



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

Perspectivas  
Sociales y  
del Empleo en el Mundo

**Tendencias  
2022**







# **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo**

## **Tendencias 2022**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022  
Primera edición 2022



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

**Atribución de la titularidad** – La obra debe citarse como sigue: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

**Traducciones** – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

**Adaptaciones** – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 9789220357057 (impreso); ISBN 9789220357064 (web pdf)  
ISSN 2709-7129 (impreso); ISSN 2709-7137 (en línea)

COVID-19 / mercado de trabajo / desempleo / políticas del mercado de trabajo /  
análisis del mercado de mano de obra / desarrollo sostenible / recesión económica /  
segmentación del mercado de trabajo / trabajador temporal / PUB OIT

13.01.2

<https://doi.org/10.54394/LITX3868>

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Publicado también en inglés: *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, ISBN 9789220356975 (impreso), 9789220356982 (web pdf), ISSN 2709-7080 (impreso), ISSN 2709-7099 (en línea), Ginebra, 2022; y en francés: *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*, ISBN 9789220357019 (impreso), 9789220357026 (web pdf), ISSN 2709-7102 (impreso), ISSN 2709-7110 (en línea), Ginebra, 2022.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

#### Fotografías

Portada: ©Halfpoint/iStock

Contraportada: valentinrussanov/iStock

---

Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.  
La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados  
de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DESIGN-WEI-CORR-PMSERV

---





## Prefacio

En el segundo semestre de 2021, lo que había sido una recuperación modesta e irregular del mercado de trabajo mundial fue perdiendo impulso. En consecuencia, cuando la pandemia de COVID-19 entra en su tercer año natural, las perspectivas sociales y del empleo a escala mundial siguen apuntando a la incertidumbre y la precariedad.

A lo largo de 2021, la pandemia debilitó el tejido económico, financiero y social de casi todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. Al mismo tiempo, afloraron diferencias significativas, derivadas en gran medida de las disparidades en cuanto a la cobertura de la vacunación y las medidas de recuperación económica. Esto hizo que las economías desarrolladas recuperaran buena parte del empleo y los ingresos que habían perdido, mientras que los países emergentes y en desarrollo siguieron luchando contra las consecuencias del cierre de centros de trabajo y la débil actividad económica.

A menos que se apliquen políticas internacionales y nacionales concertadas y eficaces, es probable que en muchos países se tarde años en reparar este daño, que tendrá consecuencias a largo plazo en la participación de la población activa, los ingresos de los hogares y la cohesión social, y posiblemente política.

En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022* se ofrece una evaluación exhaustiva de cómo se ha desarrollado la recuperación del mercado de trabajo en todo el mundo y se da cuenta de los enfoques adoptados por distintos países para hacer frente a la crisis de la COVID-19. En él se analizan los patrones a escala mundial, las diferencias regionales y los efectos en los distintos sectores económicos y grupos de trabajadores. El informe también presenta proyecciones del mercado de trabajo para 2022 y 2023.

La crisis actual ha dificultado la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, especialmente los relacionados con los déficits de trabajo decente, que existen desde hace tiempo. Por lo tanto, es esencial que los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores unan sus fuerzas con una determinación renovada para enfrentarse a estos desafíos.

En este difícil contexto, los 187 Estados Miembros de la OIT adoptaron en junio de 2021 un *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. Al tiempo que refleja el Llamamiento mundial, este informe incluye un resumen de recomendaciones en materia de políticas clave en apoyo de los continuados esfuerzos nacionales e internacionales para lograr esa recuperación centrada en las personas.



Guy Ryder  
Director General de la OIT



# Índice

<b>Prefacio</b>	<b>3</b>
Agradecimientos	9
<b>Resumen ejecutivo</b>	<b>11</b>
<b>1. (Re)construir un mundo del trabajo resiliente tras la pandemia de COVID-19</b>	<b>17</b>
Una recuperación desigual	17
Las tendencias del empleo en el punto de mira	22
El reajuste tras la pandemia	27
Los cambios macroeconómicos	27
Una mayor desigualdad	28
Flexibilidad 2.0: cambian la informalidad y las modalidades de trabajo	30
Lo que están haciendo los Gobiernos	34
El contexto político tras la pandemia: de la ayuda de emergencia al concepto de «reconstruir para mejorar»	34
Bibliografía	36
<b>2. Tendencias sociales y del empleo por región</b>	<b>41</b>
Sinopsis	41
África	43
Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional	44
Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana	46
El subempleo y la expansión del trabajo de baja productividad en África: déficits de trabajo decente y desvinculación del PIB respecto de los mercados de trabajo	48
Las Américas	51
Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte	52
Dinámica posterior a la COVID-19 en América del Norte: inflación, salarios y poder de mercado	54
Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe	56
Impulsores y riesgos de la «desformalización» o «informalización» posterior a la crisis de la COVID-19 en América Latina y el Caribe	57
Estados Árabes	59
Tendencias del mercado de trabajo	59
La dependencia de los recursos y los mercados de trabajo: economías rentistas, escasa transformación estructural y desarrollo del sector privado	61

Asia y el Pacífico	65
Tendencias del mercado de trabajo	65
El turismo y el comercio mayorista y minorista en Asia y el Pacífico: efectos y consecuencias de la COVID-19	67
Europa y Asia Central	71
Tendencias del mercado de trabajo	72
La incorporación y reincorporación de los jóvenes: activación del mercado de trabajo y retos	74
Bibliografía	78
<b>3. Los trabajadores temporales y la COVID-19: corrientes bajo un mar en calma</b>	<b>83</b>
Introducción	83
El contexto del empleo temporal	85
Definición del empleo temporal	85
Tendencias a largo plazo y características	87
El empleo temporal y la pandemia de COVID-19	91
El cambio neto en lo que respecta a los trabajadores temporales	91
La rotación de trabajadores temporales en el mercado laboral	93
Las perspectivas durante la recuperación	95
Las implicaciones para los trabajadores, las empresas y la economía	98
Las implicaciones para los trabajadores	98
Las implicaciones para las empresas	99
Las implicaciones macroeconómicas	101
Conclusión	101
Bibliografía	102
<b>Anexos</b>	<b>105</b>
A. Grupos de países por región y nivel de ingresos	106
B. Estimaciones modelizadas de la OIT	108
C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo a nivel mundial, por grupos de países según sus ingresos y por región o subregión	115
<b>Recuadros</b>	
1.1 Cómo entender las estimaciones sobre la pobreza de los trabajadores	19
3.1 Ejemplos hipotéticos de distintos tipos de trabajadores temporales	86



## Cuadros

1.1	Horas semanales trabajadas, empleo, desempleo y fuerza de trabajo (a nivel mundial y por grupos de países según sus ingresos), 2019-2023	23
2.1	Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, África, 2019-2023	45
2.2	Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, las Américas, 2019-2023	53
2.3	Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Estados Árabes, 2019-2023	60
2.4	Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Asia y el Pacífico, 2019-2023	66
2.5	Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Europa y Asia Central, 2019-2023	73
2.6	Políticas activas del mercado de trabajo durante la crisis, la recuperación y después	75
3.1	Transiciones de trabajadores temporales y no temporales (porcentaje de trabajadores en el primer trimestre de 2020 no empleados en posteriores trimestres), algunas economías	92

## Gráficos

1.1	Crecimiento del empleo en el sector manufacturero, 2019-2020, por grupo de países según sus ingresos (porcentajes)	20
1.2	Variación de horas trabajadas, por tamaño de la empresa, 2019-2020 (porcentajes)	21
1.3	Índice de horas semanales trabajadas, empleo y fuerza de trabajo como coeficientes de la población mundial de 15 a 64 años (2019 = 100)	24
1.4	Déficit de horas trabajadas equivalentes a tiempo completo (ETC), empleo y mano de obra con respecto a 2019 (millones)	24
1.5	Desglose de la variación de horas semanales trabajadas (ajustadas a la población) con respecto a 2019 en variaciones de la fuerza de trabajo, el desempleo y las horas trabajadas por persona empleada (mundo) (porcentajes)	25
1.6	Tasa de empleo, 2019-2022, por sexo, a nivel mundial y por grupos de países según sus ingresos (porcentajes)	26
1.7	Variación del empleo con respecto al mismo trimestre de 2019, en cuanto a la formalidad y por situación en el empleo (del segundo trimestre de 2020 al segundo trimestre de 2021) (porcentajes)	31
1.8	Proporción de trabajo por cuenta propia y trabajo familiar auxiliar en el empleo total (a nivel mundial), 2017-2021 (porcentajes)	32
2.1	Correlación entre el crecimiento de la población en edad de trabajar y el crecimiento del empleo en las subregiones de África, 2010-2019 (porcentajes)	48
2.2	Correlación entre el crecimiento del PIB y el crecimiento del empleo en las subregiones de África, 2010-2019 (porcentajes)	48
2.3	Dependencia de los recursos y elasticidad del empleo con respecto al crecimiento en África y sus subregiones, 2001-2009 y 2010-2019	49
2.4	Elasticidad del empleo sectorial con respecto al crecimiento en las subregiones de África, 2001-2009 y 2010-2019	50
2.5	Crecimiento anual del salario medio real, el Canadá y los Estados Unidos, 2002-2020 (porcentajes)	55

<b>2.6</b>	Salario mínimo real por hora en el Canadá y los Estados Unidos, 2001-2020 (dólares EE. UU.)	56
<b>2.7</b>	Variación de la proporción de empleo informal en algunos países de América Latina, 2010-2019 (puntos porcentuales)	58
<b>2.8</b>	Proporción del empleo informal en la destrucción neta de empleo (primer trimestre de 2020 a segundo trimestre de 2020) y en la creación neta de empleo (segundo trimestre de 2020 a segundo trimestre de 2021) (porcentajes)	58
<b>2.9</b>	Dependencia del petróleo, participación del trabajo en los ingresos y proporción de empleo público en los Estados Árabes	62
<b>2.10</b>	Participación del trabajo en los ingresos como porcentaje del PIB, por regiones del mundo, 2010-2017	63
<b>2.11</b>	Participación femenina en el empleo por sector institucional en la región de los Estados Árabes, último año disponible (porcentajes)	64
<b>2.12</b>	Participación del sector público en el empleo, por sexo, en la región de los Estados Árabes, último año disponible (porcentajes)	64
<b>2.13</b>	Variación de la distribución sectorial del empleo, Asia y el Pacífico y sus subregiones, 2010-2019 (puntos porcentuales)	68
<b>2.14</b>	Proporciones en el empleo del comercio al por mayor y al por menor y las actividades de alojamiento y de servicio de comidas (previas a la pandemia) y pérdidas de empleo (del segundo trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020), algunas economías de Asia el Pacífico (porcentajes)	69
<b>2.15</b>	Empleo en el sector de los servicios de alojamiento y de comidas en algunos países de Asia y el Pacífico, índice	70
<b>2.16</b>	Empleo en el sector del comercio al por mayor y al por menor en algunos países de Asia y el Pacífico, índice	70
<b>2.17</b>	Proporción de desempleados que se dirigieron a los servicios públicos de empleo para encontrar trabajo en 2020 (segundo trimestre-cuarto trimestre)	74
<b>2.18</b>	Capacidad de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y de los servicios públicos de empleo (SPE), Europa y Asia Central	76
<b>3.1</b>	Empleo temporal y distintas formas de trabajo	87
<b>3.2</b>	Tasa de empleo temporal según los últimos datos disponibles (porcentajes)	88
<b>3.3</b>	Proporción de trabajadores temporales del total de trabajadores, por grupos de países según sus ingresos (porcentajes)	89
<b>3.4</b>	Distribución de los trabajadores temporales y tasa de empleo temporal, por grupo sectorial amplio, promedio de algunas economías sobre las que se dispone de datos (porcentajes)	89
<b>3.5</b>	Distribución de los trabajadores temporales por ocupación y sexo, últimos datos anteriores a la crisis (porcentajes)	90
<b>3.6</b>	Proporción de trabajadores temporales del total de trabajadores, 2012-2020, algunas economías (porcentajes)	91
<b>3.7</b>	Situación en el primer trimestre de 2021 de los trabajadores que ocupaban empleos temporales en el primer trimestre de 2020 (porcentajes)	94
<b>3.8</b>	Situación en el primer trimestre de 2020 de los trabajadores que ocupaban empleos temporales en el primer trimestre de 2021 (porcentajes)	94
<b>3.9</b>	Distribución del empleo temporal y proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores, por nivel de competencias profesionales, en algunas economías (porcentajes)	96
<b>3.10</b>	Distribución de los trabajadores temporales y proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores en determinados sectores y algunas economías antes de la crisis (porcentajes)	97

# Agradecimientos

El informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022* fue elaborado por la Unidad de Políticas Macroeconómicas y Empleo del Departamento de Investigaciones de la OIT, dirigida por Ekkehard Ernst. El capítulo 3 se elaboró en colaboración con el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT. La redacción del informe estuvo a cargo de Sabina Dewan, Ekkehard Ernst, Souleima El Achkar Hilal, Richard Horne, Sergei Suarez Dillon Soares y Stefan Kühn, y este último llevó a cabo la coordinación y dirección general. Ekkehard Ernst supervisó el proceso y aportó contribuciones decisivas. El informe se elaboró con el asesoramiento general de Richard Samans, Director del Departamento de Investigaciones de la OIT. Los autores agradecen todas las aportaciones y sugerencias realizadas por Janine Berg y por las Oficinas Regionales de la OIT para África, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central, y América Latina y el Caribe.

Las estimaciones modelizadas de la OIT que figuran en el presente informe corrieron por cuenta de la Unidad de Producción y Análisis de Datos del Departamento de Estadística de la OIT, dirigida por Steven Kapsos, y por la Unidad de Políticas Macroeconómicas y Empleo del Departamento de Investigaciones de la OIT. Los autores reconocen especialmente la labor de modelización realizada por Evangelia Bourmpoula, Roger Gomis, Stefan Kühn, Avichal Mahajan y Felipe Rodríguez. La base de datos en que se fundan los indicadores del mercado de trabajo internacional utilizados para producir las estimaciones fue elaborada por la Unidad de Producción y Análisis de Datos del Departamento de Estadística de la OIT. Los autores también dan las gracias a David Bescond, Vipasana Karkee, Quentin Mathys, Yves Perardel y Mabelin Villarreal-Fuentes por su contribución.

Martha E. Newton, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, y James Howard, Consejero Superior del Director General de la OIT, formularon comentarios y propuestas de suma utilidad.

