



Munich Personal RePEc Archive

Work, Employment, Labour and Social Protection in Latin America and the Caribbean, 1994-2024

Bertranou, Fabio and Gontero, Sonia

International Labour Organization

March 2025

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/124627/>
MPRA Paper No. 124627, posted 28 Apr 2025 14:35 UTC

Trabajo, empleo, protección laboral y social en América Latina y el Caribe, 1994-2024

Fabio Bertranou, Sonia Gontero ¹

Resumen

Las instituciones del trabajo y el mercado laboral son fundamentales para el progreso y el desarrollo sostenible. Los trabajadores son el principal recurso de los procesos productivos y el trabajo la principal fuente de ingreso de los hogares. Lo que sucede en el mundo del trabajo es el reflejo de la intersección de políticas económicas y productivas junto a otras de carácter social e institucional. Este artículo realiza una revisión del desempeño laboral de América Latina en las últimas tres décadas. Durante este periodo la región ha transitado numerosos avances, pero también persisten considerables desafíos que ralentizan e inhiben entrar en una senda de mejores resultados que permitan una mayor productividad, mejores condiciones de trabajo y salarios y una distribución más equitativa de los frutos del progreso. Para enfrentar los nuevos desafíos asociados a las transiciones demográficas, tecnológicas y ambientales es necesario el desarrollo de políticas integrales que promuevan el crecimiento, la cantidad y calidad del empleo, junto con un fortalecimiento de las instituciones del trabajo.

Códigos JEL: J08, J46, N36

Summary

Labour institutions and the labour market are fundamental to progress and sustainable development. Workers are the primary resource in productive processes, and labour income is the main source of household income. What happens in the world of work reflects the intersection of economic and productive policies with those of a social and institutional nature. This article reviews the labour performance of Latin America over the past three decades. During this period, the region has experienced numerous advances, but considerable challenges persist that slow down and inhibit the path to better outcomes, which would allow for greater productivity, improved working conditions and wages, and a more equitable distribution of the fruits of progress. To face the new challenges associated with demographic, technological, and environmental transitions, it is necessary to develop comprehensive policies that promote growth, the quantity and quality of jobs, along with the strengthening of labour institutions.

JEL codes: J08, J46, N36

¹ Este informe técnico es una actualización y profundización de temas presentados en documentos previos realizados por los autores y difundidos en el tema especial de Panorama Laboral 2023 (OIT 2023) y el artículo Bertranou, Gontero, Velasco y Reinecke (2024) sujeto a revisión editorial. Los autores agradecen los comentarios de Gerson Martínez, Economista Laboral Regional de la OIT. Las opiniones vertidas son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente las visiones de la Organización Internacional del Trabajo. El informe será publicado en la serie Informes Técnicos OIT Cono Sur <https://www.ilo.org/es/informes-tecnicos-oit-cono-sur>

Contenido

1. Introducción	2
2. Tendencias y características estructurales del mercado laboral	4
3. Progresos y encrucijadas del trabajo en las distintas etapas del ciclo de vida	9
3.1. Jóvenes: el desafío permanente para su inclusión y proyección hacia trayectorias de trabajo decente.	10
3.2. La mujer en el mundo del trabajo: progresos, aunque insuficientes.	11
3.3. Personas mayores: población creciente que requiere tanto de políticas laborales como de mayor seguridad económica.....	13
4. Protección laboral: fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo para lograr resultados equitativos.....	15
4.1 La calidad del empleo: de la medición al diseño de políticas	16
4.2. Tiempo de trabajo: tendencias y reformas recientes	18
5. Protección Social: progresos sostenidos, aunque persisten retos de cobertura, suficiencia y sostenibilidad	20
6. Avances tecnológicos y cambio climático: implicancias para el mundo del trabajo	24
6.1 El cambio tecnológico.....	24
6.1.1 Trabajo por plataforma. Expansión creciente con necesidades y dilemas para su medición y regulación.....	25
6.1.2 Trabajo a distancia y teletrabajo.	26
6.1.3. Avances recientes: inteligencia artificial e inteligencia artificial generativa. ¿Automatización o transformación del empleo?	28
6.2. Cambio climático. Adaptación para potenciar la creación de empleos verdes	31
7. Conclusiones	34
Anexo	44

1. Introducción

En números aspectos, la década de los años ochenta fue decepcionante para América Latina. Los desbalances macroeconómicos y las múltiples crisis llevaron a denominar este periodo como la “década perdida”. Los problemas laborales se agudizaron, al reducirse la capacidad de la economía formal para generar empleo productivo y concentrarse la mayor parte de los nuevos puestos de trabajo en la economía informal (Infante, Martínez y Tokman 1999). Al mismo tiempo decaían la productividad laboral y los salarios reales (Weller, 2000). El ajuste estructural y la mayor apertura comercial y liberalización que siguió en los años noventa dio como resultado en el ámbito del trabajo un escenario complejo y con múltiples desafíos. Con el objetivo de modernizar el mercado laboral y generar empleo, muchos países instrumentaron reformas de sus legislaciones destinadas a flexibilizar el mercado, lo que, sumado a una

reestructuración sectorial en favor de actividades terciarias, profundizaron la alta segmentación ya existente entre trabajadores más y menos calificados y entre empresas grandes y pequeñas (CEPAL, 2017; Weller, 2000). La década terminó con una crisis económica, alta inflación y niveles de desocupación superiores a los de la crisis de la deuda de los ochenta. En esos años también, la mayoría de los países de la región vivieron procesos de salida de regímenes autoritarios y se produjo un afianzamiento de la democracia.

Durante los primeros años de los 2000 la desocupación se mantuvo por encima de los dos dígitos explicada principalmente por tres factores. En primer lugar, la asimetría del empleo en el ciclo económico que implica que, durante las recesiones, el empleo se contrae a un ritmo más rápido que el PIB y que durante la expansión dicha relación se invierte. El segundo factor está vinculado a la reacción de las empresas en el ajuste según su tamaño (particularmente en un contexto en el que el sector público dejó de contribuir a la creación directa de empleo) mientras las grandes empresas tienen mayor flexibilidad para despedir y recontratar, las pequeñas y medianas, que tienen un importante papel en la región, suelen tener movimientos más lentos recurriendo al endeudamiento en recesión y con limitadas oportunidades durante la expansión. El tercer factor se relaciona con el comportamiento de la oferta laboral y su tendencia ascendente en la región que en varios países sobrepasó el aumento de la ocupación (OIT, 2000). El mercado laboral estaba marcado por cuatro procesos, privatización, terciarización, informalización y precarización (OIT, 2000). El nuevo siglo comenzó marcado por la imperiosa necesidad de introducir políticas de generación de empleo ya que el mercado laboral no llegaba a niveles aceptables de ocupación, así como políticas para mejorar la protección laboral que alivien la situación de los grupos más vulnerables y mejoren las condiciones de trabajo de una gran parte de los trabajadores (OIT, 2001, BID, 2003).

Desde 2004 se comienza a observar un crecimiento más robusto del PIB favorecido por el auge de precios de materias primas, como el petróleo y varios minerales. Esto contribuyó a la generación de empleo y reducción sostenida de la desocupación, una mejora en los salarios reales con importantes impactos en los indicadores de pobreza y desigualdad. Esto implicó mayores recursos públicos que en algunos casos permitió la expansión de programas de transferencias condicionadas y pensiones no contributivas². Durante este periodo también se produjeron otros cambios que mejoraron la calidad del empleo como una mayor organización de los trabajadores e incidencia de la negociación colectiva, mejoras sociales en acceso a salud y educación, políticas de salario mínimo y de formalización y aumento del nivel educativo promedio de la población. Sin embargo, para finales de la década, la crisis de 2009 llamada “crisis subprime” afectó nuevamente muchas de las economías latinoamericanas que aún no estaban preparadas para hacerle frente. La matriz productiva de la región seguía sin cambios, con alta dependencia a la exportación de recursos naturales con bajo valor agregado o incorporación de contenido tecnológico. Entre 2012 y 2019, el crecimiento promedio de la

² Ver por ejemplo Balakrishnan y Toscani (2018); OIT (2018a).

región fue de solo 1% y en 2020 se debe enfrentar una nueva crisis originada por la pandemia del COVID-19 con impactos sin precedentes en el mercado laboral.

Luego de la pandemia, la región comienza un periodo de lenta recuperación. A pesar de una dotación importante de recursos naturales, no logra encontrar un modelo de desarrollo sostenible y equitativo, que le permita mejorar la calidad del empleo, la distribución del ingreso, los niveles de cohesión social y reducir la desconfianza en las instituciones y las múltiples muestras de conflictividad social (CEPAL, 2022). Sin embargo, es relevante mencionar que la región también ha realizado esfuerzos importantes para enfrentar estos desafíos y existen numerosas mejoras a destacar en materia laboral. El análisis del desempleo del mercado laboral se ha beneficiado de la mejora en la cobertura, la periodicidad y el tipo de información recolectada que permitió profundizar los estudios sobre el mercado laboral y mejoró la comparabilidad a nivel regional y con otros países del mundo.

Esta nota técnica tiene como objetivo identificar algunas de las tendencias que marcaron los mercados laborales en América Latina y las instituciones del trabajo en los últimos años, así como los avances y desafíos que persisten. En la primera parte se presentan la evolución de los principales indicadores laborales y algunas características estructurales. En la segunda sección, se reflexiona sobre la necesidad de generar mayor cantidad de puestos de trabajo para absorber la todavía creciente incorporación de jóvenes al mundo laboral, la mayor participación laboral femenina, y la permanencia en el mercado laboral más allá de las edades legales de jubilación. En la tercera sección se plantea que no solo es necesario generar más empleos, sino que estos deben ser de mejor calidad, incluyendo la cobertura de la seguridad social y la protección laboral. La cuarta parte resume la evidencia sobre dos transiciones que marcan las dinámicas económicas y laborales, los rápidos avances tecnológicos y el cambio climático. La última sección presenta las reflexiones finales.

2. Tendencias y características estructurales del mercado laboral

El crecimiento económico de la región en los últimos treinta años fue relativamente bajo y volátil, enfrentando principalmente cuatro grandes crisis económicas. La primera producto de la crisis mexicana a mediados de los noventa, otra provocada por la crisis asiática en 1999, luego la crisis financiera de fines de los 2000 y más recientemente la crisis originada por la pandemia en 2020, la cual implicó una contracción del PIB sin precedentes (-6,9%). Estos periodos de crisis impactaron fuertemente en el mercado laboral, provocando particularmente aumentos de la tasa de desocupación promedio (Gráfico 1). Durante 2021 el crecimiento del PIB fue significativo, pero ha ido ralentizándose en los últimos años, a 4% en 2022, 2,2% en 2023 y un estimado entre 2,1% y 2,2% para 2024 (FMI, 2024, CEPAL, 2024a).

El crecimiento es un factor determinante de la demanda de empleo por lo que la región necesita dinamizar su economía para absorber su todavía creciente oferta laboral. En efecto, la región se ha beneficiado de un bono demográfico que permitió un aumento sostenido de la fuerza de trabajo. Tanto la tasa de ocupación como la de participación laboral han tenido aumentos significativos en los últimos treinta años.

La estructura del empleo en la región es el reflejo de su estructura productiva y sus niveles de productividad relativa. Desde la década de 1960, la composición sectorial del crecimiento regional ha variado lentamente hacia una mayor importancia del sector terciario, es decir los servicios, y una reducción del sector primario, principalmente la agricultura y la minería, mientras que el peso del sector secundario (industria), no cambió significativamente. La composición sectorial del empleo también experimentó un traslado masivo de trabajadores desde el sector primario al sector de servicios con pocos cambios en la manufactura (OIT, 2016). En las últimas dos décadas, esta tendencia se afianzó. El empleo del sector agricultura se redujo de casi 20% en 2000 a 14% en 2021 y el empleo en el sector servicios aumentó de 21% a 24% en el mismo periodo. Si se consideran los servicios financieros, el empleo en este sector alcanzaría el 33,2%. Por su parte, el empleo en el sector manufactura permaneció en torno al 14%³. Sin embargo, también hay que destacar que la composición y características de la producción y el empleo en cada uno de los sectores ha tenido su propia transformación. Por ejemplo, las características del empleo en la industria actual no es la misma que hace treinta años, previo al desarrollo de la denominada Industria 4.0. Los límites entre los sectores se vuelven más difusos y surge lo que se ha denominado “*servicificación*” del sector industrial, término que se refiere al hecho de que las empresas manufactureras no solo integran más servicios en su función de producción, sino que también venden y exportan más servicios como actividades integradas, es decir una transición de los sistemas manufactureros a modelos de negocios basados en servicios (Beylis y otros, 2020)

En materia de productividad, dos rasgos distinguen a las economías latinoamericanas. El primero es el rezago relativo, o brecha externa, que refleja las asimetrías en las capacidades tecnológicas con respecto a países desarrollados. El segundo rasgo es la brecha interna, referida a las diferencias de productividad entre los distintos sectores y dentro de cada uno de ellos, así como entre las empresas de cada país. Esta “heterogeneidad estructural” se refleja en marcadas asimetrías entre segmentos de empresas y trabajadores, que se combinan con la concentración del empleo en estratos de muy baja productividad relativa (CEPAL, 2010). Estimaciones para mediados de los 2000 indicaban que el estrato alto (empresas grandes) producía más de dos tercios del PIB, pero representaba cerca del 20% de la ocupación, mientras que el estrato de baja productividad solo representaba el 10% del PIB y 50% del empleo (Infante, 2009). Esta situación no ha cambiado en los últimos años, y la brecha de productividad entre las pequeñas

³ Datos correspondientes al indicador “estructura del empleo por sectores económicos” disponibles en CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/>

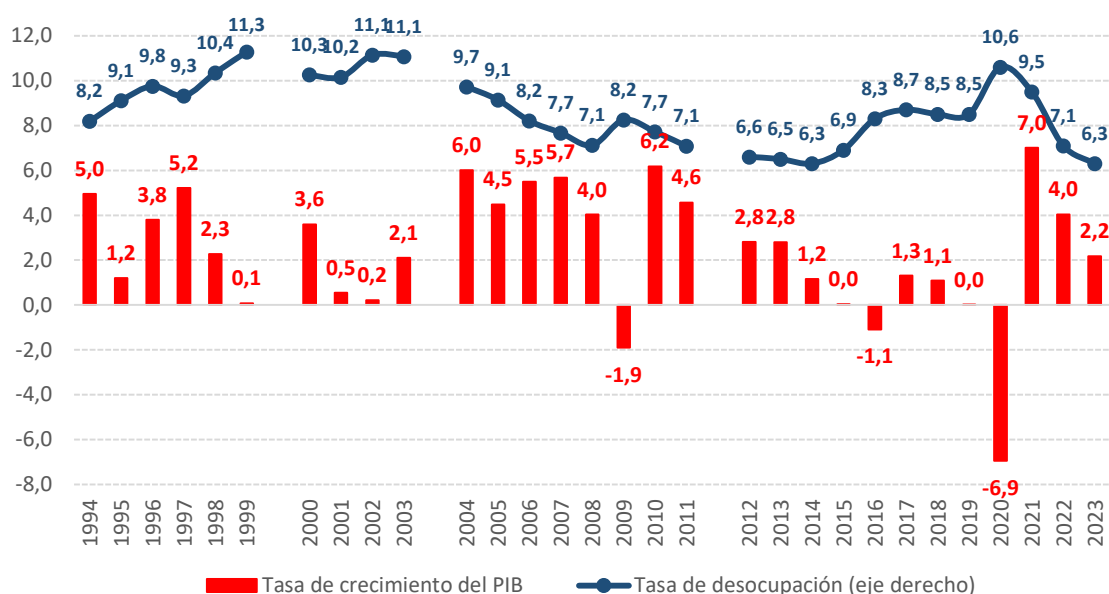
y grandes empresas puede llegar a ser hasta 16 veces (OIT, 2015b). En gran medida, esta heterogeneidad estructural contribuye a explicar la profunda desigualdad social, ya que las brechas de productividad reflejan, y a la vez refuerzan, las brechas de las capacidades, de incorporación de progreso técnico, de poder de negociación, de acceso a redes de protección social y de opciones de movilidad ocupacional ascendente a lo largo de la vida laboral (CEPAL, 2010).

