

El funcionamiento de los mercados laborales y las oportunidades para la movilidad intergeneracional



4



El funcionamiento de los mercados laborales y las oportunidades para la movilidad intergeneracional¹

Introducción

En los mercados laborales se definen una serie de aspectos fundamentales para el bienestar de las personas, como el empleo, las horas trabajadas, las remuneraciones y los beneficios de protección social asociados al empleo formal. Si el desempeño de los individuos en estos aspectos está condicionado por el estatus socioeconómico de sus familias, los mercados laborales serán un ámbito donde se reproduzcan las desigualdades de bienestar entre generaciones. Este capítulo se dedica a evaluar si efectivamente existe ese condicionamiento, analizar cuáles son los mecanismos propios del mercado laboral que lo alimentan y qué políticas pueden implementarse en los mercados laborales para disminuirlo.

La relación entre los resultados laborales de los individuos y el estatus socioeconómico de sus familias depende de la interacción de tres elementos. El primero es cómo el estatus socioeconómico familiar determina ciertas características de las personas que resultan críticas para sus resultados laborales. Estas características incluyen, fundamentalmente, la educación, la etnia y la raza, y la localización geográfica de los individuos. Un aspecto común a todas estas características es que ya están en buena medida definidas cuando los individuos llegan a la etapa de su vida en la que participan en el mercado laboral. El segundo elemento de la relación entre los resultados laborales y el estatus socioeconómico de la familia es cómo el mercado laboral trata diferencialmente a las personas según dichas

1. El capítulo fue elaborado por Guillermo Alves, con la asistencia de investigación de Joaquín Varvasino.

características. Por ejemplo, las diferencias de salarios entre trabajadores con familias de menor o mayor estatus socioeconómico serán mayores si en el mercado laboral son más amplias las diferencias salariales según su nivel educativo, etnia, raza o localización geográfica. El tercer elemento es cómo las decisiones laborales que toma el trabajador están condicionadas por su entorno familiar y social. Entre estas decisiones se incluye si buscar trabajo o no, si hacerlo en el mercado formal o informal y en qué ciudad y sector de actividad.

Dado que la influencia de la familia en la educación, la etnia y la raza y la localización geográfica de los trabajadores ocurre antes de que estos lleguen a la etapa laboral, el análisis de este capítulo se enfoca fundamentalmente en los mecanismos de reproducción intergeneracional de la desigualdad que están detrás del segundo y tercer elemento de la relación entre los resultados laborales y el estatus socioeconómico de las familias descritos en el párrafo anterior. El capítulo agrupa dichos mecanismos en cuatro conjuntos que se enumeran a continuación.

El primer conjunto de mecanismos se refiere a cómo las conexiones sociales de la familia del trabajador condicionarán sus posibilidades de obtener recomendaciones laborales que son críticas para conseguir un empleo. Este primer conjunto incluye también cómo la familia condiciona las decisiones que toman los trabajadores jóvenes a través de la información de la que disponen y de las expectativas que los padres tienen sobre el destino laboral de sus hijos. El segundo conjunto de mecanismos está constituido por la existencia de discriminación según la etnia y la raza en los mercados laborales de la región, perjudicial para los resultados laborales que pueden alcanzar los trabajadores afrodescendientes o indígenas. El tercer conjunto de mecanismos comprende las limitaciones en las posibilidades laborales del trabajador si su familia de origen vive en una región del país con baja productividad y dinamismo económico o en un barrio alejado de los empleos formales. El cuarto y último conjunto de mecanismos tiene que ver con la disponibilidad de recursos materiales y de conexiones sociales de la familia del trabajador y su influencia en la capacidad que este tenga para enfrentarse a los shocks negativos frecuentes en el mercado laboral, como la pérdida de empleo. Estos shocks pueden ser causados por cambios en la dinámica del sector de actividad donde se encuentre el trabajador, por choques macroeconómicos o por el incesante cambio tecnológico que sustituye tareas laborales por máquinas y algoritmos. En una región donde las políticas de protección social frente al desempleo están poco desarrolladas (F. Álvarez et al., 2020), el impacto de la pérdida del empleo en el bienestar presente y futuro del trabajador puede ser muy distinto según la capacidad de la familia de ayudarlo con ingresos mientras busca un nuevo empleo y con sus recomendaciones y contactos para que esa búsqueda sea más efectiva.

El capítulo comienza describiendo el condicionamiento que impone el estatus socioeconómico de la familia sobre los resultados laborales de los trabajadores en América Latina y el Caribe. Esto se realiza comparando distintas dimensiones de los resultados laborales entre trabajadores provenientes de familias de distinto estatus socioeconómico. Los siguientes apartados muestran cómo los cuatro conjuntos de mecanismos, enumerados en los párrafos anteriores, inciden en el condicionamiento que impone el estatus socioeconómico de la familia del trabajador sobre sus resultados laborales. El capítulo concluye desarrollando las políticas públicas que pueden implementarse para tener mercados laborales que contribuyan a una mayor movilidad social en la región.

●●
El capítulo estudia cómo el estatus socioeconómico de la familia del trabajador condiciona sus oportunidades laborales

Resultados laborales y estatus socioeconómico de la familia en América Latina y el Caribe

La existencia de amplias desigualdades de resultados laborales en los países de América Latina y el Caribe ha sido muy bien documentada en numerosos estudios previos.² La originalidad del trabajo presentado aquí radica en evaluar en qué medida esas desigualdades laborales se relacionan con el estatus socioeconómico de la familia de las personas. Este apartado analiza los resultados laborales en tres momentos sucesivos que los trabajadores pueden recorrer múltiples veces a lo largo de su vida laboral: la búsqueda de un empleo, el éxito en encontrarlo y la calidad del empleo que obtienen. En el apartado se evalúa dicha calidad del empleo según las tareas que implica, la remuneración que se recibe y si el empleo es formal o informal. Debido a las limitaciones en la disponibilidad de datos, la medición del estatus socioeconómico de la familia del trabajador se realiza mediante el nivel de educación formal de sus padres. Esa restricción informativa implica que no se podrá analizar la relación entre ingresos laborales de padres e hijos.

Dado que el capítulo se enfoca en los mecanismos propios del mercado laboral que son relevantes para la movilidad intergeneracional, a lo largo del apartado se evaluará en qué medida las diferencias de resultados laborales según el estatus socioeconómico de la familia se mantienen entre trabajadores de igual nivel educativo. El hecho de que se verifiquen diferencias en dichos resultados, incluso entre trabajadores de igual nivel educativo, será indicativo de que los mercados laborales tienen un rol que trasciende la transmisión intergeneracional de capital humano, documentada en el capítulo 3.

Participación laboral

El primer resultado a analizar se refiere a la condición más elemental que se debe cumplir para alcanzar los beneficios que supone un empleo: la participación laboral. La participación en el mercado de trabajo difiere fuertemente según el género, y esta diferencia es especialmente marcada en América Latina y el Caribe. Berniell et al. (2022) muestran que en la región existe una brecha promedio de participación laboral entre varones y mujeres de unos 30 puntos porcentuales. Esta brecha contrasta con los 13 puntos porcentuales para el promedio de países de la OCDE (Álvarez et al., 2018). Dado este patrón tan marcado según el género, a continuación se analiza la relación entre el estatus socioeconómico de la familia y la participación laboral para varones y mujeres por separado.

2. Ver por ejemplo Sanguinetti et al. (2013), Berniel et al. (2016), Gavin et al. (2012) y Messina y Silva (2018).

Con datos de la encuesta Latinobarómetro (2018)³ que incluye a 18 países de la región, el gráfico 4.1 presenta las diferencias promedio de participación laboral para mujeres y varones de entre 25 y 65 años cuyos padres alcanzaron un nivel educativo medio y alto respecto a mujeres y varones cuyos padres alcanzaron un nivel educativo bajo.⁴ El gráfico muestra que en América Latina y el Caribe la tasa de actividad de las mujeres es sustancialmente mayor y la de varones es levemente menor cuanto mayor es el nivel educativo de los padres. Mientras los varones con padres de nivel educativo alto tienen 3 puntos porcentuales menos de tasa de actividad que aquellos con padres de nivel educativo bajo, la tasa de actividad de las mujeres es casi 17 puntos mayor cuando el nivel educativo de sus padres es alto en vez de bajo. Los roles tradicionales de participación laboral según el género, en los que las mujeres se dedican a las tareas del hogar y los varones al mercado laboral, son entonces más marcados en la región cuanto menor es el estatus socioeconómico de sus familias.⁵ Por tanto, se observa aquí una primera dimensión fundamental en la que existe un condicionamiento del estatus socioeconómico de la generación previa sobre los desempeños laborales de la siguiente generación.

●●
La participación laboral de las mujeres es 17 puntos mayor si su familia de origen es de nivel socioeconómico alto en vez de bajo

El gráfico 4.1 muestra también que las diferencias de participación laboral según el nivel educativo de los padres disminuyen levemente en varones y muy fuertemente en mujeres cuando se comparan personas del mismo sexo con el mismo nivel educativo. En el caso de las mujeres, las diferencias de tasa de actividad de aquellas cuyos padres tienen un nivel educativo alto y medio respecto a las que tienen padres con un nivel bajo se reducen a solo 3,3 y 1,9 puntos. La educación de las hijas aparece entonces como un fuerte factor mediador entre la educación de los padres y la participación laboral de las mujeres.⁶

En el Apéndice del capítulo se comparan estas diferencias de tasa de actividad según el estatus socioeconómico de la familia desagregado para varones y mujeres para cada país de la región (cuadro A 4.1). Los países donde esas diferencias son más acentuadas son Chile, Costa Rica, Panamá y República Dominicana, donde la tasa de actividad de las mujeres con padres que tienen nivel educativo bajo es al menos 20 puntos porcentuales menor que la de las mujeres con padres de nivel educativo alto. En el caso de los varones, la relación inversa que se observa para el promedio de la región entre participación y estatus socioeconómico de la familia es más pronunciada en los países donde el nivel de PIB per cápita es menor.

3. Esta encuesta, cuyos resultados son accesibles por internet (<https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>), es realizada cada año por la corporación que lleva el mismo nombre. Por cuestiones prácticas, las referencias a ella aparecerán únicamente con el nombre de la encuesta y el año o período de tiempo al que corresponden los datos.

4. Si bien Latinobarómetro es una encuesta enfocada en recabar opiniones políticas, contiene información sobre resultados laborales y tiene ciertas ventajas para realizar el tipo de análisis aquí presentado respecto a otras fuentes disponibles, como incluir un gran número de países para un período extendido de tiempo. Los resultados obtenidos con datos de Latinobarómetro son muy similares a los que se obtienen con la Encuesta CAF 2021 o la World Value Survey.

5. Datos de la World Value Survey (Haerpfer et al., 2022) muestran que este patrón de mayor tasa de actividad entre las mujeres a mayor estatus socioeconómico de sus familias se observa también en el resto del mundo en desarrollo y en los países de ingreso alto, aunque es menos pronunciado en estos últimos.

6. Klasen y Pieters (2015) proveen una excelente discusión sobre la relación entre educación y oferta laboral de las mujeres en el contexto de India.

Gráfico 4.1

Diferencias en la tasa de actividad de personas cuyos padres tienen un nivel educativo medio y alto respecto a aquellas con padres de nivel educativo bajo, por género en el período 1998-2018



Nota: Los coeficientes reportados reflejan los diferenciales en la tasa de actividad de trabajadores cuyos padres tienen nivel educativo medio y alto respecto a aquellos con padres de nivel bajo según el género de las personas. Estos coeficientes y sus intervalos de confianza al 95 % son el resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios, donde la variable dependiente es la condición de actividad y las independientes son variables binarias de la educación de los padres (en las que el nivel bajo actúa como variable omitida) y una serie de controles. La variable de educación de los padres mide el máximo nivel educativo entre el padre y la madre. “Educación de los padres baja” corresponde a un máximo alcanzado de primaria incompleta; “media”, a un máximo de secundaria completa, y “alta”, a padres que alcanzaron al menos terciaria incompleta. El primer set de controles (controles básicos) consiste en variables binarias por edad, país y año de la encuesta. El segundo set de controles (controles básicos + educación) adiciona al primero la educación del trabajador, que consiste en un set de variables binarias para identificar el nivel de educación, que puede ser analfabeto, básica Incompleta, básica completa, media incompleta, media completa, superior incompleta y superior completa. La edad de los individuos es de entre 25 y 65 años. Los países de la muestra incluyen a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Fuente: Cálculos propios con base en datos de Latinobarómetro.

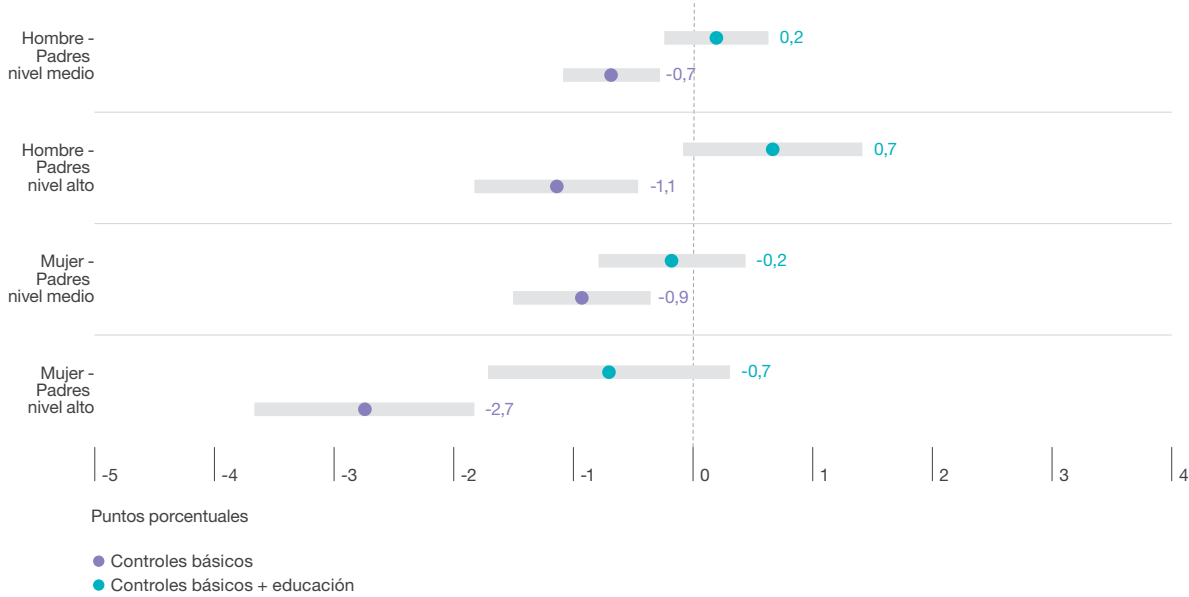
Desempleo

Luego de la participación laboral, el siguiente dato relevante para estudiar la relación entre el estatus socioeconómico de la familia y los resultados laborales se refiere a si quienes buscan un empleo lo pueden encontrar. El gráfico 4.2 muestra claramente que en América Latina y el Caribe un mayor estatus socioeconómico de la familia implica una menor tasa de desempleo.⁷ Este patrón se presenta tanto en varones como en mujeres, pero es bastante más pronunciado para las segundas. La tasa de desempleo entre los varones que tienen padres con nivel

7. Los datos de World Value Survey (Haerpfer et al., 2022) muestran que este patrón observado para América Latina y el Caribe de menor desempleo cuanto mayor es la educación de los padres también se observa para el promedio de países de ingreso alto y de países del resto del mundo en desarrollo. Sin embargo, en ambas regiones las diferencias son menos pronunciadas que en América Latina y el Caribe.

educativo medio y alto es aproximadamente un punto porcentual inferior a la de aquellos con padres de nivel educativo bajo. En cambio, el desempleo entre las mujeres con padres de nivel educativo alto y medio es 2,7 y 0,9 puntos menor, respectivamente, que entre aquellas cuyos padres tienen nivel educativo bajo. Al igual que se ha visto con la tasa de actividad, las diferencias de tasa de desempleo según la educación de los padres se reducen fuertemente cuando se comparan trabajadores con el mismo nivel educativo. Pero, en contraposición con la tasa de actividad, en la tasa de desempleo las diferencias dejan de ser estadísticamente significativas cuando se comparan trabajadores de igual nivel educativo.

Gráfico 4.2
Diferencias en la tasa de desempleo de personas cuyos padres tienen un nivel educativo medio y alto respecto a aquellas con padres de nivel educativo bajo, por género en el período 1998-2018



Nota: Los coeficientes reportados reflejan los diferenciales en la tasa de desempleo de trabajadores cuyos padres tienen nivel educativo medio y alto respecto a aquellos con padres de nivel bajo según el género de las personas. Estos coeficientes y sus intervalos de confianza al 95 % son el resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios, donde la variable dependiente es la condición de desempleo y las independientes son variables binarias de la educación de los padres (en las que el nivel bajo actúa como variable omitida) y una serie de controles. La variable de educación de los padres mide el máximo nivel educativo entre el padre y la madre. “Educación de los padres baja” corresponde a un máximo alcanzado de primaria incompleta; “media”, a un máximo de secundaria completa, y “alta”, a padres que alcanzaron al menos terciaria incompleta. El primer set de controles (controles básicos) consiste en variables binarias por edad, país y año de la encuesta. El segundo set de controles (controles básicos + educación) adiciona al primero la educación del trabajador, que consiste en un set de variables binarias para identificar el nivel de educación, que puede ser analfabeto, básica Incompleta, básica completa, media incompleta, media completa, superior incompleta y superior completa. La edad de los individuos es de entre 25 y 65 años. Los países de la muestra incluyen a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Fuente: Cálculos propios con base en datos de Latinobarómetro.

Cuando se compara la relación entre el desempleo y el estatus socioeconómico de las familias entre los distintos países de América Latina y el Caribe, la situación de desventaja en términos de desempleo que enfrentan las mujeres con padres que tienen un

nivel educativo bajo es particularmente severa, con más de 5 puntos porcentuales de diferencia respecto a aquellas cuyos padres tienen un nivel alto en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Paraguay y Uruguay (cuadro A 4.1 en el Apéndice). En el caso de los varones, las diferencias de desempleo según el estatus socioeconómico de la familia son particularmente pronunciadas en Argentina y Uruguay.

Calidad de los empleos

Hasta aquí se ha visto que el estatus socioeconómico de la familia condiciona la participación laboral de las mujeres y que varones y mujeres provenientes de familias de menor estatus socioeconómico tienen un mayor desempleo. La combinación de estos patrones de actividad y desempleo implica que el menor estatus socioeconómico de la familia se asocia también a una menor tasa de empleo, en especial en las mujeres. A continuación, se verá que ese estatus también se relaciona con fuertes diferencias en la calidad de los empleos que los trabajadores pueden obtener.

Utilizando datos de varias encuestas CAF (ECAAF) recientes para grandes ciudades de once países de la región, el gráfico 4.3 muestra la distribución de los trabajadores en tres categorías de empleos para cada nivel educativo de la madre. Los empleos se clasifican como de complejidad alta para aquellos trabajadores con ocupaciones de gerente, profesional o técnicos, complejidad media para trabajadores del comercio y los servicios y complejidad baja para trabajadores de la industria y con empleos no calificados. La proporción de trabajadores en ocupaciones de complejidad alta es más del doble cuando las madres tienen un nivel educativo alto respecto a las de nivel medio y casi cuatro veces mayor comparando el nivel alto con el bajo.