El Departamento de Investigaciones de la OIT agradece las observaciones y propuestas de los siguientes colegas de la OIT: Sevane Ananian, Maria Helena André, Christina Behrendt, Paul Comyn, Marva Corley-Coulibaly, Rafael Diez de Medina, Sara Elder, Michael Thye Frosch, Sajid Ghani, Roger Gomis, Tariq Haq, Claire Harasty, Christine Hofmann, Phu Huynh, Aya Jaafar, Steven Kapsos, Keen Boum Kim, Sangheon Lee, Trang Luu, Nicolas Maître, Roxana Maurizio, David Mosler, Shane Niall O'Higgins, Aurelio Parisotto, Gerhard Reinecke, Catherine Saget, Anna Elina Scheja, Pelin Sekerler Richiardi, Daniel Samaan, Sher Verick, Christian Viegelahn y Jad Yassin. Además, los autores expresan su agradecimiento a la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y el Departamento de Empresas (ENTERPRISES) por sus excelentes comentarios y sugerencias.

Asimismo, agradecemos a Judy Rafferty y a los colegas de la Unidad de Producción de Publicaciones su ayuda en el proceso de elaboración, así como al personal del Departamento de Comunicación e Información al Público de la OIT su constante colaboración y apoyo en la difusión del informe.





# Resumen ejecutivo

## Mientras persiste la pandemia, los mercados de trabajo mundiales luchan por recuperarse

**La pandemia de COVID-19 dominó la economía mundial por segundo año en 2021, lo que ha impedido una recuperación plena y equilibrada de los mercados de trabajo.** El ritmo de recuperación de la actividad económica depende en gran medida del grado de contención del virus, por lo que la recuperación sigue patrones diferentes según las zonas geográficas y los sectores. Sin embargo, cada nuevo brote trae consigo retrocesos. Muchos de los logros en materia de trabajo decente conseguidos antes de la pandemia se han visto considerablemente afectados, y los déficits de trabajo decente preexistentes están mermando las perspectivas de una recuperación sostenible en muchas regiones.

**Las perspectivas del mercado de trabajo mundial se han deteriorado desde las últimas proyecciones de la OIT; es probable que en los próximos años siga siendo difícil para gran parte del mundo volver al rendimiento previo a la pandemia.** Sobre la base de las últimas previsiones de crecimiento económico, la OIT calcula que el total de horas trabajadas a escala mundial en 2022 se mantendrá casi un 2 por ciento por debajo de su nivel prepandémico una vez ajustado al crecimiento de la población, lo que corresponde a un déficit equivalente a 52 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (tomando como referencia una semana laboral de 48 horas). Se prevé que el desempleo mundial se sitúe en 207 millones en 2022, es decir, que supere su nivel de 2019 en unos 21 millones. Esta perspectiva representa un deterioro sustancial con respecto a las proyecciones realizadas en la edición anterior de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias*, publicada en junio de 2021, cuando se preveía que el déficit de horas de trabajo en relación con el cuarto trimestre de 2019 se iba a reducir a menos del 1 por ciento en 2022.

**Los patrones de recuperación varían considerablemente entre regiones, países y sectores.** Desde el inicio de la recuperación, las tendencias de crecimiento del empleo en los países de ingresos bajos y medianos se han mantenido significativamente por debajo de las observadas en las economías más ricas, debido en gran medida a las tasas de vacunación inferiores y al menor margen de maniobra presupuestario de los países en desarrollo. Las repercusiones han sido especialmente graves para las naciones en desarrollo que presentaban mayores niveles de desigualdad, condiciones laborales más diversas y sistemas de protección social más débiles incluso antes de la pandemia.

**En general, los indicadores clave del mercado de trabajo aún no han vuelto a los niveles anteriores a la pandemia en ninguna de las regiones: África, las Américas, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, y Europa y Asia Central.** Para todas las regiones, las proyecciones hasta 2023 sugieren que seguirá siendo difícil conseguir la recuperación total. Se prevé que las regiones de Europa y el Pacífico sean las que más se acerquen a ese objetivo, mientras que las perspectivas son

más negativas para América Latina y el Caribe y para Asia Sudoriental. Todas las regiones se enfrentan a graves riesgos a la baja en cuanto a la recuperación de su mercado laboral, derivados de las repercusiones de la pandemia. Además, esta situación está alterando la estructura de los mercados de trabajo de tal manera que una vuelta a los niveles de referencia anteriores a la crisis podría ser insuficiente para compensar el daño que ha causado.

## Las perturbaciones de la pandemia, las deficiencias estructurales y los nuevos riesgos reducen el potencial de creación de trabajo decente

**Las deficiencias y desigualdades estructurales subyacentes están amplificando y prolongando el efecto adverso de la crisis.** La extensa economía informal de muchos países en desarrollo está socavando la eficacia de algunos instrumentos de actuación, ya que las empresas informales han tenido menos posibilidades de acceder a las líneas de crédito formales o al apoyo gubernamental relacionado con la COVID-19. Por lo tanto, las medidas de ayuda han tenido menos probabilidades de llegar a las personas necesitadas, y han aumentado las desigualdades en el seno de los países. Las empresas más pequeñas han experimentado un mayor descenso del empleo y de las horas de trabajo que las más grandes.

**Las economías en desarrollo que dependen de la exportación de bienes o productos básicos cuya elaboración requiere mucha mano de obra han tenido más dificultades para adaptarse a la volatilidad de la demanda resultante de los cambios en el crecimiento económico relacionados con la pandemia.** En la actualidad, las economías que dependen del turismo se resienten mucho por el cierre de fronteras y la pérdida de ingresos.

**Las pérdidas de empleo y la reducción de las horas de trabajo han provocado una disminución de los ingresos.** En los países en desarrollo, la falta de sistemas de protección social integrales que puedan proporcionar prestaciones adecuadas para estabilizar los ingresos ha agravado las dificultades financieras de los hogares que ya eran vulnerables desde el punto de vista económico, con efectos en cascada sobre la salud y la nutrición. La pandemia ha llevado a millones de niños a la pobreza, y las recientes estimaciones sugieren que, en 2020, 30 millones de adultos más cayeron en la pobreza extrema (es decir, vivieron con menos

de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día en términos de paridad de poder adquisitivo) y no tenían un trabajo remunerado. Además, el número de trabajadores en situación de pobreza extrema —trabajadores que no ganan lo suficiente para mantenerse a sí mismos y a sus familias por encima del umbral de pobreza— aumentó en 8 millones.

**La recuperación asimétrica de la economía mundial ha empezado a provocar efectos en cadena a largo plazo, en términos de incertidumbre e inestabilidad persistentes, que podrían desbaratar la recuperación.** Los cambios en la demanda del mercado y el aumento de los servicios en línea, el incremento vertiginoso de los costos comerciales y los cambios provocados por la pandemia en la oferta de mano de obra han creado cuellos de botella en la industria manufacturera, lo que impide que se restablezcan las condiciones del mercado de trabajo anteriores a la pandemia. Las alteraciones marcadas y prolongadas de la cadena de suministro están generando incertidumbre en el entorno empresarial y podrían llevar a una reconfiguración de la geografía de la producción con notables consecuencias para el empleo.

**El aumento de los precios de los productos básicos y los bienes esenciales, cuando los mercados de trabajo aún tienen mucho camino que recorrer hasta recuperarse, reduce significativamente la renta disponible y, por tanto, incrementa el costo de la crisis.** De cara al futuro, los responsables de formular políticas macroeconómicas se enfrentan a decisiones difíciles con importantes repercusiones internacionales. Si hay indicios de expectativas de aumento de la inflación, es de esperar que se multipliquen los llamamientos para que la política monetaria y fiscal se endurezca a un ritmo más rápido. Al mismo tiempo, dada la



naturaleza asimétrica de la recuperación, el endurecimiento de las políticas golpearía con mayor severidad a los hogares de ingresos bajos, lo que conlleva que habrá que prestar atención al mantenimiento de niveles adecuados de protección social.

**Cabe esperar que la recuperación de la demanda de mano de obra hasta los niveles anteriores a la crisis lleve tiempo, lo que frenará el aumento del empleo y de las horas de trabajo.** El lento y desigual restablecimiento de las horas de trabajo en 2021 hizo que los ingresos del trabajo se mantuvieran bajos. Como la mayoría de los trabajadores del mundo no tenían suficientes mecanismos de

sustitución de los ingresos, si es que tenían alguno, los hogares se vieron obligados a gastar sus ahorros. El efecto ha sido especialmente pronunciado en los países en desarrollo, donde la proporción de población vulnerable desde el punto de vista económico es mayor y la magnitud de las medidas de estímulo ha sido menor. La consiguiente pérdida de ingresos ha contraído aún más la demanda agregada, lo que ha creado un círculo vicioso que resalta la necesidad de políticas concertadas para acelerar la recuperación del mercado de trabajo, abordar las desigualdades y volver a situar a la economía mundial en la senda del crecimiento sostenible.

## El mercado de trabajo registra una recuperación desigual e incompleta

**Las proyecciones de la OIT para 2022 apuntan a un déficit de horas de trabajo equivalente a 52 millones de puestos de trabajo a tiempo completo debido a las perturbaciones del mercado laboral provocadas por la crisis.** Esta cifra sigue siendo extremadamente alta, pese a que supone una mejora considerable con respecto a 2021, cuando las horas trabajadas (ajustadas al crecimiento de la población) se mantuvieron en el equivalente a 125 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (tomando como referencia una semana laboral de 48 horas) por debajo del nivel registrado en el cuarto trimestre de 2019. Para 2022 está previsto que la tasa de empleo se sitúe en el 55,9 por ciento, es decir, 1,4 puntos porcentuales por debajo del nivel de 2019.

**Muchas de las personas que abandonaron la fuerza de trabajo no han vuelto a formar parte de ella, por lo que el nivel de desempleo no refleja del todo las repercusiones de la crisis sobre el pleno empleo.** Se prevé que la tasa de actividad, que registró un descenso cercano a los 2 puntos porcentuales entre 2019 y 2020, se recupere parcialmente hasta situarse justo por debajo del 59,3 por ciento en 2022, es decir, cerca de 1 punto porcentual por debajo de su nivel de 2019. Además, se estima que la tasa de desempleo mundial se mantendrá por encima del nivel alcanzado en 2019 al menos hasta 2023. Asimismo, se prevé que el número total de desempleados ascenderá a 207 millones en 2022, lo que representa un descenso de 7 millones, cifra que contrasta con los 186 millones de desempleados de 2019.

**La recuperación del mercado laboral es más rápida en los países de ingresos altos.** Solo en este

grupo de países se ha producido aproximadamente la mitad de la disminución del desempleo mundial entre 2020 y 2022, si bien suman alrededor del 20 por ciento de la población activa mundial. Por el contrario, desde el inicio de la pandemia, los países de ingresos medianos bajos son los más castigados y los que más lentamente se están recuperando.

**La recuperación varía en cada país.** Se calcula que las repercusiones desproporcionadas de la pandemia sobre el empleo femenino se reducirán en todo el mundo en los próximos años, pero se prevé que siga existiendo una brecha considerable. La disparidad es más acusada en los países de ingresos medianos altos, donde se prevé que la tasa de empleo de las mujeres en 2022 sea 1,8 puntos porcentuales inferior a la de 2019, frente a una diferencia de solo 1,6 puntos porcentuales en el caso de los hombres, a pesar de que, para empezar, las mujeres tienen una tasa de empleo de 16 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres. En muchos países, el cierre de escuelas, universidades y centros de formación profesional durante periodos prolongados ha minado los resultados del aprendizaje, lo que generará consecuencias en cadena a largo plazo en el empleo y la continuidad de la educación, así como en la formación de los jóvenes, en especial de aquellos que hayan tenido un acceso limitado o nulo a las oportunidades de aprendizaje en línea. Además, el empleo asalariado informal sigue estando por debajo del nivel alcanzado antes de la crisis en un 8 por ciento. El trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar auxiliar, que a menudo se caracterizan por condiciones de trabajo precarias, presentaban una tendencia a la baja antes de la crisis. Se estima que el aumento de la

incidencia de este tipo de trabajo que tuvo lugar en 2020 ha persistido en 2021.

**La pandemia ha comenzado a provocar cambios económicos estructurales que podrían llegar a afianzarse, lo que acarrearía consecuencias permanentes para los mercados de trabajo.** La confluencia de varias tendencias macroeconómicas está generando incertidumbre en torno a si la reducción de las horas de trabajo, el empleo y la tasa de actividad es temporal o si, por el contrario, la pandemia está propiciando que se produzcan más salidas estructurales del mercado de trabajo

o transformaciones que permiten ahorrar mano de obra, situaciones que requieren cauces de actuación distintos. La pandemia está exacerbando diversas formas de desigualdad, desde la intensificación de las desigualdades de género hasta la ampliación de la brecha digital. Los cambios en la composición de las relaciones de trabajo —como la dependencia del empleo informal por cuenta propia para ganarse la vida, el aumento del trabajo a distancia y las diversas tendencias en materia de trabajo temporal— podrían deteriorar la calidad de las condiciones de trabajo.

## El efecto amortiguador del trabajo temporal en tiempos de incertidumbre económica

**Antes del comienzo de la pandemia, la proporción del empleo temporal en el empleo total había ido aumentando con el tiempo, aunque no de manera uniforme en todos los sectores y países.** El empleo temporal es en gran medida estructural y se rige por la composición sectorial y profesional del mercado de trabajo; no obstante, durante las crisis, tiende a servir de amortiguador cuando los empleadores reducen la contratación de trabajadores temporales. A largo plazo, el empleo temporal puede tener consecuencias negativas sobre la productividad de las empresas debido a sus efectos en el mantenimiento del empleo, la formación y la innovación. Los trabajadores también se están viendo perjudicados por el trabajo temporal, dados la mayor inseguridad laboral y de ingresos y el menor acceso a la protección social que lleva aparejados.

**Las tasas de empleo temporal son más altas en los países de ingresos bajos y medianos (algo más de un tercio del empleo total) que en los países de ingresos altos (15 por ciento).** Sin embargo, la naturaleza del empleo temporal varía entre los países desarrollados y en desarrollo. En el primer caso, si bien el trabajo temporal puede servir como acceso a un puesto permanente o resultar un medio flexible y estratégico de incorporarse al mercado de trabajo y participar en él, los trabajadores temporales no gozan de seguridad en el empleo ni obtienen ingresos regulares y no siempre cumplen los requisitos establecidos para acceder a la protección social o del empleo. En cambio, para los trabajadores de los países en desarrollo, el trabajo temporal suele adoptar la forma de empleo informal, con escaso o nulo acceso a los sistemas de protección social y a la protección del empleo.