Esto se combina con una estructura económica que tiene una alta dependencia de sus recursos naturales, y por ende de los precios de las materias primas, sobre todo en economías de América del Sur. Se estima que los recursos naturales representan alrededor del 50,7% de las exportaciones totales de la región, entre las cuales los productos primarios con menor intensidad tecnológica y complejidad económica superan a las manufacturas basadas en esos recursos (CEPAL, 2023b). Por su parte, los países del Caribe tienen mayor dependencia del turismo, principalmente de los visitantes extranjeros y de las remesas. En 2019, el turismo representó el 26% del PIB total y 35% del empleo (CEPAL, 2020b) por su parte en algunos países como Honduras y El Salvador las remesas representan hasta 24% del PIB (Maldonado y Harris 2023) por lo que también son economías especialmente sensibles a los ciclos de países desarrollados y fueron fuertemente afectadas durante la pandemia.

Esta realidad productiva de la región implica que para generar más empleos se requieren políticas de desarrollo productivo proactivas que ayuden a transformar, diversificar y articular mejor la estructura productiva y reposicionar la región hacia actividades de mayor productividad e intensivas en conocimientos, con políticas laborales, educativas y de formación que mejoren las habilidades de las personas trabajadoras, la capacidad de innovación, la promoción de encadenamientos productivos virtuosos y el respeto a los derechos laborales (OIT, 2023a, 2015b y Salazar-Xirinach, 2022).⁴

⁴ La Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, adoptada por los constituyentes tripartitos de OIT en el contexto de la salida de pandemia exhortaba a la adopción de marcos integrales de políticas de empleo más sólidos, plenamente reactivos y adaptados, para prestar apoyo a los trabajadores y las empresas... para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Ver <https://www.ilo.org/es/media/244186/download>

Gráfico 1. América Latina y el Caribe^{a/}: Crecimiento del PIB y Tasa de desocupación urbana. 1994 -2022 (en porcentajes)



Fuente: OIT, con base en datos oficiales nacionales y base de datos CEPAL.

a/ Países comprendidos en el promedio regional

Período 1994 - 1999: Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

Período 2000 - 2023: se adicionan Cuba y Guatemala,

Año 2000: Se adicionaron nuevos países a la serie y se ajustaron factores de expansión y cobertura en algunos países.

Año 2004: Los datos de Brasil pasaron de fuente PME a PNAD urbano. Los datos de México pasaron de 32/33 ciudades a serie urbana (urbanización alta, media y baja), Los datos de Colombia pasaron de 13 ciudades a cabeceras municipales. En este período también se modificó los factores de ponderación de los promedios regionales, pasando de ponderadores quinquenales a anuales.

Año 2012: Los datos de Brasil pasaron de fuente PNAD a PNAD-C y la serie urbana que tenía cobertura 20 regiones metropolitanas, pasa a urbano total. A partir de este año se incorporan cambios realizados por las ONE's como: nuevos ponderados actualizados con los censos de población y vivienda más recientes (Chile, Brasil, México), homologación de series (Colombia), cambios en los cuestionarios (Colombia, Uruguay).

Un factor estructural que caracteriza el mercado laboral en América Latina y el Caribe es la informalidad. Desde mediados de los años noventa hasta el año 2011, el indicador utilizado que hacía referencia a la ocupación en el sector informal experimentó una tendencia decreciente de casi diez puntos porcentuales. Ello fue particularmente evidente durante el ciclo económico expansivo vinculado con los mayores precios de las materias primas.

La medición del empleo informal incorporó cambios metodológicos desde el año 2012 en el que se comienza a distinguir entre el empleo informal en el sector informal y el empleo informal fuera del sector informal⁵. Entre 2012 y 2016 la tasa de ocupación informal promedio para 12

⁵ Este cambio surge de la incorporación de las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo adoptadas en las 15ª y 17ª Conferencias Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 2013). Una descripción de las nuevas normas para mejorar la medición de la economía informal puede encontrarse en el siguiente enlace:

países de la región habría registrado una mejora moderada. Sin embargo, desde 2016 a la actualidad se mantuvo en torno al 49% para 15 países de la región (OIT, 2024d). Algunos países lograron avances gracias a una conjunción de políticas para incorporar trabajadores generalmente excluidos como los independientes y trabajadores domésticos remunerados. No obstante, en otros países persisten niveles de informalidad relativamente altos. Sin duda, la persistencia de la informalidad indica que el crecimiento económico no es suficiente si no hay cambios en la estructura productiva y en las instituciones laborales (Chacaltana, Bonnet, y Garcia, 2022). Para enfrentar este reto se requiere un enfoque integrado que incluya: (i) dimensiones normativas y regulatorias; (ii) políticas productivas y otras que afectan directamente la productividad de las unidades económicas, (iii) fiscalización y (iv) incentivos a las empresas; tal como los señala la Recomendación Núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal adoptada por gobiernos, empleadores y trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015 (Bertranou, 2019, Infante y Martinez 2019, Salazar-Xirinachs, y Chacaltana, 2018).

Recientemente la OIT ha lanzado una estrategia de formalización para América Latina y el Caribe para el período 2024-2030, denominada FORLAC 2.0 y que da continuidad a una versión anterior de la estrategia que operó entre 2013 y 2021.⁶ La misma busca identificar soluciones innovadoras, adaptadas a las necesidades y contextos sociales, económicos, políticos y culturales específicos en la región para la transición hacia una economía formal y contribuir al trabajo decente y la justicia social⁷.

Por último, no puede dejar de mencionarse el fenómeno migratorio que ha caracterizado las economías de América Latina y que está estrechamente vinculado con el mundo del trabajo ya que la búsqueda de oportunidades de empleo es una de las principales causas de los movimientos internacionales de personas. Durante los ochenta y hasta mediados de los 2000 la región experimentó una salida de personas hacia países de altos ingresos. Hasta principios de los años noventa, los flujos de trabajadores migrantes latinoamericanos se dirigían casi exclusivamente hacia los Estados Unidos, y la mayoría de los flujos intrarregionales, de menor importancia, se concentraban en la Argentina, Costa Rica, la República Dominicana y Venezuela. A partir de entonces, los flujos se empezaron a diversificar, dirigiéndose principalmente hacia la Unión Europea, mientras que los flujos y corredores intrarregionales se incrementaron. Desde mediados de los 2010 surge un complejo sistema de corredores de migración laboral que está en constante cambio en función de las fluctuaciones económicas y de los mercados de trabajo, los mecanismos de la migración, la demografía, los factores

<https://ilostat.ilo.org/es/blog/new-standards-increased-visibility-improving-measurement-of-the-informal-economy/>

⁶ FORLAC 1.0 tuvo como objeto actividades que apoyaron la generación y diseminación de conocimiento sobre transición a la economía formal, asistencia técnica e intervenciones aplicadas en países específicos y la promoción y desarrollo de capacidades de organizaciones de trabajadores y empleadores, con el objetivo de fortalecer sus capacidades en materia de transición a la formalidad. <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/forlac-formalizacion-de-la-informalidad>

⁷ Más información en el siguiente enlace <https://www.ilo.org/es/forlac-20>

ambientales y otros relacionados con la inestabilidad política y social, así como los cambios la gobernanza de la migración (CEPAL-OIT 2017a; OIT, 2016). Recientemente se ha desacelerado la emigración extrarregional desde países de América Latina y el Caribe, ganando relevancia relativa la intrarregional. Actualmente se estima que la región cuenta con casi 11 millones de personas migrantes mayores de 15 años de las cuales 7,9 millones están en la fuerza laboral, lo que representa 4,7% de la población activa (OIT, 2024a). El desafío de política es grande e involucra a países de destino, de origen y de tránsito que deben enfrentar la compleja situación desde diversas áreas de política pública, coordinando no solo las políticas migratorias y laborales, sino también las sociales, de educación, de salud, de seguridad, previsionales, de desarrollo y de comercio, entre otras, orientándolas a la inclusión social y la protección de derechos.

3. Progresos y encrucijadas del trabajo en las distintas etapas del ciclo de vida

La población de América Latina y el Caribe se estima actualmente en alrededor de 435 millones de personas siendo aun una región relativamente joven. En 2020, la población entre 15 y 24 años alcanzaba aproximadamente 107 millones de personas, lo que representa 16,6% de la población regional y 24,6% de la población en edad de trabajar de 15 a 64 años⁸. Sin embargo, su estructura demográfica ha pasado por cambios significativos en los últimos años que redundaron en una rápida transición demográfica con una disminución sostenida de la mortalidad y la fecundidad (CEPAL, 2023c). Se estima que diez países ya entraron etapa avanzada de envejecimiento poblacional⁹ y se espera que para 2050, las personas mayores de 60 años alcancen el 25% de la población total (183 millones), es decir, habrá 2,1 veces más personas mayores que en la actualidad¹⁰.

Este proceso demográfico, junto con la mayor participación laboral de las mujeres y permanencia de trabajadores en el mercado laboral más allá de la edad legal de jubilación, deriva en una creciente fuerza de trabajo. En esta sección se presentan algunas tendencias que marcaron la inserción laboral de jóvenes, mujeres y personas mayores en la región.

⁸ Incluso en algunos países como Bolivia, El Salvador, Honduras y Guatemala una de cada tres personas en edad de trabajar son jóvenes de 15 a 24 años. Datos disponibles en CEPALSTAT <https://statistics.cepal.org/>.

⁹ Estos países son Antigua y Barbuda, Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Guadalupe, Santa Lucía, San Vicente y Granadinas, Trinidad y Tabago, y Uruguay), con más del 21% de población mayor. Información del CELADE disponible en <https://www.cepal.org/es/enfoques/etapas-proceso-envejecimiento-demografico-paises-america-latina-caribe-desafios-respecto>

¹⁰ Estimaciones propias en base a proyecciones del CELADE disponibles en <https://statistics.cepal.org/>

3.1. Jóvenes: el desafío permanente para su inclusión y proyección hacia trayectorias de trabajo decente.

La inserción laboral de los jóvenes ha estado en la agenda de prioridades y muchos países de la región cuentan con políticas para favorecer su inclusión. Si bien se han logrado importantes avances en cuanto al nivel de cobertura de la educación básica y aumento en su nivel educativo promedio¹¹, el abandono escolar, principalmente en la educación secundaria, es aún un problema preocupante (CEPAL, 2022b). La desvinculación escolar tiene consecuencias significativas a corto y largo plazo tanto para el bienestar de las personas afectadas como para la productividad de las economías de la región. Mientras que algunas personas jóvenes dejan el sistema escolar con el fin de generar ingresos, otras, principalmente mujeres, quedarán excluidas tanto del sistema educativo como de actividades remuneradas. En las últimas décadas, el avance en este sentido ha sido moderado. Actualmente, aproximadamente 20% de los jóvenes de 15 a 29 años no están insertos ni en el sistema educativo ni el mercado laboral (OIT, 2024e). La inactividad laboral es significativamente más elevada entre las mujeres que entre los hombres y la mayoría de estas jóvenes señalan las tareas domésticas y de cuidados como principal razón lo que, a pesar de constituir una contribución social relevante, limita sus perspectivas de inclusión laboral y desarrollo de trayectoria de trabajo decente. La preocupación de política pública sobre las personas jóvenes que no estudian ni trabajan en forma remunerada, requiere de enfoques innovadores y de capacidades institucionales para abordar la heterogénea situación determinada por factores estructurales y coyunturales que enfrentan.

Esta realidad se ve reflejada en los inicios de las trayectorias laborales por las mayores probabilidades de estar desocupados, de ser informales y tener alta rotación laboral, lo que en algunos casos deja cicatrices o efectos permanentes a lo largo de toda la vida activa. La informalidad por ejemplo afecta a 62,5 % de los trabajadores jóvenes (menores de 25 años) una tasa 15 puntos porcentuales mayor que la de los trabajadores adultos (de 25 años a más) (OIT, 2024d). Esto tiene un impacto no solo en la calidad del empleo, sino que también posterga el comienzo de sus cotizaciones a la seguridad social.

Un factor que repercute negativamente es que los jóvenes no estarían adquiriendo las habilidades necesarias para insertarse exitosamente en el mercado laboral. Los resultados del Programa Internacional para la Evaluación de Alumnos (PISA) que evalúa conocimientos de jóvenes en áreas de matemática, lectura y escritura no son muy alentadores, mostrando un claro rezago en la región en esta materia, principalmente entre los grupos más vulnerables

¹¹ Mientras a principios de los 2000, 40% de los jóvenes de 15 a 24 años tenía 10 o más años de educación, esta proporción se incrementó a 63% en 2021 (OIT, 2023).

