, ahora posiblemente mayor y más estable por ser múltiple, puede

¹⁶ En el caso de un subsector de actividad de tan alta rotación como la maquila, el porcentaje de hombres que permanece por dos años y más (28%) es muy inferior al de las mujeres (46%). Véase Canales Ceron (1995), pp. 133-164. También Christenson, García y de Oliveira (1989) y de Oliveira (1999).

¹⁷ En Chile, por ejemplo, la utilización de estos contratos, sea directamente o por la vía de contratar a empresas de trabajo temporal, alcanza a 30% del total, proporción muy superior a la registrada en Canadá (11.6%), Estados Unidos y Francia (menos de 10%), y Bélgica (7.8%). Sin embargo, en España la frecuencia es similar a la chilena. Véase Fernández (1999), pp. 149-177.

¹⁸ La probabilidad de que la mujer contribuya por un período insuficiente, en todos los modelos de participación laboral femenina, es superior a la del hombre y hace que los modelos de seguridad social inspirados en el que se adoptó en Chile en 1982 discriminen contra la mujer trabajadora. Véase Arenas y Montecinos (1999), pp. 7-39.

propiciar la sostenibilidad y la progresiva universalización de la cobertura de los sistemas de seguridad social y de otros componentes no salariales básicos de la calidad del empleo (seguridad ocupacional, por ejemplo). En el caso de la seguridad social en materia de salud, al vincularse la contribución múltiple por hogar a mejores planes de atención, puede contribuir a que disminuya la evasión del pago de cotizaciones, aumentar la viabilidad financiera del sistema y reducir la necesidad de subsidios estatales para cubrir lagunas en los aportes de los beneficiarios de los planes públicos y privados de atención de la salud.

3. Continuidad ocupacional e institucionalidad laboral

Corresponde a la institucionalidad laboral conciliar el conflicto entre el rechazo a la inseguridad de su permanencia en el puesto de trabajo por parte del empleado, y el rechazo a la seguridad de esa permanencia del ocupante, en calidad de cuasi propietario, por parte del empleador. La permanencia es valorada por el ocupante y resistida por el empleador debido a que generalmente conlleva remuneraciones y costos laborales que aumentan —al menos nominalmente— con la antigüedad; así, los trabajadores buscan que las alzas salariales en función de la antigüedad formen parte de las reglas del juego laboral, en tanto que los empleadores se esfuerzan por obtener el máximo de flexibilidad para ajustar los costos laborales al ciclo económico general y de la empresa (Lane, 1991, p. 332).

En un mercado de trabajo de compradores en condiciones de pleno empleo o en una economía con una dinámica generación de puestos de trabajo, la inseguridad del empleo que exigen las transformaciones productivas puede ser compensada por una continuidad ocupacional. Esta alternativa, sin embargo, es resistida por los trabajadores cuando —como ocurre en los países latinoamericanos— las trayectorias ocupacionales no garantizan traslados entre empleos de igual calidad y, lejos de predominar un mercado de compradores, las transformaciones productivas van acompañadas de tasas de desempleo de dos dígitos, a menudo durante varios años.

La masiva integración de la mujer al mercado de trabajo en los últimos 20 años, como se ha visto, ha tenido lugar en un contexto de discontinuidad laboral, o bien de continuidad, pero con trayectorias laborales poco satisfactorias. Y uno de los mecanismos adoptados por ellas y sus hogares para ajustarse a esta realidad ha sido la negativa a asociar la seguridad social y los compromisos a largo plazo, personales y de sus hogares, a la continuidad de su contribución laboral a los sistemas de seguridad social o al ingreso del hogar. Por esta razón, muchas trabajadoras han preferido maximizar su remuneración neta (*take home pay*), por la vía de aceptar que las empresas no les paguen las contribuciones sociales o su equivalente; otra forma es la de emplearse sin contrato de trabajo, lo que supone no poder justificar ingresos para acceder a mejores condiciones de crédito personal y familiar.