**Aunque al principio de la pandemia fueron los trabajadores temporales quienes acusaron la pérdida de empleos en mayor medida que los trabajadores permanentes, desde entonces, la mayoría de las economías han experimentado un aumento de los empleos temporales de nueva creación.** El efecto neto de estas dos tendencias es que, en general, la incidencia del trabajo temporal se ha mantenido estable durante la pandemia. Las tendencias, basadas en los limitados datos disponibles, no difieren de las anteriores a la crisis, lo que pone de relieve la rotación endémica de los trabajadores temporales antes de la crisis. No obstante, cabe destacar que, en los países para los que se dispone de datos, más de una cuarta parte de las personas que trabajaban en empleos temporales a principios de 2021 habían trabajado antes en empleos permanentes, lo que resalta la incertidumbre económica subyacente y la consiguiente inseguridad en el empleo en ese momento.

**En las primeras fases de la pandemia, en los países caracterizados por un mercado de trabajo dual, el empleo informal no desempeñó su tradicional función anticíclica consistente en absorber a los trabajadores desplazados del sector formal.** En muchos de esos países, los trabajadores informales tenían más probabilidades de perder sus puestos de trabajo o de verse obligados a la inactividad por medidas como los confinamientos que los trabajadores formales. Al reanudarse gradualmente la actividad económica, el empleo informal, sobre todo por cuenta propia, ha repuntado con fuerza, y muchos trabajadores del sector informal han retomado la actividad.

## Para prevenir los daños a largo plazo se requiere un programa político mundial centrado en las personas

**En la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2021, los 187 Estados Miembros de la OIT debatieron las respuestas políticas mundiales, regionales y nacionales frente a la crisis.** Al término del debate, se adoptó el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, y se destacó la necesidad de una recuperación plenamente inclusiva basada en la aplicación acelerada de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Ello comporta reconstruir la economía de forma que se aborden las desigualdades sistémicas y estructurales y otros problemas sociales y económicos a largo plazo, como el cambio climático, que son anteriores a la pandemia. Los requisitos previos para lograr esa resiliencia son las medidas multilaterales y la solidaridad mundial, incluido el acceso a las vacunas, la reestructuración de la deuda y la facilitación de una transición ecológica. Si no se afrontan estos importantes retos políticos, se perderá otra oportunidad de encauzar el mundo hacia una trayectoria más equitativa y sostenible.

**Para lograr una recuperación centrada en las personas, será preciso llevar a la práctica con éxito estos cuatro pilares:** el crecimiento económico y el empleo inclusivos; la protección de todos los trabajadores; la protección social universal; y el diálogo social. Cada uno de los pilares desempeña un papel fundamental.

**Durante el periodo de recuperación, las políticas macroeconómicas no podrán limitarse a un papel anticíclico y a tratar de limitarse sin más a volver a los resultados anteriores a la crisis, ya que así no se solucionarían los déficits de trabajo decente ni se conseguiría que los países fueran menos vulnerables a crisis futuras.** Las políticas fiscales no solo deben tener como objetivo la protección de los puestos de trabajo, los ingresos y el empleo, sino también abordar los problemas estructurales y las causas profundas del déficit de trabajo decente en todo el mundo. En función de las limitaciones y prioridades de cada país, ello entrañará una combinación de políticas fiscales orientadas a la creación generalizada de empleo productivo, sustentada en políticas laborales, desarrollo de competencias y políticas activas del

mercado de trabajo (incluidas las destinadas a colmar la brecha digital), así como una inversión sostenida en la protección social universal. La política macroeconómica proactiva se ha vuelto aún más imprescindible, ya que la interacción de la pandemia con la tecnología y otras «megatendencias» amenaza con acelerar el aumento de las desigualdades entre las economías y en su seno.

**Ampliar y asegurar la protección de todos los trabajadores significa garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, velar por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y poner en práctica un programa transformador para lograr la igualdad de género.** La pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de innumerables grupos de trabajadores, incluidos los trabajadores esenciales, los informales, los trabajadores por cuenta propia, los temporales, los migrantes, los trabajadores de plataformas y los poco calificados, que suelen estar muy expuestos a las repercusiones de la crisis sobre la salud y el mercado laboral, y muchos de los cuales son víctimas de las lagunas en la cobertura de la protección social en todo el mundo.

**Colmar los déficits de protección social y brindar acceso universal a una protección social integral, adecuada y sostenible debe seguir siendo una prioridad fundamental.** Determinar con precisión una financiación equitativa y sostenible para estos sistemas en una época caracterizada por un margen de maniobra presupuestario limitado requiere medidas multilaterales que complementen la movilización de recursos nacionales.

**El diálogo social ha desempeñado un papel fundamental en la respuesta a la pandemia, y muchas políticas y medidas para limitar la pérdida de puestos de trabajo han sido fruto de los debates tripartitos.** Durante el periodo de recuperación, el diálogo social seguirá siendo crucial para vislumbrar soluciones que redunden en beneficio de las empresas y los trabajadores y que tengan repercusiones macroeconómicas y efectos indirectos positivos. Para que el diálogo social desempeñe este papel, será necesario reforzar las capacidades de las administraciones públicas y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de que participen en dicho proceso.



# 1 (Re)construir un mundo del trabajo resiliente tras la pandemia de COVID-19

## ► Una recuperación desigual

En 2021, el 90 por ciento de los trabajadores del mundo residían en países donde seguía habiendo centros de trabajo cerrados de un modo u otro. **El mundo del trabajo, que ya estaba en transición como resultado de los cambios demográficos, las transformaciones tecnológicas y el cambio climático, se sumió aún más en el desorden a medida que la pandemia continuaba.** Era difícil de prever que la pandemia duraría tanto o que golpearía con tanta fuerza. Mientras las distintas olas de la pandemia azotaban los países por segundo año, no solo los sistemas de salud luchaban contra ella, sino que los Gobiernos se vieron obligados a seguir recurriendo a los confinamientos, el distanciamiento físico y el uso de mascarillas, y a depositar sus esperanzas en las vacunas para detener el contagio. No obstante, los problemas relacionados con la producción, la distribución y la aceptación pública de las vacunas siguen frenando los esfuerzos a favor de la inoculación. Esto está prolongando la necesidad de restricciones que siguen perturbando la actividad económica. A medida que aumenta la preocupación por la posibilidad de que haya nuevas olas de la pandemia, los Gobiernos luchan por encontrar un equilibrio entre la salud y la seguridad, por un lado, y las consideraciones relativas a la economía y el mercado de trabajo, por otro.



**Los países han reanudado la actividad económica a ritmos y en momentos diferentes, lo que da lugar a patrones de recuperación desiguales.** En el segundo año de la pandemia, los Gobiernos actuaron en un ambiente de gran incertidumbre sobre si se produciría otra ola y cuándo, y sobre las nuevas cepas del virus que podrían surgir. Fueron relajando y volviendo a imponer medidas de contención de la pandemia en distintos grados y con patrones diferentes según las zonas geográficas y los sectores. En una economía mundial estrechamente interconectada, los cierres en un país repercuten en la actividad de otros países. Si no hay más sobresaltos, se espera que la recuperación económica en su conjunto continúe, de modo que el producto interno bruto (PIB) mundial crezca un 4,2 por ciento en 2022 (FMI 2021). Sin embargo, este crecimiento agregado oculta las variaciones entre geografías y sectores, que harán que el mercado laboral se recupere de forma desigual.

**La recuperación del mercado de trabajo se enfrenta a riesgos que anuncian una situación poco halagüeña.** Dada la imprevisibilidad de la evolución de la propia pandemia y de las respuestas que elegirán los Gobiernos y las sociedades, todas las proyecciones presentadas en este informe son muy inciertas. Puede que se descubra que la crisis ha dañado de forma permanente el tejido de la economía y el mercado de trabajo en mayor medida de lo que se espera actualmente, lo cual dificultaría cualquier proceso de recuperación. Además, los factores de riesgo macroeconómicos aumentan la posibilidad de que haya una crisis de empleo prolongada. Por ejemplo, si la inflación se vuelve endémica, puede haber un mayor riesgo de que se apliquen medidas de austeridad prematuras.

**La recuperación desigual está acentuando las diferencias entre los países más y menos desarrollados.** Las tasas de vacunación, por ejemplo, fueron un importante factor de diferenciación entre los países que pudieron recobrar cierta apariencia de actividad económica normal a lo largo de 2021 (casi todos los países desarrollados) y los que no (FMI 2021). La evolución del empleo en los países de ingresos medianos se ha mantenido muy por debajo de la de las economías más ricas; cuando se levantaron las restricciones, estas últimas experimentaron una recuperación del mercado de trabajo más rápida que los primeros. La recuperación asimétrica de la economía mundial ya está provocando efectos en

cadena a largo plazo en términos de incertidumbre persistente, inestabilidad continua y cuellos de botella en la producción, que están llevando a la subida de los precios. No hay que descartar que esta crisis pueda derivar en una escalada mundial de precios a pesar del débil crecimiento económico (Ernst 2020).

**Las repercusiones de la pandemia han sido especialmente devastadoras para las naciones en desarrollo que tienen mayores niveles de desigualdad, condiciones de trabajo más heterogéneas, sistemas de protección social más débiles y un margen de maniobra presupuestario restringido.** También ha habido una creciente divergencia *dentro* de los países, como ilustra la fuerte recuperación de algunos sectores y la débil recuperación de otros. Las perspectivas de recuperación de esos países son mucho peores que las de los países ricos. La reacción política a la pandemia en las economías avanzadas, especialmente la aplicación de una serie de medidas de apoyo presupuestario, fue rotunda y rápida. En cambio, aunque los países en desarrollo han utilizado una gama igualmente amplia de medidas para hacer frente a la crisis, los paquetes de ayuda que han ofrecido son más reducidos debido a las restricciones presupuestarias por el hecho de haber incurrido en gastos imprevistos para responder a la pandemia. Además, la extensa economía informal de muchos países en desarrollo reduce la eficacia de algunos instrumentos de política, muchos de los cuales se dirigen únicamente a trabajadores y empresas formales.

**Las economías en desarrollo que dependen de la exportación de bienes o productos básicos cuya elaboración requiere mucha mano de obra, así como las economías dependientes del turismo, han tenido grandes dificultades para adaptarse a la volatilidad y los cambios de la demanda.** Las economías que dependen del turismo han acusado mucho el cierre de las fronteras y la pérdida de ingresos. Las pérdidas de empleo y la reducción de horas de trabajo han disminuido los ingresos. En muchos países en desarrollo, ante la falta de redes de seguridad adecuadas o de transferencias de efectivo suficientemente amplias, las pérdidas de ingresos han agravado las dificultades financieras de hogares que ya eran vulnerables desde el punto de vista económico, lo cual ha afectado a su vez a la salud y la nutrición. Las estimaciones sugieren que la pandemia ha llevado a al menos 77 millones de



### ► Recuadro 1.1 Cómo entender las estimaciones sobre la pobreza de los trabajadores

La pérdida masiva de horas de trabajo e ingresos durante la crisis de la COVID-19 ha empujado a muchos trabajadores a la pobreza y, por tanto, cabe esperar que haya aumentado el número de trabajadores pobres. La crisis también ha hecho que muchas personas pierdan su empleo, lo que probablemente haya atenuado el aumento de las cifras de trabajadores pobres si esas pérdidas de empleo han afectado a los que ya se encontraban entre los trabajadores pobres antes de la crisis.

En la edición anterior de este informe (OIT 2021a), se estimaba que el primer efecto mencionado era mucho más importante que el segundo, de ahí el gran aumento de la pobreza de los trabajadores en el año 2020. Sin embargo, hay datos más recientes que muestran que las pérdidas de empleo han sido especialmente importantes entre los hogares de ingresos bajos (APU 2021) y los trabajadores que menos ganan (OIT 2021b), por lo que el aumento del número de trabajadores pobres es significativamente menor que el que se había estimado. Esto no es una buena noticia porque significa que la mayor parte de los 38,5 millones de adultos que pasaron a vivir en la pobreza extrema (con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos en términos de PPA al día) en 2020 no tenían ningún ingreso procedente del trabajo, en lugar de tener alguno, por reducido que fuera. La revisión a la baja de la pobreza extrema mundial realizada por el Banco Mundial en unos 20 millones de personas también sirve de base para la rectificación relativa a la pobreza laboral con respecto a la edición anterior de este informe.

niños y adultos a la pobreza extrema (Mahler *et al.* 2021)<sup>1</sup>. En el supuesto de que los niños siguieran constituyendo el 50 por ciento de los pobres extremos en 2020, como ocurría antes de la crisis (Banco Mundial 2020), el número de adultos que viven en la pobreza extrema habría aumentado en 38,5 millones desde 2019.

**La pobreza ha aumentado significativamente entre los trabajadores.** La proporción de trabajadores que viven en la pobreza extrema subió del 6,7 por ciento en 2019 al 7,2 por ciento en 2020, lo que equivale a un aumento de 8 millones del número de trabajadores pobres. No obstante, el aumento de la pobreza ha sido mucho más pronunciado entre quienes no trabajaban en 2020, como resultado de que las grandes pérdidas de empleo mundial se concentran en los hogares de ingresos bajos (véase el recuadro 1.1). Algunas estimaciones recientes sugieren que, en 2020, 30 millones de adultos más pasaron a engrosar las filas de los que están en la pobreza extrema y carecen de empleo, entre los que perdieron su trabajo en el transcurso de la crisis y los que previamente no lo tenían. Se calcula que los países de ingresos bajos y medianos bajos son los que

han experimentado el mayor aumento de las tasas de pobreza laboral entre 2019 y 2020, con incrementos de 1 y 0,9 puntos porcentuales, respectivamente, lo que representa una importante inversión de las tendencias anteriores.

**Los confinamientos prolongados y la prohibición de viajar, impensables antes de la pandemia, han perturbado las cadenas de suministro, lo que ha tenido consecuencias negativas para el empleo vinculado directa e indirectamente a las redes de producción.** Las estimaciones indican que 97 millones de empleos relacionados con las cadenas de suministro se vieron muy afectados en abril de 2021 por la caída de la demanda mundial de productos manufacturados. En general, es probable que, a consecuencia de la pandemia, casi uno de cada tres puestos de trabajo de las cadenas de suministro de la industria manufacturera de todo el mundo haya desaparecido o experimentado una reducción de horas de trabajo o de remuneración, u otras formas de precarización (OIT 2021c). Algunas de las repercusiones más adversas se han producido en las cadenas de suministro del sector de la confección, que emplea a un elevado número de mujeres (OIT 2021c).