(UNESCO, 2024; Arias Ortiz y otros, 2023). Ello pondría en evidencia desigualdades en la calidad de la educación, así como los sesgos por área de estudio y género.

Otro aspecto que se observa en las últimas décadas es que los jóvenes son particularmente sensibles a las fluctuaciones económicas. En periodos de bajo crecimiento son los más afectados y lo que resulta más preocupante es que durante los periodos de recuperación las mejoras son más lentas para este segmento (OIT, 2013). A lo largo de las últimas décadas, la tasa de desocupación juvenil promedio para la región se redujo; sin embargo, en algunos países se verifican niveles superiores a principios de los 2000. Asimismo, en promedio, la relación entre la tasa de desocupación de los jóvenes y la de los adultos no ha variado significativamente, manteniéndose en promedio tres veces superior (CEPAL-OIT, 2017b; OIT, 2013). En particular, la escasa movilidad social que caracteriza la región hace que sean los jóvenes provenientes de hogares más pobres los que se vean privados de opciones, reproduciendo el círculo vicioso de exclusión del empleo decente (Gontero, 2023).

De esta manera, el empleo juvenil continúa siendo un desafío relevante para las políticas e instituciones del trabajo como también para otras políticas económicas y sociales en la medida que las brechas de inclusión y posibilidades de construcción de trayectorias de trabajo decente siguen siendo insuficientes y desiguales.

3.2. La mujer en el mundo del trabajo: progresos, aunque insuficientes.

Uno de los cambios más importantes en los mercados laborales ocurridos en los últimos treinta años ha sido la incorporación de mujeres a actividades remuneradas. Esta tendencia estuvo acompañada por importantes cambios demográficos y sociales como el aumento del nivel educativo promedio de las mujeres y una marcada reducción de la tasa de fertilidad con fuertes impactos en las decisiones de familia y trabajo a lo largo del ciclo de vida.

Aunque con algunos años de rezago respecto a la tendencia observada en países de altos ingresos, en América Latina la tasa de participación laboral de mujeres de 15 años o más aumentó en más de 12 puntos porcentuales, pasando del 41,3% a principios de los noventa al 52,6% en promedio en 2023 (Gontero y Vezza, 2023). Durante el mismo periodo, la tasa de participación de los hombres se redujo levemente. Esta tendencia no solo aumentó la cantidad de la oferta laboral, sino también produjo cambios en su composición.

A pesar de los avances en materia de acceso al mercado laboral, aún persisten grandes desafíos con relación a la igualdad de género que requieren mayor atención por parte de las instituciones del mundo del trabajo y de los ámbitos de políticas públicas relacionados. Por un lado, existen amplias brechas en cuanto a la calidad del empleo. Las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar desocupadas, de tener una ocupación informal y de trabajar a tiempo parcial en forma involuntaria. Asimismo, aún persiste una fuerte segregación vertical y horizontal que limita el acceso a puestos de alta jerarquía y en general con mayores ingresos. Esto se refleja en una

elevada brecha salarial de género entre hombres y mujeres (Gontero y Ravest, 2025). Se estima que, por cada hora trabajada, las mujeres latinoamericanas recibían en 2019 ingresos laborales que en promedio eran 17% inferiores a los de los hombres con la misma edad, educación, presencia de niños en sus hogares, presencia de otros generadores de ingresos en el hogar, condición de ruralidad y tipo de trabajo (OIT, 2019a). Estas brechas son más marcadas en el trabajo por cuenta propia y en los deciles de ingreso más bajos. En el primer caso, se relaciona con el hecho que algunas mujeres se insertan al mercado laboral como trabajadoras secundarias a través de un trabajo por cuenta propia que les permita compatibilizar el trabajo con actividades no remuneradas. En relación con la existencia de mayores brechas en hogares más pobres, podría relacionarse con la mayor incidencia de la informalidad en este grupo, principalmente entre las mujeres. La existencia de un alto grado de informalidad en este grupo impacta de forma adversa en el cumplimiento del salario mínimo legal, reforzando su situación de vulnerabilidad económica.

Por último, el mayor acceso de las mujeres al mercado laboral no ha sido acompañado por una mejora proporcional de la distribución de tareas en el seno de los hogares. En efecto, las encuestas de uso del tiempo dan cuenta de la mayor cantidad de horas que dedican las mujeres a actividades domésticas y de cuidado en comparación con los hombres, incluso entre mujeres que trabajan en forma remunerada (OIT, 2024b).

La desigualdad de oportunidades en el acceso y tipo de inserción al mercado laboral entre hombres y mujeres no solo tiene un importante impacto social relevante sino también un alto costo económico perjudicando la productividad e impidiendo el crecimiento al pleno potencial. Por lo tanto, es importante que la igualdad de género sea parte de las estrategias de promoción del trabajo decente.

Recuadro 1: Igualdad de género en el mundo del trabajo y el marco normativo de la OIT

Lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida ha sido establecido como uno de los 17 objetivos de Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Para la Organización Internacional del Trabajo, promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo forma parte de su mandato ya que está consagrado en su Constitución, como también en la Declaración de Centenario para el Futuro del Trabajo (2019). Los cuatro convenios de la OIT que promueven la igualdad entre hombres y mujeres son: el **Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración** (1951), el **Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación** (1958), el **Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares** (1981) y el **Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad** (2000). Los dos primeros se cuentan entre los ocho convenios fundamentales y han sido ratificados por todos los países de la región (Cuadro A.1 en Anexo). Mas recientemente, se aprobaron dos convenios de gran significancia e implicancias para el trabajo

de las mujeres, estos son el **Convenio núm.189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos** (2011) y el **Convenio núm.190 sobre la violencia y el acoso** (2019). Estos convenios han sido ratificados por 19 y 11 países de la región respectivamente por lo que en los próximos será posible seguir avanzando en su debate e implementación. Estos convenios constituyen grandes avances para lograr una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad de género en el lugar de trabajo.

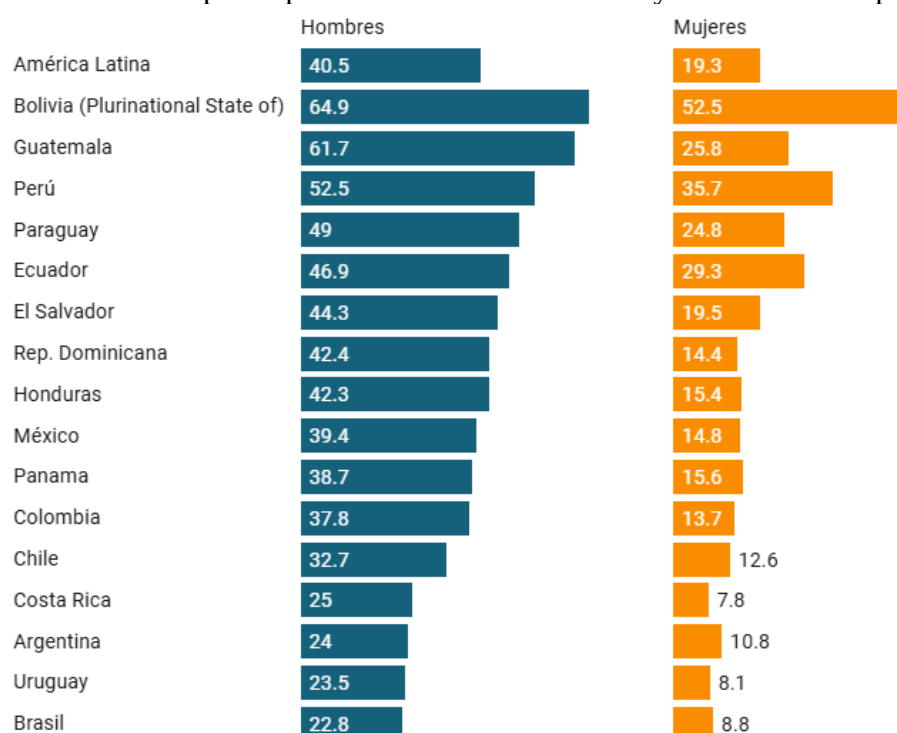
3.3. Personas mayores: población creciente que requiere tanto de políticas laborales como de mayor seguridad económica

En América Latina y el Caribe un porcentaje relevante de personas mayores continúa ligado al mercado laboral a pesar de haber superado las edades legales de retiro que establecen los sistemas de seguridad social. En los últimos años, la tasa de participación laboral de las personas mayores de 65 años se mantuvo cercana al 30%. En 2023, esta alcanzó 40,5% para los hombres y 19,3% para las mujeres (Gráfico 2). En algunos países como Bolivia, Guatemala y Perú, la participación laboral de adultos mayores es muy superior, alcanzando 65%, 61,7% y 52,5% respectivamente para los hombres. También se supera este promedio en Ecuador, Paraguay, El Salvador, Honduras y República Dominicana. En el caso de las mujeres destaca la alta participación laboral de adultas mayores de 65 años en Bolivia, Perú y Ecuador.

Los motivos de una mayor permanencia o (re)inserción de las personas mayores son variados, pero están básicamente asociados a los siguientes cuatro factores (CEPAL-OIT, 2018a): (a) la necesidad de seguir generando ingresos para sustentar sus necesidades básicas; esta situación se ve influenciada por la escasa capacidad de ahorro de algunos hogares durante la vida activa, la ausencia o bajos ingresos que proveen los sistemas de pensiones y la menor presencia de hogares multigeneracionales; (b) las elecciones personales debido a que los avances médicos y tecnológicos han extendido la expectativa de vida y mejorado el estado de salud promedio de las personas, disminuyendo simultáneamente la proporción de trabajos que requieren destrezas físicas; lo que puede fomentar la disposición a continuar trabajando, no solo por factores económicos sino también sociales; (c) la mayor esperanza de vida, la mayor presencia de mujeres jefas de hogar y el aumento en la participación laboral de las mujeres que determinaría una mayor participación laboral promedio para todos los grupos etarios; (d) los cambios institucionales y paramétricos como por ejemplo, el aumento de la edad de retiro legal¹².

¹² En 2023, Uruguay legisló un aumento en la edad de retiro a efectos de las prestaciones por vejez de 60 a 65 años en forma gradual. Ver detalles en Ministerio de Economía y Finanzas <https://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/>

Gráfico 2: Tasa de participación laboral de adultos mayores de 65 años por sexo, 2023



* El promedio de América Latina corresponde al promedio simple de los países considerados.

Fuente: Elaboración en base a datos ILOSTAT disponibles en <https://ilostat ilo.org/es/>

En general, la tasa de desocupación para las personas mayores es relativamente baja en comparación con otros grupos de edad. En promedio para 15 países de la región, la tasa de desocupación de las personas de 65 años o más fue de 2,1% en 2023, mientras que el promedio para aquellos entre 25 y 54 años fue de 6,4%. Esto se explica porque las personas mayores que tienen una inserción laboral involuntaria necesitan ingresos y tienen escaso margen para quedar desocupadas. Entre las personas que participan por preferencia, puede que tengan su propio proyecto económico, trabajen a partir de una oportunidad que se les ofrece o continúen con una actividad que ya tenían previamente. Otra razón podría ser que, entre los adultos ocupados, la agricultura está sobrerrepresentada y en esta rama de actividad la tasa de cesantía habitualmente está por debajo del promedio (CEPAL-OIT, 2018a).

Dadas las proyecciones de crecimiento de la población adulta en la región, surge la necesidad de retomar los debates sobre los cuidados, el diseño de políticas laborales y de formación adaptadas a este grupo de edad y el fortalecimiento de la seguridad social.

4. Protección laboral: fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo para lograr resultados equitativos

La protección de los trabajadores es un elemento esencial del mandato de la OIT consagrado en su Constitución en 1919 y se basa en el principio de que el trabajo no es una mercancía y de que la adopción de condiciones de trabajo humanas en todos los países es fundamental para la justicia social y la paz universal y permanente. En 1944, la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación de la OIT de fomentar, programas que permitan “*adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección*”. Este mandato ha sido ratificado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Declaración sobre la Justicia Social en 2022 (OIT, 2023b).

La protección de los trabajadores es fundamental para defender el respeto de la dignidad y los derechos humanos en el trabajo (OIT, 2023b). La misma tiene que ser inclusiva, adecuada y eficaz e incluye aspectos relacionados con los salarios, tiempo de trabajo, protección del empleo, prestaciones por paternidad, seguridad y salud en el trabajo. Actualmente reconoce también la protección de datos personales (Diagrama 1).

En esta sección se presenta la evolución de algunos aspectos relacionados con las instituciones laborales relacionadas con la protección de los trabajadores y la calidad del empleo, así como los avances y desafíos pendientes en protección laboral en América Latina.

Diagrama 1: Dimensiones de la protección laboral



Fuente: OIT (2023b) No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución.

4.1 La calidad del empleo: de la medición al diseño de políticas

La calidad del empleo ha sido una preocupación principal para la OIT a nivel mundial, aunque en América Latina tuvo un desarrollo conceptual y esfuerzos de medición muy importantes (Infante y Vega-Centeno, 2001; Tokman, 2001). Es un concepto amplio que hace referencia a un conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. Algunos de los aspectos relacionados son las características del entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y el desarrollo, las perspectivas y la remuneración (Weller y Roethlisberger, 2017).

La OIT incorporó la noción multidimensional de calidad del empleo en el concepto de “**trabajo decente**” a partir de 1999 y posteriormente fue adoptado en el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible bajo el Objetivo #8 “*Crecimiento y trabajo decente*”, incorporando aspectos de creación de empleo, protección social y laboral, principios y derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social. El trabajo decente implica “oportunidades de trabajo productivo y con ingresos justos, seguridad en el trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las

personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres”¹³.

Medir la calidad del empleo no es una tarea sencilla por la cantidad de aspectos que esta involucra. El mismo es un concepto multidimensional cuya medición requiere un sistema integrado de información laboral más allá de los indicadores estándares, incluyendo dimensiones del marco legal (OIT, 2020a).