Durante este período de transformaciones, los episodios de caída de los salarios reales y aumento de las tasas de desempleo, con la consiguiente presión hacia el ingreso al mercado de trabajo de un mayor número de mujeres, han dado paso a otras fases en que se incrementan los medios de crédito (tarjetas, programas de vivienda basados en el ahorro previo, otros) y se privatizan algunos servicios básicos (salud, educación), todo lo cual al aumentar la participación en la experiencia de los mercados de consumo y de trabajo, apunta a una inserción laboral femenina más permanente. Con frecuencia, la experiencia de participar en el mercado de consumo ha sido más importante, al menos temporalmente, que la de estar integrada al mercado de trabajo, por lo que ha servido como elemento facilitador de una mayor estabilidad en la participación laboral de la mujer. Así, por ejemplo, el interés en adquirir una vivienda, y su posterior equipamiento, han motivado la entrada o permanencia de la mujer en el mercado de trabajo después del matrimonio. En el tiempo, la influencia de las experiencias en los mercados de consumo y laboral actúa en dos sentidos: por una parte, está marcada por el incremento de los compromisos de consumo que, a su

vez, demandan compromisos más permanentes con el mercado de trabajo, como la contribución a la educación de los hijos; y por la otra, el compromiso laboral más permanente permite que la mujer trabajadora logre una redefinición y división de papeles con su cónyuge y otros miembros del hogar para el financiamiento de los compromisos del consumo, dando en general preferencia a los de mediano y largo plazo.

La relevancia de este proceso de cambio en la participación laboral femenina, alimentado por la experiencia simultánea de la mujer en los mercados de consumo y de trabajo, radica en que al pasar su perspectiva temporal de puntual a de mediano plazo y, finalmente, a permanente, se modifican su actitud y sus objetivos en la negociación de las reglas del juego laboral. De este modo, a la reivindicación de la equidad de género en el acceso a los puestos de trabajo y de igual remuneración por igual trabajo, se agregan otras, originadas por el compromiso laboral permanente y el logro de una continuidad ocupacional con costos y gratificaciones; estas demandas, aunque a menudo distintas por la especificidad de género, son igualmente satisfactorias que las planteadas por los hombres. Se examinará a continuación algunas de las principales reivindicaciones y su relación con los cambios en curso de la institucionalidad laboral en los países de la región.

4. Sistemas de apoyo a la participación laboral y compensación por salida temporal o definitiva del mercado laboral

En un contexto de participación laboral puntual, la reivindicación femenina apuntaba a una mejor división del trabajo doméstico no remunerado con su cónyuge y otros miembros del hogar o a la contratación, con financiamiento compartido, de una persona externa para realizar ese trabajo; al asumirse el compromiso laboral a mediano plazo o permanente, la reivindicación de las mujeres trabajadoras se orienta hacia los sistemas de apoyo y la compensación por su participación laboral irregular.

En los sistemas de apoyo, fundamentalmente vinculados a las funciones reproductivas y el cuidado de los niños, se asiste a un rechazo de los esquemas tradicionales dependientes de la empresa, que al inducir un aumento del costo de la mano de obra femenina iban en detrimento de su competitividad en el mercado de trabajo. Es así que surge el planteamiento de que los sistemas de apoyo se financien de modo compartido por hombres y mujeres para que su costo no se traduzca en una discriminación contra la mujer trabajadora por parte de los empleadores; alternativa o complementariamente también se propone que estos sistemas sean asumidos por la sociedad y la economía en su conjunto, mediante subsidios a la salud reproductiva y las licencias pre y post natales, así como el establecimiento de sistemas de apoyo para el cuidado de los niños (educación preescolar, por ejemplo).

Cabe observar que existe una actitud equívoca, compartida por los trabajadores independientemente del género, con respecto a la reivindicación de la seguridad del empleo, o permanencia en el puesto de trabajo, y la continuidad laboral. La reivindicación de la seguridad laboral conduce a asignar a la empresa donde se ha logrado un contrato permanente, o vincular a ella, la responsabilidad del derecho al descanso, el pago de los costos de la salud reproductiva y el financiamiento de los sistemas de apoyo. En cambio, la demanda relativa a la continuidad ocupacional lleva a independizar la empresa de las prestaciones y a reconocer la libre elección de los proveedores de servicios de salud y apoyo, actitud consistente con la libertad de movimiento ocupacional propiciada por otros cambios en la institucionalidad laboral, en particular en materia de seguridad social.