<sup>1</sup> El Banco Mundial calcula que el número de personas que viven en la pobreza extrema (con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos en términos de paridad de poder adquisitivo (PPA) al día) aumentó en 77 millones entre 2019 y 2020. Sin embargo, los efectos de la crisis de la COVID-19 van más allá, ya que se preveía que el número de personas que viven en la pobreza extrema en todo el mundo habría disminuido en 20 millones de no ser por la crisis.

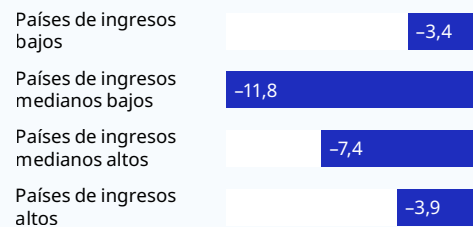
**Las consecuencias han sido especialmente marcadas en los países de ingresos medianos bajos, para los que la participación en las cadenas de producción ha sido durante mucho tiempo una fuente de empleo y crecimiento.** En los países de ingresos medianos bajos se produjo el mayor descenso del empleo en el sector manufacturero, de un 11,8 por ciento, frente al 7,4 por ciento en los países de ingresos medianos altos, el 3,4 por ciento en los de ingresos bajos y el 3,9 por ciento en los de ingresos altos (gráfico 1.1).

Además de los puestos de trabajo directamente vinculados a la producción en las complejas redes de proveedores, la «terciarización del sector manufacturero» —o la creciente dependencia de la industria manufacturera con respecto a los servicios, entendidos como insumos, como actividades dentro de las empresas o como productos que acompañan a los bienes (Nordwall 2016; Miroudot 2017; Miroudot y Cadestin 2017)— también ha aumentado el número de personas cuyos medios de subsistencia se ven afectados por las perturbaciones de las cadenas de producción.

**Las perturbaciones en la oferta de mano de obra han sido generalizadas.** Con más de 237 millones de casos confirmados de COVID-19 en todo el mundo hasta octubre de 2021 (OMS 2021) —cifra que seguirá aumentando—, la enfermedad ha impedido a muchas personas trabajar. Otras se han quedado en casa porque sus lugares de trabajo han permanecido cerrados debido a las restricciones obligatorias, por miedo a contraer el virus o para cuidar de familiares enfermos. Estos factores han provocado una escasez de personal en los puestos de trabajo vinculados a un lugar específico (Manpower Group 2021). El cierre generalizado de escuelas ha provocado un aumento del trabajo no remunerado de prestación de cuidados en el hogar, cuya carga ha recaído principalmente en las mujeres. Debido a las restricciones geográficas o sectoriales, en algunas zonas y sectores ha habido escasez de mano de obra (Renna y Coate 2021), mientras que en otros había un exceso de mano de obra (Frohm 2021), lo que ha entorpecido la recuperación de los mercados de trabajo, incluso en países con amplios paquetes de estímulo presupuestario.

**La contracción de la demanda de mano de obra debida a factores distintos del cierre de centros de trabajo se acentuó en el segundo año de la pandemia.** Las perturbaciones de la cadena de

▶ **Gráfico 1.1 Crecimiento del empleo en el sector manufacturero, 2019-2020, por grupo de países según sus ingresos (porcentajes)**



**Fuente:** ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2020.

suministro, los cambios en la demanda del mercado y las alteraciones provocadas por la pandemia en la oferta de mano de obra crearon cuellos de botella en el sector manufacturero. Las marcadas diferencias geográficas de estas perturbaciones del suministro impidieron un retorno equilibrado a los niveles de demanda de mano de obra anteriores a la pandemia (Goodman y Chokshi 2021; UNCTAD 2021). A su vez, los servicios vinculados a las cadenas de valor de la industria manufacturera, como el transporte y los seguros, por ejemplo, también se vieron perjudicados. Las restricciones para viajar y el aumento del trabajo a distancia han cambiado los viajes de negocios, lo cual ha provocado un descenso de la demanda de servicios aún mayor (Bharathi y Dinesh 2021; UNCTAD 2021). Al mismo tiempo, en algunos países se ha producido un aumento del comercio minorista en línea, del trabajo esporádico y de otras formas de empleo por cuenta propia en el sector terciario. La producción de servicios aún no ha recobrado los niveles anteriores a la pandemia (Romei 2020). Estas tendencias no solo afectan a los trabajadores empleados directamente en estos sectores, sino también a los de los sectores conexos.

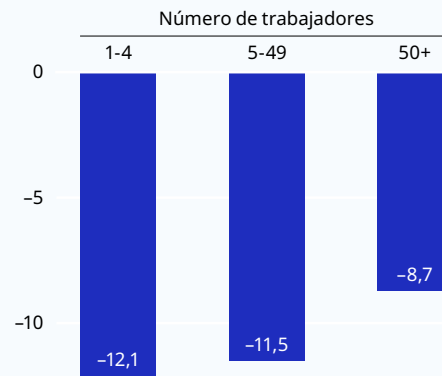
**La pandemia ha reestructurado los mercados de trabajo, ya que algunos sectores y sus trabajadores se han resentido, mientras que otros han experimentado una expansión.** En 2021, los patrones de recuperación variaron de unos sectores a otros. Algunos sectores, como la hostelería, el turismo y el comercio minorista en puntos de venta físicos, siguieron decayendo, mientras que otros se expandieron, como la información y la

comunicación, la logística y el comercio electrónico. Tales disparidades han fomentado la desigualdad. En la medida en que el empleo en estos sectores está ligado a perfiles específicos de trabajadores —por ejemplo, altamente calificados o poco calificados, predominantemente hombres o principalmente mujeres—, las distintas evoluciones de los sectores también han exacerbado las desigualdades entre los trabajadores. Cuanto más tiempo duren la pandemia y las restricciones sanitarias, más arraigados y duraderos serán los efectos sobre los mercados de trabajo y las trayectorias laborales.

**Las empresas pequeñas han soportado un mayor descenso del empleo y de las horas de trabajo que las grandes.** Muchas empresas, grandes y pequeñas, sufrieron con el inicio de la pandemia, pero las pequeñas, con menos reservas financieras, estaban menos preparadas para aguantar los embates. Antes de la pandemia, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) constituían más del 90 por ciento de las empresas en la mayoría de los países (OCDE 2021a) y se calculaba que representaban entre el 60 y el 70 por ciento del empleo mundial (ITC 2015, 2021). Muchas quebraron a lo largo de 2021 a medida que la actividad económica aumentaba y disminuía en respuesta a las distintas olas del virus y a las medidas de contención. Este efecto diferente en las empresas pequeñas provocó un aparente aumento de la productividad laboral, puesto que las empresas grandes tienden a presentar niveles de producción por hora trabajada más altos que las pequeñas. Cuando las empresas pequeñas y de baja productividad quebraron a causa de la pandemia, la producción media por trabajador aumentó (OIT 2021b)<sup>2</sup>.

Los estudios corroboran la observación de que las empresas pequeñas han experimentado no solo mayores pérdidas de empleo, sino también descensos más pronunciados de las horas trabajadas que las empresas grandes (OIT 2021b). Cuanto más pequeña es la empresa, mayor es el porcentaje de disminución de horas de trabajo (gráfico 1.2). Además, muchas de las empresas pequeñas que han conseguido sobrevivir arrastran una deuda que afectará a la inversión y al crecimiento de la productividad en el futuro y puede dar lugar a una fusión.

► **Gráfico 1.2 Variación de horas trabajadas, por tamaño de la empresa, 2019-2020 (porcentajes)**



Fuente: OIT (2021b).

**En algunos países desarrollados y en desarrollo se ha producido un repunte de la creación de empresas** (O'Donnell, Newman y Fikri 2021). Entre los factores que contribuyen a este fenómeno se encuentra el descenso del trabajo asalariado regular, ya que algunas de las personas que han perdido su empleo, o que han tenido problemas para encontrar trabajo, deciden crear sus propias empresas. En cuanto a lo que se denomina la «Gran Renuncia» o la «Gran Dimisión» en los países desarrollados, los primeros indicios sugieren también que hay personas que podrían estar abandonando sus puestos de trabajo para probar suerte en otros emprendimientos (Thompson 2021; BLS 2021). En los Estados Unidos de América se produjo, entre agosto de 2020 y agosto de 2021, un aumento tanto del número de renuncias como de la tasa de renuncias, es decir, del número de abandonos durante todo el mes expresado como proporción del empleo total (BLS 2021). Aunque estas tendencias apuntan a un aumento de las tasas de creación de empresas, en realidad pueden reflejar una mayor informalización del trabajo tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo.

**La gran mayoría de las empresas informales son pequeñas empresas o microempresas; a las empresas informales les ha ido peor en la**

<sup>2</sup> Para realizar un análisis significativo del efecto de la crisis de la COVID-19 en la productividad, habría que estudiar la productividad a nivel empresarial, o al menos a un nivel sectorial detallado. Estos estudios no son factibles con los datos disponibles actualmente.

**pandemia que a las formales, en parte porque no han podido acceder a las líneas de crédito oficiales o a las ayudas gubernamentales relacionadas con la COVID-19.** La calidad de las empresas emergentes es importante por sus perspectivas de crecimiento y su capacidad de generar trabajo decente. Cabe suponer que pasará un tiempo antes de que se sustituya a las empresas que han quebrado, si es que eso ocurre. En gran medida, esto depende de que las empresas emergentes y las microempresas y pequeñas empresas reciban el apoyo que necesitan. Mientras tanto, esta tendencia seguirá reduciendo la demanda de mano de obra.

**Como resultado de las perturbaciones de la oferta y la demanda de mano de obra, en 2021 los mercados de trabajo siguieron teniendo dificultades y, a pesar de que realizaron modestos progresos, no volvieron a los niveles anteriores**

**a la pandemia.** El número de personas con empleo que viven en la pobreza moderada o extrema aumentó en 2020. Esta evolución desfavorable ha ido mermando los avances en materia de desarrollo que tanto costó conseguir en los años anteriores a la pandemia, lo que ha provocado un retroceso en la consecución de muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por ejemplo, entre 1999 y 2019 el número de personas que se encontraban en situación de pobreza extrema se redujo en más de 1 000 millones, pero ahora, por primera vez en veinte años, la pobreza mundial ha aumentado considerablemente: la pandemia de COVID-19 hizo que casi 80 millones de personas volvieran a caer en la pobreza en 2020 (Mahler *et al.* 2021). Las perturbaciones del mercado de trabajo y la pérdida de medios de subsistencia han contribuido a romper la tendencia de la reducción de la pobreza, lo cual es motivo de preocupación.

## ▶ Las tendencias del empleo en el punto de mira

**La recuperación del mercado de trabajo seguirá siendo débil hasta 2023.** Las pérdidas de empleo y la caída de la renta del trabajo marcaron 2021, al igual que el año anterior. Los países de ingresos bajos y medianos bajos son los que han salido peor parados (cuadro 1.1). Además, las personas que ya se enfrentaban a una desventaja en el mercado laboral —como las mujeres, los jóvenes, las personas mayores y los trabajadores migrantes— han experimentado mayores pérdidas de empleo que otros grupos.

**La repercusión desigual de la crisis en los mercados de trabajo se entiende mejor examinando las horas de trabajo.** Los datos sobre la pérdida de horas de trabajo colocan en primer plano a quienes se han quedado sin empleo o han abandonado la fuerza de trabajo, y también a aquellos que han seguido trabajando, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, pero cuyas horas de trabajo han disminuido como consecuencia de la pandemia. En algunas ocasiones, se ha remunerado la diferencia

de horas de trabajo mediante planes públicos o privados de mantenimiento del empleo, y en otras no.

**Una vez ajustados al crecimiento demográfico, el empleo, las horas trabajadas y la participación en la fuerza de trabajo se mantuvieron por debajo de los niveles anteriores a la pandemia en 2021 y se espera que permanezcan así al menos hasta 2023.** En 2022 se prevé que la proporción de horas trabajadas con respecto a la población de 15 a 64 años se mantenga un 1,8 por ciento por debajo de su nivel de 2019<sup>3</sup>; las correspondientes proporciones proyectadas son un 1,7 por ciento por debajo del nivel de 2019 para el empleo y un 1,1 por ciento por debajo del nivel de 2019 para la población activa (gráfico 1.3).

**Tomando como referencia una semana laboral de 48 horas, el descenso de horas trabajadas equivalía a un déficit de unos 125 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en todo el mundo en 2021 en relación con el**

3 La normalización por población de 15 a 64 años permite comparar mejor los indicadores del mercado laboral a lo largo del tiempo, puesto que es la población con más probabilidades de ser económicamente activa. La proporción de la fuerza de trabajo con respecto a la población total tiende a disminuir con el tiempo a medida que la población envejece, debido a la creciente proporción de personas jubiladas.

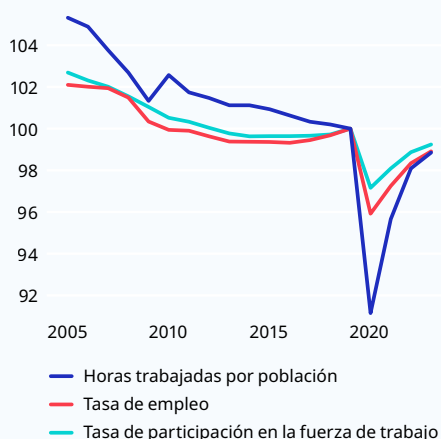
► **Cuadro 1.1 Horas semanales trabajadas, empleo, desempleo y fuerza de trabajo (a nivel mundial y por grupos de países según sus ingresos), 2019-2023**

Grupo de países	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas de trabajo semanales en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Mundo</b>	<b>27,5</b>	<b>25,1</b>	<b>26,3</b>	<b>27,0</b>	<b>27,2</b>	<b>2883</b>	<b>2653</b>	<b>2810</b>	<b>2908</b>	<b>2958</b>
Países de ingresos bajos	23,5	21,9	22,3	22,9	23,2	174	167	175	186	195
Países de ingresos medianos bajos	25,5	22,7	23,8	24,8	25,1	1125	1015	1081	1142	1175
Países de ingresos medianos altos	30,5	28,3	30,0	30,3	30,3	1127	1048	1113	1125	1128
Países de ingresos altos	27,8	25,7	26,8	27,7	28,0	457	423	441	455	460
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Mundo</b>	<b>57,3</b>	<b>54,8</b>	<b>55,4</b>	<b>55,8</b>	<b>56,0</b>	<b>3287</b>	<b>3183</b>	<b>3257</b>	<b>3325</b>	<b>3375</b>
Países de ingresos bajos	64,0	61,7	61,9	62,2	62,6	240	239	248	257	267
Países de ingresos medianos bajos	52,0	49,0	49,9	50,6	50,9	1198	1149	1189	1228	1255
Países de ingresos medianos altos	61,6	59,3	59,7	59,9	59,9	1262	1223	1240	1252	1261
Países de ingresos altos	58,1	56,3	56,9	57,4	57,5	587	572	581	588	592
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Mundo</b>	<b>5,4</b>	<b>6,6</b>	<b>6,2</b>	<b>5,9</b>	<b>5,7</b>	<b>186</b>	<b>224</b>	<b>214</b>	<b>207</b>	<b>203</b>
Países de ingresos bajos	4,9	5,6	5,9	6,0	5,7	12	14	15	16	16
Países de ingresos medianos bajos	5,1	6,6	5,9	5,6	5,4	64	81	74	72	72
Países de ingresos medianos altos	6,0	6,7	6,7	6,6	6,3	80	88	90	88	85
Países de ingresos altos	4,8	6,5	5,6	4,9	4,7	29	40	35	31	29
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Mundo</b>	<b>60,5</b>	<b>58,6</b>	<b>59,0</b>	<b>59,3</b>	<b>59,4</b>	<b>3473</b>	<b>3407</b>	<b>3471</b>	<b>3532</b>	<b>3578</b>
Países de ingresos bajos	67,3	65,4	65,7	66,2	66,4	253	253	263	273	283
Países de ingresos medianos bajos	54,8	52,5	53,0	53,6	53,8	1262	1230	1263	1300	1327
Países de ingresos medianos altos	65,5	63,6	64,0	64,1	64,0	1342	1312	1330	1340	1346
Países de ingresos altos	61,0	60,2	60,3	60,3	60,4	617	611	616	618	622

**Nota:** La tasa de empleo y la tasa de participación en la fuerza de trabajo se refieren a la población de 15 años o más.