Diversos organismos internacionales han elaborado indicadores alternativos para capturar la mencionada multidimensionalidad. Por ejemplo, la OCDE realiza estimaciones de la calidad de empleo a través de tres aspectos la seguridad laboral, la calidad del ingreso y la calidad del entorno de trabajo¹⁴. El Banco Mundial construye un índice de calidad del empleo basado en 4 aspectos: el ingreso, los beneficios, la seguridad y la satisfacción¹⁵. Por su parte, los indicadores de trabajo decente de la OIT son un conjunto de 75 indicadores estadísticos y 21 indicadores de marco jurídico destinados a medir el trabajo decente. Se refieren a diez elementos principales: 1) oportunidades de empleo, 2) ingresos adecuados y trabajo productivo, 3) tiempo de trabajo decente, 4) conciliación de la vida laboral, familiar y personal, 5) trabajo que debería abolirse, 6) estabilidad y seguridad en el trabajo, 7) igualdad de oportunidades y de trato en la ocupación, 8) entorno de trabajo seguro, 9) seguridad social y 10) diálogo social (OIT, 2020a).

Durante los años noventa, América Latina se caracterizó por bajo crecimiento, apertura comercial y financiera y reducción del empleo público que debilitó la generación de empleos de alta calidad. Diversos estudios mostraron que los empleos generados en esos años reflejaron procesos de terciarización, informalización y privatización de la estructura del empleo, con insuficiencias y problemas en cuanto a ingresos, contratos, jornada laboral, protección social y aumento de los microemprendimientos (Infante, Martinez y Tokman, 1999; Tokman, 2001).

No obstante, desde los 2000 fue posible constatar un fortalecimiento de las instituciones laborales que favorecieron mejoras en las condiciones de trabajo. En el área normativa se dieron pasos importantes en la ratificación de convenios internacionales de trabajo y en la adecuación de las legislaciones¹⁶. En términos de remuneración, actualmente la mayoría de los países cuenta con salarios mínimos. Sus niveles pasaron a representar una mayor proporción de los salarios medios y se redujo su tasa de incumplimiento (OIT, 2017 y Marinakis, 2019 , 2017). En relación con las horas trabajadas, la mayoría de los países establece una jornada semanal de 48 horas, aunque hay algunas iniciativas para reducir este máximo con algunas experiencias ya implementadas en Brasil, Colombia, Ecuador y Chile¹⁷ (Marinakis, 2022). También se verificaron mejoras en la inspección del trabajo, ya sea a través de mayor dotación

¹³ Ver Programa de Trabajo Decente de la OIT en línea <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

¹⁴ Ver detalles en “Job Quality” en línea <https://www.oecd.org/en/topics/job-quality>.

¹⁵ Ver detalles del Job Quality Index (JQI) en línea <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/lac-equity-lab1/labor-markets/job-quality-index>

¹⁶ Ver convenios ratificados aquí <https://www.ilo.org/dyn/normlex/>

¹⁷ Para el caso de Chile, el sitio <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2556.html> presenta amplia información de la denominada “ley de 40 horas”.

y formación de inspectores y de la cultura de cumplimiento, gracias a una mayor difusión de la normativa entre trabajadores y empleadores y campañas de sensibilización donde las nuevas tecnologías tienen un rol protagónico (Bueno, 2024, OIT, 2015a). Se destaca una ampliación del espectro temático de la negociación colectiva (OIT, 1996; Barreto, 2019), extendiéndose a nuevos trabajadores como temporeros y domésticos y reformas tendientes a mejorar la voz y representación a través de las organizaciones sindicales (OIT, 1994).

Otros aspectos vinculados con la calidad del empleo han podido ser medidos en una encuesta realizada por la OIT en la cual se evalúan aspectos relacionados con la exposición a riesgos físicos, contexto social, salud mental, conciliación trabajo y familia, entre otros (Eurofound y OIT, 2019). Entre los principales hallazgos se encuentra la estrecha relación entre calidad del empleo, sector económico y condición de formalidad. En América Central por ejemplo los mayores riesgos son el físico, condiciones ambientales, y largas jornadas con un fuerte impacto en la salud de los trabajadores.

Los importantes avances de los últimos años en cuanto a la información referida a la calidad del empleo constituyen insumos básicos para el diseño de políticas. Garantizar la calidad del empleo es un objetivo de política crucial, no solo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, sino también favorecer el desempeño económico, la productividad y la innovación de las empresas.

4.2. Tiempo de trabajo: tendencias y reformas recientes

La jornada y la organización del tiempo de trabajo constituye uno de los principales elementos de las condiciones laborales. El impacto de las horas de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores fue reconocido en el Convenio Núm. 1 de la OIT establecido en 1919 que hacía referencia principio de la jornada de ocho horas o semana de cuarenta y ocho horas. En los años que siguieron, se fueron adoptado otros convenios y recomendaciones sobre tiempo de trabajo. Entre los más relevantes se encuentran el Convenio Núm. 47 sobre las cuarenta horas de 1935 y la Recomendación núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962. La misma propone tomar medidas, según las circunstancias de cada país, para reducir gradualmente la jornada laboral a 40 horas por semana (Marinakís, 2019). Asimismo, se realizaron avances en el establecimiento de normas relacionadas con la organización del tiempo de trabajo como, por ejemplo, sobre los límites a las jornadas extraordinarias, los descansos mínimos, vacaciones, trabajo nocturno, de fin de semana y a tiempo parcial, entre otros (Gontero y Ravest, 2024).

En los países desarrollados de altos ingresos, se ha observado una reducción gradual de las horas trabajadas a lo largo de los últimos cien años. Mientras que a principios del siglo XX el promedio de horas trabajadas anualmente se encontraba entre 2.500 y 3.000, este promedio se había reducido a poco menos de 2.000 horas por trabajador a principios del siglo XXI (Messenger, 2018). Actualmente, para 19 países desarrollados de la OCDE, esta cifra es en promedio de 1560 horas anuales¹⁸. Esto se explica por diversos factores como cambios en la

¹⁸ [Hours worked | OECD](#)

legislación laboral, acuerdos a nivel sectorial a través de negociales colectivas, mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y de formas atípicas de empleo en contextos de alto crecimiento y aumentos en la productividad.

En América Latina esta tendencia secular de reducción de las horas anuales trabajadas parece no haberse evidenciado con la misma intensidad. En general, se observa un rezago no solo porque la dinámica económica no ha permitido converger a mayores tasas de crecimiento y productividad sino porque la legislación y regulación mantienen parámetros que no han sido revisados. En los países de la región aún predominan las jornadas semanales de 48 horas y el máximo de horas por semana incluyendo las horas extraordinarias está entre 49 y 59 horas, y en algunos casos es superior a 60 horas (Marinakis, 2022). La mayoría de los países establecen un máximo de 8 horas diarias para la jornada ordinaria, aunque suelen establecerse excepciones como por ejemplo para el trabajo nocturno, cuando el trabajo es considerado peligroso, para los jóvenes o menores o según el sector económico en el cual se desempeñe el trabajador.

Actualmente, la región también se ha sumado al debate global sobre la importancia de implementar medidas que faciliten una autonomía del tiempo de trabajo de modo que se satisfaga las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En este sentido se ha recopilado evidencia de los efectos positivos de reducciones en las horas de trabajo sobre la productividad, la conciliación entre las responsabilidades familiares y las laborales, la necesidad de autonomía del tiempo por parte de los trabajadores y la igualdad de género (OIT, 2019e). Con este objetivo, algunos países de la región han implementado reformas que buscan reducir gradualmente la jornada legal de trabajo. En 2021, Colombia aprobó una ley para reducir la jornada de 48 a 42 horas semanales, la misma se comenzó a implementarse gradualmente en 2023. Por su parte, Chile aprobó en 2023 una reducción de jornada de 45 a 40 horas semanales que comenzó a regir en abril de 2024. Ecuador había establecido en 1980 una jornada laboral legal de 40 horas semanales. En otros países de la región se han estado proponiendo y debatiendo posibles reformas a la regulación de la jornada de trabajo. El Cuadro 1 sintetiza el estado actual de la normativa en la región.

Cuadro 1: Horas de trabajo ordinarias por semana según normativa nacional

40horas	42-45 horas	48 horas o
Ecuador Chile	Brasil, Colombia El Salvador, Guatemala, República Dominicana, Venezuela	Argentina, Bolivia, Costa Rica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay

Fuente: Actualización en base a Marinakis 2022.

Evaluar el impacto de una posible reducción en la jornada de trabajo en variables como el empleo, el desempleo, el salario, la productividad, la informalidad es muy relevante y las conclusiones dependen del contexto económico y laboral de cada país. En primer lugar, hay que considerar que la incidencia de las regulaciones en la jornada de trabajo efectiva estará determinada por el porcentaje de trabajadores que estén comprendidos por dicha regulación, así como por el cumplimiento con la misma, como también el margen que establezca la legislación laboral para la posibilidad que acuerdos en el marco de la negociación colectiva puedan establecer parámetros y modalidad autónomas. Por lo general, la regulación sobre tiempo de trabajo abarca a los trabajadores asalariados en empresas privadas, excluyendo el trabajo doméstico y el sector público. Además, los trabajadores por cuenta propia, que en varios países de América Latina representan un porcentaje importante del empleo total quedan excluidos de esta normativa (Marinakís, 2022). En segundo lugar, el impacto puede ser diferenciado según la composición existente del mercado laboral, las horas efectivamente trabajadas, la incidencia de dos o más empleos, el déficit (o sobreoferta) de trabajadores, entre otros. En tercer lugar, se debe considerar la formula implementada para la reducción de la jornada, si esta es gradual, anticipada o abrupta y el rango en el cual se esté aplicando, posiblemente no es lo mismo reducir de 48 a 46, que de 45 a 40 horas semanales. Por último, la existencia de otras políticas implementadas en forma simultánea para contrarrestar posibles efectos negativos (por ejemplo, subsidios para compensar el aumento de los costos en empresas pequeñas) pueden moderar el impacto en la etapa de transición.

Las aceleradas transformaciones en la producción y organización del trabajo, conjuntamente con las aspiraciones de las personas trabajadoras para poder contar con más tiempo para descanso y conciliación con la vida personal y familiar, generarán la necesidad de reformar o modificar los marcos normativos sobre que regulan la jornada de trabajo, contemplando necesariamente también las necesidades de las empresas para lograr crecimiento y sostenibilidad en sus operaciones. El diálogo social puede tener un papel clave en conciliar los distintos intereses de los actores del mundo del trabajo.

5. Protección Social: progresos sostenidos, aunque persisten retos de cobertura, suficiencia y sostenibilidad¹⁹

La protección social es un derecho humano y desempeña un papel clave para promover el desarrollo sostenible y la justicia social. Puede definirse como el conjunto de políticas y programas para reducir y prevenir la pobreza y vulnerabilidad a lo largo del ciclo de vida. La misma asegura ingresos para que las personas puedan sobrellevar distintos riesgos e incluye beneficios para niños y familias, protección a la maternidad/paternidad, al desempleo, ante

¹⁹ Esta sección toma como referencia Bertranou y Gontero (2024), OIT (2018)

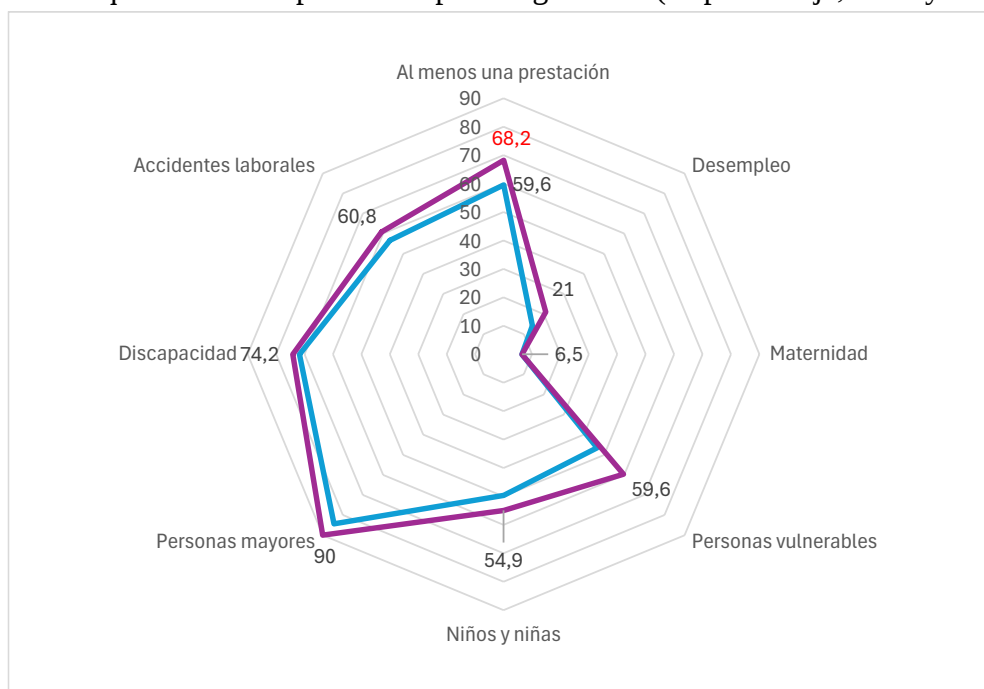
accidentes laborales, enfermedades, discapacidad, enfermedad y vejez. Está compuesto por regímenes contributivos (principalmente financiados por cotizaciones de trabajadores y empleadores) y beneficios no contributivos (financiados con impuestos).

Los sistemas de protección social en la región tienen una larga trayectoria dado que comenzaron a desarrollarse desde inicios del siglo XX. Durante los últimos treinta años, su desempeño estuvo influenciado por diferentes paradigmas de reforma y modelos de seguridad social. En los noventa, muchos países realizaron reformas importantes, introduciendo cambios paramétricos y componentes de administración privada de los riesgos sociales. También tuvieron impulso los programas con prestaciones económicas focalizadas para maximizar su impacto en la reducción de la pobreza extrema. Durante los 2000 hubo un resurgimiento de políticas de carácter universal de la mano de un contexto económico favorable. En la última década, con una economía más ralentizada, el proceso de aumento de la cobertura contributiva y la expansión de las prestaciones no contributivas se desaceleraron.