Entre ambas alternativas, la relativa a la continuidad ocupacional tiene varias ventajas: es más neutra respecto de la competitividad laboral de hombres y mujeres e involucra al sector empresarial y no a empresas específicas; a la vez, permite tomar el precedente de las reglas del juego y ejercer la libre elección en la seguridad social para así legitimar las propuestas con la

consistencia requerida por la institucionalidad laboral. Ambas alternativas, sin embargo, tienen el inconveniente de que limitan los beneficios a los asalariados, y dejan al margen a quienes ocupan puestos de trabajo por cuenta propia o autónomos. Esto significa que el actual patrón de movilidad ocupacional incide negativamente en los beneficios y resalta la conveniencia, al igual que en el caso de la salud, de combinar las responsabilidades estatal y privada en el financiamiento y la prestación de estos servicios, sin que ello necesariamente implique la asignación de un subsidio generalizado a los trabajadores por cuenta propia.

La compensación a la mujer por su salida temporal o definitiva del mercado de trabajo es una reivindicación más reciente e inspirada en los logros de las organizaciones de mujeres en los países desarrollados. Lo que se demanda es que la sociedad y la economía asuman el pago del trabajo doméstico actualmente no remunerado, con o sin el reconocimiento de cobertura de seguridad social a quienes lo desempeñan. En la nueva constitución de Venezuela se ha incorporado este reconocimiento, que será puesto en práctica gradualmente y constituye una muestra aún excepcional y reciente. Formas parciales de esta compensación son el derecho de la mujer a horario flexible o trabajo a tiempo parcial en la empresa contratante de acuerdo con sus actividades reproductivas o el cuidado de miembros de su hogar (hijos o esposos);¹⁹ la inmunidad al despido durante los períodos pre y post natales; y el derecho de la mujer a una parte proporcional de los fondos o beneficios de pensión del cónyuge, independientemente de su participación laboral remunerada. Sea que se trate de una compensación general, pero obtenida gradualmente, o mediante acumulación de formas parciales, las reivindicaciones apuntan a que se reconozca el trabajo doméstico no remunerado como parte de la continuidad ocupacional de la mujer.

5. Seguro de desempleo

La reivindicación de un sistema universal de seguro de desempleo ha tomado fuerza en los países latinoamericanos impulsada por la experiencia de la década de 1990, cuando la tasa de desempleo a nivel regional fue similar a la registrada en la época de la crisis de la deuda, y también por el rápido y fuerte incremento de la desocupación ante crisis que repercuten en grupos de países, como la de México en 1984/1985 y la actual. Esas experiencias han enseñado que sería necesario reconocer la responsabilidad pública-estatal y privada respecto de los costos en términos de desempleo que originan las transformaciones productivas y la inserción en la economía global, si se quiere que el proceso de reformas estructurales sea viable y no pierda legitimidad por sus altos costos sociales y la desigual distribución de éstos; también han subrayado la factibilidad económica de introducir o generalizar sistemas de seguro de desempleo en economías emergentes, como muchas de las latinoamericanas.²⁰

Sin duda, un sistema de seguro de desempleo haría que la alternativa de la continuidad ocupacional fuera más viable y aceptable por los trabajadores, al igual que reformas laborales más completas, como las que se están debatiendo en varios países de la región (Argentina, por ejemplo). Por su actualidad, es conveniente considerar el tema de esta propuesta de cambio de la institucionalidad laboral desde el punto de vista del género y a la luz de las experiencias históricas, dentro y fuera de la región. En efecto, éstas muestran que los sistemas de seguro de desempleo, si bien representan una reivindicación común a todos los trabajadores, no son neutros desde el punto de vista del género, especialmente cuando son introducidos en un período de cambio del modelo de participación laboral femenina.

Los análisis de las trayectorias ocupacionales de hombres y mujeres en los países desarrollados y latinoamericanos, como los ya presentados en la primera parte, demuestran en

¹⁹ Una de cuyas variantes incluye el reconocimiento de este derecho a ambos cónyuges, particularmente en el caso del cuidado de los niños.