Debido al rol fundamental que tiene la educación formal de las personas en su posibilidad de ejercer trabajos profesionales o técnicos, las diferencias de participación en ocupaciones de complejidad alta según la educación de la madre disminuyen fuertemente cuando se comparan trabajadores del mismo nivel educativo. No obstante, dichas diferencias no desaparecen y se mantienen significativas incluso entre trabajadores con igual nivel de habilidades (cuadro A 4.2 en el Apéndice). Trabajadores con madres de nivel educativo alto tienen una probabilidad 9 puntos porcentuales mayor de participar en empleos de alta complejidad que trabajadores con igual nivel educativo y habilidades, pero con madres de bajo nivel educativo.

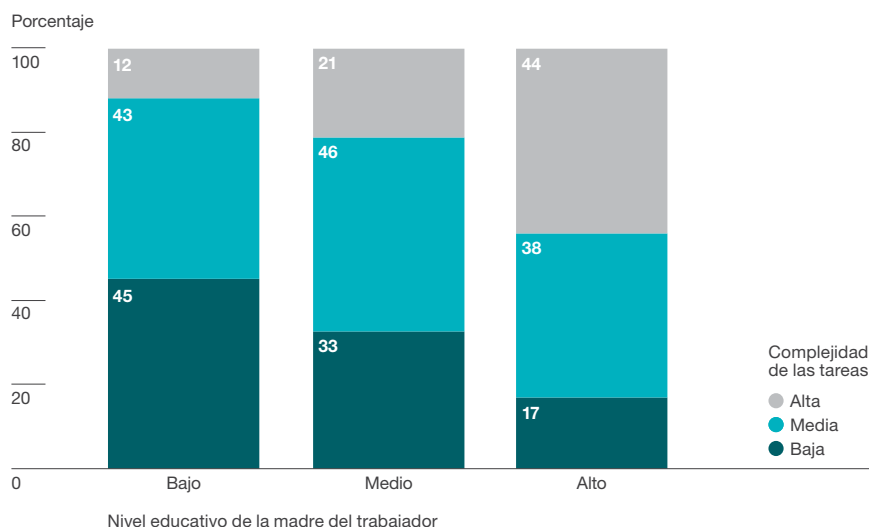
La contracara de la mayor presencia de ocupaciones más complejas a mayor nivel educativo de la madre es que el trabajo de menor calificación tiene una presencia especialmente pronunciada entre los trabajadores con madres de menor nivel educativo. El gráfico 4.3 muestra una diferencia de casi 30 puntos porcentuales en la proporción de trabajadores en puestos de complejidad baja cuando el nivel educativo de la madre es bajo en vez de alto. Nuevamente, la educación del propio trabajador cumple un fuerte rol mediador en la probabilidad de tener un trabajo de baja complejidad, pero la influencia del estatus socioeconómico de la familia es muy marcada, incluso entre trabajadores con los mismos niveles de educación y habilidades. La brecha de participación en empleos de baja complejidad entre trabajadores que tienen el mismo nivel educativo y habilidades, pero cuyas madres tienen nivel educativo alto en vez de bajo, es de 7,5 puntos porcentuales (cuadro A 4.2 en el Apéndice).



El desempleo es menor entre varones y mujeres provenientes de familias de mayor nivel socioeconómico

Gráfico 4.3

Distribución de los tipos de ocupación según el nivel de complejidad de las tareas para cada nivel educativo de la madre



Nota: El nivel educativo de la madre se define como “bajo” cuando no culminó la primaria completa y “medio”, para primaria y secundaria completas, mientras que “alto” corresponde al nivel educativo terciario o universitario incompleto o más. La variable “complejidad” tiene 3 valores: nivel de complejidad bajo incluye oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas, ensambladores y trabajadores no calificados; nivel de complejidad medio incluye miembros de las Fuerzas Armadas, empleados administrativos o personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, así como agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; y nivel de complejidad alto incluye dirección y gerencia de empresas y de la administración pública, profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo de nivel medio. Las ciudades incluidas son Buenos Aires, La Paz, San Pablo, Bogotá, Quito, Lima, Montevideo, Caracas, Panamá, México, Santiago y Asunción.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ECAF (CAF, 2016, 2017, 2018, 2022).

Los salarios que reciben los trabajadores también difieren enormemente según el nivel socioeconómico de sus familias, incluso comparando trabajadores con los mismos niveles de educación formal y habilidades. El gráfico 4.4 muestra diferencias de salarios entre trabajadores en seis ciudades de la ECAF según tengan madres con nivel educativo medio y alto o con nivel bajo. El diferencial salarial de los trabajadores con madres con nivel educativo medio respecto al bajo es bastante similar entre ciudades y se ubica entre el 30 % y el 40 %. Dicho diferencial disminuye, pero se mantiene entre el 10 % y el 20 %, en la mayoría de las ciudades cuando se comparan trabajadores de igual nivel educativo y habilidades.

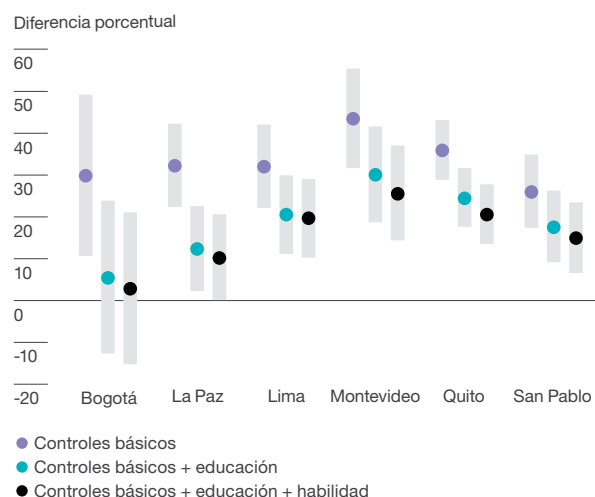
La ventaja salarial de aquellos trabajadores que tienen madres con nivel educativo alto respecto a aquellos cuyas progenitoras tienen un nivel bajo presenta dos diferencias con relación a la ventaja cuando se comparan las del nivel medio y bajo, que fue comentada en el párrafo anterior. Por un lado, el diferencial de nivel educativo alto presenta valores mucho mayores y más heterogéneos entre ciudades. El

menor valor se observa en Quito, con un 50 %. Valores intermedios, de alrededor del 100 %, se ven en La Paz, Lima, Montevideo y San Pablo. Dicho diferencial alcanza un máximo superior al 200 % en Bogotá. Por otro lado, el diferencial se reduce más fuertemente cuando se comparan trabajadores de un mismo nivel educativo. En Quito no puede descartarse que dicho diferencial sea cero. En La Paz, Lima, Montevideo y San Pablo el diferencial disminuye más de 60 puntos porcentuales, para ubicarse entre el 30 % y el 40 %. En Bogotá se observa una disminución muy pronunciada, de más de 150 puntos, que deja el diferencial en torno al 50 %. Una interpretación posible de esta fuerte reducción de los diferenciales salariales al comparar trabajadores de igual nivel educativo es que la transmisión intergeneracional del capital humano tiene un mayor rol explicativo en los resultados laborales entre los individuos de familias de nivel socioeconómico alto. Esto podría ser claramente el caso de Bogotá, donde existe una educación terciaria con profundas diferencias de calidad y muy segregada según el nivel socioeconómico (Álvarez Rivadulla et al., 2017).

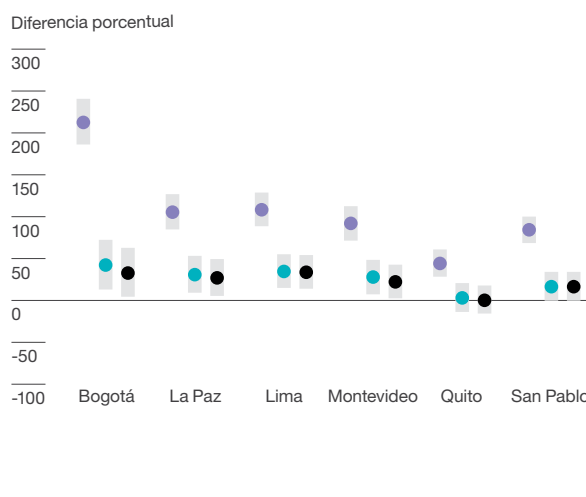
Gráfico 4.4

Diferenciales salariales entre trabajadores cuyas madres tienen nivel educativo medio y alto respecto a aquellos con madres de nivel educativo bajo

Panel A. Nivel educativo medio



Panel B. Nivel educativo alto



Nota: Los coeficientes reportados reflejan los diferenciales salariales de trabajadores cuyas madres tienen nivel educativo medio y alto respecto a aquellos con madres de nivel bajo. Estos coeficientes y sus intervalos de confianza al 95 % son el resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios con el ingreso laboral como variable dependiente y variables independientes binarias que indican el nivel educativo de la madre, con el nivel de educación de la madre “bajo” como variable omitida. “Nivel educativo medio” refleja que la madre del individuo tiene entre primaria y secundaria completas, mientras que “nivel educativo alto” refleja que la madre del individuo ha alcanzado al menos un nivel educativo terciario o universitario incompleto. Los controles básicos son variables binarias de género, edad y ciudad-año. Un segundo conjunto de controles consiste en los educativo medioeducativo altocontroles básicos y variables binarias de educación del individuo. Finalmente, un tercer conjunto de controles consiste en adicionar al segundo conjunto un indicador de habilidad del individuo. La habilidad se mide como el porcentaje de respuestas correctas sobre un conjunto de preguntas lógicomatemáticas.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ECAF (CAF, 2016, 2018, 2019).

Recuadro 4.1

Estatus socioeconómico de la familia y salarios de varones y mujeres: un techo de cristal a la movilidad ascendente

Las diferencias salariales es el otro ámbito fundamental, junto a la tasa de participación, donde existen diferencias muy importantes de desempeños laborales entre varones y mujeres (Marchionni et al., 2019; Ñopo, 2012). Marchioni et al. (2019) muestran que en América Latina y el Caribe existe una brecha salarial de género que oscila entre mínimos del 5 % en los países de Centroamérica y máximos de alrededor del 30 % en Brasil, Perú y República Dominicana. El cuadro 1 usa datos de la ECAF para evaluar si esa desventaja de las mujeres en términos de salarios está vinculada al estatus socioeconómico de sus familias. El cuadro presenta la proporción de varones y mujeres que alcanzan el quintil más alto de la distribución de salarios de cada ciudad cuando la educación de sus madres es de nivel bajo y alto.

En él se puede ver que, en general, cuando se comparan varones y mujeres cuyas madres tienen nivel educativo bajo, la proporción de varones en el quintil más alto de la distribución de salarios es el doble que la de mujeres. Estas diferencias son pronunciadas en Lima, Montevideo y, especialmente, en Santiago de Chile. Un análisis complementario, no mostrado en el cuadro, indica que esas diferencias entre varones y mujeres de familias de nivel socioeconómico bajo se mantienen al comparar trabajadores de igual nivel educativo.

El camino del ascenso social mediante el mercado de trabajo parece entonces doblemente limitado para las mujeres de familias de estatus socioeconómico bajo, ya que enfrentan mayores brechas de participación laboral y perciben menores salarios. El patrón de desventaja para las mujeres se observa también cuando el estatus socioeconómico de la familia es alto, pero las diferencias en la mayoría de las ciudades son menos pronunciadas.

Cuadro 1

Proporción de trabajadores en el quintil de salarios más elevados según el género y el nivel educativo de la madre

Nivel educativo de la madre	Varones (%)		Mujeres (%)	
	Bajo	Alto	Bajo	Alto
Bogotá	19,8	38,4	10,9	39,6
Buenos Aires	28,9	38,8	9,5	21,2
Chile	27,2	33,2	3,9	26,1
La Paz	25,5	37,0	13,2	19,0
Lima	26,5	30,6	7,9	16,9
México	23,5	40,3	14,3	13,6
Montevideo	25,3	32,9	13,9	23,8
Panamá	26,4	27,6	13,2	10,4
Quito	28,1	37,6	12,0	18,5
San Pablo	26,5	34,0	12,1	30,2

Nota: Nivel educativo de la madre “bajo” corresponde a un máximo de primaria incompleta y “alto”, a terciaria incompleta o más. Bogotá no incluye información para 2015 y Santiago de Chile solo tiene información para 2017.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ECAF (CAF, 2016, 2018, 2019).

Esta menor presencia de mujeres en puestos con ingresos laborales que están en el tope de la distribución suele ilustrarse con la existencia de un “techo de cristal” y ha sido documentada en diversos estudios en la región. Pagés y Pirás (2010), por ejemplo, muestran que solo entre el 1 % y el 3 % de las posiciones de director general (lo que en inglés se conoce como CEO o *chief executive officer*) en las empresas más importantes de seis países Latinoamericanos son mujeres. Asimismo, con datos de encuestas de hogares de doce países latinoamericanos, Carrillo et al. (2014) concluyen que la brecha salarial de género es mayor en la cima de la distribución que en valores intermedios.

El tercer y último aspecto por analizar en cuanto a la calidad de los empleos que obtienen trabajadores con familias de distinto estatus socioeconómico es la informalidad. Los empleos informales son aquellos que, ya sea por legislación o en la práctica, no están sujetos a contribuciones o impuestos ni cubiertos por los beneficios de protección social asociados al empleo (OCDE y OIT, 2019). En el RED 2020 se mostró que la informalidad es un rasgo fundamental de los mercados laborales de la región, afectando a 6 de cada 10 trabajadores (Álvarez et al., 2020).

La opacidad de los puestos informales limita la acumulación de recomendaciones y el registro de la experiencia laboral, y esto puede truncar las perspectivas de progreso laboral de puestos informales a puestos formales. Estas perspectivas también pueden verse frustradas debido a que las oportunidades de formación son menores en los puestos informales (Álvarez et al., 2018). Por esta razón, resulta útil evaluar cómo se relaciona la informalidad con el estatus socioeconómico de la familia del trabajador tanto para el empleo actual como para la que fue su primera experiencia laboral.

El gráfico 4.5 muestra el tránsito de la formalidad del primer y del último empleo para aquellos trabajadores que habían tenido más de un empleo cuando fueron encuestados en las ECAF de 2015, 2017 y 2021. El gráfico muestra que tanto la formalidad en el empleo inicial como en el empleo final es mayor cuanto mayor es el nivel educativo de la madre del trabajador. La mitad de quienes tienen madres con nivel educativo bajo tuvo un primer empleo informal, mientras que la proporción es del 39 % entre quienes tienen madres con nivel educativo alto. Comparando trabajadores de igual nivel educativo, sexo, ciudad y edad, los niveles educativos medio y alto de la madre se asocian a 4 y 7 puntos porcentuales más de formalidad en el primer empleo que cuando se trata de individuos cuya madre tiene un nivel educativo bajo.

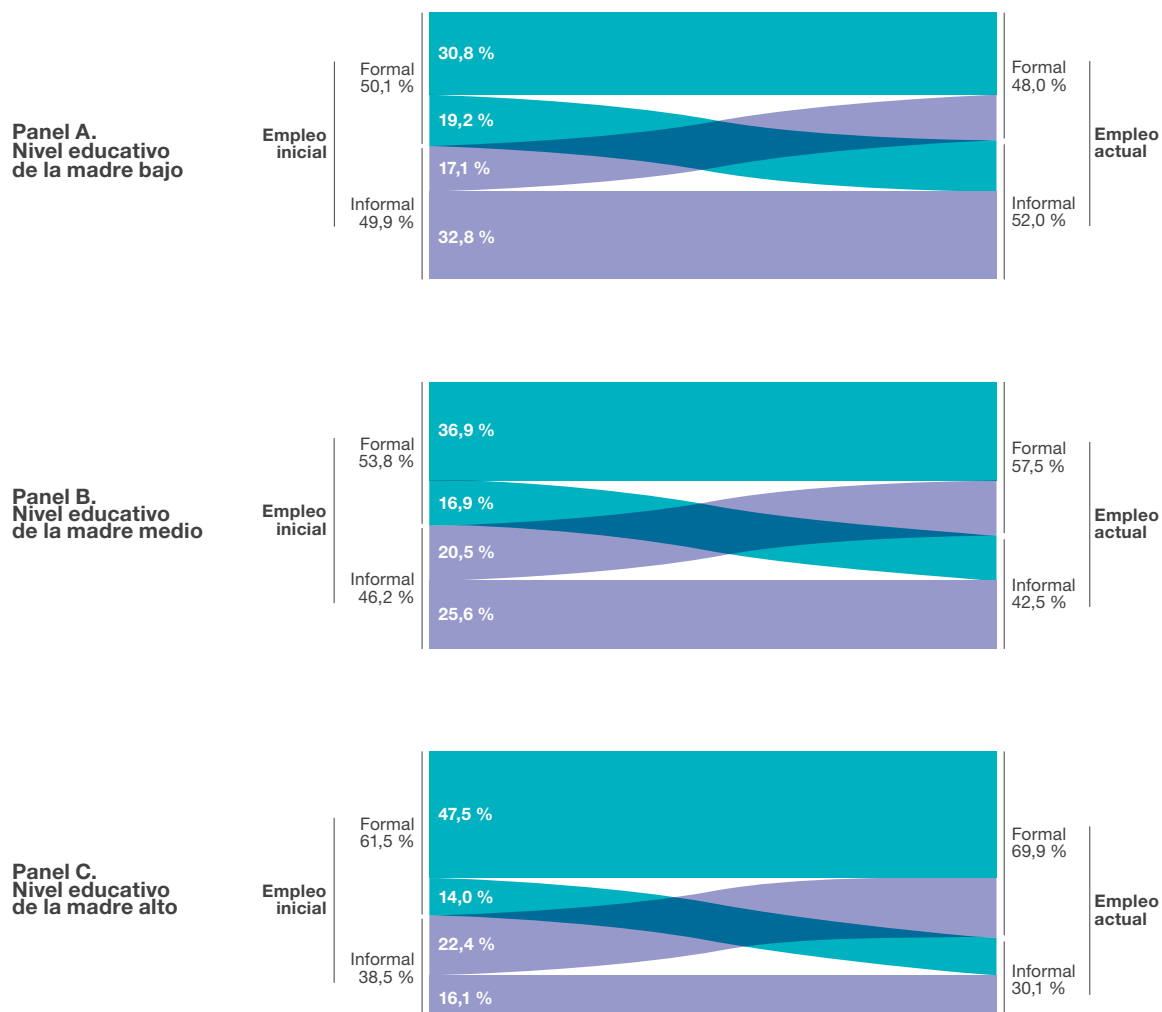
Estas diferencias iniciales en la formalidad según el nivel socioeconómico de la familia del trabajador persisten en el último empleo de los encuestados en las ECAF e incluso se amplían. En el gráfico 4.5 se observa que la diferencia de alrededor de 10 puntos porcentuales en la formalidad en el empleo inicial entre trabajadores con madres que tienen nivel educativo alto versus bajo pasa a ser casi de 20 puntos en el empleo actual. Esto se explica porque solo un tercio de los trabajadores que tienen madres con nivel educativo bajo, que comenzaron su trayectoria laboral en un empleo informal y han tenido otro empleo posterior consiguieron transitar hacia un empleo formal en el momento de ser encuestados. En cambio, dicha proporción es del 44 % cuando la madre tiene nivel

●●
La tasa de formalidad es 20 puntos mayor entre trabajadores provenientes de familias de nivel socioeconómico alto en vez de bajo

educativo medio y del 58 % cuando su nivel educativo es alto. Por tanto, el estatus socioeconómico de la familia no solo condiciona la formalidad laboral del trabajador al comienzo de su vida laboral, sino que esa influencia trasciende de dicha etapa inicial y alcanza los empleos posteriores.