Desde los años 2000 la región ha experimentado progresos sostenidos en la cobertura, principalmente por el aumento de los pilares no contributivos. Esto permitió una reducción importante de personas en situación de vulnerabilidad económica. La pobreza se redujo de 51,2% a principios de los noventa a un estimado de 26,1% actualmente (CEPAL, 2024b). El gasto social se incrementó sustancialmente durante los últimos treinta años en la mayoría de los países de la región, principalmente en el área de educación. Considerando solo el gasto en protección social y salud, este pasó de representar 4,7% del PIB a principios de los 2000 a 8,2% en 2021. En 2023, la región se registró un nivel de gasto social del gobierno central equivalente en promedio al 11,5% del PIB (CEPAL, 2024b).

Sin embargo, aún persisten brechas de cobertura, especialmente entre los grupos más vulnerables. En algunos casos las prestaciones son insuficientes y la transición demográfica y las limitaciones financieras plantean serios riesgos en sostenibilidad, especialmente para los sistemas de pensiones. Los recientes informes mundiales sobre la protección social dan cuenta de los avances y brechas en cobertura para los distintos riesgos sociales. El porcentaje de personas que reciben al menos una prestación en las Américas aumentó de 59,6% a 68,2% entre 2015 y 2023, sin embargo, los avances fueron prácticamente nulos para las prestaciones de maternidad que cuenta con tan solo una cobertura del 6,5% (Gráfico 3). En el otro extremo, la cobertura de prestaciones para personas mayores es alta y ha continuado mejorando de la mano de la expansión de las pensiones no contributivas y asistenciales, llegando en 2023 a 90%, mientras que las de niños y niñas alcanzan a superar levemente el 50%.

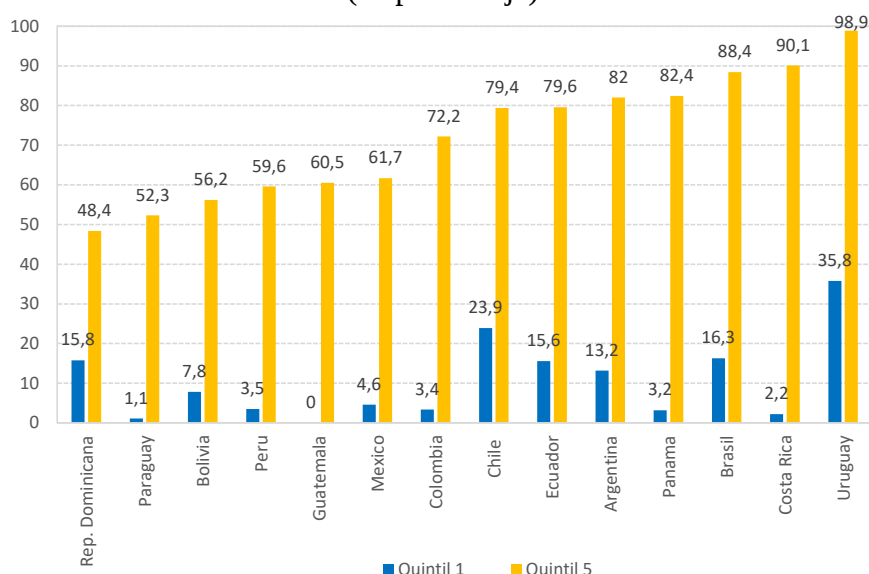
Gráfico 3. América Latina: Cobertura prestacional de la protección social. Proporción de la población que recibe una prestación por riesgo social (en porcentaje, 2015 y 2023).



Fuente: Elaboración en base datos OIT (2024c)

En la región, la capacidad del sistema de protección social para reducir la desigualdad que surge como característica distintiva del mundo del trabajo es, por diversas razones, limitada. Además de las bajas coberturas promedio para los distintos esquemas prestacionales por riesgo social ya presentadas, se suma un mercado de trabajo con una cobertura contributiva por nivel de ingresos de los hogares muy desigual. Esto se refleja en una cobertura de cotizaciones a la seguridad social para pensiones muy dispar entre hogares. Mientras que el porcentaje de cotizantes como proporción de la población ocupada supera el 50% entre los trabajadores más ricos, la proporción de trabajadores que cotizan es muy baja entre los hogares más pobres (Gráfico 4). Solo en Chile y Uruguay, que son los países con menor nivel de informalidad de la región, este indicador alcanza un 24% y 36% respectivamente. Esta situación plantea el interrogante en relación con la contribución de la protección social para reducir las desigualdades con un enfoque de solidaridad y justicia social, en particular si es necesario compensar estas brechas en el diseño del sistema de prestaciones. Para abordar esta situación, algunos países han establecido condiciones más flexibles de acceso a los beneficios para mujeres por maternidad o que tuvieron responsabilidades de cuidado familiar. También se han introducido fórmulas progresivas para las prestaciones en lugar de beneficios estrictamente proporcionales a las cotizaciones salariales.

Gráfico 4: América Latina (15 países). Cobertura de la seguridad social contributiva (pensiones). Cotizantes como proporción de la población ocupada por quintil de ingresos, 2021 (en porcentaje).



Fuente: Elaboración con base en datos de encuestas procesados por SIALC/OIT.

Tanto para los sistemas contributivos como no contributivos, existen factores estructurales y coyunturales que ponen a prueba la ampliación de la cobertura, la suficiencia y la sostenibilidad. Entre los primeros se destaca la estructura del empleo y la persistencia de la informalidad que limitan el desarrollo de los sistemas contributivos. Asimismo, si bien algunos países introdujeron y perfeccionaron la protección ante el desempleo, aún hay espacio para ampliar coberturas y mejorar la articulación con las políticas activas de empleo para proteger las transiciones y mejorar la reinserción laboral. Por su parte, la política tributaria y el espacio fiscal juegan un importante papel para generar recursos suficientes para el desarrollo de programas de transferencias monetarias de naturaleza no contributiva. Estos son indispensables para alcanzar a personas excluidas de trayectorias laborales formales o que alternan entre la formalidad, la informalidad y la desocupación y no logran una suficiente historia contributiva para acceder a las prestaciones.

En los próximos años los sistemas de protección social deberán enfrentar tres grandes desafíos. En primer lugar, la transición demográfica y la aceleración del proceso de envejecimiento genera mayor presión en los sistemas de pensiones, de salud, así como desarrollo de los sistemas de cuidado. En segundo lugar, persisten los desafíos de la organización y gobernanza. Aun cuando se hayan dado progresos en la unificación y coordinación de los distintos subsistemas, todavía persiste fragmentación y segmentación de transferencias monetarias, salud y pensiones. El desarrollo de la institucionalidad debe adecuarse a la heterogeneidad en los patrones de participación laboral entre hombres y mujeres, y a las diferencias en los niveles

de ingreso familiar. El desafío es construir una arquitectura institucional que permita escalar en forma articulada las coberturas y la integración de los instrumentos que asocian las transferencias monetarias con los servicios de empleo, por ejemplo, la formación y los dispositivos para apoyar la empleabilidad. Por último, la protección social también se ve afectada por los cambios en la organización de la producción y el trabajo a causa de las disrupciones tecnológicas y la proliferación de nuevas formas de empleo que se apartan de la relación laboral asalariada tradicional (OIT, 2018a).

6. Avances tecnológicos y cambio climático: implicancias para el mundo del trabajo

América Latina y el Caribe se encuentra actualmente atravesando dos grandes tendencias que afectan profundamente sus mercados laborales, una se relaciona con los acelerados cambios tecnológicos y otra con el cambio climático que produce mayor incidencia de catástrofes naturales y aumento de las temperaturas.

Estas tendencias producirán por un lado la destrucción de algunos empleos ya sea por automatización o por procesos como la descarbonización de las economías, el calentamiento, la desertificación, entre otros. Por otro lado, habrá una transformación del empleo debido a la necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías o favorecidas por ellas (teletrabajo) y mitigación de los efectos del cambio climático. Por último, también habrá creación de nuevos empleos relacionados con el desarrollo de nuevas tecnologías y en sectores relacionados con energías renovables.

Para enfrentar esta situación es necesario el diseño de políticas, algunas ya en curso de implementación, para poder potenciar los beneficios y mitigar los riesgos de estas transformaciones. Estas incluyen la necesidad de capacitación y formación continua, mejoras en la regulación de nuevas formas de empleo, en la gestión de logaritmos y protección de la información personal, mejoras en las regulaciones sobre seguridad y salud en el trabajo y fortalecimiento de los sistemas de protección social.

6.1 El cambio tecnológico

En América Latina y el Caribe se pueden identificar cuatro olas tecnológicas recientes: la primera referida al uso de computadoras, que empezaron a diseminarse en la región desde fines de la década de 1980; la segunda fue el uso de Internet y las tecnologías de la información y la comunicación que se inició a comienzos de los 1990 pero su uso se expandió de manera acelerada en el siglo actual; la tercera asociada al uso de la telefonía móvil, que dio un salto cuantitativo y cualitativo en la década de 2000 a 2010 (OIT, 2017); actualmente está ocurriendo una cuarta ola referida a la automatización asociada a la cuarta revolución industrial y el desarrollo y masificación de la inteligencia artificial.

Los efectos de los avances tecnológicos en el mercado laboral se ven reflejados en los cambios en los modelos de negocios, con el surgimiento de los trabajadores de plataforma, la transformación acelerada de ocupaciones con una mayor incidencia del teletrabajo y una mayor interacción entre el trabajador y las máquinas a través de la inteligencia artificial. Sin embargo, la región se encuentra rezagada en cuanto a al desarrollo de nuevas tecnologías y al acceso generalizado a las mismas. Es preciso diseñar políticas y gestionar los avances tecnológicos de modo de reducir los riesgos de mayor desigualdad dentro de cada país y entre ellos (Weller, 2022).

6.1.1 Trabajo por plataforma. Expansión creciente con necesidades y dilemas para su medición y regulación.

Entre las posibilidades de nuevos empleos que surgieron con los avances tecnológicos se encuentran los llamados trabajos intermediados por plataformas digitales. Estos avances han permitido el desarrollo de nuevos modelos de negocio que, a través del uso de una plataforma, vinculan oferta y demanda de bienes y servicios representando oportunidades para la generación de ingresos de numerosas personas. En particular, el trabajo a través de plataformas se ha convertido en una alternativa atractiva para quienes necesitan combinar sus ocupaciones con otras actividades como el estudio o el cuidado. El universo de los trabajadores de plataforma incluye tanto aquellos que se desempeñan en el ámbito global (basados en la web) como los que tienen un área geográfica establecida (basados en la ubicación).

Según la definición de trabajo proporcionada por la Resolución I de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), el trabajo en plataformas digitales se define formalmente como *“cualquier actividad productiva realizada por personas para producir bienes o prestar servicios realizada a través de o sobre una plataforma digital, y la plataforma digital o una aplicación de teléfono controla y/u organiza aspectos esenciales de las actividades, como la acceso a los clientes, la evaluación de las actividades realizadas, las herramientas necesarias para realizar el trabajo, la facilitación de pagos, distribución y priorización del trabajo a realizar; y el trabajo es de al menos una hora en el período de referencia”* (OECD, OIT y EUROSTAT, 2023).

Estudios realizados a partir de encuestas a trabajadores sobre su situación laboral dan cuenta de varios aspectos que caracterizan al sector con algunas diferencias según se trate de trabajadores basados en la web o en la ubicación (OIT, 2019c,d 2021b, CEPAL-OIT 2021). Entre estos se destacan la alta proporción para los cuales el trabajo en plataformas constituye la principal fuente de ingreso, la alta precariedad económica de los mismos²⁰, la alta incidencia

²⁰ Otras problemáticas se relacionan con la transparencia de pagos y comisiones, particularmente cuando los pagos o reembolsos se efectúan bajo la modalidad de “puntos” u otra moneda no real sin respaldo gubernamental. Adicionalmente se reportan otros casos donde la persona trabajadora debe pagar el costo de tiempo o trabajo perdido cuando hay problemas técnicos en la plataforma (OIT, 2021).

del tiempo no remunerado²¹, la falta de comunicación de los trabajadores tanto con los administradores como con los solicitantes del servicio, la existencia de sistemas algorítmicos de evaluación unidireccional, la falta de voz o representación ante conflictos y la subocupación ante la falta de una relación laboral clara que puede producir un impacto sobre la regularidad del trabajo. Por otra parte, y principalmente para los trabajadores basados en la web, la necesidad de buscar trabajo de forma constante y la diferencia horaria con otros países, puede exponerlos un exceso de horas trabajadas o en horarios atípicos. La heterogeneidad del trabajo que se realiza se expresa también en los ingresos de los trabajadores, que varían considerablemente en función de diversos factores (educación, país de residencia, tipo de plataforma, evaluaciones, entre otros). La falta de protección laboral y social es otro aspecto característico. En general, la cobertura de la protección de estos trabajadores está sujeta al reconocimiento de una relación laboral entre la plataforma y las personas trabajadoras. Sin embargo, los trabajadores declaran generalmente una alta satisfacción con algunos aspectos de esta forma de trabajo, principalmente la flexibilidad horaria, la posibilidad de teletrabajo y las modalidades de pago, así como una cierta preferencia a mantener una relación laboral independiente (OIT, 2018b; CEPAL-OIT 2021)

En los próximos años será necesario continuar avanzando en tres aspectos altamente relacionados para los trabajadores de plataforma. En primer lugar, su clasificación, es decir si trata de trabajadores asalariados o independientes o una tercera categoría intermedia. En segundo lugar, la medición, que permitiría identificar y caracterizar este universo de trabajadores, analizar su evolución, situación demográfica y laboral y realizar comparaciones a nivel regional y mundial. Por último, se debería acordar la forma en que se garantizan mecanismos de protección laboral. Esto dependerá de cómo se determine el tipo de relación laboral; si se trata de una relación de dependencia amparada por los códigos del trabajo, un trabajo independiente regido por regulaciones específicas o si es necesario crear nuevas regulaciones o incluso acuerdos a nivel internacional, tal como existe para las personas trabajadoras del mar.

6.1.2 Trabajo a distancia y teletrabajo.

Aunque no existe una definición internacional de trabajo a distancia, la OIT ha diferenciado cuatro conceptos estrechamente relacionados: el trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio (OIT, 2021a). El teletrabajo, es una subcategoría del trabajo a distancia, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación para desempeñar el trabajo remotamente (OIT-2020b;2021b).