**Fuente:** ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

▶ **Gráfico 1.3 Índice de horas semanales trabajadas, empleo y fuerza de trabajo como coeficientes de la población mundial de 15 a 64 años (2019 = 100)**



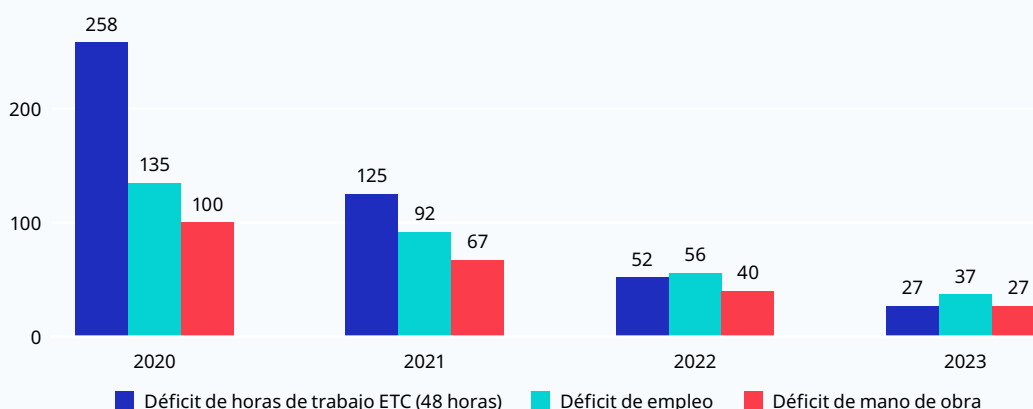
**Nota:** Debido a los escasos datos disponibles, las horas semanales trabajadas, el empleo y la fuerza de trabajo abarcan personas de entre 15 y 64 años y de más de 65 años, pero los coeficientes se presentan con respecto a la población de 15 a 64 años.

**Fuente:** ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

**cuarto trimestre de 2019.** El déficit de empleo en 2021 fue de 92 millones, y el descenso de la tasa de participación en la fuerza de trabajo (o tasa de actividad) en relación con los niveles de 2019 corresponde a un déficit de mano de obra de 67 millones de personas (gráfico 1.4). Si bien los déficits son cada vez menores, se prevé que sigan siendo importantes en 2023. Con el continuo crecimiento de la población aumenta el número de personas que contabilizan los indicadores clave del mercado de trabajo, a pesar de que los coeficientes correspondientes, como la relación entre empleo y población (o tasa de empleo), se mantienen por debajo de sus niveles anteriores a la crisis. Por este motivo, se espera que las cifras totales relativas a las horas trabajadas, el empleo y la mano de obra a nivel mundial superen en 2022 sus niveles de 2019 (cuadro 1.1).

**Si la actividad económica se recupera, se prevé que las horas trabajadas por persona empleada asciendan hasta situarse en torno a los niveles anteriores a la crisis, pero el empleo y el crecimiento de la mano de obra van a la zaga.** La gran caída de las horas por trabajador provocada por los cierres provisionales de centros de trabajo constituyó aproximadamente la mitad de la caída total de las horas de trabajo en 2020, y la otra mitad provino de las pérdidas de empleo. El déficit

▶ **Gráfico 1.4 Déficit de horas trabajadas equivalentes a tiempo completo (ETC), empleo y mano de obra con respecto a 2019 (millones)**



**Nota:** El déficit representa las horas trabajadas equivalentes a tiempo completo (a razón de 48 horas por semana), el empleo o la mano de obra adicionales que habría si sus proporciones respectivas con respecto a la población de 15 a 64 años estuviera en los niveles del cuarto trimestre de 2019 (en el caso de las horas trabajadas) o de todo el año 2019 (en el caso del empleo y la mano de obra).

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

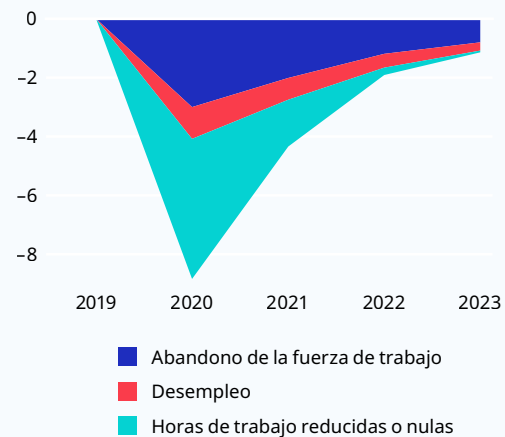


de empleo, a su vez, se debió en gran medida al número de personas que abandonaron la fuerza de trabajo, y no al aumento del desempleo (gráfico 1.5). Se prevé que el éxodo de la fuerza de trabajo se convierta en el principal factor que contribuya a las repercusiones duraderas de la crisis, mientras que se espera que las horas semanales trabajadas por trabajador se recuperen en gran medida de aquí a 2023.

**Está previsto que la tasa de actividad mundial, tras haber caído casi 2 puntos porcentuales entre 2019 y 2020, se recupere solo parcialmente, hasta el 59,4 por ciento en 2023, más de 1 punto porcentual por debajo de su nivel de 2019, que era del 60,5 por ciento.** Dado que se prevé que la recuperación del empleo sea aún más lenta que la de la fuerza de trabajo, se estima que la tasa de desempleo mundial se mantendrá por encima de su nivel de 2019 al menos hasta 2023 (cuadro 1.1). Se espera que el número total de desempleados disminuya tanto en 2022 como en 2023. A pesar de este progreso, se calcula que en 2023 el desempleo mundial alcanzará los 203 millones de desempleados, manteniéndose de forma persistente por encima de su nivel de 2019, de 186 millones. Además, se prevé que la recuperación en términos de desempleo se concentre en los países de ingresos altos, que representarán la mitad del descenso mundial del desempleo entre 2021 y 2023, pero donde reside solo el 18 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. Habida cuenta de que únicamente las personas que forman parte de la fuerza de trabajo pueden convertirse en desempleados, la incertidumbre en torno a las proyecciones del desempleo se ve agravada por la poca claridad en cuanto a la recuperación de la mano de obra.

**Desde el comienzo de la pandemia, los países de ingresos medianos bajos son los que han salido peor parados.** Estos han experimentado la mayor caída de la relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de entre 15 y 64 años, de la tasa de empleo y de la tasa de actividad. También son los que presentan una recuperación más lenta. Las estimaciones sobre la pobreza sugieren que ocho de cada diez nuevos pobres de 2020 residen en países de ingresos medianos (Banco Mundial 2020).

► **Gráfico 1.5 Desglose de la variación de horas semanales trabajadas (ajustadas a la población) con respecto a 2019 en variaciones de la fuerza de trabajo, el desempleo y las horas trabajadas por persona empleada (mundo) (porcentajes)**



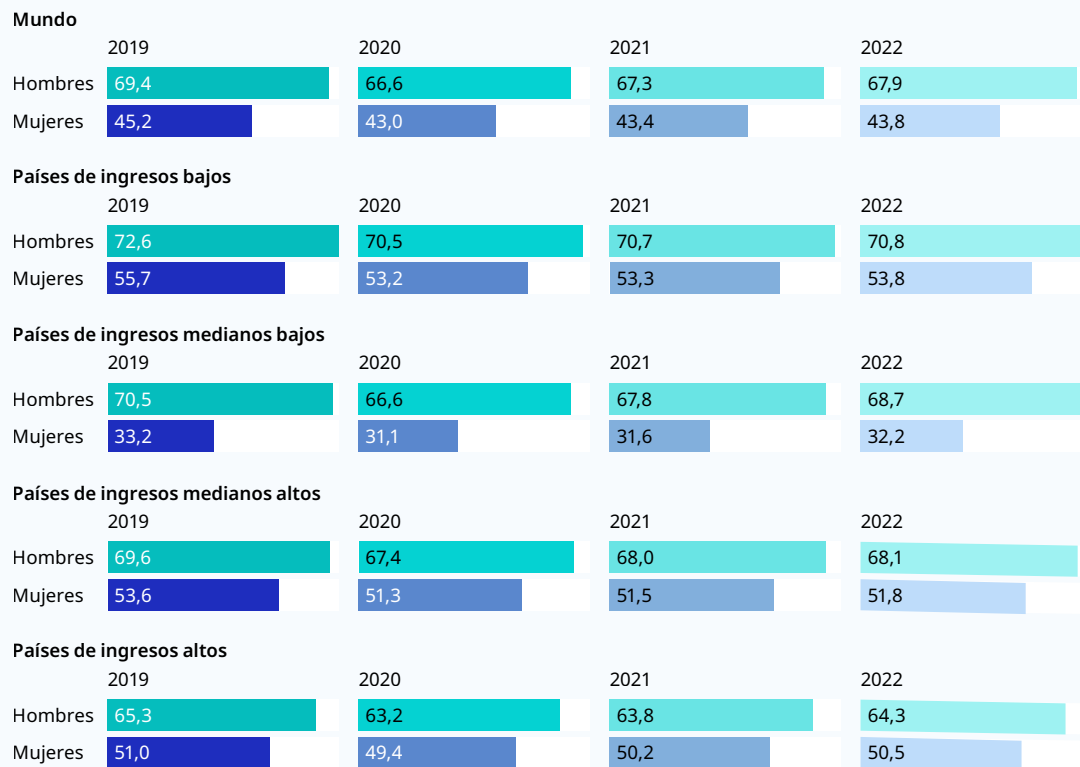
**Nota:** La suma de la variación de la fuerza de trabajo y el desempleo equivale a la variación del empleo.

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

**La pandemia ha tenido un efecto mucho más negativo en el empleo femenino y en el empleo juvenil<sup>4</sup>.** Aunque la diferencia de puntos porcentuales en la tasa de empleo de 2020, en relación con 2019, es más o menos similar entre mujeres y hombres, las mujeres partían de una tasa de empleo mucho más baja. En consecuencia, la caída relativa de la tasa de empleo femenino ha sido mayor que la del masculino, y se prevé que continúe así en los próximos años (gráfico 1.6). Sin embargo, las mujeres de los países de ingresos altos experimentaron aproximadamente las mismas pérdidas relativas de empleo que los hombres en 2020 y recuperaron el empleo más rápidamente que los hombres en 2021. A los jóvenes (de entre 15 y 24 años) les ha ido mucho peor que a los mayores de 25 años durante esta crisis (OIT 2021b, 2021d). En el informe de la OIT *Tendencias Mundiales del*

<sup>4</sup> En OIT (2021g) se presenta el efecto heterogéneo que ha tenido la crisis en diversos grupos de la población, así como su repercusión en las características del mercado de trabajo.

► **Gráfico 1.6 Tasa de empleo, 2019-2022, por sexo, a nivel mundial y por grupos de países según sus ingresos (porcentajes)**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

*Empleo Juvenil 2022*, de próxima publicación, se tratará en detalle la situación del mercado laboral y las perspectivas de los jóvenes.

**La lenta y desigual recuperación de las horas de trabajo en 2021 impidió una amplia recuperación de los ingresos del trabajo perdidos.** Como la mayoría de los trabajadores del mundo no han tenido, o apenas, suficientes mecanismos de sustitución de los ingresos (OIT 2021e), la demanda seguirá siendo reducida mientras las familias se estén gastando sus ahorros. El efecto ha sido especialmente pronunciado en los países en desarrollo, donde la proporción de población vulnerable desde el punto de vista económico es mayor y la magnitud de las medidas de estímulo ha sido menor.

**El efecto económico desigual de la pandemia en los distintos sectores, junto con la demanda**

**reprimida y los cuellos de botella en las cadenas de suministro, han propiciado la inflación y las subidas de precios en determinados sectores.**

Se conviene en que es muy probable que estas fluctuaciones de precios se estabilicen, aunque fomentan una incertidumbre que no favorece la reactivación del gasto (BLS 2021). Si bien en algunos países y sectores se ha producido una recuperación del consumo, el carácter esporádico de las reaperturas y la incertidumbre han seguido impidiendo el gasto. La subida de los precios de los alimentos y la energía, agravada por el cambio climático, está restringiendo aún más los presupuestos familiares, el consumo y la producción y, por tanto, la demanda de trabajadores (Banco Mundial 2021).

**Los amplios paquetes de estímulo presupuestario de las economías avanzadas ayudarán a impulsar la demanda de mano de obra, dado que**

**los Gobiernos buscan no solo estimular el gasto a corto plazo, sino «reconstruir para mejorar» y fomentar la resiliencia a largo plazo.** La pandemia ha puesto de relieve la falta de preparación institucional de los países —tanto desarrollados como en desarrollo— para hacer frente a una crisis como la causada por la COVID-19. Esto debería

impulsar un cambio estructural para que las empresas y los trabajadores sean más resilientes. Sin embargo, una mayor conciencia de que estas crisis pueden ocurrir y de que pueden ser devastadoras no colmará por sí sola las lagunas en cuanto a la preparación institucional para afrontar futuras crisis de esta magnitud.