Gráfico 4.5

Transición de la formalidad en el primer empleo y el empleo actual según la educación de la madre



Nota: “Nivel educativo bajo” en la variable de educación de la madre del trabajador refleja que esta posee como máximo primaria incompleta; “nivel educativo medio”, que la madre tiene como máximo nivel educativo entre primaria completa y secundaria completa; y “nivel educativo alto”, que la madre tiene educación terciaria o universitaria incompleta o más. Las proporciones se calculan sobre el total de individuos ocupados y la condición de formalidad se obtiene con base en la pregunta ¿Su empleador o Ud. hace contribuciones/aportes a la seguridad social o fondo de pensiones para su jubilación? Las ciudades de la muestra son Asunción, Bogotá, Caracas, La Paz, Lima, Montevideo, México, Panamá, Quito, San Pablo y Santiago de Chile. Esta última ciudad solo tiene información de 2017, Asunción solo tiene información en 2021 y Caracas no tiene información en 2021.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ECAF (CAF, 2016, 2018, 2022).

Síntesis de los resultados laborales y el estatus socioeconómico de las familias

El análisis de las distintas fuentes de datos en este apartado mostró que en América Latina y el Caribe existe una fuerte asociación entre los resultados laborales y el estatus socioeconómico de la familia de origen del trabajador. Esta asociación es particularmente severa para las mujeres y contrasta fuertemente con el mejor desempeño relativo de las mujeres en resultados educativos, que se vio en el capítulo 3. Si bien parte de la asociación entre los resultados laborales y el estatus socioeconómico de la familia está mediada por la propia educación de los trabajadores, en la mayoría de los resultados laborales analizados existen diferencias significativas entre trabajadores con igual educación formal, pero distinto estatus socioeconómico familiar. Esto sugiere que efectivamente existen mecanismos propios del mercado laboral que trascienden el rol del capital humano como mecanismo de persistencia intergeneracional.

El apartado mostró también que, en algunas dimensiones del desempeño laboral, como tipo de ocupación e ingresos, las ventajas de los trabajadores de familias de estatus socioeconómico más elevado son notoriamente más pronunciadas que las de los trabajadores de origen medio respecto al más bajo. Esta mayor ventaja ha sido documentada en estudios previos de movilidad intergeneracional y podría ser particularmente relevante en una región caracterizada históricamente por elevados niveles de desigualdad.⁸

Rol de la familia en las recomendaciones y la toma de decisiones laborales

Recomendaciones laborales

Existe amplia evidencia para distintos países y contextos de que las recomendaciones laborales entre conocidos juegan un rol fundamental en la concreción de emparejamientos entre trabajadores y empleos. El proceso de búsqueda y emparejamiento en el mercado de trabajo se caracteriza por enormes asimetrías de información. Las conexiones sociales pueden contribuir a aliviar dichas asimetrías. Estas aportan información a los trabajadores sobre la existencia y calidad de una vacante y a las empresas sobre los trabajadores que están buscando empleo y su potencial productivo. Además, el trabajador recomendado podría aportar un mayor esfuerzo y tener un mejor comportamiento laboral para no defraudar a quien lo recomendó.

El vínculo entre recomendaciones laborales y movilidad intergeneracional radica en que, si aquellos grupos de individuos con mejores empleos recomiendan a individuos del mismo grupo, se consolidará o incluso ampliará la ventaja de dichos

●●
El uso de recomendaciones laborales familiares para conseguir empleo reproduce las desigualdades de oportunidades entre generaciones

8. Este tipo de relación no lineal es común en la literatura. Un estudio clásico a este respecto es Corak y Heisz (1999) para Canadá. Torche (2015) presenta una revisión de este y otros aspectos desde una perspectiva interdisciplinaria.

grupos respecto al resto.⁹ Las familias son un ejemplo particularmente relevante de cómo las recomendaciones entre conocidos contribuyen a la reproducción de la desigualdad. Si los padres que tienen buenos empleos recomiendan a sus hijos, estos últimos tendrán también mejores empleos. En cambio, si los padres tienen empleos precarios y sufren frecuentemente de situaciones de desempleo, tendrán menos posibilidad de realizar buenas recomendaciones.

Además de las recomendaciones “directas” entre padres e hijos, las familias influyen en la posibilidad de que las nuevas generaciones consigan recomendaciones “indirectas” a través de las relaciones sociales que se conforman en ámbitos clave, como las instituciones de educación formal y el barrio. La evidencia existente apunta a que las conexiones familiares “directas” son las que tienen un efecto de mayor magnitud en ayudar a encontrar un nuevo empleo, seguidas por los compañeros de trabajo pasados y, luego, los compañeros de educación formal y los vecinos (Hensvik y Skans, 2016; Eliason et al., 2019; San, 2022).

En la ECAF 2016, aproximadamente uno de cada tres asalariados de las grandes ciudades de América Latina declaró que “para encontrar su empleo actual pidió a conocidos, familiares o vecinos que lo recomendaran o avisaran de algún trabajo”. Esta proporción es similar a los máximos valores europeos reportados por Pellizzari (2010), que se alcanzan en España, Grecia, Luxemburgo y Portugal.¹⁰ En la ECAF 2021 se pregunta más directamente por el rol de las recomendaciones familiares. En esta encuesta un 22 % de los asalariados contestó que “algún familiar lo ayudó a conseguir el empleo actual”.¹¹ Si bien la diferente redacción de ambas preguntas y los distintos años en que se realizaron implica que las proporciones no sean estrictamente comparables, estos datos permiten extraer dos conclusiones importantes. En primer lugar, las conexiones sociales tienen un rol muy difundido como mecanismo para conseguir empleo en la región. En segundo lugar, y en línea con la literatura previa, la familia parece ser el actor fundamental dentro de las conexiones sociales de los individuos.

Tanto en la ECAF 2016 como en la ECAF 2021, la relevancia de las recomendaciones para conseguir empleo es menor cuanto mayor es el nivel de educación formal del trabajador. En la medición de la ECAF 2021, que como se vio se enfoca más directamente en el rol de la familia, la proporción de empleos conseguidos mediante recomendaciones alcanza a un tercio de los asalariados que culminaron como máximo la educación primaria y solo al 11 % de quienes culminaron la educación terciaria.¹²

9. Parte de las ideas presentadas a continuación se basan en Jackson (2021). Bolte et al. (2020) hacen un tratamiento formal de este fenómeno.

10. Pellizzari (2010) extrae la información del “Panel de hogares de la Unión Europea” (PHOGUE). Allí se pregunta “por qué medios supo el trabajador de su empleo actual” y se da una serie de opciones excluyentes, una de las cuales es “a través de la familia, los amigos u otros contactos” (traducción propia).

11. Comparando en ambos años el mismo conjunto de ciudades de ECAF, lo que implica excluir a Caracas y Fortaleza en 2016 y Asunción en 2021, la proporción de asalariados que responde afirmativamente a la pregunta en cuestión es del 37 % en 2016 y el 21,9 % en 2021. Además de la diferencia de redacción, la comparabilidad de ambas preguntas se dificulta debido a que en 2021 los mercados laborales de la región todavía estaban recuperándose de los efectos de la pandemia por COVID-19.

12. Esta correlación negativa entre relevancia de las recomendaciones y la educación ha sido documentada en varios estudios para Estados Unidos (Ioannides y Datcher Loury, 2004). Tanto en la ECAF 2016 como en la de 2021, dicho patrón es robusto cuando se controla por ciudad, sexo, diez tipos de ocupación, formalidad y edad del entrevistado.

●●
**Más de 1 de cada 5
empleos asalariados en
las grandes ciudades de
la región se consiguieron
con ayuda de familiares**

La relevancia de las recomendaciones se reduce levemente con la experiencia laboral del trabajador. La proporción de empleos conseguidos con ayuda familiar es del 25,6 % en la primera experiencia laboral y del 21,6 % en la experiencia laboral más reciente para quienes han tenido más de un empleo. Esta diferencia parece de menor magnitud si se tiene en cuenta que, al comienzo de su vida laboral, el trabajador no cuenta con referencias de empleos previos y, por tanto, el rol de la familia podría ser mayor. La familia aparece entonces como un actor relevante para conseguir empleo no solo a comienzos de la vida laboral del trabajador, sino durante toda su carrera.

El patrón de relevancia decreciente de las recomendaciones con la educación formal y experiencia del trabajador puede deberse a dos razones. Por un lado, la educación y la experiencia pueden sustituir a las recomendaciones como mecanismo de provisión de información en el mercado laboral. Esta interpretación se refuerza al considerar que, en la ECAF 2021, las recomendaciones adquieren particular relevancia entre aquellos trabajadores que no completaron el máximo nivel educativo alcanzado, independientemente de cuál fuera dicho nivel. Entre trabajadores de igual ciudad, sexo, edad, tipo de ocupación y máximo nivel educativo alcanzado, la proporción que recibió ayuda de la familia para encontrar su empleo actual es 13 puntos porcentuales mayor entre quienes no culminaron dicho nivel que entre aquellos que lo completaron.

Una segunda fuerza en juego para explicar la disminución de la importancia de las recomendaciones con el nivel educativo y la experiencia es que publicar un aviso y procesar una convocatoria abierta tiene costos, y pagar esos costos solo es posible cuando se alcanza cierto nivel de productividad del trabajo. Esto último es consistente con que la relevancia de las recomendaciones se reduce en la ECAF 2021 en los tipos de ocupación de mayor productividad y nivel de ingresos, como gerentes y profesionales. En ese tipo de empleos la incidencia de la ayuda familiar es del orden del 9 %, mientras que en ocupaciones elementales y trabajos de servicios alcanza el 31 % y el 24 %, respectivamente. A la dificultad de cubrir los costos de publicación y procesamiento de avisos laborales en contextos de baja productividad, se suma que la extendida informalidad laboral en la región puede llevar a que las empresas no utilicen mecanismos públicos de búsqueda para evitar posibles costos de fiscalización y multas asociadas a su carácter informal. En efecto, la relevancia de las recomendaciones es 10 puntos porcentuales menor entre los asalariados formales que los informales, y dicha diferencia sigue siendo estadísticamente significativa al comparar trabajadores de igual ciudad, edad, sexo y nivel educativo.

Los datos de la ECAF 2021 muestran que no existe una relación entre la relevancia de las recomendaciones familiares para conseguir empleo y el estatus socioeconómico de la familia del trabajador cuando se comparan trabajadores de igual nivel educativo. Como se señaló al comienzo de este apartado, la gran desigualdad de recursos entre las familias hace esperable que el potencial de esas recomendaciones sea muy distinto según el nivel socioeconómico y, por tanto, las recomendaciones laborales efectivamente constituyan un potente mecanismo de reproducción de las desigualdades entre generaciones.

Un indicador extremo sobre la influencia de la familia en el destino laboral de los hijos es que estos trabajen como asalariados directamente en las mismas empresas que

●●
Los trabajadores de familias de menor nivel socioeconómico son los que más dependen de recomendaciones familiares para conseguir empleo

emplean o emplearon a sus padres.¹³ Las conexiones y recomendaciones de los padres pueden ser el mecanismo principal detrás de esta persistencia intergeneracional de empleos en la misma empresa, pero también podrían actuar mecanismos alternativos, como la transmisión de habilidades específicas a la empresa y el rol de las expectativas laborales de la familia, que se discute en el subapartado siguiente.

En la ECAF 2021, el 7,5 % de los asalariados privados declaró trabajar para un empleador para el cual trabajaron sus padres. Este indicador se reduce con el nivel educativo del trabajador y si este culminó el máximo nivel educativo alcanzado. Esto último sugiere que, cuando los hijos finalizan su trayectoria educativa formal sin completar el máximo nivel alcanzado, sus padres podrían realizar un esfuerzo especial y utilizar sus conexiones en su lugar de trabajo para conseguir un empleo a sus hijos. La proporción de asalariados que trabajan en la misma empresa donde lo hicieron sus padres no cambia con el estatus socioeconómico de la familia, ni cuando se compara el primer y último empleo del trabajador.

Así, se ha visto que no existe una relación del nivel socioeconómico de la familia con la relevancia de las recomendaciones en el empleo y en el trabajo para un mismo empleador de los asalariados. Sin embargo, la persistencia de actividad laboral entre padres e hijos es muy fuerte y está relacionada con el estatus socioeconómico de la familia entre quienes se desempeñan como dueños de negocio. El cuadro 4.1 muestra que el 13 % de los trabajadores por cuenta propia y el 22 % de los dueños de negocio se desempeñan en emprendimientos que antes pertenecían a un familiar. La relevancia de esta herencia de negocios según el nivel educativo de la madre es muy distinta entre cuentapropistas y dueños. Mientras que en los primeros la herencia de un negocio es relativamente pareja según el nivel educativo de la madre, en los segundos la proporción de dueños con negocio heredado es 20 puntos porcentuales mayor si el nivel educativo de la madre es alto en vez de bajo.

Cuadro 4.1
Relevancia de negocios heredados según el nivel educativo de la madre

	Nivel educativo de la madre			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Trabajador por cuenta propia (%)	12,5	13,9	10	13,1
Dueño de negocio (%)	14	22	34	21,8

Nota: El cuadro muestra la proporción de trabajadores por cuenta propia y dueños de negocios según el nivel educativo de la madre que reportaron haber heredado la empresa en la que trabajan. Esta medida se construye con base en la pregunta: ¿Su actividad o negocio pertenecía antes a algún familiar suyo? El nivel educativo de la madre es “bajo” si no completó la primaria; “medio” si el nivel va entre primaria y secundaria completas; y “alto” si el nivel es al menos superior incompleto. El cuadro incluye todas las ciudades relevadas en la ECAF.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECAF (CAF, 2022).

13. Corak y Piraino (2011) encuentran que el 40 % de una cohorte de varones jóvenes en Canadá trabajó en algún momento para un empleador para el cual también trabajaron sus padres. Staiger (2021) muestra que el 29 % de los trabajadores en Estados Unidos con edades comprendidas entre 18 y 30 años trabaja alguna vez para entidades que emplearon a sus padres en el pasado.

Expectativas

Además de las recomendaciones, la familia puede tener un rol en la formación de expectativas que influyen en las decisiones laborales de los hijos. Si la información sobre la calidad de los distintos puestos y el potencial futuro de las ocupaciones está distribuida desigualmente, esto puede ser también un mecanismo de transmisión intergeneracional de la desigualdad. La desigualdad en la información sobre cuáles son las carreras y puestos más promisorios puede surgir de la propia ocupación previa de los padres, así como de sus contactos, conocidos y su área geográfica de influencia. La relevancia de estos aspectos geográficos será desarrollada en profundidad en el apartado “Persistencia intergeneracional de la localización geográfica y los resultados laborales”.

Existe amplia evidencia de que la disponibilidad de información influye en las decisiones educativas de los jóvenes (Jensen, 2010), en especial en sus decisiones de especialización a nivel terciario (Porter y Serra, 2020; Altmejd et al., 2021). Si bien no existe evidencia directa sobre la influencia de las expectativas familiares en las decisiones laborales que los individuos toman una vez que culminan su trayecto educativo, la evidencia de la influencia de la familia sobre decisiones de especialización terciaria muy vinculadas a lo laboral pueden sugerir que efectivamente las expectativas familiares tienen un rol en las decisiones laborales (Dahl et al., 2020; Altmejd et al., 2021).

El procesamiento de información proveniente de Latinobarómetro del año 2013 sugiere que existe una importante persistencia en las expectativas que los padres tienen para su destino laboral y el de sus hijos. En esa encuesta se pregunta si los entrevistados prefieren, para ellos y para sus hijos, un empleo como asalariado privado, asalariado público o tener su propio negocio. Un 77 % de los entrevistados selecciona la misma categoría ocupacional para él y para sus hijos. La mayor persistencia en estas expectativas se observa entre quienes prefieren tener su propio negocio, con un 83 % de persistencia. No existen diferencias según el estatus socioeconómico de las familias en este aspecto de coincidencia de expectativas laborales a lo largo de las generaciones. Al igual que lo visto anteriormente para las recomendaciones laborales, esa falta de relación no implica, de ninguna manera, que este aspecto no sea relevante para la movilidad intergeneracional. Muy por el contrario, la existencia de esta fuerte persistencia de expectativas en todos los niveles socioeconómicos podría ser un factor que contribuya a solidificar las diferencias entre generaciones.

●●
Las expectativas de los padres sobre el empleo de sus hijos difieren según nivel socioeconómico y contribuyen a la persistencia de la desigualdad

Discriminación según la etnia y la raza en el mercado laboral

La etnia y la raza son atributos que se transmiten entre generaciones y, por tanto, la discriminación laboral según esas características constituye uno de los mecanismos por los cuales el mercado laboral incide en la movilidad intergeneracional. La discriminación laboral ocurre cuando se dan diferencias de resultados laborales que no se deben a disparidades en las características productivas de los

trabajadores. El recuadro 4.2 presenta la clásica distinción entre discriminación laboral según preferencias y discriminación laboral estadística.

Si bien el foco de este apartado está en la discriminación por la etnia o la raza que ocurre en el mercado de trabajo, la existencia de discriminación en etapas previas de la vida, por ejemplo, en la educación formal, puede generar que trabajadores de distinta etnia o raza tengan diferente potencial productivo. Este aspecto será tenido en cuenta a lo largo de la discusión del apartado. A su vez, como se expone al final del recuadro, la existencia de discriminación en el mercado de trabajo puede hacer que los individuos tengan menores incentivos para mejorar sus capacidades productivas, por ejemplo, durante su etapa de educación formal, ya que posteriormente sus esfuerzos no serán valorados de igual manera en el mercado de trabajo.

●●
Las desigualdades laborales según etnia y raza contribuyen a la reproducción intergeneracional de la desigualdad

Recuadro 4.2 Fuentes de discriminación laboral

La discriminación en el mercado de trabajo tradicionalmente se conceptualiza como discriminación “por preferencias” o discriminación “estadística”. La primera puede deberse tanto a preferencias discriminatorias del empleador, de los compañeros de trabajo o de los clientes de la empresa. Este tipo de discriminación puede ser consciente, pero también responder a sesgos implícitos que no son reconocidos por las personas (Bertrand et al., 2005). La segunda, en cambio, tiene raíces en problemas de información. Si por razones de desventajas históricas los trabajadores de cierta etnia tienen una menor productividad, en ausencia de mejor información, un empleador asignará una baja productividad a todos los trabajadores del mismo grupo.

Además de estos dos tipos de discriminación, un tercer mecanismo que puede generar diferencias de resultados entre trabajadores con igual potencial productivo, pero distinta etnia, es el rol de las recomendaciones, discutido en el subapartado anterior. Este mecanismo puede generar diferencias de resultados laborales debido a la existencia de discriminación (por preferencias o estadística) por parte de quienes recomiendan, pero también, en ausencia de discriminación, puede producirse por la existencia de segregación social según la etnia y la raza.

Un último aspecto conceptual relevante sobre la discriminación laboral es que la existencia de discriminación puede autorreforzarse, incidiendo en las decisiones de formación de los grupos discriminados (Coate y Loury, 1993; Piketty, 2000). Un trabajador de un grupo étnico discriminado tendrá menos incentivos para invertir en formación si sabe que esta no será valorada en el mercado laboral. Ese comportamiento del trabajador puede, a su vez, reforzar la discriminación estadística por parte del empleador.

Las desigualdades según la raza y la etnia en América Latina y el Caribe tienen su origen en la historia de las poblaciones indígenas y afrodescendientes en el continente (Telles y PERLA, 2014). En el caso de la población indígena, el proceso de conquista y colonización supuso que las poblaciones originarias fueran diezmasadas

por la enfermedad y la violencia y los sobrevivientes, sometidos a formas variadas de esclavitud, servidumbre y trabajos forzados. En el caso de la población afrodescendiente, la escasez relativa de oferta laboral motivó a los europeos a esclavizar y transportar a las Américas a millones de africanos. La cantidad de personas traídas forzosamente a América Latina y el Caribe fue quince veces mayor que la de Estados Unidos (Telles y PERLA, 2014).