²¹ En el caso de trabajadores de Plataforma de ejecución global se estima que, por cada hora dedicada a trabajo remunerado, se usaba aproximadamente un tercio (20 minutos) de tiempo adicional para buscar tareas y completar perfiles (OIT, 2019d).

El teletrabajo puede desarrollarse en el contexto de un empleo asalariado (público o privado) o en el contexto de un trabajador independiente como los trabajadores de plataforma de ejecución global. Es una modalidad de trabajo que se ha visto potenciada por los rápidos avances tecnológicos relacionados con las TIC, principalmente durante el periodo de confinamiento establecido durante la pandemia del COVID-19 ya que antes el teletrabajo asalariado tenía muy baja incidencia en los países de América Latina y el Caribe. Diversos factores tanto técnicos como culturales se conjugaban para que esta modalidad, aunque posible, no fuese muy expandida. Las necesidades asociadas al confinamiento permitieron avances rápidos en inversión tanto pública como privada en TIC y una adaptación tanto de trabajadores como empleadores al trabajo remoto. Se estima que 3% de los asalariados trabajaba en forma remota el 2019; esta proporción aumentó entre el 20 y 30% durante la vigencia de las medidas de confinamiento (Maurizio, 2021). Durante este periodo se intensificaron los estudios que intentaron medir la cantidad de trabajo que podría ser realizado en forma remota. El objetivo eran dimensionar el impacto de políticas que promovieran el teletrabajo en caso de emergencias similares, sus beneficios y limitaciones principalmente en términos de aumentar la brecha entre distintos tipos de trabajadores (OIT, 2020b; Garrote Sánchez y otros 2020, Bonavida y Gasparini, 2020).

Asimismo, surge la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios capaces de responder a las necesidades de los trabajadores a distancia, en particular el teletrabajo. Aunque algunos países de la región contaban con regulación del teletrabajo antes de la pandemia (Perú y Costa Rica), fue desde 2020 que la mayoría avanzó en este sentido (Maurizio, 2021). En los años que siguieron a la pandemia, hubo una reducción en la proporción de trabajadores que realizaban trabajo a distancia, no obstante, se mantuvo en niveles superiores a los previos a la pandemia. Algunos aspectos y contenidos de estas legislaciones resultan comunes entre estos países. En todos los casos la legislación proporciona una definición legal del teletrabajo/teletrabajador. En casi todos se establecen ciertas condiciones de esta modalidad como, por ejemplo, la duración de esta y el regreso al lugar de trabajo; se detallan los costos que deben ser asumidos por las partes y se incluye una referencia explícita sobre la naturaleza voluntaria del teletrabajo. La regulación en materia de salud y seguridad en el trabajo también aparece en gran parte de estas legislaciones. Finalmente, en algunos de estos países se incorpora la regulación sobre la organización del trabajo. Otros aspectos, sin embargo, son menos frecuentes en estas legislaciones. Por ejemplo, las condiciones en relación con la privacidad y protección de datos, la regulación sobre el derecho a la desconexión o sobre la implementación efectiva del teletrabajo y los procedimientos de ejecución (Maurizio, 2021).

La posibilidad de trabajar a distancia ha permitido mayor flexibilidad para la organización del tiempo de trabajo y de los procesos productivos, generando beneficios tanto a los trabajadores como a las empresas. La evidencia sugiere que los trabajadores buscan oportunidades laborales que ofrezcan la modalidad del teletrabajo o híbrida y para las empresas esta se ha convertido

en una manera de atraer y retener personal calificado, por lo que es de esperar que en el futuro las modalidades de trabajo híbridas sean más comunes²².

6.1.3. Avances recientes: inteligencia artificial e inteligencia artificial generativa.

¿Automatización o transformación del empleo?

Desde hace algunos años, la sociedad interactúa con tecnologías que incorporan inteligencia artificial, es decir que se basan en análisis de datos y algoritmos, como los asistentes de voz. Iglesias, García, Puig y Benzaqué (2020) definen la IA como “sistemas informáticos capaces de detectar su entorno, pensar, aprender y tomar decisiones en función de las entradas que reciben y sus objetivos” y la divide en cuatro grupos: **la inteligencia asistida** (asisten a los humanos en la toma de medidas/decisiones), **la inteligencia aumentada** (mejoran el proceso de toma de decisiones y aprenden constantemente de las interacciones con los humanos y el ambiente), **la inteligencia automatizada** (orientada a la automatización de tareas manuales o cognitivas, y rutinarias o no rutinarias) y la **inteligencia autónoma** (pueden adaptarse a diferentes situaciones y funcionar de forma autónoma sin asistencia humana). La IA permite que las máquinas aprendan de la experiencia, se ajusten a nuevos contextos y actúen de forma similar a como lo haría un humano, para lo cual es clave la capacidad de procesamiento ilimitada, y el crecimiento de los macrodatos.

La aparición reciente de inteligencia artificial generativa (GenAI por sus siglas en inglés) y la posibilidad de acceso masivo a aplicaciones que la utilizan como chatGPT y GPT-4 (de OpenAI) constituyen un nuevo avance tecnológico disruptivo. Esta tecnología va un paso más allá, ya que no necesita datos, sino que es capaz de crear algo nuevo.

Al igual que avances tecnológicos previos, esta tecnología cambia sustancialmente la forma que las máquinas interactúan con los humanos en distintos ámbitos de la vida entre los cuales se encuentra el mundo trabajo. Sin embargo, a diferencia de avances previos, estas tecnologías amplían el rango de tareas que pueden ser automatizadas ya que incorporan la posibilidad de realizar tareas no repetitivas, que requieren análisis, evaluaciones, diagnósticos y previsiones. Según OCDE (2023) esta tecnología se caracteriza además por ser de propósito general, lo que significa que casi todos los sectores y ocupaciones se verán afectados y, además, dadas las condiciones de desarrollo tecnológico previos, la velocidad a la que avanza y se instala socialmente es sin precedentes.

El debate sobre el futuro del trabajo involucra (nuevamente) la reflexión sobre el impacto de esta nueva tecnología en los mercados laborales y en sus efectos sociales. Las investigaciones recientes intentan dar luces sobre los beneficios y riesgos asociados a la GenAI. ¿Existe un riesgo de destrucción de empleo por automatización? ¿qué trabajadores se verán más

²² Véase por ejemplo OIT-ACTEM (2023)

afectados? ¿será una herramienta para lograr mayores niveles de productividad? ¿Es posible que amplie las brechas existentes o que sea motor para mejorar el bienestar de las personas?

Para responder a estas preguntas, países de altos ingresos de la OCDE realizaron distintos ejercicios cuantitativos y cualitativos. En relación con las habilidades que podrían ser reemplazadas y las ocupaciones relacionadas, Lassebie y Quintini (2022) utilizan datos de una encuesta a expertos en IA sobre 100 habilidades y su probabilidad de ser reemplazada por IA, luego contratan esta información con las tareas realizadas por ocupación de la clasificación O*NET. El estudio encuentra que, varias habilidades cognitivas de alto nivel podrán ser automatizadas pero las ocupaciones de alta cualificación tienen menor riesgo de automatización porque también requieren habilidades y capacidades que siguen siendo cuellos de botella importantes para la automatización. Además, se muestra que los empleos con mayor riesgo de automatización no desaparecerán por completo, ya que solo entre el 18% al 27 % de las habilidades y capacidades requeridas en estas ocupaciones son altamente automatizables. Esto implica que será principalmente la organización del trabajo la que tendrá que adaptarse radicalmente y los trabajadores en estos empleos necesitarán continuar capacitándose. Por otra parte, Lane, Williams y Broecke (2023) en base a resultados de una encuesta realizada a trabajadores y empleadores del sector manufacturero y de finanzas muestran que los trabajadores que utilizan la inteligencia artificial tienden a tener una opinión positiva sobre su impacto en el desempeño y las condiciones laborales y sobre su salud física y mental. No obstante, la mayoría expresa preocupación respecto a la recopilación de datos relacionada con la inteligencia artificial, un alto porcentaje indica sentir tanto una mayor presión para desempeñarse en el trabajo como también inquietudes sobre su privacidad.

En relación con la inteligencia artificial generativa, Gmyrek, Berg y Bescond (2023) utilizan una combinación de IA y juicio humano para identificar tareas dentro de 436 ocupaciones estandarizadas internacionalmente bajo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) cuyas ocupaciones podrían verse afectadas por tecnologías con capacidades similares a la GPT-4 en los próximos años. Con esta información, se utiliza microdatos armonizados a nivel de país para determinar los porcentajes de empleo que entran en las categorías conceptuales de **potencial de automatización** (la mayoría de las tareas podrían ser sustituidas por GenAI) y **potencial de transformación al refuerzo** (sólo algunas tareas son automatizables, dejando una clara necesidad de un papel humano), aquellos que no se verán afectados y el grupo de la **gran incógnita** (empleos que podrían automatizarse o transformarse según el grado de implementación de las tecnologías y las políticas). Los autores encuentran que, a nivel global, la mayoría de los puestos de trabajo se encuentran en el segundo grupo, es decir la IA podría transformar y complementar sus tareas. Asimismo, señalan que en los países de renta alta el riesgo de automatización se aplica a una mayor proporción del empleo y afecta desproporcionadamente a las mujeres, sin embargo, estos países también están mejor equipados para hacer frente al coste de las transiciones, tanto en términos financieros como institucionales. Por su parte, en los países de renta baja, la brecha digital existente ofrece una

protección temporal frente a la exposición inmediata a la automatización, pero también crea el riesgo de perder las ventajas de productividad que ofrece la IA generativa. El informe concluye que los efectos sobre la calidad del empleo serán positivos o negativos dependiendo del proceso de diseño e integración de los sistemas de IA en el lugar de trabajo. La tecnología podría ahorrar tiempo humano para realizar un trabajo más atractivo, pero también puede implantarse de forma que empeore la calidad del empleo. Este sería el caso si las herramientas basadas en GenAI restringieran la autonomía de los trabajadores, aumentasen la intensidad del trabajo o limitaran su capacidad para dar su opinión o debatir con la dirección sobre la organización de su propio trabajo.

Para América Latina, el estudio de Gmyrek, Winkler y Garganta (2024) adaptaron la metodología de Gmyrek, Berg y Bescond (2023) al considerar que en la región algunos trabajadores que podrían beneficiarse de la GenAI, no lo hacen por falta de infraestructura digital. Los autores concluyen que entre el 30% y el 40% de los empleos en América Latina y el Caribe están de alguna manera expuestos a la inteligencia artificial generativa. Sin embargo, exposición no significa automatización ya que esta alcanzaría solo una proporción entre 2% y 5% de los empleos. La mayoría de los empleos estarían en la categoría de potencial de transformación al refuerzo y entre un grupo denominado la gran incógnita. La proporción de empleos que podrían beneficiarse de una transformación productiva con inteligencia artificial generativa (GenAI) oscila entre el 8% y el 12% del empleo según el país, principalmente en los sectores de educación, salud y servicios personales. Por su parte, los sectores orientados al servicio al cliente (como el comercio minorista, el comercio general, hoteles, restaurantes, entre otros) enfrentan una elevada exposición a "la gran incógnita". Otros estudios también apoyan los resultados que los efectos de la GenIA se verán primero en los países de altos ingresos, también se señala el riesgo de mayor desigualdad tanto de ingreso, si la complementariedad entre la IA y los trabajadores de altos ingresos es fuerte, como de riqueza si los retornos de capital aumentan (Cazzaniga y otros 2024).

Recientemente, Azuara, Ripani y Torres (2024) estimaron el impacto potencial de los grandes modelos de lenguaje (*LLMs* por sus siglas en inglés) en los mercados laborales de México, Chile y Perú y encontraron que hasta un 75% del total de trabajadores en los países seleccionados tendrían una exposición potencial a esta tecnología en 10% o más de sus tareas cotidianas. Si se aumenta el nivel de exposición de tareas que pueden ser complementadas o sustituidas al 50%, solo un 10% de los trabajadores se encuentran en esta situación. Los autores también alertan sobre el riesgo de exacerbar las desigualdades laborales ya que las tecnologías basadas en *LLMs* pueden afectar la cantidad y calidad del trabajo en ciertos sectores. El impacto final en el empleo será el resultado de una interacción compleja entre factores económicos, sociales y regulatorios.

En definitiva, los estudios mencionados proponen metodologías para dimensionar el impacto de automatización o transformación de los avances tecnológicos recientes de la inteligencia

artificial y los desafíos que pueden traer aparejados, resultando de utilidad para pensar estrategias que reduzcan los riesgos. Las conclusiones apuntan a una pequeña fracción de empleos cuyas tareas son altamente automatizables y una alta proporción que podría beneficiarse y aumentar su productividad si las condiciones son las adecuadas. Sin embargo, no intentan cuantificar los nuevos empleos que estas tecnologías pueden crear, y los impactos de nuevas tecnologías que podrían surgir en un futuro próximo. El resultado neto, por lo tanto, continúa siendo una gran incógnita.

6.2. Cambio climático. Adaptación para potenciar la creación de empleos verdes

El cambio climático es un desafío socioambiental con fuertes impactos en el mercado laboral ya que el trabajo necesita de un medio ambiente sano y estable para llevarse a cabo. La OIT ha desarrollado conocimiento y propuesta con los actores del mundo del trabajo en las dimensiones que implica la integración de la sostenibilidad medioambiental en el trabajo (Montt, 2019). La mayor frecuencia e intensidad de fenómenos naturales extremos, los aumentos de la temperatura promedio y la pérdida de biodiversidad entre otros, implican riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, afecta la seguridad alimentaria e hídrica, produce migraciones y afecta desproporcionadamente a los hogares más vulnerables. América Latina y el Caribe es especialmente sensible al cambio climático, donde la mayoría de sus países se han visto perjudicados por los efectos de huracanes, inundaciones y calentamiento térmico. Se estima que la región consume y genera más recursos y desechos que los que corresponden a su población y su riqueza natural se está perdiendo con el deterioro ambiental (CEPAL-OIT, 2018b). Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) contribuyen al cambio climático, además de contaminación atmosférica, de suelos y del agua, sobreexplotación de recursos, degradación de suelos y pérdida de biodiversidad. Si bien a nivel global las emisiones de CO₂ de la región se han mantenido constantes alrededor del 5% de las emisiones globales, en términos absolutos se han triplicado desde 1970 (Baza y otros 2024). Sin embargo, también es una región con oportunidades dada su relativamente baja presión demográfica, su disponibilidad de recursos naturales y su diversidad biológica. La región alberga el 40% de la biodiversidad mundial y dispone del 12% de la superficie total de tierra cultivable. Cuenta con diversos y abundantes recursos naturales comprendidos en ecosistemas terrestres, costeros y marinos, conforman alrededor del 80% de los biomas del mundo, el 22% de la cobertura forestal a nivel mundial y el 30% de los recursos disponibles de agua dulce en el planeta²³. Asimismo, la región concentra importantes cantidades de recursos que se necesitan para alcanzar la sostenibilidad, como litio y cobre.