## ► El reajuste tras la pandemia

**Si no se revierte rápidamente el efecto perjudicial de la pandemia sobre el empleo y los medios de subsistencia, es probable que induzca un cambio estructural a largo plazo con repercusiones adversas duraderas para los mercados de trabajo.** El alcance desigual de las medidas de contención y los déficits de trabajo decente a los que ha contribuido están amenazando las perspectivas de un crecimiento económico sostenible e inclusivo. Cuanto más se prolonguen los cambios provisionales en las tasas de inflación y los precios, o los cambios del costo del capital en relación con el precio de la mano de obra, mayor es el riesgo de que surjan problemas estructurales. Además, la pandemia está exacerbando la desigualdad. Esta ha tenido un efecto muchísimo más adverso en las mujeres, los jóvenes, los migrantes y las personas mayores. Al acelerar el cambio tecnológico, la pandemia ha puesto de manifiesto en qué medida se está ensanchando la brecha digital. Las intensas y prolongadas perturbaciones de las cadenas de suministro están creando incertidumbre en el entorno empresarial y hacen temer una reconfiguración de la geografía de la producción que tendrá graves consecuencias para el empleo.

### Los cambios macroeconómicos

**Por el momento, la mayoría de los analistas coinciden en que las fluctuaciones de la tasa de inflación son el resultado de patrones desiguales de apertura, demanda reprimida y cuellos de botella en la cadena de suministro. A medida que las economías se asienten, es probable que estas oscilaciones de precios drásticas se establezcan** (BLS 2021; Banco Mundial 2021). No obstante, si se recrudece la pandemia, o surgen otras crisis relacionadas con el cambio climático, por ejemplo,

el efecto inflacionista podría adquirir un carácter estructural. La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve hasta qué punto las crisis pueden generar una volatilidad que trasciende los mercados de capitales y afecta a los mercados de trabajo por sus consecuencias devastadoras, especialmente para los más vulnerables. Hasta ahora, el enorme volumen de inversión necesario para reactivar las economías deprimidas, junto con la continua escasez de trabajadores en determinados servicios esenciales, parece haber restaurado el poder de negociación de los hogares de ingresos bajos en algunos países. Así, en los Estados Unidos, los salarios de los trabajadores con ingresos bajos han aumentado a un ritmo nunca visto desde antes de la crisis financiera de 2008 (Reserva Federal de Atlanta 2021). Sin embargo, si la inflación se hiciera endémica, existiría cierto riesgo de que se aplicaran medidas de austeridad prematuras y, por tanto, se diera una crisis de empleo prolongada.

**En algunos países desarrollados, la respuesta monetaria a la pandemia ha estimulado los precios de los activos, lo cual ha favorecido a los propietarios de capital y fomentado la búsqueda de rentas por encima de la inversión productiva y la creación de empleo.** Es un hecho bien conocido que la participación del trabajo en la renta nacional ha ido disminuyendo y la del capital aumentando durante casi tres decenios (FMI 2017; OIT 2020a; Dao *et al.* 2017; Guerriero 2019). Debido a la falta de un entorno macroprudencial sólido y de un apoyo decidido a la economía real mediante una inversión pública sólida, en muchas economías avanzadas la política monetaria no convencional ha resultado ser una bendición para los accionistas y los propietarios de viviendas, ya que ha impulsado los mercados bursátiles mundiales a alturas nunca vistas, mientras que ha acentuado

la desigualdad de la distribución de la riqueza y ha contribuido a una mayor concentración del mercado (Colciago, Samarina y De Haan 2019; Dossche, Slačálek y Wolswijk 2021). Esto no solo pone en peligro la estabilidad sociopolítica, sino que también puede desequilibrar el crecimiento económico al constreñir el consumo de los hogares basado en los salarios (Onaran y Galanis 2013; Ernst y Saliba 2018).

**Las tendencias demográficas a largo plazo revelan una reducción de la oferta de mano de obra.** Al igual que otros países desarrollados, algunos países de Asia Oriental han experimentado un rápido envejecimiento de su población, lo que va a reducir la oferta de mano de obra durante muchos años. Desde el inicio de la pandemia, la rápida expansión de determinados sectores — como los relacionados con la tecnología— ha generado la necesidad de más trabajadores. Dada esta evolución, un rápido incremento de la demanda de mano de obra podría dar lugar a un aumento de los salarios en esos sectores, el cual podría extenderse si se reanuda la migración internacional.

**Por otra parte, durante la pandemia, ha habido indicios de que se está acelerando la adopción de tecnología (Dewan y Ernst 2020), lo cual puede conllevar un ahorro de mano de obra.** Al mismo tiempo, en muchos sectores de todo el mundo, como la construcción, el comercio minorista y la hostelería, se han eliminado puestos de trabajo, al menos provisionalmente. Esto está creando un flujo de trabajadores hacia otros sectores. Los sectores que están experimentando una mayor necesidad de trabajadores son aquellos en los que se tiende a exigir una calificación más alta, como las industrias relacionadas con la tecnología. Estas tendencias están contribuyendo a una mayor polarización de los salarios y las condiciones de trabajo. Los efectos de este fenómeno son aún más nocivos en los países en desarrollo, muchos de los cuales ya tienen dificultades para proporcionar suficientes puestos de trabajo a sus poblaciones, cada vez más grandes. La importación de tecnología antes de que los mercados laborales estén preparados para ajustarse a los cambios resultantes puede acarrear a menudo una pérdida de puestos de trabajo y otros tipos de distorsión laboral (Carbonero, Ernst y Weber 2020).

**De cara al futuro, los responsables de las políticas macroeconómicas se enfrentan a algunas decisiones difíciles.** Por un lado, la inflación

galopante puede exigir un endurecimiento de las políticas más rápido que el que se ha hecho hasta ahora. Al mismo tiempo, la recuperación es asimétrica, y el endurecimiento afectaría mucho más a los hogares de ingresos bajos. Además, los responsables de la política monetaria se ven limitados por el alto nivel de deuda (pública): subir los tipos de interés prematuramente o demasiado rápido probablemente obligaría a los responsables de la política presupuestaria a reducir sus medidas de apoyo, magnificando así todo endurecimiento de la política monetaria. Lo más probable es que los principales bancos centrales reduzcan sus compras de activos sin subir los tipos a costa de seguir estimulando el sector privado (bancario). También es probable que, en adelante, los responsables de la política presupuestaria sean más parsimoniosos con sus ayudas, asignándolas de forma más selectiva. No obstante, ya están subiendo los tipos, lo cual repercute en los tipos de cambio y los flujos de capital, lo que a su vez implica una mayor presión sobre la recuperación, especialmente en los países de ingresos bajos y medianos bajos, donde el patrón de estanflación se percibe con mayor intensidad.

## Una mayor desigualdad

### La rapidez del cambio tecnológico ensancha la brecha digital

**Incluso antes de la pandemia, los avances tecnológicos estaban transformando los medios de comunicación, el comercio minorista, la salud, las interacciones sociales, las transacciones financieras y la política.** Estos cambios han favorecido la sustitución de la mano de obra y la creación de nuevos puestos de trabajo, pero también han dividido el trabajo existente en trabajos esporádicos más reducidos y han reestructurado de manera profunda los mercados laborales (Dewan 2018; OIT 2020b). En algunos sectores, la adopción de la tecnología ahorra mano de obra, por ejemplo, el uso de robots en la industria manufacturera o de tecnología que aumenta la productividad de modo que se necesitan menos trabajadores. En otros sectores, como la economía del trabajo esporádico, un número cada vez mayor de personas depende de plataformas digitales para generar ingresos. En medio de estos cambios, las personas que no pueden acceder a la tecnología o carecen de las competencias necesarias para hacer uso

de ella, o que son víctimas de los prejuicios que arrastran ciertos algoritmos, ya se enfrentan a una desventaja notable (OIT 2021f). La pandemia está acelerando estos cambios y ensanchando la brecha digital dentro de los países y entre ellos.

**Aquellos que tienen acceso a la tecnología y pueden trabajar desde casa han salido mejor parados de la crisis de la COVID-19 que los que ejercen profesiones vinculadas a un lugar específico.** Además, los primeros tienden a ejercer profesiones más calificadas o a trabajar en empresas formales de mayor tamaño, por lo que la brecha se hace cada vez más grande.

**A medida que las instituciones educativas y de formación cerraban y pasaban a la enseñanza en línea, esta quedaba reservada a aquellos que tenían acceso a la tecnología y las competencias para usarla —ya fueran profesores, formadores o estudiantes—.** Para algunos de los alumnos que no han podido acceder a la enseñanza en línea, lo que han perdido tendrá importantes implicaciones en su capacidad de realizar la transición de la educación al trabajo. Las poblaciones vulnerables desde el punto de vista económico de los países en desarrollo, donde la brecha digital es más marcada, se han visto especialmente afectadas.

**La pandemia ha dado el impulso y la tecnología ha proporcionado los medios para que el consumo esté más repartido y sea más inmediato y personalizado.** La confluencia de estas tendencias ha abierto el camino al comercio electrónico y a una creciente «plataformización». Estas permiten que la actividad económica continúe, incluso durante los confinamientos, y al mismo tiempo están reestructurando el trabajo. En el comercio minorista, por ejemplo, el trabajador ha pasado de estar en contacto con los consumidores a lo largo de todo el proceso a ser un mero repartidor de mercancías.

**Ahora que las empresas son muy conscientes de las perturbaciones de la cadena de suministro que pueden provocar las crisis mundiales, es posible que un mayor número de ellas opte por automatizar la producción para protegerse de futuras alteraciones.** Esto también presenta la posibilidad de la deslocalización de proximidad o la repatriación de la producción, o de reorganizar las cadenas de suministro, con las importantes implicaciones que esto tendría para el mercado de trabajo de las economías emergentes y en desarrollo que dependen del comercio. Estos cambios podrían implicar un mayor grado de

automatización si esas actividades se trasladan a países con un equilibrio diferente en los costos de la mano de obra y el capital.

**Por último, el ritmo y la escala sin precedentes del cambio, la adopción y el uso de la tecnología y los datos que genera están fomentando una concentración de poder en las empresas tecnológicas.** El aumento de los beneficios de estas empresas no es más que uno de los indicadores de este fenómeno. Otro es que se está desdibujando la percepción común de lo que significa ser «trabajador» o «empleador». La desvinculación de la protección social respecto del empleo (Dewan y Mukhopadhyay 2018) y la dificultad de organizar a trabajadores que son independientes y no trabajan en el mismo lugar (como una fábrica, por ejemplo) van a exacerbar aún más esa asimetría.

## La pandemia fomenta las desigualdades de género

**En cuanto a las repercusiones de la pandemia en el mercado de trabajo mundial, las mujeres, especialmente las jóvenes, se han contado entre los grupos más afectados, y su recuperación también ha sido de las más lentas.** Incluso cuando no hay crisis, el déficit de trabajo decente es más pronunciado entre las mujeres. Estas suelen percibir una remuneración inferior por el mismo trabajo y con frecuencia soportan peores condiciones laborales que sus homólogos masculinos (FEM 2019; OIT 2021a). También son más susceptibles de ser despedidas y se enfrentan a más obstáculos para reincorporarse al mercado de trabajo que los hombres. En un análisis realizado por ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se anunciaba que en 2021 aproximadamente 435 millones de mujeres y niñas de todo el mundo iban a vivir con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día, y que 47 millones volverían a caer en la pobreza como consecuencia de las crisis relacionadas con la pandemia (ONU Mujeres 2020).

**Las mujeres constituyen gran parte de la mano de obra en algunos de los sectores que más han acusado la crisis de la COVID-19.** Por ejemplo, las mujeres representan más del 70 por ciento del personal de las instituciones de salud y asistencia de todo el mundo (OIT 2020c). Una amplia proporción de las mujeres de las economías en desarrollo dependen del empleo vinculado directa



o indirectamente a las cadenas de suministro. Las perturbaciones de la cadena de suministro han tenido una notable repercusión negativa en el empleo femenino. Además, cuando hay confinamientos y los hombres y los niños están en casa, trabajando unos y estudiando los otros, aumentan las tareas de cuidado del hogar, de las que las mujeres asumen una parte mucho mayor (OIT 2020a).

Dado que las mujeres son más propensas que los hombres a gastar recursos para mantener a sus familias y comunidades, un efecto adverso en el empleo de las mujeres tiene repercusiones en serie en el bienestar de los hogares, las comunidades y las economías (Banco Mundial 2012).

### Pérdidas de aprendizaje que afectan a las trayectorias de los alumnos a largo plazo

**El cierre de escuelas, universidades y centros de formación profesional durante periodos prolongados en muchos países ha debilitado los resultados del aprendizaje de tal manera que tendrá consecuencias en cascada a largo plazo para el empleo.** Casi todos los participantes en una encuesta de la OIT y el Banco Mundial realizada a partes interesadas en la educación y la formación técnica y profesional en 126 países indicaron que estos centros habían estado completamente cerrados en sus países. Del mismo modo, el 98 por ciento de los encuestados comunicaron la interrupción del aprendizaje en el trabajo debido al cierre de empresas, y el 78 por ciento señalaron el aplazamiento y, en algunos casos, la cancelación de exámenes y evaluaciones. A medida que la pandemia se prolongaba, se hizo evidente que las estimaciones de agosto de 2020 (UNICEF 2020) de que se iba a poder llegar al 69 por ciento de todos los niños a través de los medios electrónicos y de difusión eran demasiado optimistas. Los niños que podían acceder al aprendizaje en línea tenían ventaja sobre los demás, lo que ha exacerbado las desigualdades entre los que tienen recursos y los que no y ha creado más obstáculos para el desarrollo inclusivo. La pérdida de habilidades fundamentales en la lectura, la escritura y el cálculo, así como en otras materias, tendrá un efecto directo en todo el aprendizaje futuro de los estudiantes afectados y, por lo tanto, en su preparación para la vida y el trabajo.

## Flexibilidad 2.0: cambian la informalidad y las modalidades de trabajo

**Cada crisis económica desde la década de los noventa ha puesto de relieve la importancia de crear resiliencia mediante inversiones en protección social, al tiempo que ha planteado cuestiones sobre cómo lograr un equilibrio entre la flexibilidad del mercado de trabajo y la protección laboral.** Sin embargo, en los últimos tres decenios, las grandes transformaciones derivadas de la tecnología, el cambio climático y la pandemia han reestructurado los mercados de trabajo y han dado lugar a nuevas tendencias laborales que están reformulando la noción de flexibilidad.