Todos los países de la región tienen población indígena y afrodescendiente.¹⁴ Existe un conjunto de países donde la población afrodescendiente supera el 10 %, conformado, en orden descendente de participación de este grupo de población, por Trinidad y Tobago, Brasil, República Dominicana, Panamá, Costa Rica y Colombia. En un segundo grupo de países, integrado por Bolivia, Perú, México y Panamá, al menos el 10 % de la población se identifica como indígena.¹⁵ En el resto de los países la participación de ambos grupos étnicos sumados es inferior al 10 %, aunque en todos los casos alcanza al menos el 3,5 % de la población.¹⁶

Distintos autores han enfatizado las dificultades que enfrenta el análisis empírico de la discriminación en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La dificultad fundamental es la relativa escasez de datos, que se manifiesta, por ejemplo, en la ausencia de identificación étnica en varias de las encuestas de hogares oficiales de los países (Ñopo, 2012; Telles y PERLA, 2014). En segundo lugar, el proceso histórico de mestizaje lleva a que buena parte de la población de la región no se identifique con categorías de afrodescendiente, indígena o blanco, sino como mestizos o mulatos (Ñopo, Saavedra, et al., 2007).¹⁷

En base a los estudios existentes y a evidencia preparada especialmente para este reporte, se pueden obtener cuatro grandes conclusiones sobre las desigualdades según la etnia y la raza en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La primera es que, en general, las magnitudes de estas desigualdades son muy significativas. Las brechas salariales han sido las más estudiadas. En Brasil, alrededor del año 2000 los afrodescendientes tenían un salario por hora que era aproximadamente la mitad del que percibían los blancos (Arcand y díHombres, 2004; Chong y Ñopo, 2008). En Bolivia, Chile, Guatemala y Paraguay, a comienzos de la década de 2000, la brecha salarial de los indígenas respecto a los blancos se estimó en el 28 %, el 34 %, el 50 % y el 46 %, respectivamente (Chong y Ñopo, 2008). Estas diferencias salariales según la etnia y la raza se habrían reducido en el transcurso de esa década, acompañando la disminución general en la desigualdad

14. La clasificación étnica de la población supone numerosos desafíos metodológicos y normativos. Para una discusión detallada de estos desafíos en la región, ver, por ejemplo, el capítulo 1 en Telles y PERLA (2014).

15. Para evaluar si la población indígena alcanza el 10 % se recurre a información censal presentada en el cuadro 1.1 por Telles y PERLA (2014). Según los datos censales, en Bolivia el 40,6 % de la población es indígena (Censo 2012); en Perú, el 27,0 % (Censo 2007); en México, el 14,0 % (Censo 2010) y en Panamá, el 12,1 % (Censo 2010). En Chile, donde en 2017 se revisaron las cifras de censos anteriores, la población indígena alcanzó el 9 % (IWGIA, s. f.).

16. Ese valor mínimo del 3,5 % se alcanza en Argentina. Lo reducido de esta proporción impide que el LAPOP pueda computar estadísticas laborales por etnia en ese país debido al escaso número de observaciones en la encuesta.

17. En la encuesta realizada por el LAPOP, al menos el 30 % de la población se identifica como mestiza en 12 de 15 países de la región.

de ingresos (Ñopo, 2012; Derenoncourt y Montialoux, 2021). En el caso de Brasil, el incremento del salario mínimo contribuyó a una disminución de la brecha entre trabajadores afrodescendientes y blancos de menores ingresos (Derenoncourt et al., 2021).

El cuadro 4.2 presenta la situación de desempleo y tipo de empleo de la población afrodescendiente e indígena en comparación con la de blancos, según la etnia autorreportada en la encuesta Barómetro de las Américas, que realiza el Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP). Las mayores desventajas en términos de desempleo se observan en la población indígena de Bolivia y Perú y en la población afrodescendiente de Paraguay. En cuanto al tipo de empleo, las magnitudes de las diferencias en la proporción de trabajadores que trabajan como profesionales o gerentes son muy notorias si se tiene en cuenta que menos del 10 % de los trabajadores de la región ocupan ese tipo de puestos.

Cuadro 4.2
Estadísticas laborales según la etnia autorreportada

	Desempleo (%)		Profesional o gerente (%)		Cuenta propia (%)	
	Indígenas	Blancos	Indígenas	Blancos	Indígenas	Blancos
Bolivia	5,6	0,9	4,2	3,6	61,9	48,9
Ecuador	16,5	14,0	6,4	7,6	74,6	54,6
Guatemala	12,3	12,0	4,7	9,3	80,3	64,3
Guyana	11,6	15,0	6,3	9,5	70,7	58,8
México	9,1	8,0	5,2	8,9	79,2	66,9
Perú	13,7	9,6	3,0	2,9	91,2	73,3
	Afrodesc.	Blancos	Afrodesc.	Blancos	Afrodesc.	Blancos
Brasil	15,0	12,4	4,3	10,5	58,1	49,7
Colombia	12,7	12,3	2,8	2,9	70,9	67,9
Costa Rica	11,2	7,8	10,1	9,0	67,1	61,4
Ecuador	14,7	14,0	6,8	7,6	63,5	54,6
Guyana	18,4	15,0	6,7	9,5	60,8	58,8
Paraguay	14,1	10,1	5,1	5,7	92,9	81,6
Perú	11,9	9,6	2,6	2,9	73,9	73,3
Uruguay	12,1	8,5	7,0	9,1	41,0	36,2

Nota: En el cuadro se observa la tasa de desempleo por etnia, la proporción de trabajadores que son profesionales o gerentes y la proporción de cuentapropistas (sin incluir profesionales). Los años considerados en los cálculos van desde 2004 a 2019 y varían según el país. Los más comunes son los años pares entre 2004 y 2014. Se muestran las combinaciones de etnia/raza y país que tienen un número suficiente de observaciones para poder realizar inferencia. Las comparaciones se realizan respecto al grupo étnico de blancos, excepto en Guatemala y Guyana, donde se compara indígenas con mestizos en vez de blancos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Barómetro de las Américas del LAPOP (www.LapopSurveys.org)

Otra forma de aproximarse a estas diferencias de resultados según la etnia y la raza es a partir del color de piel de las personas consultadas en la encuesta LAPOP. El gráfico 4.6 muestra que, en el promedio de 21 países de América Latina y el Caribe, la tasa de desempleo es mayor cuanto más oscuro es el color de piel. En un extremo, los individuos de piel más oscura tienen una desventaja superior a 7 puntos porcentuales en su tasa de desempleo respecto a los de piel más clara. En cuanto a las diferencias en el tipo de empleo, el análisis conjunto para el promedio de 21 países permite desagregar en profesionales, por un lado, y gerentes o dueños de negocios, por el otro. En ambos casos existen diferencias muy significativas. Los trabajadores con color de piel más oscuro tienen entre 8 y 12 puntos menos de probabilidad de estar en posiciones de gerencia o ser dueños de una empresa, y existe una brecha de magnitud similar en cuanto a su probabilidad de alcanzar posiciones de profesionales o técnicos.

La segunda conclusión es que una parte significativa de las brechas de resultados laborales según la etnia y la raza se debe a las brechas educativas por esos mismos rasgos identitarios documentadas en el capítulo 3. En Brasil, se ha mostrado que aproximadamente la mitad de la brecha salarial de los afrodescendientes corresponde a su menor educación formal y experiencia laboral (Arcand y d’Hombres, 2004; Chong y Ñopo, 2008). En Uruguay las diferencias de educación y región explican el 50 % de la brecha salarial de los afrodescendientes varones y el 70 % de la de las mujeres afrodescendientes (Bucheli y Porzecanski, 2011). Las brechas entre indígenas y blancos estimadas por Chong y Ñopo (2008) para Bolivia, Chile, Guatemala y Paraguay se reducen fuertemente, entre un mínimo de un tercio en Paraguay y un máximo de tres quintos en Chile, al comparar trabajadores de igual nivel educativo, edad y género.

El gráfico 4.6 muestra que el rol de las brechas educativas para explicar las brechas de resultados laborales según el color de piel varía dependiendo del resultado laboral que se analice. Por un lado, al comparar trabajadores de igual nivel educativo, las brechas de desempleo y participación en empleos de gerentes o dueños disminuyen solo muy levemente y se mantienen sólidas. Por otro lado, las brechas de participación en posiciones de profesional o técnico desaparecen completamente al comparar trabajadores de igual educación formal.

La tercera conclusión es que otra parte de las brechas se explica porque trabajadores de distinta raza y etnia se emplean en sectores de actividad y empresas que tienen una menor productividad. La porción de la brecha explicada por estas diferencias es, en general, menor a la explicada por las diferencias de educación, pero de todos modos es significativa. Arcand y D’Hombres (2004) muestran que el 8 % de la brecha salarial de los afrobrasileños se debía a que trabajaban en sectores con menor salario promedio. Card et al. (2021), por su parte, concluyen que los trabajadores blancos en Brasil se ubican en mayor medida que los afrodescendientes en empresas que pagan un mayor salario, y esto explica alrededor de un quinto de la brecha salarial entre ambos grupos.

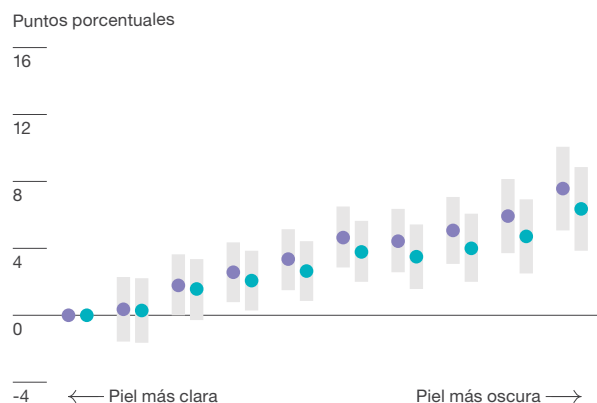


Las personas de piel más oscura tienen 7 puntos más de desempleo que las de piel más clara

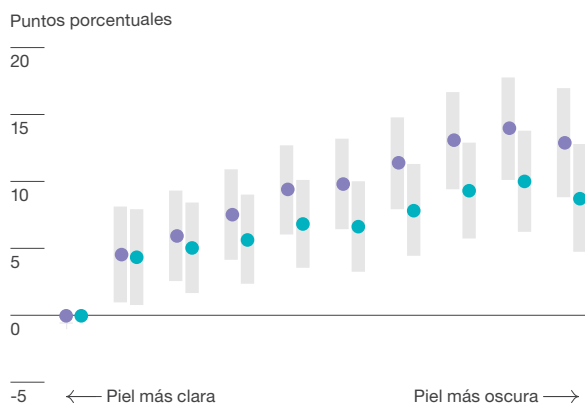
Gráfico 4.6

Brechas de resultados laborales según el color de piel

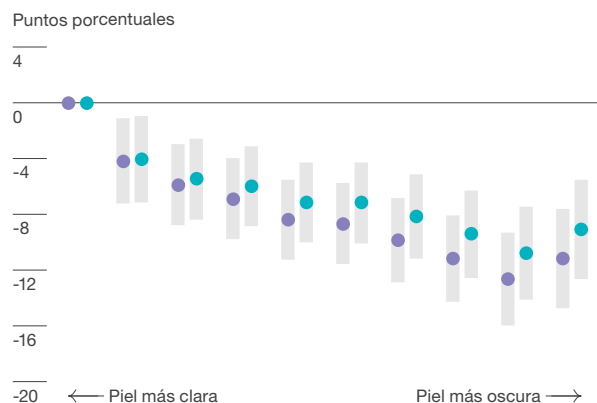
Panel A. Desempleo



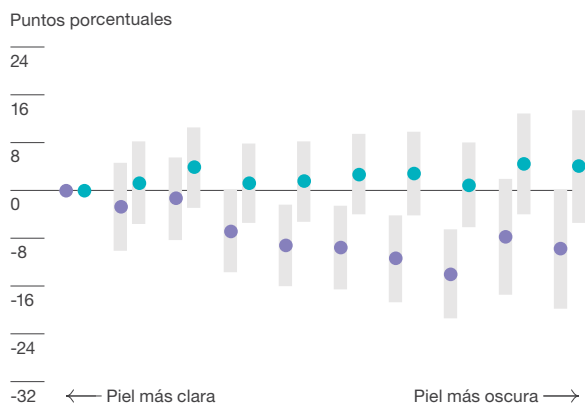
Panel B. Cuentapropistas



Panel C. Gerente o dueño de negocio



Panel D. Profesional



● Controles básicos
● Controles básicos + educación

Nota: Los coeficientes son resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios donde la variable dependiente es una variable binaria que indica, según el panel, si el individuo está desempleado, es cuentapropista (sin incluir profesionales), gerente o dueño de negocio y profesional. Las variables independientes son un conjunto de variables binarias que toman valores del 1 al 10 e identifican el color de piel del individuo. El color de piel más claro es la variable omitida en la regresión. Los intervalos de confianza son del 95 %. Los controles básicos son variables binarias de género, edad, año y país, en tanto que el segundo set de controles agrega al primero variables binarias de educación del individuo. Los años de la muestra son 2010, 2012, 2014, 2016, 2017, 2018 y 2019 y los países, Bahamas, Barbados, Belice, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Trinidad y Tobago y Uruguay.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Barómetro de las Américas del LAPOP (www.LapopSurveys.org).

Un aspecto particularmente relevante y extremo de la asociación entre el tipo de empresa y la productividad en la región es la elevada incidencia del cuentapropismo (Álvarez et al., 2018). El cuadro 4.2 muestra que la incidencia del trabajo por cuenta propia de tipo no profesional o técnico es muy superior entre los indígenas comparada con la de blancos y solo levemente superior a estos últimos entre los afrodescendientes.¹⁸ Esta diferencia de incidencia del cuentapropismo entre afrodescendientes e indígenas podría vincularse a las especificidades del proceso histórico de desventaja que sufrió cada una de estas poblaciones. Mientras que el proceso de esclavitud de los afroamericanos implicó la ausencia de toda propiedad, parte de la población indígena mantuvo formas de pequeña propiedad, fundamentalmente ligadas a la producción rural. El gráfico 4.6 muestra que la incidencia del cuentapropismo no profesional crece con el color de piel y solo se reduce levemente al comparar trabajadores de igual nivel educativo.

La cuarta y última conclusión es que las brechas de resultados laborales no responden solo a diferencias de características productivas de los trabajadores y que efectivamente existe un componente relevante de discriminación laboral. Esta conclusión se apoya en tres tipos de estudios. En primer lugar, están los estudios, antes mencionados, que buscan explicar la brecha salarial mediante características de los trabajadores y dejan una parte importante de la brecha sin explicar. Arcand y D'Hombres (2004) muestran que un 36 % de la brecha salarial de los afrodescendientes en Brasil no puede explicarse por características observables. Card et al. (2021) revelan que, aun controlando por las diferencias de potencial productivo de las empresas y los trabajadores, los blancos salen beneficiados respecto a los afrodescendientes por las diferencias salariales internas en las empresas, y esto explica un 5 % de la brecha salarial total.

El segundo tipo de estudios evalúa la discriminación en la etapa de contratación mediante la técnica de envío de currículums vitae (CV) a llamados laborales reales en los que se modifica de forma aleatoria la etnia o raza del candidato.¹⁹ Si bien estos estudios tienen la limitación de enfocarse en solo una etapa del proceso laboral y estar referidos a contextos muy específicos, el empleo de experimentos aleatorios supone una ventaja en términos de identificación de la discriminación según la etnia y la raza en los mercados laborales. En uno de estos estudios, realizado en Lima, Galarza y Yamada (2014) encontraron una tasa de respuesta un 7 % mayor a los candidatos blancos (por la foto en sus CV) que a los candidatos indígenas. En un estudio posterior en la misma ciudad, estos autores encontraron una tasa de respuesta el 19 % mayor a blancos que a afrodescendientes (Galarza y Yamada, 2019). Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2014b) realizaron un experimento similar en Ciudad de México para evaluar la discriminación de la población indígena y encontraron una menor tasa de respuesta para las mujeres indígenas y ausencia de diferencias entre los varones.

●●
Las desigualdades de resultados laborales según etnia y raza se deben en parte a la existencia de discriminación laboral

18. Esto se observa en el cuadro 4.3 al comparar poblaciones indígenas y afrodescendientes entre países, pero también dentro de los tres países para los cuales el cuadro presenta datos para ambas poblaciones (Ecuador, Guyana y Perú).

19. Esta técnica está inspirada en el trabajo de Bertrand y Mullianathan (2004), quienes documentan, en un experimento en Estados Unidos, que los aplicantes con nombres blancos reciben hasta el 50 % más llamadas que aquellos con nombres afroamericanos.

La tercera forma de documentar la existencia de discriminación laboral es relevando la autopercepción de discriminación de los trabajadores indígenas y afrodescendientes. La ECAF 2021 preguntó a quienes estaban empleados o habían trabajado en el pasado si “alguna vez han recibido en algún empleo un trato desigual debido, por ejemplo, a su género, nacionalidad, color de piel, orientación sexual o barrio de procedencia”. Los datos presentados en el cuadro 4.3 muestran que, en general, los trabajadores indígenas, afrodescendientes y mestizos reportan en mayor medida haber sufrido experiencias de discriminación laboral que la población que se autoidentifica como blanca. Estas diferencias son particularmente severas en perjuicio de la población indígena en La Paz y Lima y de la población afrodescendiente en Lima, Panamá, Quito y San Pablo. En estos casos las diferencias respecto a blancos se mantienen estadísticamente significativas al comparar trabajadores de igual educación, edad y sexo.

Cuadro 4.3
Discriminación laboral según la etnia autorreportada

	Autopercepción de etnia			
	Indígena (%)	Afro (%)	Blanco (%)	Mestizo (%)
Asunción	29,5		9,3	12,9
Bogotá	11,2	0,0	17,8	12,6
Buenos Aires	18,5		22,3	16,3
Ciudad de México	45,8		24,1	21,0
La Paz	19,0			17,8
Lima	25,9	26,9	22,5	13,3
Montevideo	27,7	26,8	17,6	36,2
Panamá	19,8	37,0	31,4	14,4
Quito	11,9	19,5	65,9	10,6
San Pablo	24,1	16,8	14,2	

Nota: El cuadro reporta la proporción de personas que afirman haber recibido un trato desigual con base en la pregunta ¿Alguna vez ha recibido en algún trabajo/empleo un trato desigual debido, por ejemplo, a su género, nacionalidad, color de piel, orientación sexual o barrio de procedencia? Los encuestados en la ECAF 2021 tenían la opción de reportar múltiples etnias con las que se sentían identificados según las siguientes categorías: 1) indígena, 2) afro, 3) mulato, 4) blanco, 5) mestizo y 6) otra etnia. Aquellos que reportaban más de una etnia fueron considerados como “otra etnia”. En el cuadro se incluye a todos los países relevados en la ECAF. Las celdas sin contenido se deben a que el número de observaciones es insuficiente para realizar inferencia.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECAF (CAF, 2022).