²⁰ Véase Lee (1998), pp. 75 y ss. En su propuesta el autor hace referencia a varios países latinoamericanos.

forma concluyente que difieren en muchos aspectos. En particular, la mujer tiene una mayor probabilidad de cesantía y por tiempo más prolongado; también es más frecuente que salga temporalmente del mercado de trabajo, no necesaria ni claramente en forma voluntaria. Además, con el cambio en curso de su modelo de participación laboral en los países latinoamericanos, la proporción de mujeres de 25-55 años de edad entre los trabajadores afectados por la cesantía ha aumentado y, con ello, el impacto en el hogar y en la economía en su conjunto. Finalmente, la antigüedad en el puesto de trabajo —como ya se vio— es menor en el caso de la mujer, sobre todo en un período de aumento masivo de su entrada al mercado laboral, lo cual la hace menos elegible para los beneficios del seguro de desempleo que, habitualmente, tienen como requisito una antigüedad mínima en el puesto de trabajo. La combinación de estos factores explica lo ocurrido en experiencias como la de Brasil, donde el sistema de seguro de desempleo se introdujo en 1986: allí 41% de los desempleados eran mujeres, pero sólo representaban 28.7% de los asegurados. Sin embargo, la discriminación positiva del seguro de desempleo en Brasil a favor de las mujeres trabajadoras de menores ingresos ha logrado elevar la proporción de éstas entre las cubiertas por el seguro.²¹

La necesidad de incorporar los diferenciales de género de las trayectorias ocupacionales de hombres y mujeres es tan evidente como la de reconocer que en la actualidad no se dispone de los estudios ni de gran parte de la información requerida para hacerlo. Si bien esto no justifica que no se emprenda la tarea, sabiendo la urgencia que puede asignársele a la introducción o generalización de los seguros de desempleo, se podría prever que fueran lo suficientemente flexibles como para permitir revisiones periódicas de su forma de operar y su complementación con subsistemas de seguimiento que proporcionen los antecedentes necesarios para detectar los problemas y corregirlos oportunamente.

6. Capacitación laboral

En el marco de la alternativa de contratos de trabajo permanentes, la capacitación laboral es tanto o más beneficiosa para la empresa que para el trabajador, mientras que en la de continuidad ocupacional es una condición para que tenga éxito y la responsabilidad de ella corresponde a la economía y a la sociedad en su conjunto. Sin duda, esta responsabilidad compartida es uno de los factores que explica la carencia de actividades de capacitación en los países latinoamericanos durante el período de transformación productiva en curso y muestra que a pesar de ser una responsabilidad pública-estatal y privada, aún los gobiernos no le asignan prioridad. Es ésta una de las más importantes deudas sociales en los países en que se promovieron y se sigue adelante con las reformas estructurales, ya que para legitimar la flexibilización laboral no se dudó en prometer que ésta sería acompañada de un acceso generalizado a la capacitación profesional.

Como puede comprobarse en los casos de transformación productiva exitosa, la capacitación laboral es, además, un factor favorable a la permanencia del beneficiario en la empresa o conglomerado económico donde se desempeña y al desarrollo de carreras ocupacionales; es igualmente un componente básico de la reconversión ocupacional que generan los procesos de transformación productiva.

En los programas de capacitación, la ceguera a las consideraciones de género es tan grande, aun en los casos en que la oferta de este servicio ha aumentado, que generalmente no se cuenta con información desagregada por sexo sobre los beneficiarios de estos programas. Esto a pesar de que la mujer, si bien ha logrado equiparar o sobrepasar los niveles de educación formal del hombre,

²¹ Véase Araujo Castro y Valle (1998), p. 59. Este documento fue preparado en el marco del programa integrado para promover y mejorar la participación de la mujer en la industria en la región del Mercosur y Chile y Araujo Castro y Comin (2000), "Mobilidade setorial, diversidade de gênero e acesso ao seguro desemprego. Vicissitudes de trabalho no Brasil nos anos 90", elaborado en el marco del proyecto CEPAL/GTZ. Para un análisis general del desempleo en las zonas urbanas de Brasil con una perspectiva de género, véase Lavinias, Rubens do Amaral y Barros (1999).

tiene un rezago importante en términos de antigüedad laboral. Además, esta herramienta es fundamental para superar el dualismo en cuanto a participación laboral femenina según niveles educativos y de ingreso del hogar. En un programa de capacitación que incorpore consideraciones de género se deberá evitar que sus beneficios queden supeditados a la vinculación a una empresa y a la duración de la permanencia en ella, para así neutralizar la menor antigüedad laboral relativa de la mujer; también se tendrá que incluir un componente de alfabetización de adultos, dada la alta incidencia del analfabetismo entre las mujeres de hogares pobres.