Desde hace varios años se vienen desarrollado iniciativas y estrategias a nivel global para prevenir y reducir los impactos del cambio climático. Entre las estrategias multilaterales más

²³ Ver “La biodiversidad como agente de desarrollo sostenible de América Latina” Disponible en línea <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2018/> .

importantes se encuentra el “Acuerdo de París” de 2015 que es un tratado internacional jurídicamente vinculante para los países signatarios que se comprometen a alcanzar un máximo de las emisiones de gases de efecto invernadero²⁴. En el centro de esta estrategia se encuentra la reducción de las emisiones de carbono. Descarbonizar la economía, o llegar a cero emisiones netas de carbono, significa reducir las emisiones debidas a las actividades humanas, tal como la utilización de combustibles fósiles, y equilibrar las emisiones restantes, por ejemplo, sembrando árboles a gran escala (Saget y otros, 2020). Otros conceptos importantes relacionados en esta estrategia, que no se detallaran en este documento, son la economía circular, la bioeconomía y la ecoinnovación (Weller, 2022). La “**transición justa**” se refiere a las estrategias necesarias para garantizar que avanzar hacia economías sostenibles y bajas en carbono no deje atrás a los trabajadores, comunidades y sectores que dependen de las industrias más contaminantes. Este enfoque busca equilibrar los objetivos ambientales con la equidad social y económica, promoviendo la justicia para los más vulnerables durante el proceso de cambio.

En el mercado laboral, esta transición hacia emisiones netas cero provocara creación, eliminación y transformación del empleo. La creación de empleo asociado a las actividades de adaptación y mitigación al cambio climático se ha denominado “**empleo verde**” que son aquellos que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. Estos permiten: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y contribuir a la adaptación al cambio climático²⁵. Estimar el potencial de creación de empleos verdes dependerá de la interpretación más o menos esta definición²⁶. Estimaciones realizadas en Saget y otros (2020) sugieren que para 2030 América Latina y el Caribe podrían ganar 15 millones de nuevos empleos netos. La pérdida de unos 7.5 millones de empleos en industrias altamente contaminantes como las de combustibles fósiles (tanto extracción como generación de energía) y producción de alimentos de origen animal se verán compensadas por la creación de 22,5 millones de empleos creados en sectores como agricultura, energía renovable, silvicultura, construcción y manufactura, al promover una economía de emisiones netas cero en lugar de seguir las tendencias actuales. El reciente informe IRENA y OIT (2024) sobre empleos en sector de energías renovables da cuenta del crecimiento del empleo en ese sector que alcanzó su máximo histórico en 2023 al situarse en 16,2 millones de puestos de trabajo. El mayor impulso provino del sector de la energía solar fotovoltaica (FV), que aportó 7,2 millones de

²⁴ En 2020, los países presentaron sus planes de acción climática conocidos como contribuciones determinadas a nivel nacional (NDC) y se esperaba que a partir de 2024 los países presentaran informes voluntarios. Ver <https://unfccc.int/es/acerca-de-las-ndc/el-acuerdo-de-paris>

²⁵ Ver “¿Qué es un empleo verde? Disponible en línea <https://www.ilo.org/es/resource/article/que-es-un-empleo-verde>

²⁶ Para un resumen de diferentes estimaciones según la definición que se considere ver Weller (2022)

puestos de trabajo. Los biocombustibles líquidos ocuparon el segundo puesto en número de empleos, seguidos de la energía hidroeléctrica y eólica. América Latina destaca en el sector de biocombustibles, ya que el país donde más puestos de trabajo se crearon en esta industria fue Brasil, que representa un tercio de los 2,8 millones de empleos globales en este sector.

En relación con la transformación que el cambio climático producirá en los empleos existentes, la evidencia sugiere una clara necesidad de adaptación a las temperaturas extremas, esto afecta a todos los trabajadores, pero principalmente a aquellos que requieren actividad física o al exterior como la construcción y la agricultura. El exceso de calor aumenta los riesgos y la vulnerabilidad de los trabajadores reduciendo su productividad. En OIT (2019b) se estimó que para 2030, se habrá perdido un 2,2% del total de horas de trabajo en todo el mundo debido a las altas temperaturas equivalente a una pérdida de productividad de 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. En América Latina y el Caribe el riesgo es mayor principalmente en latitudes tropicales o subtropicales, el riesgo de padecer estrés térmico es más elevado a lo que se suma la deforestación debido a la ampliación de agricultura y ganadería. Se estima que, junto con África, la región ha sido la mayor en términos de lesiones relacionadas con el calor extremo (Flouris et al, 2024). Entre las medidas de adaptación necesarias se encuentran los cambios en las horas de trabajo (Cosaert, Nieto y Tatsiramos, 2023), nuevas medidas de seguridad y salud en el trabajo, mejora de los sistemas de alerta temprana cuando se den fenómenos de calor extremo (OIT, 2019b) y coordinación con mecanismos de protección social (OIT, 2024c). En muchos casos será necesaria una adecuación de la legislación relacionada con seguridad y salud en el trabajo incluidas la provisión de áreas refrigeradas, hidratación, prevención de accidentes, equipos de protección, entre otros. (Flouris et al. 2024).

Finalmente, es importante destacar que el potencial generador de empleos es posible materializarlo si se ve acompañado de un contexto que favorezca tanto la demanda de nuevos empleos verdes (con innovación, inversión y crecimiento) como la oferta con mayor protección y capacitación de los trabajadores. Surge entonces el concepto de “**habilidades verdes**” que hace referencia a todas aquellas competencias y conocimientos que permiten a las personas participar en la transición hacia una economía más sostenible y respetuosa con el medio ambiente. En Winkler et al. (2024) se encuentra que por ahora solo el 9% de los trabajadores en América Latina y el Caribe tiene un empleo verde, tanto en lo que respecta a la ocupación como al sector. Los resultados muestran que, los trabajadores con bajos niveles de ingresos y educación tienen más probabilidades de estar empleados en sectores y ocupaciones no verdes y de carecer de las habilidades necesarias para una economía más verde. Esta evidencia sugiere que se necesitan políticas complementarias para mitigar el posible papel de las políticas verdes en la ampliación de la desigualdad de ingresos entre los países y dentro de ellos.

7. Conclusiones

En los últimos años, los mercados laborales y las instituciones del trabajo experimentaron una transformación significativa en América Latina y el Caribe. Las últimas dos décadas del siglo XX estuvieron marcadas por el bajo crecimiento económico, débil creación de empleo formal, baja productividad y aumento de desigualdades estructurales entre trabajadores más y menos calificados, entre empresas grandes y pequeñas y entre la región y los países de altos ingresos. El nuevo siglo comenzó con una necesidad urgente de reducir los altos niveles de desocupación, la pobreza y la desigualdad y mejorar la calidad del empleo. Podría afirmarse que es recién en las últimas dos décadas que se produce un cambio cualitativo y cuantitativo sustancial. A partir de mediados de los 2000 se acelera el avance tecnológico, hay un mayor acceso al uso de computadoras, conectividad y digitalización de la población. Se afianza la idea de un crecimiento con inclusión social, cuidado del medio ambiente y respeto por los derechos humanos. En este contexto, se verifican importantes mejoras en la protección laboral y social en la región así como en las instituciones del trabajo. Los avances incluyen la ratificación de convenios internacionales del trabajo, que se tradujeron a nivel de los países en una mejor legislación laboral. Avances positivos se registraron en aspectos relacionados con la calidad del empleo y la protección laboral, como la reducción de la jornada de trabajo excesiva, el registro de los contratos laborales, la libertad sindical y la negociación colectiva y los salarios mínimos, junto a la institucionalidad de diálogo social con la participación activa de organizaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, se acelera la modernización en varios ámbitos del sector privado y público que genera mayor capacidad para medir y disponer de información laboral y social.

Sin embargo, existen numerosos desafíos que perduran mientras que algunos de los avances han sido muy modestos y solo se han producido en algunos países. Esto se traduce en una persistencia de insuficientes niveles de cohesión social y dificultades para la reducción de la conflictividad laboral y social.

La estructura del empleo continúa siendo el reflejo de la estructura productiva. La región ha continuado en una tendencia hacia un mayor predominio de los servicios en la economía, aunque de escaso valor agregado, y persistencia en la dependencia de las materias primas, que en general son poco intensivas en trabajo, sin la diversificación productiva que se esperaba décadas atrás. Así, la región permanece vulnerable a los ciclos económicos de los países de altos ingresos, a la volatilidad financiera internacional, cambios en políticas comerciales y a los precios de las materias primas. La heterogeneidad que caracteriza la estructura productiva se traduce en brechas de productividad muy marcadas que dificultan la plena inserción laboral de determinados grupos de trabajadores y perpetúan la desigualdad. Para generar empleos es necesario continuar los esfuerzos para modernizar la estructura productiva y avanzar en el desarrollo de políticas productivas que permitan modernizar y fortalecer las cadenas de suministro que generen servicios más complejos y competitivos, mejorando la productividad y

fomentando la inversión. Sin embargo, el crecimiento y la generación de empleo es una condición necesaria pero no suficiente si no está acompañada de medidas de apoyo a la institucionalidad laboral que favorezca el trabajo decente. En el caso de la calidad del empleo, resulta crucial continuar trabajando en reducir la informalidad laboral que afecta a uno de cada dos trabajadores en la región. Esto requiere de un enfoque integral que aborde las diversas dimensiones de este fenómeno como también sus numerosos determinantes, evaluando las políticas públicas implementadas y actuando con rapidez para abordar los desafíos que plantean las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo, como es en el caso de la economía de plataformas y el teletrabajo. Asimismo, es indispensable seguir fortaleciendo otras instituciones laborales que promuevan la protección laboral y el diálogo social y que aseguren una distribución más equitativa de los frutos del progreso. La regulación de la jornada de trabajo, los salarios mínimos y la negociación colectiva son instituciones claves para este deseado resultado hacia sociedades más justas y resilientes. No obstante, requieren generarse amplios consensos para reconciliar las visiones de los distintos actores del mundo del trabajo.

La región aún tiene espacio para aprovechar su bono demográfico, pero para ello se deben generar las condiciones sociales y laborales que favorezcan las trayectorias laborales ascendentes de los jóvenes, la equidad para una fuerza laboral femenina en crecimiento y la modernización regulatoria para enfrentar la prolongación de la vida laboral. A esto se suman el fenómeno creciente de la movilidad humana inter e intrarregional, que por su creciente incidencia tendrán que ser priorizados por la política pública por sus fuertes impactos sociales y laborales. Aquellos países que han experimentado mayores flujos migratorios requieren una rápida y apropiada adaptación de sus instituciones laborales para que estas personas trabajadoras y sus familias transiten rápidamente a la economía formal y el acceso al trabajo productivo.

Fortalecer la seguridad social es ineludible a efectos de asegurar ingresos suficientes para enfrentar los riesgos que enfrentan los trabajadores y sus familias a lo largo del ciclo de vida. Particular atención requieren los componentes no contributivos, debido a la persistencia de la informalidad, aunque esto pueda generar algunas presiones fiscales. La región también requiere avanzar en la modernización de los componentes contributivos de sus sistemas de protección social, incluyendo el fortalecimiento institucional para una gestión más efectiva y eficiente. Asimismo, la formación a lo largo de la vida es crucial para reducir los desajustes que inevitablemente se producen, en general, entre las habilidades de los trabajadores y las requeridas por el mercado, pero particularmente por la irrupción y acelerada transformación que produce la industria 4.0, la digitalización y la Inteligencia Artificial.

No menos importante son los desafíos que implica cambio climático y otras amenazas a la sostenibilidad ambiental a los cuales la región es particularmente vulnerable. El impacto en los mercados laborales puede resultar en destrucción de muchos empleos, aunque también existen amplias posibilidades de generación de nuevas oportunidades, principalmente si se conjuga con una eficiente utilización de los recursos humanos y tecnológicos.

En un contexto de relativa incertidumbre sobre la trayectoria del crecimiento económico, aprovechar el potencial y talento de la fuerza de trabajo no solo es socialmente deseable, sino que también es una potencial fuente de crecimiento. Para ello es indispensable invertir en las instituciones del trabajo y en políticas de protección laboral y social tanto para preparar la fuerza del trabajo a los nuevos desafíos como para generar empleos productivos de calidad. Indefectiblemente, la región necesita continuar construyendo instituciones del trabajo, políticas laborales, sociales y productivas solidas que permitan afrontar los riesgos y shocks con respuestas efectivas y oportunas que no profundicen situaciones de desigualdad e inequidad, contribuyendo a una senda virtuosa de crecimiento sostenible y bienestar.

Referencias

Arias Ortiz, Elena; Soledad, Bos; Cecilia, Giambruno y Pablo, Zoido (2023) “PISA 2022: ¿Cómo le fue a América Latina y el Caribe?” [en línea] <https://blogs.iadb.org/educacion/es/pruebas-pisa-2022-america-latina-caribe/>

Azuara Herrera, O.; L. Ripani; E. Torres Ramirez (2024) “AI and the Increase of Productivity and Labor Inequality in Latin America: Potential Impact of Large Language Models on Latin American Workforce” Banco Interamericano de Desarrollo. Discussion paper No IDB-DP-01076. [en línea] <https://publications.iadb.org/en/ai-and-increase-productivity-and-labor-inequality-latin-america-potential-impact-large-language>

Balakrishnan y Toscani (2018) “Cómo el auge de las materias primas ayudó a combatir la pobreza y la desigualdad en América Latina” en línea <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2018/06/21/blog-how-the-commodity-boom-helped-tackle-poverty-and-inequality-in-latin-america>

Banco Interamericano de Desarrollo (2003) “Se buscan buenos empleos. Los Mercados Laborales de América Latina” Ideas para el Desarrollo en las Américas. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/16478/ideas-para-el-desarrollo-en-las-americas-idea-volumen-2-septiembre-diciembre-2003>

Barreto, Hugo (2019). “El derecho a la negociación colectiva en América Latina”. En Bertranou, F. y A. Marinakis, Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, Santiago, OIT.