### Cambia la informalidad

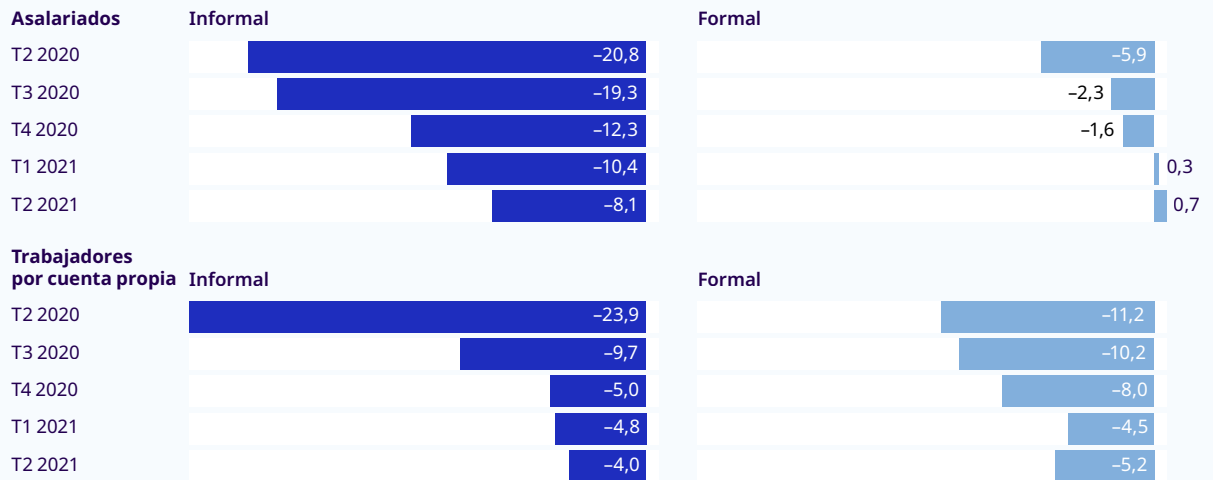
**En los países en desarrollo con una extensa economía informal, la eficacia de las regulaciones del mercado laboral es limitada.** Al estar la mayoría de los trabajadores en la economía informal, el empleo y la flexibilidad salarial son elevados, a costa de una pérdida de potencial productivo. La economía informal se compone de empresas informales, o no registradas, que optan por permanecer al margen de la economía formal porque no tienen la capacidad, los conocimientos o la voluntad de ocuparse de las cotizaciones sociales, el cumplimiento de la legislación o los trámites para la obtención de licencias. Por esta razón, es frecuente que las empresas informales sean microempresas o empresas pequeñas. Estas empresas no solo han tenido menos reservas de capital para resistir los embates económicos provocados por la pandemia, sino que, en virtud de su informalidad, tampoco han podido beneficiarse de las ayudas gubernamentales.

El empleo informal también incluye a las personas que trabajan en el sector formal pero no están cubiertas por la protección social y quedan fuera del alcance de la mayoría de las protecciones laborales. En 2019, 2 000 millones de personas, o el 60 por ciento de los trabajadores a nivel mundial, tenían un empleo informal. El empleo informal se caracteriza por su baja productividad y sus salarios reducidos (OIT 2021a; Dewan y Peek 2007).

**En las fases iniciales de la pandemia, los trabajadores informales tenían tres veces más**



► **Gráfico 1.7 Variación del empleo con respecto al mismo trimestre de 2019, en cuanto a la formalidad y por situación en el empleo (del segundo trimestre de 2020 al segundo trimestre de 2021) (porcentajes)**



**Nota:** El gráfico muestra datos medios de empleo con respecto al mismo trimestre de 2019 para una muestra de diez países de los que se dispone de datos para todos los periodos.

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT.

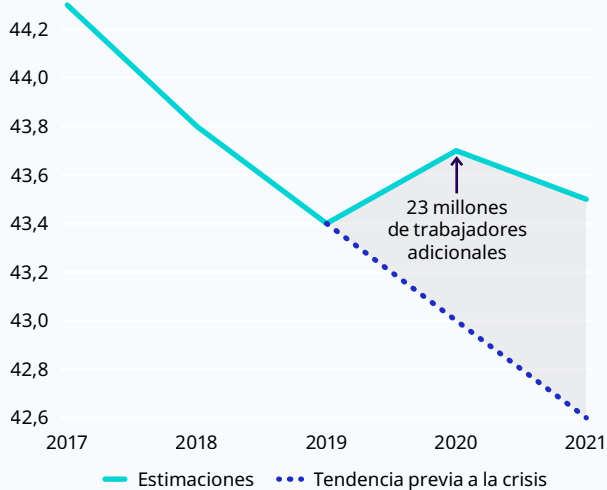
**probabilidades de perder su empleo que los formales.** A medida que la pandemia ha ido avanzando, los trabajadores asalariados formales han conseguido volver al empleo, mientras que el empleo asalariado informal ha seguido retenido por debajo de su nivel anterior a la crisis en una muestra de diez países de ingresos medianos (gráfico 1.7). Esto sugiere que las empresas formales han logrado capear la crisis mejor que las informales. Los trabajadores por cuenta propia informales, que experimentaron la mayor caída de empleo en el segundo trimestre de 2020 (T2 2020), se han recuperado con relativa rapidez: se produjo una reducción significativa de su déficit de empleo en el segundo trimestre de 2021 (T2 2021). Lo anterior apunta a que algunos trabajadores que han perdido su empleo están recurriendo a modalidades de trabajo informal para mantenerse a flote económicamente. Esta dinámica puede estar reduciendo el desempleo, pero suscita preocupación sobre la calidad del empleo que se está creando durante la recuperación (véase el capítulo 2).

Gran parte de las personas empleadas de manera informal son trabajadores por cuenta propia que dirigen sus propias empresas o se dedican a una profesión u oficio de forma independiente, pero

no contratan a ningún asalariado. Los trabajadores familiares auxiliares participan en actividades familiares sin contrato ni remuneración, por lo que son informales por definición. El debilitamiento del mercado laboral ha llevado a muchos trabajadores a ayudar en empresas de sus familias. La incidencia del trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar auxiliar aumentó en 2020, contrarrestando una tendencia a la baja de larga duración (gráfico 1.8).

**Los datos sugieren que la pandemia está propiciando un aumento del trabajo esporádico y, por consiguiente, del número de trabajadores por cuenta propia.** En muchos países en desarrollo, el trabajo por cuenta propia representa ya cerca del 50 por ciento del empleo. La continua expansión del trabajo esporádico podría aumentar este porcentaje, sobre todo como reacción a la crisis, ya que hay trabajadores que han perdido su empleo que se incorporan al trabajo esporádico, sector con menos barreras de acceso. En los países desarrollados, los trabajadores suelen realizar trabajos esporádicos para obtener ingresos complementarios, mientras que en las economías emergentes y en desarrollo el trabajo esporádico es la principal fuente de ingresos. Los diferentes tipos de trabajo esporádico ofrecen distintos grados de autonomía

► **Gráfico 1.8 Proporción de trabajo por cuenta propia y trabajo familiar auxiliar en el empleo total (a nivel mundial), 2017-2021 (porcentajes)**



**Nota:** El número estimado de trabajadores adicionales se basa en la diferencia entre la proporción estimada de 2020 y la tendencia previa a la crisis, multiplicada por el empleo total de 2020.

**Fuente:** ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021; cálculos de los autores.

y flexibilidad (Beste, Van der Linden y Dewan 2020). Esta forma de trabajo también divide el trabajo tradicional en tareas más pequeñas y lo reparte entre más personas. En las economías en desarrollo, los trabajadores esporádicos suelen registrarse en varias plataformas en un intento de acceder a las tareas necesarias para reunir ingresos suficientes. La incertidumbre sobre si se conseguirán tareas suficientes, entre otros factores, hace que esta forma de trabajo sea insegura (OIT 2021f).

## El trabajo temporal

**El empleo temporal como proporción del empleo total ha ido aumentando a lo largo del tiempo, aunque no de manera uniforme en todos los sectores y países, pero la incidencia de este tipo de trabajo se ha mantenido relativamente estable durante la pandemia.** El trabajo temporal es, por naturaleza, más flexible, lo que permite a los empleadores contratar y despedir más fácilmente y responder a la volatilidad de la demanda tras una crisis. La consecuencia es que muchos trabajadores temporales perdieron su empleo al principio de la pandemia, pero que las economías

han visto desde entonces un aumento de nuevos empleos temporales (véase el capítulo 3). El efecto neto de estas dos tendencias es que la incidencia del trabajo temporal se ha mantenido estable a lo largo de la pandemia. Y lo que es más importante, más de una cuarta parte de las personas con trabajo temporal a principios de 2021 habían tenido anteriormente empleos no temporales, lo que subraya la incertidumbre económica subyacente y la inseguridad laboral que ha traído consigo. Este hallazgo también aporta pruebas a favor de la hipótesis de que la pandemia está provocando un cambio estructural de los mercados de trabajo.

**El hecho de que se transformen las modalidades de trabajo —a través de los cambios relativos a la informalidad, el empleo por cuenta propia y el trabajo temporal— tiene implicaciones tanto en la eficacia de las protecciones laborales como en el acceso de los trabajadores al diálogo social e incluso a la seguridad social básica.** Cuanto más se desvincula el bienestar respecto del empleo, mayor es la necesidad de que el Gobierno proporcione una protección social financiada, entre otros mecanismos, mediante sistemas fiscales que afecten a todos los actores.

## El aumento del trabajo a distancia

**Con los altibajos de los distintos sectores provocados por la pandemia como telón de fondo, la crisis está cambiando no solo el tipo de trabajo en sí, sino también dónde y cómo se realiza.** El trabajo a distancia ofrece una mayor flexibilidad, pero también amenaza con exacerbar desigualdades de diversa índole. En las empresas en las que es posible trabajar a distancia se dispone de una mayor reserva de trabajo y de trabajadores, puesto que la proximidad física ya no es una limitación. La flexibilidad del trabajo a distancia permite equilibrar mejor las responsabilidades domésticas y la generación de ingresos, lo cual tiene importantes ramificaciones en los casos en los que las mujeres realizan la mayor parte de las labores del hogar. Sin embargo, la pandemia también ha ampliado la ya pesada carga de quehaceres domésticos que recaen sobre las mujeres, agudizando su pobreza de tiempo. Los trabajadores con acceso a la tecnología y una mayor calificación, que suelen trabajar en empresas más grandes, tendrán la opción de realizar trabajo a distancia, mientras que los menos afortunados no podrán hacerlo. Esto está ampliando el abismo entre los que tienen recursos y los que no.

## La geografía cambiante del trabajo

**La pandemia ha puesto de relieve los riesgos asociados a las cadenas de suministro fragmentadas y repartidas por varios países.** Los empleadores que buscan la manera de reducir riesgos pueden considerar la posibilidad de pasar de la producción «justo a tiempo» a la producción «por si acaso», diversificando su base de proveedores potenciales. Otro efecto de la pandemia es que está proporcionando un impulso renovado a la deslocalización de proximidad y a la repatriación de la producción. La «deslocalización de proximidad» se da cuando las empresas deslocalizan la producción a lugares más cercanos al cliente final para poder ajustarse mejor a las contingencias derivadas de perturbaciones inesperadas. La «repatriación de la producción» implica volver a la producción nacional, especialmente en el sector manufacturero.

Mientras que antes los países comerciaban con productos básicos, o productos acabados sencillos, que se producían cerca de donde se consumían, el abaratamiento de la tecnología y el transporte permitió fragmentar las cadenas de suministro mundiales en las que las empresas multinacionales de los países desarrollados subcontrataban determinadas funciones de producción a las economías en desarrollo y emergentes (Dewan y Suedekum 2017). Esta forma de deslocalización ha sido una importante fuente de empleo y crecimiento para muchos países en los que se ha aprovechado la disponibilidad de mano de obra excedente y de bajo costo. Sin embargo, las cadenas de producción fragmentadas y las complejas redes de proveedores también han tenido implicaciones negativas para las condiciones de trabajo, algo que

la OIT, los Gobiernos y los interlocutores sociales se están esforzando por rectificar.

**En los últimos años, una tecnología cada vez más asequible ha permitido una repatriación del trabajo; tendencia que la pandemia probablemente acelere, aunque sigue siendo incierto hasta qué punto.** La repatriación asesta un golpe doble a la cantidad de empleo. Revierte la deslocalización de la producción, que ha sido un importante motor de creación de empleo y crecimiento en muchas economías en desarrollo y emergentes. Además, como esta estrategia se basa en la tecnología e implica un uso intensivo de capital, es probable que la creación de nuevos empleos en el país de origen también sea limitada. La repatriación de la producción ofrece la perspectiva de un mundo en el que haya una consolidación de las cadenas de suministro, la producción esté menos fragmentada y estas cadenas de suministro generen menos empleo que antes. No está claro el alcance de este fenómeno porque las empresas pueden seguir queriendo ubicar la producción cerca de los nuevos consumidores de los mercados emergentes.

La deslocalización, la repatriación de la producción y la deslocalización de proximidad subrayan el hecho de que la tecnología fomenta las industrias móviles, es decir, las industrias que pueden deslocalizarse más fácilmente para mantener sus costos de producción y sus beneficios. Esta reorganización geográfica de la actividad económica no solo influye en el lugar donde se crea y se destruye empleo y en el tipo de empleo en cuestión, sino que también limita el poder de negociación de los trabajadores (Dewan 2018).

## ▶ Lo que están haciendo los Gobiernos

### El contexto político tras la pandemia: de la ayuda de emergencia al concepto de «reconstruir para mejorar»

**En 2020, las primeras respuestas a la pandemia de COVID-19 reflejaron la urgencia de la crisis y el consenso entre los Gobiernos y las instituciones multilaterales de que era necesaria una rápida expansión de la protección social para frenar los efectos más calamitosos de la pandemia.** En todo el mundo, casi todos los países trataron de aligerar la carga de los hogares a través del seguro de desempleo, ampliando el grupo de trabajadores con derecho a recibir prestaciones por desempleo, aumentando el nivel de las prestaciones, mejorando la velocidad de entrega de las ayudas o incluso lanzando nuevos programas de transferencia de efectivo (OIT 2020d). Además, muchos países prestaron asistencia directa a las empresas para que mantuvieran a los trabajadores en nómina y, en el caso de las empresas pequeñas, para mitigar sus pérdidas.