En vistas del dualismo que muestra la participación laboral femenina entre los niveles superiores e inferiores de educación y de ingreso del hogar, la capacitación laboral debe incorporar el hecho de que, así como en la educación las diferencias comienzan a manifestarse tempranamente en las más altas tasas de repetición de los niños provenientes de hogares pobres y de padres con bajo nivel educacional, en la inserción en el mercado laboral las tasas de participación diferencial entre mujeres se relacionan con la deserción o finalización de los estudios y la entrada al mundo del trabajo. Las jóvenes que ingresan al mercado laboral a edades tempranas (12-19 años) con educación primaria o secundaria completa/incompleta, tienen una inserción ocupacional muy inferior, que se traduce en trayectorias ocupacionales más trucas y de poca o nula movilidad vertical durante su vida laboral.²² El acceso a la capacitación, o la continuación de los estudios gracias a becas y programas de educación y trabajo dirigidos preferentemente a mujeres con bajos niveles educacionales y de ingreso constituye una herramienta fundamental para terminar tanto con el dualismo de los modelos de participación laboral femenina como con una de las principales causas de la transmisión intergeneracional de la pobreza.

7. Mejoramiento de la calidad de los puestos de trabajo por cuenta propia

Desde la década de 1970, y debido en buena parte a la acción pionera del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC-OIT), los países de la región han acumulado una larga experiencia en iniciativas para el mejoramiento del empleo por cuenta propia o autónomo; estos proyectos, abundantes en prácticas efectivas, han tenido una gran prioridad en las organizaciones de mujeres, tanto estatales como de la sociedad civil. En un contexto como el surgido de la crisis y las transformaciones productivas entre 1980 y el 2000, la continuidad de estas iniciativas requiere que se consideren algunas prácticas y tendencias emergentes en el ámbito ocupacional. Aquí se han seleccionado dos de ellas, por su importancia y valor ilustrativo: el trabajo asalariado disfrazado y la incorporación a la práctica autónoma de nuevas profesiones.

Por trabajo asalariado disfrazado se entiende, en este documento, la situación de un trabajador que realiza actividades laborales bajo la dependencia de una empresa o empleador individual, pero sujeto a las normas y prácticas del trabajo autónomo o por cuenta propia. Esto significa que en lugar de un contrato de trabajo tiene, a lo sumo, uno por venta de servicios autónomos, carece de derechos en caso de accidentes del trabajo, cobertura de seguridad social, seguro de desempleo, capacitación laboral y otros beneficios inherentes a los asalariados y debe pagar impuestos por prestación de servicios. Esta modalidad fue común en el pasado, especialmente entre los trabajadores a domicilio y algunos ocupados en actividades de distribución (diarios y revistas, por ejemplo), pero respondía a una lógica diferente de la que se ha configurado en los últimos años. En efecto, ahora el no reconocimiento de la condición de trabajador asalariado no responde al rechazo por parte del empleador de un compromiso laboral permanente, actualmente

²² En el caso de Costa Rica, por ejemplo, las jóvenes con esos niveles de instrucción ingresaron como empleadas domésticas en una proporción que duplicó con creces la registrada para el conjunto de las mujeres. Véase Montiel (1999). En Chile, la base de datos de encuestas de hogares de la CEPAL permite ver que la proporción de mujeres de 15-24 años de edad que trabaja en empresas con menos de cinco empleados es casi el doble de las que los hacen en empresas medianas y grandes. Además, las ocupadas en la rama del comercio minorista representan una parte importante de esa proporción.

factible mediante los contratos temporales, sino a la búsqueda de una mayor flexibilización salarial y de un gran margen de libertad para modificar el costo del trabajo. En esta relación empleador/empleado la asimetría de poder es extrema, ya que no está limitada ni por el régimen laboral ni por la mediación de una organización de trabajadores. Un ejemplo ilustrativo es el de los cuidadores de vehículos y los empaquetadores en los supermercados y centros comerciales, quienes son seleccionados y están bajo la autoridad de la gerencia de esos establecimientos, donde cumplen un horario y normas de trabajo, pero carecen de contrato y de los derechos y beneficios laborales comunes al resto de los trabajadores de la empresa y no reciben otra remuneración que la voluntaria y “acorde con la costumbre” de los usuarios. El hecho más relevante es que actualmente este tipo de relación laboral está ganando importancia en actividades como la venta de algunos productos financieros, seguros, publicidad y otros, en las que se multiplica el número de personas que laboran para una empresa o empleador individual, sea en un establecimiento o desde su domicilio, y cobran una comisión o monto fijo por unidad de producto elaborado/distribuido o de servicio prestado a la empresa o a sus clientes. No es sorprendente que para los empleadores que optan por estas relaciones laborales las categorías preferidas sean las mujeres y los jóvenes aún estudiantes o recién ingresados al mercado de trabajo.