Persistencia intergeneracional de la localización geográfica y los resultados laborales

En un mundo donde existen enormes diferencias de productividad y empleo entre barrios, ciudades y regiones, la localización geográfica de los padres condiciona las oportunidades laborales de los hijos. Para que la geografía efectivamente cumpla un rol en la persistencia de oportunidades laborales entre generaciones se requieren dos ingredientes que deben estar presentes de forma simultánea. El primero es que exista cierto grado de persistencia en la localización entre padres e hijos. Es decir, que haya una asociación entre el lugar donde trabajan los hijos y donde trabajaron sus padres. El segundo factor es que existan diferencias de oportunidades económicas entre las localizaciones. A continuación, se documentan estos dos factores para dos niveles geográficos. En primer lugar, se analizan las diferencias entre áreas rurales y urbanas y entre ciudades. En segundo lugar, se estudia la localización entre distintos barrios de una misma ciudad.



Los trabajadores de familias residentes en lugares de diferente productividad tendrán oportunidades laborales desiguales

Persistencia intergeneracional de oportunidades laborales entre áreas rurales y urbanas y entre ciudades

Este análisis de la persistencia intergeneracional de oportunidades comienza por documentar su primer ingrediente: la persistencia en la localización de padres e hijos. Con datos de censos oficiales para seis países, la primera columna del cuadro 4.4 muestra que, en promedio, más de la mitad de los adultos de 18 a 65 años reside en el municipio, departamento o localidad donde nació. La mayoría de los adultos de estos países se encuentran entonces en los mismos mercados laborales que sus padres cuando esos adultos nacieron.

El cuadro presenta también las diferencias salariales entre las áreas rurales y urbanas como forma de aproximarse a las diferencias de oportunidades que supone la persistencia de localización entre el campo y la ciudad de padres e hijos.²⁰ Tomando el promedio simple entre los doce países, los trabajadores de las áreas rurales en 2019 tenían un salario un 40 % más bajo que los de las áreas urbanas. La tasa de urbanización de cada país, presentada en la tercera columna, permite evaluar cuán relevantes son esas diferencias de oportunidades entre campo y ciudad en términos de la proporción de población de cada país que está afectada por esta brecha salarial. En un extremo, en Bolivia, Ecuador y Paraguay, los países con menor grado de urbanización, alrededor de un tercio de la población vive en áreas rurales.

20. Esta comparación no contempla las diferencias de costo de vida entre las distintas localizaciones, pero la magnitud de las diferencias es tal que no podría ser compensada por diferencias en los costos de vida (Ravallion et al., 2007). Por otra parte, existe amplia evidencia de que las brechas de salarios se corresponden también con brechas de consumo y de acceso a servicios básicos. Para esto último, ver, por ejemplo, Ferré et al. (2012) y Lagakos (2020).

Cuadro 4.4

Persistencia de localización y brecha salarial entre zonas rurales y urbanas

	Vive donde nació (%)	Brecha salarial (%)	Urbanización (%)
Argentina	-	-	92,1
Bolivia	56,2	42,5	70,1
Brasil	51,3	45,3	87,1
Chile	39,8	79,1	87,7
Colombia	54,8	50,9	81,4
Costa Rica	-	79,8	80,8
Ecuador	60,1	69	64,2
México	-	52,3	80,7
Panamá	-	43,2	68,4
Paraguay	-	57,1	62,2
Perú	52,5	32,4	78,3
Uruguay	60,7	103,2	95,5
Promedio	53,6	59,5	79,0

Nota: Para el cálculo de la primera columna, se procesaron datos oficiales de los censos, que varían según el país: Bolivia (2001), Brasil (2010), Chile (2002), Colombia (2005), Ecuador (2010), El Salvador (2007), Honduras (2005), Perú (2007) y Uruguay (2011). En cuanto al área geográfica que se tiene en cuenta para determinar si el individuo no nació en el lugar donde vive, en Bolivia corresponde a individuos que “nacieron en otro lugar dentro de Bolivia”, en Brasil es el municipio, en Chile es la comuna, en Colombia es la municipalidad, en Perú es el distrito y en Uruguay es el departamento. En los países donde no se reportan datos se debe a que la información sobre esta dimensión no estaba relevada en el censo. La brecha salarial es el cociente entre salarios de áreas rurales y urbanas y proviene de encuestas de hogares procesadas por el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) para CAF. Los datos de la brecha urbano-rural corresponden a 2015, excepto para Bolivia y México, que son de 2014. La columna de “urbanización” refleja, con datos del Banco Mundial, la proporción de individuos que viven en ciudades correspondiente a 2020.

Fuente: Elaboración propia con base en la Serie de Microdatos Censales Integrados de Uso Público (IPUMS, 2020), CEDLAS (2020) y Banco Mundial (2022).

En las grandes ciudades de la ECAF, la persistencia de localización entre padres e hijos es aún mayor que cuando se considera el universo que captan los censos y que mostró el cuadro 4.4. El 68 % de los encuestados de las ciudades más pobladas de cada uno de los nueve países de la región en la ECAF 2016 declaró que vivía en la misma ciudad donde nació. El cuadro 4.5 presenta las brechas salariales para 2019 entre las tres ciudades de mayor y menor salario en doce países de la región. Dichas brechas se calculan con base en datos de encuestas de hogares oficiales. En los doce países, el salario de las tres ciudades de cada país donde se percibe menor salario es un 35 % inferior al de las tres ciudades con mayor salario. Las máximas brechas salariales entre ciudades se alcanzan en los países con mayor superficie, como Argentina, Brasil y México, y las mínimas en los países con territorios más pequeños, como Costa Rica y Panamá.

●●
Los salarios son 40% menores en promedio para quienes residen en zonas rurales

Un análisis de la evolución de estas brechas a través del tiempo indica que además existe una importante persistencia en la lista de ciudades que ofrecen mejores y peores salarios. Dos tercios de las ciudades donde se percibía menor y mayor salario a comienzos de los años 2000 eran las mismas una década y media después. (Alves, 2021b). Las diferencias en remuneración se presentan en el cuadro 4.5. Si bien la brecha entre las ciudades de menor y mayor salario se redujo en unos 8 puntos porcentuales en dicho período, la elevada persistencia de los lugares con mayor y menor productividad implica que la localización de las familias puede ser una fuente de persistencia intergeneracional de la desigualdad a través de varias generaciones.

Cuadro 4.5
Brechas salariales entre ciudades de menor y mayor salario

	Tres ciudades con menor y mayor salario		Brecha (%)	
	Menor	Mayor	Sin controles	Con controles
Argentina	Santiago del Estero, Posadas, Corrientes	Comodoro Rivadavia, CABA, Ushuaia	43,4	51,1
Bolivia	Oropeza, La Paz, Vaca Díez	Oruro, Cercado, Nicolás Suárez	78,5	85,5
Brasil	Natal, Maceió, Teresina	Vitoria, Florianopolis, Brasilia	51,7	66,4
Chile	Rengo, San Antonio, Linares	San Pedro, Calama, Antofagasta	63,5	71,5
Colombia	Sincelejo, Santa Marta, Cúcuta	Tunja, Bocamanga, Bogotá	69,5	80,9
Costa Rica	Gran Área Metropolitana, San Carlos	Puntarenas, Limón	80,3	87,4
Ecuador	Tulcán, Guayaquil, Manta	Azogues, Portoviejo, Quito	73,9	84,1
México	Acapulco, Tlaxcala-Apizaco, Cuernavaca	Querétaro, Tijuana, Saltillo	71,5	76,2
Panamá	Veraguas, Los Santos, Herrera	Coclé, La Chorrera, Ciudad de Panamá	70,9	78,0
Paraguay	Caaguazú, San Pedro, Itapúa	Asunción, Alto Paraná, Central	71,1	79,8
Perú	Pasco, Tarma, Utcubamba	Arequipa, Lima, Ilo	55,9	67,4
Uruguay	Río Branco, Artigas, Rivera	Ciudad de La Costa, Costa de Oro, Montevideo	56,8	67,1
Promedio			65,6	74,6

Nota: Datos provenientes de las encuestas de hogares procesadas por CEDLAS. Las brechas salariales reportadas se obtienen con una regresión estimada por mínimos cuadrados ordinarios con el salario horario como variable dependiente y variables binarias de ciudad como variables independientes. La brecha refleja el cociente entre el promedio del salario horario de las tres ciudades de menor salario y el promedio del salario horario de las tres ciudades de mayor salario. La estimación con controles incluye variables binarias de educación del encuestado, categoría ocupacional, sector de ocupación y tamaño de la empresa. Todas las brechas salariales reportadas son estadísticamente significativas al 1 %. Los datos corresponden a 2019, excepto para Bolivia y México, que son de 2014 y 2018, respectivamente. Consultar Alves (2021b) para un mayor detalle sobre estos datos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de CEDLAS (2020).

Las diferencias de resultados laborales entre diferentes localizaciones podrían deberse no a que las localizaciones otorguen mejores oportunidades laborales, sino a que las personas que allí viven tienen distintas capacidades productivas. Esto último podría ocurrir, por ejemplo, porque dichas

localizaciones ofrecen mejores oportunidades de formación en capital humano. En ese caso no estaríamos analizando un mecanismo de mercado laboral de persistencia intergeneracional, sino un mecanismo educativo, como los estudiados en el capítulo 3. De forma consistente con una serie de estudios que indican que las localizaciones generan efectivamente diferencias de oportunidades económicas para los trabajadores (Bryan et al., 2014; Lagakos, 2020; Lagakos et al., 2020),²¹ el cuadro 4.5 muestra que las brechas salariales se reducen, pero se mantienen muy significativas cuando se comparan trabajadores de igual sexo, edad, nivel educativo e incluso sector de actividad. En el promedio de países analizados, un trabajador de la misma edad, sexo, nivel educativo, sector de actividad, categoría de ocupación (empleado o cuenta propia) y tamaño de empresa tendrá un salario por hora trabajada que será un 25 % menor si vive en una ciudad de salario bajo que si reside en una ciudad de salario elevado.

Persistencia intergeneracional de oportunidades laborales dentro de las ciudades

Dentro de una misma ciudad, la persistencia entre generaciones de localizaciones más o menos ventajosas desde el punto de vista de las oportunidades laborales que ofrecen puede darse de dos formas. Por un lado, y de forma análoga a la persistencia intergeneracional entre ciudades, buena parte de las nuevas generaciones vive en el mismo barrio en que vivían sus padres. Así lo manifiestan el 45 % de los encuestados en la ECAF 2016, mientras que el 34 % dice vivir en la misma casa que sus padres. Por otro lado, aunque no residan exactamente en el mismo barrio que sus padres, la herencia de riqueza, documentada en el capítulo 5 de este reporte, implica que las posibilidades de las nuevas generaciones de residir en áreas de la ciudad más próximas a los empleos formales serán menores entre aquellos trabajadores con familias de menor estatus socioeconómico.

A continuación, se enumeran tres motivos por los cuales el barrio de residencia supone distintas oportunidades laborales. El primer y fundamental motivo es el costo de desplazamiento al trabajo. Los empleos formales en las ciudades suelen estar altamente concentrados en uno o pocos barrios y esto hace que las distancias al lugar de trabajo sean muy distintas según el lugar donde se reside. En Buenos Aires, por ejemplo, un estudio mostró que la mitad de los empleos formales están en un radio de solo 4 kilómetros, en el centro de la ciudad, en un área metropolitana que se extiende decenas de kilómetros (Alves et al., 2018). Los costos de transporte que suponen esas distancias a los empleos se ven además incrementados por el contexto de tránsito congestionado y sistemas de transporte público deficientes que caracteriza a muchas grandes ciudades de la región (Vargas et al., 2017).

●●
Los trabajadores de familias residentes en distintos barrios de las ciudades tendrán un acceso desigual a los empleos

21. Incluso los estudios más escépticos respecto al rol de la localización en las oportunidades laborales muestran que los diferenciales salariales entre localizaciones son de todos modos significativos (Alvarez, 2020; Hamory et al., 2021; Young, 2013).

En la ECAF 2016, un 37 % de los encuestados declaró que la zona donde vivía lo perjudicaba por estar lejos de los lugares de trabajo. Una proporción similar identificó el no tener acceso al transporte público como otra razón por la cual el lugar donde vive lo perjudica para conseguir empleo. En línea con la existencia de una dimensión de persistencia intergeneracional en las ventajas de acceso a los empleos, ambas razones son esgrimidas en mayor medida por aquellos trabajadores con madres que tienen menor nivel educativo. En promedio, los trabajadores con madres que no completaron la educación primaria mencionaron ambas razones en 8 y 13 puntos porcentuales más, respectivamente, que aquellos trabajadores con madres que tienen educación terciaria.²²

●●
Más de 1 de cada 3 trabajadores de las grandes ciudades de la región afirma que la zona donde vive lo perjudica para conseguir empleo

Estas opiniones de los encuestados en la ECAF 2016 son consistentes con los hallazgos de Díaz y Salas (2020) en un estudio que contó con el apoyo de CAF en el marco del RED 2017. Con una metodología similar a los estudios de envío de CV mencionados en el apartado anterior, las autoras mostraron que los empleadores en Bogotá llamaban menos a aquellos candidatos que residían en barrios más alejados. Los empleadores pueden no querer contratar a las personas que viven más lejos del lugar de trabajo por al menos tres razones (Gobillon et al., 2007). En primer lugar, el cansancio ocasionado por el tiempo y el esfuerzo dedicado al traslado puede generar una menor productividad en el empleo. En segundo lugar, para una misma remuneración, un trabajador más alejado estará menos satisfecho que uno más cercano, lo que podría implicar mayores probabilidades de que renuncie o cambie de empleo. El tercer motivo se refiere a la discriminación estadística según el lugar de residencia, y será retomado más adelante como parte del segundo motivo por el cual el barrio de residencia supone peores oportunidades de empleo.

Estos datos de la ECAF 2016 sobre la relevancia de los costos de desplazamiento al trabajo en las grandes ciudades latinoamericanas se refuerzan con evidencia sobre el tiempo efectivo de acceso a empleos formales en los distintos barrios de las ciudades. Pereira et al. (2020) muestran que, en el área metropolitana de San Pablo, la mayor ciudad de Brasil y una de las mayores de la región, los habitantes de las zonas próximas al centro tienen acceso a más de la mitad de los empleos formales de la ciudad en menos de una hora de transporte público, pero en las áreas periféricas dicho acceso se reduce a menos de un 20 %.

También de forma consistente con la importancia de los costos de transporte al trabajo, un estudio reciente mostró que la expansión del metro en la Ciudad de México mejoró el acceso de los barrios periféricos al centro, donde se concentran los empleos formales, y esto disminuyó la informalidad en esos barrios, con importantes ganancias de bienestar globales (Zárte, 2022). Dicho trabajo sugiere que los trabajadores que residen en zonas alejadas prefieren tomar empleos con menor pago y mayor informalidad cerca de donde viven, en vez de empleos formales que están lejos de su residencia

22. Estas magnitudes corresponden a coeficientes de regresión estadísticamente significativos al 1 %, estimados por mínimos cuadrados ordinarios, controlando por variables binarias de ciudad, edad y sexo del entrevistado.

y tienen asociados altísimos costos de traslado.²³ Este patrón se observa efectivamente en la ECAF 2017, donde se pregunta el tiempo que lleva a los trabajadores trasladarse hacia su empleo. Para el promedio de ciudades de la ECAF, los trabajadores que tardan menos de 30 minutos hasta su trabajo tienen una tasa de formalidad del 49 % y quienes tardan más de 30 minutos, una tasa de formalidad del 62 %. El mismo patrón se observa para la proporción de trabajadores por cuenta propia, que es del 45 % entre quienes tardan menos de 30 minutos y del 30 % entre quienes tardan más de 30 minutos para llegar a su empleo.²⁴

Un segundo motivo por el que el lugar de residencia puede afectar los resultados laborales es que haya discriminación por parte de los empleadores según el barrio donde vive el trabajador. En la ECAF 2016 un 26 % de los ocupados o desempleados mencionó que la existencia de prejuicios respecto al barrio donde vivía perjudicaba sus posibilidades de conseguir empleo. Retomando los tipos de discriminación presentados en el recuadro 4.2, los empleadores pueden practicar discriminación estadística, asumiendo que el barrio de residencia aporta información sobre el promedio del potencial productivo de los trabajadores de dicho barrio. La elevada segregación espacial según el nivel socioeconómico que caracteriza a las ciudades de la región puede ser especialmente favorable para el desarrollo de ese tipo de mecanismo.

Un tercer y último motivo por el cual el lugar de residencia puede incidir en las perspectivas laborales es que los vecinos sean una fuente relevante de referencias y recomendaciones laborales. Un estudio para la ciudad de Boston, en Estados Unidos, encontró evidencia de que las recomendaciones entre vecinos aumentan la posibilidad de que estos trabajen en el mismo lugar (Bayer et al., 2008). Otro estudio para la ciudad de Córdoba, en Argentina, evidenció también que las recomendaciones laborales llevan a una mayor tasa de empleo entre vecinos jóvenes (Berniell et al., 2020). Al igual que lo mencionado para el segundo motivo en el párrafo anterior, la relevancia de este tercer motivo puede fortalecerse en los contextos de elevada segregación socioeconómica de las ciudades de la región.

Protección desigual frente a los shocks de empleo adversos

Los mercados de trabajo contemporáneos se caracterizan por un enorme dinamismo. La suma de empleos que se crean y se destruyen en un año para el promedio de cinco de los mayores países de la región equivale al 30 % de

23. Este patrón también es consistente con la evidencia de Franklin (2018), según la cual un subsidio monetario al transporte en Addis Abeba, Etiopía, permitió a jóvenes de áreas alejadas aumentar la intensidad de búsqueda de empleo y dejar trabajos temporarios en favor de ocupaciones permanentes de mayor calidad.

24. Si bien informalidad y cuentapropismo están altamente correlacionados, la correlación entre ambos fenómenos y el costo en tiempo de transporte al empleo se mantiene cuando se consideran ambas variables conjuntamente y cuando se comparan trabajadores de la misma ciudad, sexo y edad (ver el cuadro A 4.3 en el Apéndice).

los empleos formales existentes, una magnitud 5 puntos porcentuales mayor a la del promedio de los países de la OCDE (Haltiwanger et al., 2014). Parte de dicho dinamismo se debe al normal funcionamiento del proceso de búsqueda y emparejamiento. Los trabajadores y las empresas dejan atrás emparejamientos menos eficaces y obtienen otros nuevos que les permiten mejorar sus niveles de productividad e ingresos. Sin embargo, otra parte de dicho dinamismo se asocia a shocks que experimentan empresas puntuales, sectores específicos o incluso las economías en su conjunto y que modifican la demanda de trabajo. Existe excelente evidencia para la región de que los shocks de la demanda laboral pueden resultar altamente costosos para los trabajadores, en especial para los de menor educación y para las mujeres (Dix-Carneiro, 2014; Dix-Carneiro y Kovak, 2017).

Existen dos mecanismos por los cuales estos shocks de la demanda de trabajo pueden tener un impacto muy distinto según sea el estatus socioeconómico de la familia de origen del trabajador. El primero se refiere a que el estatus socioeconómico de la familia determina ciertas características productivas de los trabajadores, como, por ejemplo, su nivel de capital humano, y esas características son las que permiten a los trabajadores afrontar de distinta manera los shocks de demanda laboral. Un segundo mecanismo consiste en que dos trabajadores de distinto estatus socioeconómico tendrán diferentes recursos económicos y contactos con los cuales hacer frente al mismo shock, y esto determinará que los impactos finales de este sean distintos. Esto es especialmente relevante dadas las carencias de protección social que existen en la región, en especial de protección social frente a una situación de pérdida del empleo (Álvarez et al., 2020).²⁵

El espectro de posibles shocks de la demanda laboral que podría tener impacto en la movilidad intergeneracional es amplio. Por razones de espacio, y buscando priorizar los temas que sean más relevantes para la región, a continuación se analiza el posible impacto en la movilidad intergeneracional de dos shocks: por un lado, los impactos del cambio tecnológico en la demanda laboral; por otro lado, las fluctuaciones macroeconómicas, que afectan con particular fuerza a las tasas de desempleo juvenil. Este análisis se complementa con recuadros sobre otros dos shocks del pasado reciente con un impacto específico en la región. El recuadro 4.3 analiza cuál puede haber sido el impacto sobre la movilidad intergeneracional de los cambios en la demanda de trabajo y en las instituciones laborales que llevaron a una caída de los diferenciales salariales según la educación durante los años 2000. El recuadro 4.4 analiza los posibles efectos de las consecuencias económicas de la pandemia del COVID-19.