Beylis, Guillermo, Roberto Fattal Jaef, Michael Morris, Ashwini Rekha Sebastian y Rishabh Sinha (2020) “Efecto viral: COVID-19 y la transformación acelerada del empleo en América Latina y el Caribe”. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. Washington, DC: Banco Mundial. doi:10.1596/978-1- 4648-1638-3

Balza, Lenin; Laura, Heras-Recuero; David, Matias y Rigoberto, Yépez-García (2024) “Green or Growth? Understanding the Relationship between Economic Growth and CO2 Emissions” Inter-American Development Bank Energy Division, Washinton. [en línea]

<https://publications.iadb.org/en/green-or-growth-understanding-relationship-between-economic-growth-and-co2-emissions>

Bertranou, Fabio (2019) “Reexaminando la informalidad laboral y las políticas para su reducción en América Latina” [en línea] <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/>

Bertranou, Fabio y Sonia Gontero (2024) “Consideraciones sobre la contribución de la protección social a la consecución del contrato social y la justicia social en América Latina”. Artículo preliminar.

Bonavida Foschiatti Cristian y Leonardo Gasparini (2020) “El Impacto Asimétrico de la Cuarentena”. Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 261, Abril, 2020, CEDLAS-FCE-Universidad Nacional de La Plata..

Bueno, Carmen (2024) “El marco normativo internacional de la inspección del trabajo. Su contribución a los desafíos laborales en América Latina”. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Cazzaniga, Mauro; Florence, Jaumotte; Longji, Li; Giovanni, Melina; Augustus, Panton; Carlo, Pizzinelli; Emma, Rockall y Marina, Tavares (2024) Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work. IMF Staff Discussion Note SDN2024/001, International Monetary Fund, Washington, DC

Chacaltana, J., Bonnet, F., Garcia, J. (2022) “Growth, economic structure and informality” ILO Working Paper 69.

CEPAL (2024a) “Balance Preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 2024” (LC/PUB.2024/27-P), Santiago, 2024.

CEPAL (2024b) “Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2024. Desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo” (LC/PUB.2024/21-P), Santiago, 2024.

----- (2023b) “Panorama de los recursos naturales en América Latina y el Caribe”. (LC/PUB.2023/7), Santiago, 2023

----- (2023c) Panorama del envejecimiento y tendencias demográficas en América Latina y el Caribe [en línea] <https://www.cepal.org/es/enfoques/panorama-envejecimiento-tendencias-demograficas-america-latina-caribe>

----- (2022a) “Cohesión social y desarrollo social inclusivo en América Latina: una propuesta para una era de incertidumbres” (LC/TS.2021/133/Rev.1), Santiago

----- (2022b) “Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022 ” (LC/PUB.2022/15-P), Santiago.

----- (2020a), “Observatorio Demográfico, 2019” (LC/PUB.2019/24-P), Santiago.

----- (2020b), “Medidas de recuperación del sector turístico en América Latina y el Caribe: una oportunidad para promover la sostenibilidad y la resiliencia”, Santiago.

----- (2017), “Empleo en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2017” LC/M.2017/4. Santiago

----- (2010), “La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir” (LC/G.2432(SES.33/3) Santiago

CEPAL-OIT (2021) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Trabajo decente para los trabajadores de plataforma en América Latina”, Santiago. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informe-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe>

----- (2018a) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones”, Santiago. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informe-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe>

----- (2018b) “Sostenibilidad medioambiental con empleo en América Latina y el Caribe” Santiago. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informe-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe>

----- (2017a) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la inmigración laboral en América Latina”, Santiago. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informe-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe>

----- (2017b) “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, Santiago. [en línea] <https://www.ilo.org/es/informe-coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe>

Cosaert, Sam; Adrián Nieto Castro y Konstantinos, Tatsiramos (2023) “Temperature and the Timing of Work” IZA Discusión Paper No. 16480. Septiembre 2023.

Eurofound y OIT (2019), “Working conditions in a global perspective”. Ginebra.

Flouris, A., Azzi, M., Graczyk, H., Nafradi, B., and Scott, N., eds. (2024) “Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice”. ILO.

Fondo Monetario Internacional (2024) “Regional economic outlook, Western Hemisphere Rebalancing Policies and Pressing on with Reforms”. Octubre 2024.

Garrote Sanchez, Daniel; Nicolas Gomez Parra; Caglar Ozden; Bob Rijkers; Mariana Viollaz; Hernan Winkler (2020) “Who on Earth Can Work from Home?” World Bank Policy Research Working Paper 9347.

Gmyrek, P., Berg, J. y D. Bescond (2023) “Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality” ILO Working Paper 96 (Geneva, ILO). <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>

Gmyrek, P.; H., Winkler y S., Garganta (2024) “Buffer or Bottleneck? Employment Exposure to Generative AI and the Digital Divide in Latin America” World Bank. Policy Research Working Paper 10863

Gontero, Sonia y Javiera, Ravest (2024) “Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen?” Nota Técnica N47. Oficina de la OIT para el Cono Sur [en línea] <https://www.ilo.org/es/informes-t%C3%A9cnicos-oit-cono-sur>

Gontero, Sonia (2023) “¿Un buen comienzo? Desigualdades y opciones de política para facilitar la transición de la escuela al mercado laboral de los jóvenes” LC/TS.2023/40 Documentos de Proyecto, Santiago. CEPAL.

Gontero, Sonia y Evelyn, Vezza (2023) “Participación laboral de las mujeres en América Latina Contribución al crecimiento económico y factores determinantes” LC/TS.2023/88. Documentos de Proyecto, Santiago. CEPAL.

Iglesias Rodriguez, Enrique; Antonio, García Zaballos; Pau, Puig Gabarró y Isaac, Benzaquén (2020) “ Inteligencia artificial: la gran oportunidad del siglo XXI: documento de reflexión y propuesta de actuación” [en línea] <https://publications.iadb.org/es/inteligencia-artificial-gran-oportunidad-del-siglo-xxi-documento-de-reflexion-y-propuesta-de>

Infante, R. y D. Martínez (2019) “La informalidad en la visión de la OIT: Evolución y perspectivas para América Latina” [en línea] <https://www.ilo.org/santiago/publicaciones>

Infante, Ricardo (2009) “Brasil en el “Umbral del Desarrollo. Un ejercicio de convergencia productiva” Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil/IPEA, 2013. (Textos para Discussão CEPAL-IPEA, 53)

Infante, R.; D. Martinez y V. Tokman (1999) “América Latina: Calidad de los nuevos empleos en los noventa” en Infante editor (1999).

Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. Economía, 24(48), 179-236. <https://doi.org/10.18800/economia.200102.006>

IRENA y OIT (2024) “Renewable energy and jobs: Annual review 2023”, International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi and International Labour Organization, Geneva. [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-empleo-en-energias-renovables-crecio-su-mayor-tasa-anual-en-2023-hasta>

Lane, M., M. Williams and S. Broecke (2023), "The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers", [en línea] <https://doi.org/10.1787/ea0a0fe1-en>

Lassebie and Quintini (2022), “What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers?: New evidence”, [en línea] <https://doi.org/10.1787/646aad77-en>.

Maldonado, René y Jeremy, Harris (2023) “Las remesas a Latinoamérica y el Caribe al primer semestre de 2023: retomando el crecimiento previo” Nota técnica del BID ; 2845

Maurizio, R. (2021) “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe” OIT, Nota técnica Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021

Marinakakis, Andres (2022) “Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina” Informe Técnico OIT Cono Sur. Lunes 28 de febrero de 2022. [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/situacion-y-perspectivas-de-la-jornada-de-trabajo-en-america-latina-andres>

----- (2019). “Jornada de trabajo: ¿dónde estamos 100 años después del Convenio núm. 1”. En Bertranou, F. y A. Marinakis, Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, Santiago, OIT.

----- (2017) “Non-compliance with minimum wage laws in Latin America: The importance of institutional factor” *Internacional Labour Review*. Volume 155, Issue 1

Messenger, Jon (2018) “Working time and the future of work” *Future of Work Research Paper Series* No. 6, Ginebra, OIT. [en línea] https://www.oitcinterfor.org/Informe_ComisionFuturoTrabajo.pdf

Montt, Guillermo (2019) “Sostenibilidad medioambiental y el futuro del trabajo: una mirada desde la OIT y América Latina”. En Bertranou, F. y A. Marinakis, Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, Santiago, OIT.

OECD (2023) “OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market,” OECD Publishing, Paris, [en línea] <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

OECD, International Labour Organization, & European Union. (2023) “Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work” OECD. [en línea] <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>

----- (2024a) “ILO Global Estimates on International Migrant Workers. International migrants in the labour force” Fourth edition, Geneva: International Labour Office, 2024. [en línea] <https://www.ilo.org/publications/major-publications/ilo-global-estimates-international-migrants-labour-force>

OIT-ACTEM (2023) “Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. Informe regional 2022 [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>

OIT (2024b) “Las personas trabajadoras de América Latina con responsabilidades de cuidados: Una mirada regional al Convenio núm. 156”. Lima. Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe

----- (2024c) “Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa” Ginebra. Septiembre 2024 [en línea] <https://www.ilo.org/es/node/664696>

----- (2024d) “Análisis de las características y de la evolución reciente de la ocupación informal en América Latina y el Caribe”. Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe [en línea] <https://www.ilo.org/es/resource/report/analisis-de-las-caracteristicas-y-de-la-evolucion-reciente-de-la-ocupacion>

----- (2024e) “Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures” Geneva: International Labour Office, 2024. Caribe [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/tendencias-mundiales-del-empleo-juvenil-2024>

----- (2023a) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2023” Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima. [en línea]

<https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>

OIT (2023b) “No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución” Segunda discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022.

----- (2021a) “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio” [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>

----- (2021b) “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El Papel de las Plataformas Digitales en la Transformación del Mundo del Trabajo”. International Labour Organisation.

----- (2020a) “Medir la calidad de empleo: difícil pero necesario” [en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/blog/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>

----- (2020b) “Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work”

----- (2019a) “Mujeres en el mundo del trabajo Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe”. Lima. [en línea]

----- (2019b) “Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente” Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019 [en línea] <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-warmer-planet-effect-heat-stress-productivity-and-decent-work>.

----- (2019c). “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral”. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra. [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-en-cualquier-momento-y-en-cualquier-lugar-consecuencias-en-el-0>

----- (2019d) “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”. International Labour Organization [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/las-plataformas-digitales-y-el-futuro-del-trabajo-como-fomentar-el-trabajo>

OIT (2019e) “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” Organización Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT [en línea] www.ilo.org/es/publications/guia-ordenacion-del-tiempo-de-trabajo

----- (2018a) “Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe” Panorama Laboral Temático 4. Lima: OIT.

----- (2018b) “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world” (ISBN 978-92-2-031024-3, Ginebra, 2018. [en línea]

<https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>

----- (2017) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017” Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (2016), “La migración laboral en América Latina y el Caribe: diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región”, Informes Técnicos, No 2, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe [en línea] <https://www.ilo.org/es/publications/la-migracion-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-diagnostico-estrategia-y>

----- (2016) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2016. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Lima

----- (2015a) “Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe” FORLAC. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (2015b) “Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (2013) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2013”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (2001) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2001”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (2000) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2000”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (1996) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 1996”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

----- (1994) “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 1994”. Lima. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Saget, Catherine, Vogt-Schilb, Adrien y Luu, Trang (2020) “El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe”. Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Washington D.C. y Ginebra. [en línea] <https://publications.iadb.org/es/el-empleo-en-un-futuro-de-cero-emisiones-netas-en-america-latina-y-el-caribe>

Salazar-Xirinachs, J. M (2022) “Estrategias y políticas para la reconstrucción con transformación pospandemia en América Latina y el Caribe”, (LC/TS.2022/22). CEPAL. Santiago

Salazar-Xirinachs, J. M. y J. Chacaltana (eds.) (2018) “Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos”, Lima, OIT.

Tokman, Victor (2001). De la informalidad a la modernidad. Santiago, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

UNESCO (2024) “PISA 2022 El panorama de los países de América Latina y el Caribe” [en línea] <https://www.unesco.org/es/articles/pisa-2022-el-panorama-de-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe>

Weller, Jorgen (2022) “Tendencias mundiales, pandemia de COVID-19 y desafíos de la inclusión laboral en América Latina y el Caribe” LC/TS.2022/211. Documentos de Proyecto, Santiago. CEPAL

Weller, Jorgen y Claudia, Roethlisberger (2021) “La calidad del empleo en América Latina” LC/L.3320-P. Serie Macroeconomía para el Desarrollo. CEPAL. Santiago

Weller, Jorgen (2000) “Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe” Revista de la CEPAL N72.

Winkler, Hernan; Vincenzo, Di Maro; Kelly, Montoya; Sergio, Olivieri y Emmanuel, Vazquez (2024) “Measuring Green Jobs. A New Database for Latin America and Other Regions”. World Bank Group. Policy Research Working Paper 10794

Anexo

Cuadro A1: Países de América Latina y el Caribe que ratificaron convenios relacionados con el trabajo de las mujeres

	C100 Igualdad de remuneración (Fundamental)	C111 Discriminación (Fundamental)	C156 Trabajadores con responsabilidades familiares	C183 Protección maternidad	C189 Trabajadores domésticos	C190 Violencia y Acoso
Antigua Barbuda y						
Argentina						
Bahamas						
Barbados						
Bermuda						
Belize						
Bolivia (Estado Plurinacional de)						
Brasil						
Chile						
Colombia						
Costa Rica						
Cuba						
Dominica						
Ecuador						
El Salvador						
Granada						
Guatemala						
Guyana						
Haiti						
Honduras						
Jamaica						
México						
Nicaragua						
Panamá						
Paraguay						
Perú						
República Dominicana						
Saint Kitts y Nevis						
San Vicente y las Granadinas						
Santa Lucía						
Santo Tomé y Príncipe						
Trinidad y Tabago						
Uruguay						

Venezuela (República Bolivariana de)						
Total países	33	33	12	7	19	11

Fuente: Elaboración en base a información disponible en <https://normlex.ilo.org/> consultada diciembre 2024