La incorporación al ejercicio autónomo de algunas profesiones, a diferencia del asalariado disfrazado, constituye una valorización del trabajo por cuenta propia. Como es sabido, la libre práctica no es común a todas las profesiones; en general, las que se ejercen habitualmente como asalariadas coinciden con las menos remunerativas y desempeñadas mayormente por mujeres. Entre ellas, las enfermeras y las maestras son las categorías más numerosas y conocidas. La novedad en los procesos de transformación de las actividades productivas de bienes y de prestación de servicios es que en algunos casos han favorecido la incorporación masiva de ciertos tipos de profesionales a la libre práctica. Uno de los casos más ilustrativos es el de las enfermeras. Los cambios de los modelos de atención de salud, demográficos y epidemiológicos, así como las medidas para reducir costos, han dado lugar a una notable expansión de la demanda de atención ambulatoria y de la práctica autónoma para satisfacerla. Esto ha sido facilitado por los organismos y empresas de administración de seguros de salud, que en sus planes de reembolso han incluido los servicios de enfermería para atención ambulatoria (Weintraub, Hernández y Flores, 1999).

La expansión de actividades generadoras de puestos de trabajo asalariado de aparente calidad, como en el caso de muchos de los de venta, puede ser la base para su posterior transformación en empleos de calidad, como resultado, por ejemplo, de la organización de los trabajadores que los desempeñan, al entrar éstos en conflicto con los empleadores y el Estado a raíz de cambios que los afectan en común; también puede suceder que la acción de las organizaciones de mujeres y de organismos sindicales complemente o reemplace la organización propia. El caso de las empleadas domésticas, cuya situación de asimetría de poder respecto de su empleador resulta similarmente paradigmática, ha mostrado que el apoyo externo organizado, esta vez de las entidades de mujeres, puede ser muy efectivo. Igualmente, el aumento de las empresas especializadas en el suministro a las empresas de personal externo temporal, a menudo por períodos muy cortos, y en la prestación de servicios a las personas, puede reconsiderarse por su utilidad como instrumento que valoriza el trabajo asalariado temporal y facilita su regulación. Así, el ejemplo clásico de mercado de trabajo desregulado que citan los economistas laborales, el de los trabajadores agrícolas de temporada, aun sin organización sindical puede ser objeto de un desarrollo institucional orientado a transformar esos puestos de trabajo en empleos de calidad. Esto podría facilitarse si los trabajadores agrícolas dejaran de depender de múltiples empleadores y fueran ocupados por una empresa de trabajo temporal que les diera seguridad y continuidad ocupacional, cobertura de seguridad social y otros derechos similares, dado que debe competir sobre la base de la calidad del servicio que ofrece y que puede ser más fácilmente controlada por los sindicatos, el Estado y la parte contratista.

Al concluir este breve repaso de algunos de los temas prioritarios de una agenda para lograr un desarrollo institucional del mercado laboral que favorezca el aprovechamiento de los recursos humanos y la equidad en el acceso al trabajo y en la retribución laboral de la mujer, conviene recordar que no es posible tener éxito mediante una simple y desordenada acumulación de cambios: éstos tienen que ir en la dirección correcta y propiciar la configuración de un escenario de libertad y seguridad para la mujer trabajadora. Según la experiencia internacional en materia de desarrollo de la institucionalidad laboral en períodos de transformación productiva, en condiciones de intensa competitividad internacional y en economías muy vulnerables a los vaivenes de la globalización, como las latinoamericanas, los cambios de las reglas del juego tienen que ser graduales y consistentes con principios de base sobre los cuales exista un creciente consenso entre trabajadores, empleadores y el Estado. En el caso objeto de este estudio, tal proceso debe incluir a las organizaciones de mujeres de la sociedad civil y los organismos estatales encargados de la promoción de sus derechos.