El impacto de los shocks económicos negativos depende de los recursos materiales y sociales de la familia de origen del trabajador

25. En un estudio con datos de Finlandia, Kaila et al. (2021) encuentran evidencia de que ambos mecanismos son relevantes para explicar por qué los efectos de la pérdida de empleo son mayores cuanto menores son los ingresos de los padres del trabajador que ha quedado desempleado.

Recuadro 4.3

La caída de los retornos de la educación y su rol en la movilidad intergeneracional

La disminución de los diferenciales salariales según el nivel educativo de los trabajadores es una de las explicaciones principales detrás de la caída de la desigualdad de ingresos que experimentó la región en la primera década del siglo XXI (Gasparini y Lustig, 2011). La evaluación del impacto de esa disminución en la movilidad intergeneracional se dificulta debido a la ausencia de bases de datos sistemáticas para la región con información de ingresos de padres e hijos. Sin embargo, dada la fuerte persistencia en la educación entre padres e hijos documentada en el capítulo 2, es razonable esperar que la disminución de diferenciales salariales según el nivel educativo haya mejorado la movilidad intergeneracional de ingresos.

Esta posible relación entre la disminución de los diferenciales salariales según la educación y la movilidad intergeneracional de ingresos puede ilustrarse con un ejemplo. Si dos trabajadores alcanzaron el mismo nivel de educación que sus padres, uno de ellos primaria completa y el otro terciaria completa, y el diferencial salarial entre ambos niveles educativos es del 100 %, en ambas generaciones el salario de los trabajadores con mayor nivel educativo será el doble que el de los trabajadores con menor nivel educativo. En cambio, si el diferencial salarial para la nueva generación disminuye a la mitad, el salario del trabajador con nivel educativo alto de la nueva generación será un 50 % mayor que el del trabajador de la nueva generación con nivel educativo bajo. Esta reducción de las diferencias de ingresos entre generaciones implica una mejoría en la movilidad intergeneracional de ingresos.

La relevancia de los diferenciales salariales según la educación para explicar la movilidad intergeneracional de ingresos ha sido verificada para entender por qué la movilidad de ingresos es menor en Reino Unido que en Suecia (Björklund et al., 2017). Asimismo, Corak (2013a) ha mostrado que los países con mayores diferenciales salariales según la educación son los que tienen una menor movilidad de ingresos. En América Latina y el Caribe este tema adquiere una relevancia especial dado que se trata de una región con una elevada desigualdad de ingresos y tiene diferenciales salariales según la educación que históricamente han sido elevados en comparación con otras regiones (Psacharopoulos y Patrinos, 2018).

En cuanto a las causas de esa caída de los diferenciales salariales según la educación, existen tres candidatos potenciales. Los dos primeros se refieren al rol de la oferta y demanda de calificación en el mercado de trabajo. Tanto la mayor oferta de calificación, producto de la expansión educativa documentada en el capítulo 3, como la menor demanda relativa de calificación, producto del boom de las materias primas, podrían haber disminuido los diferenciales salariales según la educación. El tercer candidato son las políticas y regulaciones laborales que favorecieron en mayor medida al trabajo no calificado, como el incremento del salario mínimo. Si bien, en general, se reconoce que las tres fuerzas tuvieron un rol, la evidencia apunta a que fue el cambio en la demanda laboral el que tuvo un papel dominante (Ciaschi, Galeano et al., 2021; Acosta et al., 2019). En este episodio del boom de las materias primas de comienzos de los años 2000, el cambio en la estructura productiva a favor de las actividades agroexportadoras podría haber contribuido a mejores perspectivas salariales para los trabajadores de familias y regiones menos favorecidas.

Shocks tecnológicos

Fenómenos como la inteligencia artificial, la robótica y la digitalización están impactando en las formas de producción, con efectos heterogéneos según el tipo de empleo. Aquellos empleos con tareas de alto componente rutinario podrían ser los más afectados por el cambio tecnológico, al ser dichas tareas más fáciles de reemplazar por máquinas y algoritmos (Autor et al., 2003). Dado que tradicionalmente estos empleos con alto componente rutinario se ubican en segmentos medios de la distribución de salarios, como oficinistas y obreros de la industria, el cambio tecnológico actúa “polarizando” la demanda laboral, incrementando, por un lado, la demanda de empleos de salario bajo, predominantes en servicios personales, y, por otro, la demanda de empleos de salario alto, con perfil de tareas intelectuales y abstractas (Goos et al., 2014). Algunos estudios recientes han sugerido que estos empleos con alto contenido manual son tradicionalmente vías de ascenso social para trabajadores de familias de menor estatus socioeconómico y, por tanto, el cambio tecnológico podría reducir sus posibilidades de movilidad ascendente (Berger y Engzell, 2022; Guo, 2022).



El cambio tecnológico perjudica los empleos rutinarios que son más frecuentes entre trabajadores de familias de nivel socioeconómico medio

El RED 2020 mostró que en las grandes ciudades latinoamericanas la proporción de trabajadores que cumplen tareas rutinarias es mayor que en Estados Unidos.²⁶ Si bien esto apunta a un mayor riesgo para los trabajadores de la región frente al cambio tecnológico, las revisiones de estudios realizadas en las ediciones 2016 y 2020 del RED mostraron que dicho cambio todavía no habría resultado en una mayor polarización y disminución de las actividades rutinarias en los mercados laborales de la región y, por tanto, constituye un aspecto a monitorear de cara al futuro, pero que sus impactos aún no se han hecho sentir con fuerza.

Como se vio en el apartado “Resultados laborales y estatus socioeconómico de la familia en América Latina y el Caribe”, los tipos de ocupación en la región difieren enormemente según el estatus socioeconómico de la familia del trabajador y esto tiene implicaciones para los impactos potenciales del cambio tecnológico sobre la movilidad intergeneracional. El cuadro 4.6 retoma el análisis realizado en el RED 2020 con base en la ECAF 2019, presentando la relación entre el tipo de ocupación y el estatus socioeconómico de la familia con una clasificación de los tipos de ocupación, según si realizan tareas predominantemente abstractas, rutinarias o manuales no rutinarias.

El cuadro muestra que cada uno de los tres tipos de ocupación puede asociarse a uno de los tres niveles educativos de la madre. La proporción de trabajadores en ocupaciones con predominio de tareas abstractas es 29 puntos porcentuales mayor entre trabajadores que tienen madres con nivel educativo alto que entre aquellos cuyas madres tiene un nivel bajo. Por su parte, los trabajadores con madres de nivel educativo medio tienen una presencia 3 y 9 puntos mayor en ocupaciones de tipo rutinario que los trabajadores con madres de nivel bajo y alto, respectivamente. Entre los trabajadores con madres de nivel educativo bajo, predominan las tareas de tipo manual no rutinario.

El patrón descrito en el cuadro 4.6, según el cual se asocian niveles medios con tareas rutinarias, niveles bajos con tareas manuales y niveles altos con tareas abstractas, ha sido ampliamente documentado con relación al ingreso del trabajador. Aquí se comprueba que dicho patrón también se aplica a la educación de la madre y que es

26. Ver el detalle metodológico y los resultados en el RED 2020 (Álvarez et al., 2020), pp. 124-131.

robusto cuando se controla por la propia educación del trabajador. Esta asociación implica que la erosión de los empleos de tipo rutinario, propia del cambio tecnológico contemporáneo, podría llevar a una polarización no solo en términos de desigualdad de ingresos, sino también de movilidad social, de manera que los trabajadores de origen medio experimentarían una caída de sus salarios relativos y los de origen bajo verían limitadas sus perspectivas de ascenso social mediante el mercado laboral.

Cuadro 4.6

Contenidos de tareas según la educación de la madre

	Abstractas		Rutinarias		Manuales no rutinarias	
	No	Si	No	Si	No	Si
Medio	6,5***	-0,71	2,6*	4,2***	-9,1***	-3,5**
Alto	28,6***	6,5***	6,2***	0,32	-22,3***	-6,8***
Educación propia	No	Si	No	Si	No	Si

Nota: El cuadro presenta coeficientes de regresión estimados mediante mínimos cuadrados ordinarios, donde la variable dependiente es una variable binaria que indica el tipo de tarea que realiza el trabajador según la clasificación en cada columna: tareas abstractas, rutinarias o manuales. Las variables independientes son variables binarias que indican el nivel educativo de la madre, con nivel bajo como variable omitida. “Nivel educativo medio” corresponde a educación primaria y secundaria completas y “nivel educativo alto” corresponde a nivel terciario o universitario incompleto o más. Los coeficientes muestran la diferencia en puntos porcentuales entre niveles educativos de la madre en la probabilidad de que el trabajador realice cada tipo de tarea, según lo especificado en cada título de la columna. Los controles en la regresión son variables binarias de ciudad y género y variable continua de edad. Los asteriscos indican la significación estadística del coeficiente en cuestión: *** al 1 %, ** al 5 %, * al 10 %. La clasificación de ocupaciones y generación de indicadores surgen de Acemoglu y Autor (2011) y Hardy (2016). Las ciudades incluídas son Asunción, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, La Paz, Lima, Montevideo, México, Panamá, Quito y Santiago de Chile.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del O*NET Database 24.2 (O*NET Resource Center, 2020), la ECAF 2019 (CAF, 2020) y las Occupational Employment Statistics (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018).

Shocks macroeconómicos

Existe evidencia para países desarrollados de que condiciones adversas de empleo cuando los individuos entran al mercado laboral tienen impactos negativos en su carrera laboral (Oreopoulos et al., 2008; von Wachter, 2020). En América Latina y el Caribe esto podría ser particularmente relevante debido a que los shocks macroeconómicos suelen ser más pronunciados y frecuentes que en los países desarrollados. En un trabajo que recibió apoyo de CAF en el marco de este reporte, Leites et al. (2022) muestran que la crisis macroeconómica de 2002 en Uruguay impactó negativamente el ingreso laboral futuro de los niños cuyos padres sufrieron episodios de desempleo en el marco de dicha crisis.²⁷

En el período que va entre 1991 y 2018 y tomando en cuenta 18 países de América Latina y el Caribe, se observaron máximos de desempleo juvenil en Argentina, Colombia y Uruguay, superando el 30 % tanto para varones como para mujeres, y mínimos de alrededor del 3 % para los varones en Bolivia y México (ver el

●●
El desempleo juvenil aumenta el desempleo de largo plazo de los trabajadores provenientes de familias de nivel socioeconómico bajo

27. Berniell et al. (2022) muestran, con datos de 15 países de América Latina y el Caribe, que las crisis macroeconómicas tienen un impacto negativo en el empleo futuro de los varones, pero positivo en el empleo y los ingresos de las mujeres.

cuadro A 4.4 en el Apéndice). En el promedio de todos los países de la región, la mínima tasa de desempleo juvenil alcanzada en ese período fue del 8,3 % para los varones y 5,5 % para las mujeres, mientras que el promedio de los máximos alcanzados fue del 21 % para los varones y el 13,7 % para las mujeres. Esto muestra que los trabajadores de la región en este período estuvieron sujetos a importantes shocks de desempleo al comienzo de sus carreras laborales.

Con datos de Latinobarómetro para esos mismos 18 países, Alves y Varvasino (2022) evalúan en qué medida los shocks de desempleo tuvieron impactos diferenciales según el estatus socioeconómico de la familia de los trabajadores.²⁸ El cuadro 4.7 presenta los principales resultados de dicho ejercicio. Allí se observa que un punto porcentual más de desempleo en el año en que el individuo termina su educación formal genera 0,2 puntos adicionales de desempleo para los trabajadores con padres que tienen educación baja entre los años 1 a 10 de su carrera laboral y 0,1 puntos adicionales luego de los 10 años. Sin embargo, las condiciones iniciales de desempleo no tienen efectos significativos en los trabajadores cuyos padres tienen un nivel educativo alto. Las magnitudes estimadas implican que episodios de recesiones macroeconómicas que aumenten en 5 puntos la tasa de desempleo juvenil, incrementarían en 1 punto la tasa de desempleo durante los primeros 10 años de vida laboral de los trabajadores con padres de nivel educativo bajo que comenzaron su carrera laboral durante esa recesión.

Cuadro 4.7

Efecto de las condiciones iniciales de desempleo sobre el desempleo de corto, mediano y largo plazo

		Educación de los padres	
		Baja	Alta
Años desde que finalizó la educación formal	1 a 5	0,19**	-0,03
	6 a 10	0,18***	0,00
	Más de 10	0,10*	-0,04

Nota: El cuadro presenta coeficientes de una regresión estimada por mínimos cuadrados ordinarios, donde la variable dependiente en dicha regresión indica si la persona se encuentra desocupada. Las variables independientes surgen de la interacción entre tres variables binarias que miden los años transcurridos desde que el trabajador finalizó su educación, la tasa de desempleo en el año en que el trabajador inició su carrera laboral y el nivel educativo de los padres del encuestado. La regresión se estima con datos de Latinobarómetro 1998-2017. Los coeficientes muestran el aumento en la probabilidad de estar desempleado causada por un punto adicional en la tasa de desempleo al finalizar la educación formal del individuo. Los controles de la regresión son variables binarias de país interactuadas con el año de la encuesta, el sexo, los años de experiencia laboral, la educación de los padres y la educación del encuestado. "Educación del padre baja" corresponde a secundaria incompleta o menos y "alta", a secundaria completa o más. Los asteriscos indican la significación estadística del coeficiente en cuestión: *** al 1 %, ** al 5 % y * al 10 %. Los países de la muestra son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Latinobarómetro y Banco Mundial (2022).

28. La estrategia empírica consiste en estimar una regresión con efectos fijos que surgen de interactuar el país con el año de la encuesta, además de controles de sexo, años de experiencia laboral, nivel educativo del individuo y nivel educativo de sus padres. La variable independiente clave en dicha regresión es la interacción de la tasa de desempleo juvenil en el país y año en que el trabajador culminó su educación formal con el nivel educativo de sus padres. La identificación proviene de las diferentes condiciones de desempleo inicial que enfrentan distintas cohortes de trabajadores dentro de un mismo país. Para más detalles sobre este ejercicio ver Alves y Varvasino (2022).

Recuadro 4.4

El shock del COVID-19 en los mercados laborales y sus potenciales consecuencias para la movilidad intergeneracional

La contracción económica generada por la pandemia del COVID-19 tuvo enormes consecuencias para los mercados laborales de América Latina y el Caribe. En el momento de mayor caída de la actividad económica generada por la pandemia, se observaron descensos de la tasa de empleo del orden del 20 % en Argentina, Chile y Colombia (Alves et al., 2021). Estas caídas fueron particularmente severas entre los trabajadores de menor salario, los jóvenes, las mujeres y los trabajadores menos educados, lo que podría tener consecuencias negativas para las perspectivas de movilidad ascendente de las nuevas generaciones de trabajadores de familias de menos estatus socioeconómico.

Berniell y Fernández (2021) muestran que dos razones explican este impacto desigual del shock del COVID-19 sobre los trabajadores de distinta calificación y estatus socioeconómico. Por un lado, los trabajadores de menor calificación tienen una mayor presencia en ocupaciones que no pueden realizarse a distancia en modalidad de teletrabajo, como, por ejemplo, el trabajo doméstico y la construcción. Por otro lado, estos trabajadores tienen un menor acceso a los recursos materiales necesarios para poder teletrabajar, como una computadora, conexión a internet y espacio suficiente en su vivienda.

Políticas públicas que favorecen la movilidad intergeneracional

Las políticas que promueven la movilidad intergeneracional en los mercados laborales lo pueden hacer interviniendo en los tres elementos mencionados en la introducción y que configuran la relación entre el estatus socioeconómico de la familia y los resultados laborales. Primero, políticas que igualan el potencial productivo de los trabajadores. Segundo, políticas que hacen más equitativa la forma en que el mercado laboral trata a personas con distinto potencial productivo o con ciertas características por las cuales sufren discriminación laboral. Tercero, políticas que ayudan a las personas de origen más desfavorecido a tomar mejores decisiones laborales. Este apartado repasa las políticas que actúan removiendo barreras a la movilidad en cada uno de esos tres elementos, con especial énfasis en aquellas para las que existe evidencia sobre sus efectos favorables entre los trabajadores de menor nivel socioeconómico.

El análisis a continuación agrupa esas políticas en seis conjuntos: políticas de formación laboral que mejoran el potencial productivo de los trabajadores; políticas que ayudan a buscar y encontrar empleos; políticas que atenúan el efecto de las disparidades espaciales; políticas que combaten la discriminación laboral según la etnia y la raza; políticas de protección social; y regulaciones laborales que promueven una mayor igualdad. El cuadro 4.8 resume cómo se relacionan estos cinco conjuntos de políticas con los tres elementos mencionados en el párrafo anterior.

●●
Las políticas públicas pueden actuar en diversas áreas para promover una mayor movilidad intergeneracional desde los mercados laborales

Si bien los seis grupos de políticas se analizan por separado, a lo largo del apartado se verá que muchas de ellas resultan complementarias entre sí. Por ejemplo, la existencia de políticas de protección social que implican transferencias de ingreso ante situaciones de pobreza o desempleo permite que los trabajadores puedan participar en programas de formación y de búsqueda de empleo, así como tomar decisiones riesgosas de migración para superar las profundas desigualdades espaciales. Asimismo, la formación y la búsqueda de empleo pueden contribuir a disminuir las desigualdades de resultados laborales según la etnia y la raza. Por último, estas desigualdades también se pueden reducir con regulaciones laborales, como el salario mínimo, que coloquen un piso a las remuneraciones que reciben los trabajadores en situación de desventaja.

Cuadro 4.8

Políticas laborales para una mayor movilidad

	Políticas					
	Formación	Búsqueda	Etnia y raza	Espacial	Protección social	Regulaciones
Igualar el potencial productivo	x	x	x	x	x	
Funcionamiento del mercado de trabajo	x	x	x	x	x	x
Mejores decisiones	x	x		x	x	

Fuente: Elaboración propia.

Formación continúa

Si bien las diferencias fundamentales de capital humano entre los trabajadores se conforman en etapas previas al mercado laboral, en la etapa laboral activa también existen oportunidades de formación. Estas oportunidades serán muy distintas para los trabajadores provenientes de familias de distinto nivel socioeconómico dadas las diferencias en participación laboral, desempleo, tipo de ocupación y formalidad, documentadas en el apartado “Resultados laborales y estatus socioeconómico de la familia en América Latina y el Caribe”. Un trabajador que no está empleado, por definición, pierde oportunidades de formación en el empleo. Asimismo, las oportunidades de formación serán menores en los empleos de baja complejidad y en los empleos informales, que, como se vio, tienen mayor incidencia entre trabajadores provenientes de familias de menor nivel socioeconómico. En este contexto, las políticas de formación laboral tienen un papel fundamental para compensar esas diferencias de oportunidades de formación en el empleo y así promover una mayor movilidad intergeneracional.