Bibliografía

- Altimir, Oscar y Luis Alberto Beccaria (1999), “El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina”, serie Reformas económicas, N° 28 (LC/L.1217), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Araujo Castro, Nadya (1999), “Longitudinal Analysis and New Hypothesis on Workers Mobility under Adjustment Conditions”, inédito.
- Araujo Castro, Nadya y Alvaro Comin (2000), “Mobilidade setorial, diversidade de gênero e acesso ao seguro de desemprego. Vicissitudes de trabalho no Brasil nos anos 90”, documento preparado en el marco del proyecto CEPAL/GTZ “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe (Fase II)”.
- Araujo Castro, Nadya y Roberto Valle (1998), “As mulheres no trabalho industrial no Brasil nos anos 90: possibilidades, restrições e políticas”, Viena, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI), diciembre, inédito.
- Araujo Castro, Nadya (1994), “Trabalho e organização industrial num contexto de crise e reestruturação productiva”, *Perspectiva*, vol. 6, N° 1, São Paulo, enero-marzo.
- Arenas, Alberto y Verónica Montecinos (1999), “The privatization of social security and women’s welfare: gender effects of the Chilean reform”, *Latin American Research Review*, vol. 34, N° 3.
- Aronson, Robert L. (1991), *Self Employment: A Labor Market Perspective*, Ithaca, Cornell University Press.
- Arriagada, Irma (1997), “Políticas sociales, familia y trabajo en la América Latina de fin de siglo”, serie Políticas sociales, N° 21 (LC/L.1058), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Bell, Linda (1995), "The Impact of Minimum Wages in Mexico and Colombia", Policy Research Paper, N° 1514, Washington, D.C., septiembre.
- Canales, Alejandro (1995), "Condición de género y determinantes sociodemográficos de la rotación de personal en la industria maquiladora de exportación", *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte de México*, Soledad González y otras (comps.), México, D.F., El Colegio de la Frontera Norte/ El Colegio de México.
- Cardoso, Adalberto M. (1998), "Trabalhar, verbo transitivo: trajetórias ocupacionais de trabalhadores da indústria automobilística", *Dados. Revista de Ciências Sociais*, vol. 41, N° 4, Rio de Janeiro.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000), "El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI", serie Mujer y desarrollo, N° 27 (LC/L.1295/Rev.1-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.00.II.G.48.
- ___ (1999a), *Panorama social de América Latina, 1998* (LC/G.2050-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.99.II.G.4.
- ___ (1999b), *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 1999* (LC/G.2088-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S. 99.II.G.58.
- ___ (1995), *Panorama social de América Latina, 1995* (LC/G.1886-P), Santiago de Chile, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.95.II.G.17.
- CEPAL/CELADE (División de Población de la CEPAL - Centro Latinoamericano de Demografía) (1998), "América Latina: proyecciones de población, 1970-2050", *Boletín demográfico*, año 31, N° 62 (LC/DEM/G.180), Santiago de Chile, julio.
- Christenson, B., B. García y O. de Oliveira (1989), "Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México", *Estudios sociológicos*, vol. VII, N° 20, México, D.F., El Colegio de México, mayo-julio.
- De Oliveira, Orlandina (1999), "Políticas económicas, arreglos familiares y perceptores de ingresos", *Carta demográfica de México*, N° 12, México, D.F.
- El-Hamidi, F. (1996), "Minimum Wages in Costa Rica: The Impact on the Level and Distribution of Wages, 1976-1992", Pennsylvania, Universidad de Pittsburgh, Faculty of the Graduate School of Public and International Affairs.
- Fernández, Martín (1999), "Antecedentes para un estudio cuantitativo del suministro de trabajadores", *¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal*, Mónica Vergara (comp.), Cuaderno de Investigación, N° 10, Santiago de Chile, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, junio.
- Foster, Will y Robert Gregory (1983), "A flow analysis of the labour market in Australia", *Understanding Labour Markets in Australia*, Richard Blandy y Owen Covick (comps.), Sydney y Londres.
- Gershuny, Jonathan (1988), "Time, technology and the informal economy", *On Work. Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, R.E. Pahl (comp.), Oxford, Basil Blackwell.
- Gómez Mora, Ricardo (1999), "Calidad de los puestos de trabajo generados en Colombia durante el período 1984-1994", *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, Ricardo Infante (comp.), Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Infante, Ricardo y Máximo Vega-Centeno (1999), "La calidad del empleo: lecciones y tareas", *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, Ricardo Infante (comp.), Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Lamphere, Louise y otros (1993), *Sunbelt Working Mothers. Reconciling Family and Factory*, Ithaca, Cornell University Press.
- Lane, Robert (1991), *The Market Experience*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Lavinias, Lena, Marcelo Rubens do Amaral y Flavio Barros (1999), *Evolução do desemprego feminino nas áreas metropolitanas*, Rio de Janeiro, Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA).
- Lee, Eddy (1998), *The Asian Financial Crisis. The Challenge of Social Policy*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- León, Francisco (1998), "Los modelos de bienestar social en América Latina", *Revista paraguaya de sociología*, año 35, N° 101, enero-abril.
- León, Francisco (1993), "Familia, trabajo y políticas de ingresos. Escenarios emergentes", *Cambios en el perfil de la familia: la experiencia regional*, serie Libros de la CEPAL, N° 36 (LC/G.1761-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.93.II.G.7.