Las políticas de formación durante la etapa laboral, junto a las de ayuda para la búsqueda de empleo que se verán en el segundo grupo de políticas, suelen

englobarse como políticas activas de empleo. En una sistematización de la evidencia disponible, Escudero et al. (2019) muestran que la implementación de estas políticas en la región ha tenido efectos favorables sobre el empleo y la informalidad, en especial las dirigidas a jóvenes y mujeres. Si bien en el pasado ha existido una perspectiva relativamente pesimista sobre las políticas laborales activas en los países en desarrollo (McKenzie, 2017), una serie de importantes investigaciones recientes ha encontrado evidencia favorable sobre su efectividad (Abebe et al., 2021; Attanasio et al., 2017; Le Barbanchon et al., 2022).

En su revisión de 51 programas de empleo en la región, Escudero et al. (2019) reportan que más del 90 % de los programas de formación incluían un componente de formación en el aula y más del 80 % comprendían también un componente de formación en el puesto de trabajo. Por tanto, las políticas de formación para el empleo, en general, tienen formación en contenidos y experiencia laboral práctica.

En cuanto a la formación en contenidos, estos suelen ser variados y pueden incluir formación en habilidades productivas generales, como matemáticas y lectura, habilidades productivas específicas a ciertos sectores de actividad, como soldadores o programadores, y habilidades blandas, como comunicación, manejo del tiempo y trabajo en equipo. En programas de formación dirigidos a mujeres jóvenes, existe evidencia de que la inclusión de componentes de salud sexual y reproductiva puede reforzar los efectos positivos del programa (Bandiera et al., 2020). Evidencia reciente de un programa de formación en Colombia sugiere que el componente de habilidades productivas es clave para obtener resultados en el corto plazo y el de habilidades blandas, para que los resultados se mantengan en el largo plazo (Barrera-Osorio et al., 2020). La duración de la formación puede variar enormemente, desde pocos meses hasta más de un año. La evidencia apuntaría a que los programas de mayor duración tienen una relación costo-beneficio más favorable (Alfonsi et al., 2020; Escudero et al., 2019).

En lo que respecta al componente de experiencia laboral, este cumple una función tanto de provisión de información sobre la capacidad productiva del trabajador como de acumulación de capital humano. Ambas funciones implican que la formación laboral provista por las empresas no será suficiente, ya que la elevada movilidad entre empresas de los trabajadores implica que aquellas que brindan una oportunidad de experiencia laboral o invierten en la formación no capturan la totalidad de las ganancias de dicho esfuerzo (Acemoglu y Pischke, 1999). Lo anterior justifica que en las políticas públicas se favorezcan las experiencias de formación en el empleo y las políticas de pasantías.

La evidencia apunta a que las políticas de formación laboral han sido muy efectivas en la región para incrementar el empleo y la formalidad, con impactos más limitados en los ingresos laborales (Escudero et al., 2019). Este potencial para aumentar el empleo y la formalidad resulta especialmente valioso dada la elevada incidencia de la informalidad en la región y los efectos de mediano y largo plazo del desempleo juvenil, documentados en el apartado “Protección desigual frente a los shocks de empleo adversos”. Algunos casos probados de programas exitosos en la región son “Jóvenes en acción” en Colombia (Attanasio et al., 2017), “Primer paso” en Argentina (Berniell y de la Mata, 2017), “Juventud y empleo” en República Dominicana (Ibarrarán et al., 2019), “Projovent” en Perú (Ñopo, Saavedra-Chanduví, et al., 2007) y “Yo estudio y trabajo” en Uruguay (Le Barbanchon et al., 2022).



Las políticas de formación laboral y de pasantías pueden ser altamente efectivas para mejorar las trayectorias laborales

Si bien estas políticas son especialmente beneficiosas en el caso de los jóvenes, porque acumulan formación y generan información que les resulta útil para toda su vida laboral, las políticas de formación pueden ayudar también de forma más general a la adaptación de trabajadores frente a cambios en la demanda de trabajo. Esto es especialmente relevante dada la discusión contemporánea sobre los impactos del cambio tecnológico, a la que se refirió el apartado “Protección desigual frente a shocks de empleo adversos”.

Buscar y encontrar mejores empleos

El proceso por el que los trabajadores buscan empleos y las empresas buscan trabajadores se caracteriza, como se comentó anteriormente, por inmensas asimetrías de información y costos de búsqueda y emparejamiento. La asimetría de información principal es que las empresas desconocen el potencial productivo del trabajador y, por ello, deben recurrir a certificados de educación formal y a recomendaciones para aproximarse de una mejor manera a dicho potencial. En cuanto a los costos de búsqueda y emparejamiento, los trabajadores deben revisar avisos, enviar aplicaciones y concurrir a entrevistas, y las empresas deben evaluar currículums, recopilar recomendaciones y dedicar tiempo de su personal a entrevistas.

En apartados anteriores de este capítulo se describieron situaciones en las que, ante la ausencia de información, el mercado laboral puede desarrollar mecanismos que contribuyen a una mayor persistencia intergeneracional. En el apartado “Rol de la familia en las recomendaciones y la toma de decisiones laborales” se vio que las recomendaciones laborales entre conocidos suplen la falta de información y que la transmisión intergeneracional de información y expectativas puede influir en las decisiones de los nuevos trabajadores. En los apartados “Discriminación según la etnia y la raza en el mercado laboral” y “Persistencia” se repasó cómo los problemas de información pueden dar lugar a discriminación estadística según esos rasgos y el barrio de residencia. En todas esas situaciones el potencial productivo de los jóvenes de origen desfavorecido puede no ser reconocido por la demanda laboral, y las políticas que mejoran la información tienen un rol que desempeñar para promover una mayor movilidad intergeneracional (Abebe et al., 2021). A su vez, como fue comentado en la discusión sobre discriminación según la etnia y la raza, los problemas de información pueden llevar a que los jóvenes en situación de desventaja tengan menos incentivos para invertir en formación, reforzando así las diferencias de resultados laborales.

A continuación, se repasan tres políticas específicas que ayudan a que los jóvenes de origen más desfavorecido puedan buscar y encontrar mejores empleos. Todas estas políticas están dirigidas a intervenir en el proceso de búsqueda y emparejamiento, ya sea aliviando la asimetría de información fundamental o disminuyendo los costos de la búsqueda. Si bien a continuación se presentan cada una de las tres políticas por separado, en la práctica es frecuente encontrarlas de forma conjunta.

La primera de las políticas, y tal vez la más clásica, es el establecimiento de bolsas de empleo que brindan información sobre vacantes a los trabajadores y sobre trabajadores a las empresas. Al disminuir los costos de búsqueda y emparejamiento



Ayudar a los jóvenes de menor nivel socioeconómico a buscar empleo puede mejorar sus perspectivas laborales futuras

para ambas partes del mercado, estas políticas pueden aumentar la demanda de trabajadores por parte de las empresas, así como la efectividad de los esfuerzos de búsqueda por parte de los trabajadores. La evidencia sobre estas políticas apunta a impactos positivos en países de la OCDE y de América Latina y el Caribe, aunque en esta última región los esfuerzos de evaluación todavía son limitados, en parte debido a que son políticas que tienen menor incidencia que en la OCDE (Escudero et al., 2019).

Si bien, en principio, este servicio de bolsas de empleo podría ser y es provisto —muchas veces, en la práctica, por empresas privadas—, las mismas intensas asimetrías de información que caracterizan el proceso de intermediación laboral pueden llevar a situaciones de explotación de los trabajadores menos calificados por parte de las empresas que ofrecen los servicios de intermediación (Autor, 2009). Es por ello por lo que la intervención directa del Estado, con las oficinas de empleo, es una solución habitual. Esto no implica que los actores privados no puedan operar, pero la propia competencia entre estos y un actor público puede ayudar a que los primeros funcionen de forma más eficiente y justa. Además, como se discutió en el apartado “Rol de la familia en las recomendaciones y la toma de decisiones laborales”, la baja productividad en la región implica que para muchas empresas no es viable pagar el costo de estos servicios privados de intermediación, por lo que la provisión de estos servicios mediante fondos públicos puede ser la única oferta de bolsa de empleo en contextos de baja productividad.

El cambio tecnológico puede ser una fuente útil para implementar mejoras en los servicios de información e intermediación. Por un lado, la difusión del internet, la reducción de costos de almacenamiento y procesamiento de datos y el desarrollo de algoritmos reducen los costos de proveer estos servicios. Por otro lado, en la actualidad, los teléfonos celulares permiten a la mayoría de los jóvenes tener acceso a potentes computadoras con conexión a internet.

La segunda política consiste en formar y apoyar a los trabajadores en el proceso de búsqueda de empleo. Esto incluye ayuda sobre cómo preparar un currículum y formación en habilidades generales para las entrevistas, así como la preparación de entrevistas específicas. Abebe et al. (2021) han reportado evidencia en favor de estas políticas en el contexto de una ciudad africana.

La tercera política consiste en la certificación de competencias. Aquí la política pública dedica recursos a evaluar capacidades productivas de los trabajadores y, a cambio, otorga un certificado que valida esas capacidades. Ante las dificultades, documentadas en el capítulo 3, que enfrenta la educación formal en muchos países y dadas las fallas de generación de información sobre las habilidades de los trabajadores que supone la informalidad, esta herramienta puede ser particularmente útil en la región.

Cómo lidiar con las desigualdades espaciales

En el apartado “Persistencia” se analizaron dos dimensiones espaciales en las cuales las desigualdades pueden limitar la movilidad intergeneracional: diferencias entre ciudades y entre áreas rurales y urbanas, por un lado, y diferencias entre barrios de una misma ciudad, por otro. Comenzando con la primera de esas dos dimensiones,

se podría actuar mediante dos vías en materia de políticas públicas. Una primera es que la productividad de las regiones tienda a igualarse y una segunda, que las personas migren desde las áreas menos productivas a las más productivas.

Las diferencias de productividad entre regiones son el resultado de diferencias de recursos naturales, costos de transporte y economías de aglomeración, que pueden resultar muy costosas de modificar mediante políticas públicas. Esto implica que, en general, será muy costoso y, por esta razón, económicamente no rentable desde la perspectiva de todo el país implementar políticas productivas diferenciales que busquen igualar la productividad de las distintas áreas, por ejemplo, subsidiando grandes proyectos productivos en zonas de menor productividad. Como alternativa, con las políticas públicas puede promoverse la provisión de servicios básicos de educación, salud, infraestructura urbana, seguridad pública y transferencias sociales de forma homogénea entre las distintas áreas (Banco Mundial, 2008). Este enfoque tiene dos ventajas frente al desarrollo de grandes proyectos productivos en zonas rezagadas. Por un lado, garantiza mínimos de bienestar básicos para toda la población de un país en las dimensiones relacionadas a esas infraestructuras. Por otro lado, la provisión espacialmente equitativa de infraestructura básica empareja las condiciones para que cada región pueda aprovechar de la mejor manera su potencial productivo y así contribuir a una mayor productividad a nivel de país (Alves y López, 2021).

En cuanto a la migración de personas desde las zonas menos productivas a las más productivas, es una fuerza que ha estado muy presente en la historia de la región. Por ejemplo, en la zona metropolitana de San Pablo, una de las más ricas de Brasil, a comienzo de este siglo vivían 4 millones de personas nacidas en la región nordeste, la más pobre de Brasil y una de las más pobladas (Banco Mundial, 2008). Existen al menos tres formas en que la política pública puede mejorar las condiciones para que los individuos tomen autónomamente sus decisiones de migración. La primera, y tal vez la más importante, retoma la recomendación del párrafo anterior sobre promover niveles básicos de calidad de vida en las distintas ciudades y regiones del país. La migración masiva de hogares a las áreas más productivas puede deprimir las condiciones de vida en esos destinos y así limitar la posibilidad de que se concreten migraciones adicionales (Lagakos et al., 2022; Imbert y Papp, 2020; Alves, 2021a). Otras dos formas de favorecer la migración, aunque en un orden cuantitativamente menor que la primera, son implementar obras de infraestructura que reduzcan los costos de transporte de personas entre regiones (Asher y Novosad, 2020; Morten y Oliveira, 2016) y disminuir las barreras informativas respecto a las oportunidades laborales que ofrecen las zonas más productivas (Baseler, 2019).

En lo que se refiere a las diferencias de oportunidades dentro de las ciudades, las políticas pueden también, en principio, actuar disminuyendo las diferencias de productividad entre las distintas áreas o facilitando un mayor movimiento entre ellas. Al igual que lo señalado para las diferencias entre ciudades y regiones, modificar la distribución de la actividad económica en el espacio, en este caso dentro de una misma ciudad, puede resultar enormemente costoso y difícil de lograr. Las ciudades deben, en cambio, tener políticas de infraestructura y regulaciones urbanas que permitan que cada área de la ciudad pueda desarrollar al máximo su potencial productivo.



Las inversiones en transporte urbano son clave para reducir las diferencias de oportunidades laborales entre barrios

Dadas las restricciones que tienen las políticas públicas para modificar la distribución de la actividad económica dentro de la ciudad, lo fundamental para igualar oportunidades en las áreas urbanas será acercar los trabajadores a los empleos, en especial a los trabajadores de menor nivel socioeconómico. Esto se realiza directamente, a través de las inversiones en infraestructura y de la regulación relativa al funcionamiento y financiamiento del transporte urbano (ver el recuadro 4.5), pero también indirectamente, mediante un conjunto más amplio de políticas que influyen en dónde residen los trabajadores. Estas incluyen las políticas de generación de oferta y subsidio a la demanda de viviendas, en general, dictadas a nivel nacional, y las políticas de uso del suelo, que suelen definirse a nivel local.²⁹ Por último, otra forma de acercar los trabajadores de menor nivel socioeconómico residentes en barrios alejados a los empleos de las áreas céntricas es a través de las políticas mencionadas en el subapartado anterior, focalizándolas en los residentes de áreas periféricas.

Recuadro 4.5 Infraestructura de transporte para la movilidad

América Latina y el Caribe es una región de elevada urbanización y por tanto las políticas urbanas son un área de actuación fundamental para mejorar la igualdad de oportunidades (Vargas et al., 2017). La rápida urbanización de la región en la segunda mitad del siglo XX dio lugar a grandes urbes con carencias de infraestructura. De esta forma, algunas de las ciudades más importantes de la región, como Ciudad de Panamá, Lima, Quito o Santo Domingo, no inauguraron su sistema de metro hasta bien entrado el siglo XXI (CEPAL, 2013).

La inauguración y expansión reciente de sistemas de transporte masivo en distintas ciudades junto a la mayor disponibilidad de datos han permitido la generación de evidencia sobre el impacto de esas intervenciones. Como fue mencionado antes en este capítulo, Zarate (2022) ha mostrado los efectos positivos de la construcción de la línea B del metro de Ciudad de México en la formalidad de los trabajadores residentes en las áreas cercanas a dicha línea. Asimismo, Tsivanidis (2022) cuantificó un incremento del 0,5 % en el bienestar en Bogotá por la puesta en operación del Transmilenio.

Las inversiones en infraestructura masiva de movilidad urbana son enormes en ciudades con un gran territorio y, en muchos casos, complejas geografías, dada la presencia de cerros y montañas. No obstante, la evidencia apunta a que la magnitud de los beneficios generados es tal que compensan ampliamente la inversión y los costos de operación (Tsivanidis, 2022; Zárate, 2022). Para maximizar el impacto positivo de la infraestructura urbana de transporte masivo, Tsivanidis (2022) ha mostrado que la intervención en movilidad debe acompañarse de regulaciones de uso del suelo y políticas de captura de plusvalías que sean consistentes.

29. En el RED 2017 puede consultarse una discusión más detallada sobre estas políticas (Vargas et al., 2017).

Cómo disminuir las diferencias de resultados laborales según la etnia y la raza

Como se vio en el apartado “Discriminación según la etnia y la raza en el mercado laboral”, buena parte de las diferencias de resultados según estas características no responden a discriminación en el mercado de trabajo, sino a diferencias en la capacidad productiva de los trabajadores. En este sentido, las políticas de equidad en la formación de capital humano previas al mercado laboral, discutidas en el capítulo 3, y las políticas de formación en el mercado laboral, repasadas en este mismo apartado, tiene un rol en la disminución de las desigualdades según la raza y la etnia que se observan en los mercados de trabajo de la región.

El apartado sobre discriminación según la etnia y la raza mostró también evidencia en favor de la existencia de un componente de discriminación laboral en la explicación de las desigualdades de resultados laborales según esos rasgos. Dentro de ese componente de discriminación, el recuadro 4.2 introdujo los conceptos de discriminación estadística y discriminación por preferencias. Dado que la discriminación estadística tiene su origen en un problema de información, para combatir este tipo de discriminación pueden resultar útiles las políticas mencionadas en el subapartado “Buscar y encontrar mejores empleos”. Además de reducir la discriminación estadística que pueden aplicar los empleadores, esas herramientas pueden disminuir el efecto potencialmente desigualador que tiene el uso de recomendaciones entre conocidos como mecanismo de búsqueda y emparejamiento.

El hecho de que las políticas de formación e intermediación laborales, descritas en los subapartados “Formación continua” y “Buscar y encontrar mejores empleos”, tengan un beneficio particularmente favorable para los trabajadores afrodescendientes e indígenas justifica que, en la implementación de dichas políticas, se apliquen criterios de discriminación positiva o acción afirmativa en favor de estos grupos de trabajadores.

En cuanto a las acciones que pueden modificar el componente de discriminación por preferencias, estas trascienden ampliamente el ámbito de la política laboral y abarcan aspectos amplios de la educación y la cultura. En temas de discriminación de género, existe evidencia de que intervenciones en la educación (Dhar et al., 2022) y en contenidos culturales en el cine y la televisión pueden ser efectivas para modificar las preferencias (La Ferrara et al., 2012; Riley, 2022). Esto sugiere que podrían explorarse intervenciones también en esos ámbitos para combatir aspectos de la discriminación por la etnia y la raza que están arraigados en la cultura de los países.

Respecto a las políticas específicas para disminuir la discriminación según preferencias en el mercado laboral, pueden considerarse dos alternativas. La primera consiste en tomar medidas que hagan que la etnia y la raza no sean un aspecto relevante en el proceso de aplicación a un empleo. Esto implica, por ejemplo, no incluir fotos del candidato y que quienes realizan las primeras etapas de filtrado en la selección de aspirantes a un empleo no tengan acceso a la información de nombres y apellidos del pretendiente, aspectos que pueden tener una clara asociación étnica o racial. Se pueden implementar este tipo de prácticas como reglas obligatorias en el sector público e incentivar a que se utilicen en el sector privado.



Las políticas laborales activas y de empleo público deben priorizar a los trabajadores de etnias y razas desfavorecidas

La segunda alternativa consiste en aplicar políticas de acción afirmativa o discriminación positiva en las contrataciones. En el sector público, estas políticas pueden adoptar la forma de cuotas mínimas de empleo para grupos étnicos desfavorecidos, algo que se ha implementado en Brasil y Uruguay para afrodescendientes en concursos para cargos públicos (CEPAL y UNFPA, 2021). Estas políticas pueden tomar formas más flexibles y operar como orientaciones en el sector público e incluso promoverse su adopción en las grandes empresas del sector privado.³⁰ La evidencia sobre el impacto de programas de acción afirmativa en las contrataciones no es abundante, pero apunta a que estos programas resultan efectivos para aumentar el empleo de los grupos desventajados sin costos significativos de productividad (Holzer y Neumark, 2000).

Protección social

Las políticas de protección social buscan reducir las situaciones de pobreza y vulnerabilidad mediante transferencias de ingresos y provisión de servicios de salud (OIT, 2021). Las principales políticas de este grupo son las transferencias de ingresos a las familias en situación de pobreza, el seguro de desempleo y de enfermedad, las jubilaciones y pensiones y las transferencias por discapacidad.

Las políticas de protección social cumplen un amplio rol en la promoción de la movilidad intergeneracional de bienestar a lo largo de la vida de las personas y, como tales, son abordadas en todo el reporte. Poniendo aquí el foco en los mercados laborales, las políticas de protección social tienen dos funciones fundamentales para contribuir a una mayor movilidad intergeneracional. En primer lugar, contar con un ingreso básico en situaciones de desempleo permite a los trabajadores dedicar más tiempo a formarse y buscar empleo, así como tomar decisiones riesgosas de emprendedurismo y migración. En efecto, las políticas laborales activas exitosas repasadas al comienzo de este apartado suelen incluir un componente de transferencia de ingresos como ingrediente crítico para su éxito. En segundo lugar, las transferencias de ingreso y los servicios de salud previenen y mitigan las pérdidas de capital humano que pueden ocasionar los shocks negativos de demanda laboral, como los vistos en el apartado anterior.

Como es sabido, la elevada informalidad que caracteriza a los mercados laborales de América Latina y el Caribe implica que los sistemas de protección social contributivos dejan sin protección a una amplia proporción de trabajadores (F. Álvarez et al., 2020). En este sentido, cada país debe procurar desarrollar programas de transferencias de ingresos y de protección de salud de carácter universal. El diseño de dichos programas debe contemplar dos restricciones fundamentales, que, en general, limitarán la generosidad de su cobertura: por un lado, debe tener en cuenta la restricción fiscal general de cada país; por otro lado, debe cuidar los incentivos al trabajo y la formalidad, en especial evitando que la obtención de un empleo formal suponga una discontinuidad brusca en la transferencia otorgada, que desincentive la formalidad (Bergolo y Cruces, 2021).

30. Ver, por ejemplo, la información publicada en BQPrime por Wolf y Bhasin (2020).

Regulaciones laborales

Las regulaciones laborales fundamentales se refieren a la fijación de salarios y a lo que se conoce como protección del empleo. Las primeras incluyen la política de salario mínimo y el régimen más general de fijación de salarios, como las políticas de negociación colectiva. Las segundas incluyen la regulación de los procesos e indemnizaciones por despidos, las modalidades de contratación, los períodos de prueba y las posibilidades de subcontratación.

En cuanto a las políticas de salario mínimo, la evidencia apunta a que sus impactos sobre el empleo suelen ser menores o inexistentes y que, en cambio, sí tienen gran potencial para mejorar las remuneraciones de los trabajadores de menor salario (Broecke et al., 2017; Saltiel y Urzúa, 2017; Dube, 2019; Manning, 2021). Si bien, en principio, el salario mínimo se aplica legalmente solo a los trabajadores formales, existe amplia evidencia de que sus efectos en la región se extienden también al sector informal (Neri et al., 2021; Pérez Pérez, 2020). Este conjunto de evidencia implica que la política de salario mínimo tiene potencial para favorecer la movilidad intergeneracional mejorando los ingresos de los trabajadores de origen humilde. En especial, levantar el piso de la distribución salarial puede acortar las brechas salariales existentes según la etnia y la raza (Derenoncourt et al., 2021; Derenoncourt y Montialoux, 2021).

La implementación de la política de salario mínimo en la región requiere especial atención al contexto de cada país, sobre todo en los golpeados mercados laborales de la pospandemia, y requiere atender particularmente dos puntos esenciales. En primer lugar, la mayor parte de la evidencia disponible sobre los impactos de la política de salario mínimo corresponde a países desarrollados y a incrementos relativamente moderados en los montos. Históricamente, varios países de la región han mantenido niveles de salario mínimo demasiado elevados con relación al salario promedio del país, muy por encima de los valores que presenta dicha relación en los países de la OCDE (Álvarez et al., 2018). En contextos de valores elevados del salario mínimo y baja cobertura en el sector informal, la herramienta pierde potencia para elevar el salario de los trabajadores que están en el piso de la distribución salarial, desnaturalizándose así su finalidad. En segundo lugar, las políticas de salario mínimo deberían contemplar las diferencias muy pronunciadas de productividad entre regiones y ciudades de un mismo país que fueron documentadas en el apartado “Persistencia”. Establecer un único salario mínimo para todas las regiones puede convertirse en una traba para el desarrollo de la producción y el empleo en las regiones más rezagadas.

Con respecto a las políticas de protección del empleo, en promedio, la región tiene políticas de protección frente a despidos levemente menos estrictas que en el promedio de la OCDE, pero regulaciones de contratación mucho más estrictas. Esto último implica, por ejemplo, que en la región existen mayores límites al tipo de tareas que pueden realizarse en el marco de contratos temporales y al número de veces que puede renovarse un contrato de tiempo limitado. Dada la importancia de las primeras experiencias laborales como mecanismo de acumulación de formación y de generación de información sobre el potencial productivo de los trabajadores, podría esperarse que una mayor flexibilidad en las contrataciones favorezca la movilidad ascendente de trabajadores con menor experiencia. De todos modos, este es un aspecto sobre el que existe poca evidencia y sería bueno contar con evaluaciones sobre los efectos de este tipo de políticas de flexibilización de las contrataciones.

●●
Los salarios mínimos con montos adecuados a la productividad de cada país pueden promover la movilidad

Mensajes clave

1 El estatus socioeconómico de las familias de origen condiciona fuertemente la participación laboral, el desempleo, el salario y la informalidad de los trabajadores de América Latina y el Caribe. Las diferencias de resultados laborales según el estatus socioeconómico de las familias se observan incluso entre trabajadores de igual nivel educativo y habilidades y son particularmente severas para las mujeres.

2 Uno de cada cinco trabajadores en la región consiguió su empleo actual con ayuda de familiares. Entre trabajadores que tienen el mismo nivel educativo, esta proporción no difiere según el estatus socioeconómico de la familia. Esto implica una traba a la movilidad intergeneracional debido a que las familias de mayor estatus tienen acceso a mejores recomendaciones.

3 La influencia de la familia de origen en el empleo es particularmente relevante entre los dueños de empresas. De ellos, más de uno de cada cinco administra un negocio heredado y esta proporción supera uno de cada tres entre individuos con padres de nivel educativo alto.

4 Los mercados laborales contribuyen a la reproducción intergeneracional de las desventajas históricas que sufren los afrodescendientes e indígenas en la región. Dicha contribución se explica por la discriminación laboral y una mayor presencia de afrodescendientes e indígenas en sectores y tipos de empresa con menor productividad.

5 Los salarios son un 40 % menores en las zonas rurales que en las urbanas, y una brecha similar existe entre las ciudades de menor y mayor productividad. Esto implica que las oportunidades laborales son muy distintas para trabajadores que provienen de familias de zonas rurales o de ciudades de baja productividad.

6 Los déficits de movilidad urbana y vivienda hacen que las oportunidades de acceso a empleos de calidad sean menores para los trabajadores provenientes de los barrios periféricos de las grandes ciudades.

7 La falta de políticas de protección social eficaces frente al desempleo implica que el estatus socioeconómico de las familias condiciona la capacidad de los trabajadores de lidiar con los shocks adversos en el mercado laboral.

8 Los trabajadores provenientes de familias de menor nivel socioeconómico tienen una mayor exposición a los efectos negativos del cambio tecnológico y fueron más afectados por las consecuencias económicas del COVID-19 y las múltiples crisis macroeconómicas de las últimas décadas.

9 Las políticas públicas pueden actuar en cuatro grandes áreas para lograr mercados laborales que promuevan una mayor movilidad intergeneracional. En cada una existen oportunidades de bajo costo y también requerimientos estructurales de mayor asignación de fondos.

10 Las políticas activas de empleo incluyen la capacitación, las pasantías y la asistencia para la búsqueda de empleos. La evidencia sobre su éxito sugiere que deben recibir más fondos y focalizarse en poblaciones desventajadas, como afrodescendientes e indígenas y residentes en barrios periféricos.

11 La disminución de las desigualdades entre el campo y la ciudad requiere dotar de infraestructura básica a las distintas regiones para que puedan desarrollar al máximo su potencial productivo. La migración hacia las áreas más productivas puede favorecerse con intervenciones de información, pasantías y vivienda asequible.

12 La elevadísima tasa de urbanización de la región supone un gran potencial para las políticas que igualen las oportunidades laborales entre los barrios de las ciudades. Esto incluye fundamentalmente las inversiones en transporte público masivo que disminuyen la distancia a los empleos, aunque también tienen un rol que desempeñar la planificación urbana y las políticas de vivienda.

13 La protección social universal frente al desempleo permite a los trabajadores y a sus familias protegerse frente a shocks adversos y dedicar más tiempo a la formación y a la búsqueda de empleo. Las regulaciones laborales de salario y protección del empleo son una potente herramienta para mejorar los resultados laborales de las poblaciones desventajadas.

Apéndice

Cuadro A 4.1

Diferenciales de actividad y desempleo de personas cuyos padres tienen un bajo nivel educativo respecto a aquellas con padres de nivel educativo medio y alto por género, 1998-2018

País	Educación padre	Actividad				Desempleo			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		Básico	+Educación	Básico	+Educación	Básico	+Educación	Básico	+Educación
Argentina	Media	1,7*	1,5	6,9***	0,7	-2,5**	0,3	-2,5*	-0,5
	Alta	-1,1	-0,9	19,3***	3,8	-4,7***	0,4	-5,6***	-0,7
Bolivia	Media	-2,8***	-1,2	3,9**	0	0,4	0,1	2,6**	2,5**
	Alta	-5,3***	-3,4**	6,6***	-2,7	2,6**	2,5**	5,5***	5,2***
Brasil	Media	0,8	0,8	4,0***	-2,3	0	1,2	-1,4	0,2
	Alta	-1,5	-1,3	10,0***	-2	-0,6	1,9	-6,3***	-2,7
Chile	Media	0,5	0,2	11,8***	4,6***	-2,2***	-1	-2,2*	-1
	Alta	-2,4*	-2,2	22,9***	2,9	-2,4**	-0,5	-5,3***	-3,2*
Colombia	Media	-2,5***	-1,7**	8,8***	3,2**	-0,4	0,7	-0,3	0
	Alta	-5,4***	-5,1***	17,7***	2	-2	0,5	-7,5***	-6,2***
Costa Rica	Media	1,5	1,8*	3,1**	-1,1	-2,2**	-0,7	-2,9*	-1
	Alta	-2,2	-0,5	21,8***	5,8**	-0,7	2,2	-6,0**	-2,7
Ecuador	Media	-0,6	-0,7	5,9***	0,6	-0,1	0,3	-0,4	-0,1
	Alta	-5,6***	-5,4***	11,7***	-1,3	1	1,8	-0,4	0,4
El Salvador	Media	-3,2***	-1,7	7,6***	0,2	0,7	1,8	-0,2	1,2
	Alta	-6,1***	-4,7**	11,8***	-0,5	-3,8**	-0,2	1,3	3,5
Guatemala	Media	-0,2	-0,2	7,5***	1	2,1**	2,7***	2,6**	2,4
	Alta	-3,9	-3,7	10,8***	-3,4	-1,3	0,4	-2	-2
Honduras	Media	-1,4	-0,7	8,5***	2,6	-1	-0,2	0,7	2,2
	Alta	-3,7	-2,5	15,1***	-0,3	2,1	4,2	4,9	8,0*
México	Media	0,2	1,1*	8,8***	5,0***	-1,3**	-1,4**	-1,6*	-2,4**
	Alta	-1,4	0,6	18,4***	7,8***	-2,8***	-2,6**	-2,9**	-4,5***
Nicaragua	Media	-1,1	-0,4	8,5***	2,8*	0,9	0,4	-0,8	-0,8
	Alta	-4,6***	-3,6*	11,9***	-0,9	-0,2	-0,4	1,9	2,7
Panamá	Media	2,0**	1,7*	11,4***	5,0***	-0,7	1	-1,2	0,3
	Alta	1,7	1,6	23,4***	10,2***	-1,8	0,5	1,3	4,6
Paraguay	Media	0	1	11,7***	4,1**	0,3	1	-3,6***	-2,2*
	Alta	-0,5	1,4	14,1***	-2	-1,3	1,3	-7,1***	-3,9*
Perú	Media	-2,7***	-1,3*	4,3***	-1,3	-1,4**	-0,9	-1,5	-2,5**
	Alta	-6,1***	-3,8***	16,2***	2,1	-0,9	-0,1	-1,8	-2,2
República Dominicana	Media	0	-0,3	5,1**	-0,1	-0,1	0,5	-0,5	0,8
	Alta	-0,4	-0,4	22,7***	13,8***	1,8	2,7	-1,3	1,4
Uruguay	Media	4,1***	3,8***	9,4***	4,6***	-2,7**	0,4	-2,9*	-0,3
	Alta	1,8	1,5	21,3***	9,2***	-5,0***	0,5	-9,6***	-3,1
Venezuela	Media	-2,3**	-1,8*	4,2***	0	-1	0,2	-1,4	-1,2
	Alta	-5,4***	-4,3***	15,8***	6,0**	-0,9	1,4	-2,4	-1,7

Nota: Los coeficientes son resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios donde la variable dependiente es la que se describe en la columna y las variables independientes son un grupo de controles y la educación de la madre. Resultados para individuos de 25 a 65 años. El primer grupo de controles, correspondientes a la columna "básico", consiste en sexo, edad, país del encuestado y año de la encuesta, en tanto que el segundo grupo de controles, correspondientes a la columna "+Educación", incluye adicionalmente la educación del individuo. La variable "educación de los padres" mide el máximo nivel educativo entre el padre y la madre. "Educación de los padres baja" significa que tienen como máximo primaria incompleta y "educación de los padres media" significa que tienen como máximo secundaria completa. Los asteriscos indican la significación estadística del coeficiente en cuestión: *** al 1 %, ** al 5 %, * al 10 %.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Latinobarómetro.

Cuadro A 4.2

Diferenciales de complejidad del tipo de ocupación según la educación de la madre

Educación madre	Complejidad baja			Complejidad alta		
Nivel educativo medio	-10,2***	-5,6***	-4,8***	9,2***	3,1***	2,7**
Nivel educativo alto	-25,6***	-8,6***	-7,5***	34,6***	9,5***	8,8***
Observaciones	8,207	8,205	8,205	8,207	8,205	8205
Controles	Básico	+Educación	+Habilidad	Básico	+Educación	+Habilidad

Nota: Los coeficientes obtenidos son resultado de una regresión por mínimos cuadrados ordinarios donde la variable dependiente es, en las primeras dos columnas, una variable binaria que indica si el individuo tiene un trabajo de baja complejidad y, en las últimas dos columnas, una variable binaria que indica si el individuo tiene un trabajo de complejidad alta. Las variables independientes son variables binarias que miden el nivel educativo de la madre. Los controles básicos son variables binarias de género, edad, año y país, mientras que los controles "+educación" adicionan la educación del individuo. Las variables binarias de educación de la madre indican "nivel educativo medio", que capta un nivel entre primaria y secundaria completas, y "nivel educativo alto", que capta un nivel terciario o universitario incompleto o más. La variable "nivel educativo bajo" actúa como variable omitida. La variable complejidad es una variable de 3 valores que se construye teniendo en cuenta el tipo de ocupación del trabajador: el nivel de "complejidad baja" incluye oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, operadores de instalaciones y máquinas, así como ensambladores y trabajadores no calificados; nivel de "complejidad media" incluye miembros de las Fuerzas Armadas, empleados administrativos o personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercados, además de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; el nivel de "complejidad alta" incluye dirección y gerencia de empresas y de la administración pública, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos y profesionales de apoyo de nivel medio. Las ciudades de la muestra son Asunción (solo 2021), Bogotá, Buenos Aires, Caracas (excepto 2021), La Paz, Lima, Montevideo, México, Panamá, Quito y Santiago de Chile (solo 2017). La habilidad se mide como el porcentaje de respuestas correctas sobre un conjunto de preguntas lógicomatemáticas. Los asteriscos indican la significación estadística del coeficiente en cuestión: *** al 1 %, ** al 5 %, * al 10 %.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ECAF (CAF, 2016, 2017, 2018, 2022).

Cuadro A 4.3

Tiempo de traslado al empleo según la ciudad, categoría ocupacional e informalidad

	Distancia mayor a 30 minutos			Distancia en minutos		
Bogotá	15,9***	17,0***	17,1***	8,4***	9,7***	9,5***
La Paz	8,6***	7,5**	10,1***	5,8***	5,8***	7,0***
Lima	12,6***	10,9***	13,1***	5,6***	5,1**	6,1***
México	38,9***	37,8***	38,6***	24,8***	24,8***	24,7***
Montevideo	-4,4	-3,7	-4,6	-4,3**	-4,1**	-4,4**
Panamá	17,3***	17,4***	17,9***	16,3***	16,3***	16,8***
Quito	10,6***	12,1***	12,9***	5,6**	7,4***	7,8***
San Pablo	3,3	4,6	4,1	-1,0	-0,0	-0,1
Santiago de Chile	17,5***	16,6***	16,6***	7,7***	6,9***	7,0***
Formal	15,9***		9,8***	9,5***		4,1***
Varón	0,9	-1,7	-0,7	0,6	-1,3	-0,8
Dueño		-2,4	-5,1		-5,1**	-5,9***
Asalariado privado		20,4***	15,9***		15,3***	13,5***
Asalariado público		12,5***	7,6**		9,5***	7,4***
Observaciones	4.542	4.584	4.542	4.542	4.584	4.542

Nota: Coeficientes de regresiones estimadas por mínimos cuadrados ordinarios. Todas las regresiones incluyen controles por variables binarias de sexo y edad. Buenos Aires es la variable binaria de ciudad que está omitida en todas las regresiones. La variable omitida en categoría de ocupación es "cuenta propia". "Distancia mayor a 30 minutos" es una variable binaria. "Formalidad" es una variable binaria que toma valor uno si el individuo o su empleador contribuyen al sistema de jubilaciones. Los asteriscos indican la significación estadística del coeficiente en cuestión: *** al 1 %, ** al 5 %, * al 10 %.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ECAF (CAF, 2018).

Cuadro A 4.4

Tasas de desempleo juvenil en América Latina, 1991-2018

	Varones (%)			Mujeres (%)		
	Mínimo	Promedio	Máximo	Mínimo	Promedio	Máximo
Argentina	14,2	22,9	40,1	14,9	29,3	45,9
Bolivia	2,5	4,8	6,7	4,5	7,3	8,6
Brasil	9,9	14,7	25,7	14,0	22,0	33,2
Chile	9,2	16,5	23,5	11,5	22,8	31,5
Colombia	10,3	17,6	31,0	20,9	28,5	44,5
Costa Rica	6,9	13,9	28,4	9,5	20,1	36,8
Ecuador	6,4	7,9	10,7	7,9	11,7	14,1
El Salvador	7,7	11,9	18,0	7,2	10,3	12,9
Guatemala	3,6	4,2	5,4	5,0	6,4	10,1
Honduras	4,2	6,3	9,3	6,1	11,6	21,2
México	3,1	6,7	9,5	5,9	9,1	15,7
Nicaragua	5,4	9,3	11,2	9,2	13,4	16,8
Panamá	4,9	6,5	10,4	8,4	11,0	17,5
Paraguay	7,2	10,7	13,2	11,6	17,9	22,6
Perú	5,4	8,1	9,7	6,1	8,1	9,6
República Dominicana	6,9	9,3	12,2	15,8	20,6	27,2
Uruguay	14,9	21,1	34,1	22,0	30,3	46,0
Venezuela	11,4	15,2	23,4	11,2	21,4	35,8
Promedio	7,4	11,5	17,9	10,7	16,8	25,0

Nota: Tasa de desempleo juvenil corresponde a edades entre 14 y 25 años.

Fuente: Datos del Banco Mundial (2022).