- Montiel, Nancy (1999), “La mujer y el trabajo en Costa Rica en la última década: participación laboral, nuevas inserciones y discriminación por género en las prácticas de contratación”, enero. Será publicado próximamente en conjunto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), como parte del módulo ‘mercado de trabajo’ del proyecto CEPAL/GTZ “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe (Fase II)”.
- Myers, Robert G. (1995), *Pre-school Education in Latin America. A “State of the Practice”*, Washington, D.C., The Interamerican Dialogue, noviembre.
- Osterman, Paul (1992), “Internal labor markets in a changing environment: models and evidence”, *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, David Lewin, Olivia S. Mitchell y Peter D. Sherer (comps.), Madison, Wisconsin, Industrial Relations Research Association Series.
- Paes de Barros, Ricardo y otros (1997), “Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade allocativa do mercado de trabalho brasileiro”, Texto para discussão, N° 499, Rio de Janeiro, Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA).
- Pereira de Melo, Hildete (1999), “O trabalho industrial no femenino”, diciembre. Será publicado próximamente en conjunto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), como parte del módulo ‘mercado de trabajo’ del proyecto CEPAL/GTZ, “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe (Fase II)”.
- Pimenta de Faria, Carlos Aurélio (1998), “A criança entre o Estado, o mercado e a família: o sistema Sueco de Cheches em uma perspectiva comparada”, *Dados. Revista de ciencias sociais*, vol. 41, N° 2.
- Roos, P. (1985), *Gender and Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies*, Nueva York, State University of New York Press.
- Sorj, Bila y Alice de Paiva Abreu (1999), “Reestruturação bancaria e emprego femenino”, diciembre. Será publicado próximamente en conjunto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA), como parte del ‘módulo mercado de trabajo’ del proyecto CEPAL/GTZ, “Exigencias institucionales de estructuras orientadas al mercado en América Latina y el Caribe (Fase II)”.
- Weintraub, Marcela, Teresa Hernández y Verónica Flores (1999), Reforma sectorial y mercado de trabajo: el caso de las enfermeras en Santiago de Chile”, serie Políticas sociales, N° 31 (LC/L.1190), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Anexo: gráficos y cuadros



NACIONES UNIDAS



Serie

mujer y desarrollo

Números publicados

- 1 Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989
- 2 América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989
- 3 Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989
- 4 Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990
- 5 Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991
- 6 Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991
- 7 Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990
- 8 La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991
- 9 Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992
- 10 Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión (LC/L.690), mayo de 1992
- 11 Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe (LC/L.731), abril de 1993
- 12 Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993
- 13 Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente (LC/L.767), diciembre de 1993
- 14 Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe (LC/L.881), abril de 1996
- 15 Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), junio de 1996
- 16 Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), julio de 1996 [www](#)
- 17 La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), mayo de 1997
- 18 Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997
- 19 Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), mayo de 1997 [www](#)
- 20 El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), julio de 1997
- 21 Mitos y eficiencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), agosto de 1997 [www](#)
- 22 La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), julio de 1997 [www](#)
- 23 Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), agosto de 1998 [www](#)

- 24 Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), agosto de 1998 
- 25 Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), octubre de 1998 
- 26 El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$ 10.00), enero de 2000
- 27 El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000 
- 28 Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378), N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000 

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, publications@eclac.cl.

-  Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

<p>Nombre:</p> <p>Actividad:</p> <p>Dirección:</p> <p>Código postal, ciudad, país:.....</p> <p>Tel.: Fax: E.mail:</p>