**A medida que la crisis de salud pública mundial ha proseguido, la respuesta política inicial destinada a proporcionar ayuda de emergencia ha evolucionado hacia un cambio de paradigma más profundo en la formulación de políticas económicas mundiales.** Ha surgido un consenso entre la mayoría de las principales economías del mundo y las instituciones multilaterales en torno al concepto de «reconstruir para mejorar», es decir, reconstruir la economía de forma que se aborden las desigualdades sistémicas y estructurales, y otros problemas sociales y económicos de larga duración, como el cambio climático, que son anteriores a la COVID-19 (UNCTAD 2021). Esta expresión, que utilizó inicialmente el nuevo Gobierno de Biden, en los Estados Unidos, en el contexto de la pandemia, se ha convertido en un lema mundial para referirse a las medidas de recuperación de la pandemia como oportunidad para abordar los problemas de larga data que la crisis sanitaria siguió intensificando a lo largo de 2021.

**La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo ofrece un plan de trabajo**

**centrado en las personas para superar la crisis, abordar los retos existentes y llevar hacia un futuro mejor.** El Llamamiento mundial a la acción (OIT 2021g) recoge el compromiso de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para acelerar la aplicación del programa centrado en las personas que se describe en la Declaración del Centenario. El éxito de su aplicación se basará en cuatro pilares: *a)* crecimiento económico y empleo inclusivos; *b)* protección de todos los trabajadores; *c)* protección social universal, y *d)* diálogo social.

**Este énfasis renovado en la lucha contra la desigualdad, al tiempo que se abordan amenazas existenciales de alcance mundial mediante una inversión pública sustancial, contrasta con la respuesta política a la crisis financiera mundial de 2008.** En aquella ocasión, las medidas de estímulo en la mayoría de las economías se redujeron rápidamente; en cambio, en 2021 ha habido un mayor interés, sobre todo entre las economías más ricas, en mantener un gasto público sólido junto con una política monetaria acomodaticia.

**A medida que los Gobiernos y las instituciones multilaterales tratan de aprovechar la recuperación posterior a la pandemia para abordar problemas estructurales y de larga duración, surgen algunos ámbitos de acción prioritarios.**

En primer lugar, los Gobiernos de todo el mundo están tratando de fomentar el crecimiento del empleo y los ingresos para los segmentos de la población con ingresos bajos a moderados. La pandemia ha puesto de manifiesto y ha exacerbado profundas desigualdades en casi todas las sociedades del mundo, lo cual ha llevado a abordar la desigualdad en el mercado de trabajo. En las fases iniciales de la pandemia, los Gobiernos hicieron hincapié en la rápida expansión de mecanismos de protección social, especialmente el seguro de desempleo (OIT 2020d). Ya que la pandemia ha continuado y la actividad económica se ha reanudado, los países buscan ahora formas de facilitar la vuelta de los trabajadores al mercado laboral y, al mismo tiempo, de mejorar la calidad del empleo. Dado que la pandemia no ha terminado, este empeño se enfrenta a obstáculos considerables. Muchos trabajadores tratan de cambiar de profesión, tras haber quedado marcados por las dificultades de trabajar en sectores esenciales durante una crisis

de salud pública mundial, y otros siguen enfrentándose a barreras para volver al trabajo, como el aumento de las responsabilidades relacionadas con los cuidados y la falta de guarderías. Para hacer frente a estos problemas, los países desarrollados y en desarrollo están recurriendo a una serie de políticas de empleo, en particular las políticas activas del mercado de trabajo, como las inversiones en formación, los programas públicos de empleo, las bonificaciones a la contratación, los incentivos a la creación de empresas y los servicios del mercado de trabajo (OIT 2020b).

**Con el fin de reducir las desigualdades y de asegurarse los recursos necesarios para financiar la inversión pública, existe un creciente impulso hacia la coordinación mundial de la imposición sobre sociedades.** Esto constituye una de las dos piedras angulares del programa de la iniciativa «reconstruir para mejorar». En julio de 2021, 131 jurisdicciones miembros del Marco inclusivo sobre erosión de la base imponible y traslado de beneficios del G20 y la OCDE, que en conjunto representan más del 90 por ciento del PIB mundial, se sumaron a un acuerdo para coordinar la política tributaria sobre la base de dos pilares: en primer lugar, una distribución más justa de los beneficios y los derechos de imposición en lo que respecta a las mayores empresas multinacionales; y, en segundo lugar, un tipo mínimo mundial del impuesto sobre sociedades (OCDE 2021b). Este acuerdo constituye un gran paso adelante en la coordinación multilateral en materia de fiscalidad, que se ha vuelto especialmente compleja debido a la tendencia a la digitalización, la cual no ha hecho sino acelerarse con la pandemia. Un tercer elemento del flamante programa de la iniciativa «reconstruir para mejorar» es acelerar la inversión en una economía verde, que es necesaria para frenar el aumento de las temperaturas a nivel mundial y crear al mismo tiempo un margen para nuevas y mejores formas de empleo, como reconocen cada vez más responsables políticos.

A pesar del consenso entre los Gobiernos de todo el mundo de que la recuperación pospandémica debe estructurarse de manera que se aborden los problemas de larga data relativos a la desigualdad y los empleos de baja calidad, entre otros grandes desafíos, como la falta de acción ante el cambio climático, es muy difícil que los países de ingresos bajos y medianos bajos no se queden atrás en este

proceso. Los países de ingresos altos cuentan con los recursos y la capacidad de endeudamiento suficientes para realizar grandes inversiones públicas dirigidas a reducir la desigualdad. Sin embargo, la pandemia ha dificultado aún más la financiación de este tipo de programas en los países de ingresos bajos y medianos bajos; la mayoría han experimentado una salida neta de capitales debido a las incertidumbres creadas por la crisis. Así, los países de ingresos altos han podido mantener las medidas de estímulo relacionadas con la pandemia, como el aumento de las prestaciones por desempleo, durante mucho más tiempo que los países de ingresos bajos o medianos bajos. Además, se ha demostrado que alrededor del 60 por ciento de los ingresos adicionales derivados de los cambios propuestos en la política fiscal mundial corresponderían a los países del G7 (UNCTAD 2021). La distribución de vacunas, crucial para rejuvenecer la actividad económica, es otro ejemplo de cómo se han ampliado las disparidades entre los países de ingresos bajos y altos. Sin iniciativas multilaterales continuadas y sólidas, y sin compromisos internacionales para financiar intervenciones importantes en aras de la creación de empleo de alta calidad y de un futuro con bajas emisiones de carbono en los países de ingresos bajos y medianos bajos, hay muchas posibilidades de que «reconstruir para mejorar» sea un privilegio que se conceda solo a los países más ricos del mundo (OIT 2021h).

**El margen de maniobra presupuestario es limitado en muchos países, aún más tras las medidas de estímulo.** El margen de maniobra presupuestario depende de la capacidad de endeudamiento a nivel internacional, que también podría verse bajo presión si los bancos centrales de las economías avanzadas deciden actuar de forma agresiva contra las amenazas inflacionistas.

**La COVID-19 ha obligado a los países a emprender un viaje que muchos no habían previsto ni preparado.** Los países deberán ser más resilientes y asegurarse de que tienen suficiente capacidad de provisión de bienes públicos para hacer frente a una economía mundial cada vez más incierta y frágil (Ernst 2021). Con el fin de aumentar la resiliencia y prepararse para el futuro del trabajo, es preciso que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sigan el Llamamiento mundial a la acción.



# Bibliografía

- ▶ APU (Universidad Azim Premji). 2021. *State of Working India 2021: One Year of Covid-19*. Bangalore: Centre for Sustainable Employment. [https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2021/05/State\\_of\\_Working\\_India\\_2021-One\\_year\\_of\\_Covid-19.pdf](https://cse.azimpremjiuniversity.edu.in/wp-content/uploads/2021/05/State_of_Working_India_2021-One_year_of_Covid-19.pdf).
- ▶ Banco Mundial. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development (panorama general en español: Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo)*. Washington D. C.
- ▶ —. 2020. *Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune (panorama general en español: La pobreza y la prosperidad compartida 2020: Un cambio de suerte)*. Washington D. C.
- ▶ —. 2021. *Global Economic Prospects 2021, June 2021*. Washington D. C.
- ▶ Bester, Hennie, Albert van der Linden y Sabina Dewan. 2020. *Policy Options for Regulating Platform Work*. Bellville, Sudáfrica: Cenfri y Just Jobs Network. [https://cenfri.org/wp-content/uploads/Policy-options-for-regulating-platform-work\\_Nov-2020-2.pdf](https://cenfri.org/wp-content/uploads/Policy-options-for-regulating-platform-work_Nov-2020-2.pdf).
- ▶ Bharathi, Divya, y G.P. Dinesh. 2021. «Impact of COVID-19 Pandemic on Indian Services Sector». *SSRN*, 20 de julio de 2021.
- ▶ BLS (Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos). 2021. «Quits Levels and Rates by Industry and Region, Seasonally Adjusted». <https://www.bls.gov/news.release/jolts.t04.htm>.
- ▶ Carbonero, Francesco, Ekkehard Ernst y Enzo Weber. 2020. «Robots Worldwide: The Impact of Automation on Employment and Trade», IAB Discussion Paper 7-2020.
- ▶ Colciago, Andrea, Anna Samarina y Jakob de Haan. 2019. «Central Bank Policies and Income and Wealth Inequality: A Survey». *Journal of Economic Surveys* 33 (4): 1199-1231.
- ▶ Dao, Mai Chi, Mitali Das, Zsoka Koczan y Weicheng Lian. 2017. «Drivers of Declining Labor Share of Income». *IMFblog* (blog), 12 de abril de 2017. <https://blogs.imf.org/2017/04/12/drivers-of-declining-labor-share-of-income/>.
- ▶ Dewan, Sabina. 2018. «Wired for Work: Exploring the Nexus of Technology & Jobs», Documento de trabajo encargado por el Grupo de los 24 y Friedrich-Ebert-Stiftung New York. [https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina\\_Dewan\\_Wired\\_for\\_Work\\_FINAL.pdf](https://www.g24.org/wp-content/uploads/2018/12/Sabina_Dewan_Wired_for_Work_FINAL.pdf).
- ▶ Dewan, Sabina, y Ekkehard Ernst. 2020. «Rethinking the World of Work». *Finance and Development*, invierno de 2020. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/12/rethinking-the-world-of-work-dewan.htm>.
- ▶ Dewan, Sabina, y Partha Mukhopadhyay. 2018. «More than Formalizing Informal Jobs, We Need to Create Productive Ones». *Hindustan Times*, 14 de diciembre de 2018. <https://www.hindustantimes.com/analysis/more-than-formalising-informal-jobs-we-need-to-create-productive-ones/story-HYKIDjHH1lrMVTZ3iihRRP.html>.
- ▶ Dewan, Sabina, y Peter Peek. 2007. «Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low-Income Countries», ILO Policy Integration and Statistics Department Working Paper No. 83. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms\\_091732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_091732.pdf).
- ▶ Dewan, Sabina, y Jens Suedekum. 2017. «The Global Deal and Trade: Harnessing the Benefits for Greater Development, Equality and Growth», Discussion Paper, noviembre de 2017. [http://globaldeal.azurewebsites.net/wp-content/uploads/2017/11/2017-11-20-Charting-a-New-Path\\_FINAL-21-nov.pdf](http://globaldeal.azurewebsites.net/wp-content/uploads/2017/11/2017-11-20-Charting-a-New-Path_FINAL-21-nov.pdf).



- ▶ Dossche, Maarten, Jiří Slačálek y Guido Wolswijk. 2021. «Monetary Policy and Inequality». *ECB Economic Bulletin*, núm. 2. [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2021/html/ecb.ebart202102\\_01~1773181511.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2021/html/ecb.ebart202102_01~1773181511.en.html).
- ▶ Ernst, Ekkehard. 2020. «The Return of the Fourth Horseman: How the Current Pandemic Might Re-shape Our World». *Medium*, 30 de marzo de 2020. [https://medium.com/@ekkehard\\_ernst/the-return-of-the-fourth-horseman-how-the-current-pandemic-might-re-shape-our-world-4f82d7f8eac4](https://medium.com/@ekkehard_ernst/the-return-of-the-fourth-horseman-how-the-current-pandemic-might-re-shape-our-world-4f82d7f8eac4).
- ▶ —. 2021. «The Paradox of Efficiency: Why the Second-Best May Help Us Hedging Risks in Uncertain Times». En *Productivity and the Pandemic: Challenges and Insights from Covid-19*, editado por Philip McCann y Tim Vorley, 205-218. Londres: Edward Elgar.
- ▶ Ernst, Ekkehard, y Faten Saliba. 2018. «Are House Prices Responsible for Unemployment Persistence?». *Open Economies Review* 29 (4): 795-833.
- ▶ FEM (Foro Económico Mundial). 2019. «An Economist Explains Why Women Are Paid Less». 8 de marzo de 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2017. *Perspectivas de la economía mundial 2017: ¿Está cobrando impulso? Abril: Washington D. C.*
- ▶ —. 2021. *World Economic Outlook 2021: Recovery During a Pandemic: Health Concerns, Supply Disruptions, and Price Pressures (resumen en español: Perspectivas de la economía mundial 2021: La recuperación en tiempos de pandemia: Preocupaciones sanitarias, trastornos del suministro y presiones de precios)*. Octubre: Washington D. C.
- ▶ Frohm, Erik. 2021. «Labour Shortages and Wage Growth», ECB Working Paper Series No. 2576. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2576~3f8114fc02.en.pdf>.
- ▶ Goodman, Peter S., y Niraj Chokshi. 2021. «How the World Ran out of Everything». *New York Times*, 1 de junio de 2021.
- ▶ Guerriero, Marta. 2019. «The Labour Share of Income around the World: Evidence from a Panel Dataset», Asian Development Bank Institute (ADBI) Working Paper 920.
- ▶ ITC (Centro de Comercio Internacional). 2015. *Perspectivas de competitividad de las pymes 2015: Conectar, competir y cambiar para un crecimiento inclusivo*. Ginebra. [https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/SME\\_Outlook\\_Lowres\\_Spanish.pdf](https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/SME_Outlook_Lowres_Spanish.pdf).
- ▶ —. 2021. *SME Competitiveness Outlook 2021: Empowering the Green Recovery (resumen ejecutivo en español: Perspectivas de competitividad de las pymes 2021: Empoderamiento para una recuperación verde)*. Ginebra.
- ▶ Mahler, Daniel Gerszon, Nishant Yonzan, Christoph Lakner, R. Andres Castaneda Aguilar y Haoyu Wu. 2021. «Updated Estimates of the Impact of COVID-19 on Global Poverty: Turning the Corner on the Pandemic in 2021?». *World Bank Blogs* (blog), 24 de junio de 2021. <https://blogs.worldbank.org/opendata/updated-estimates-impact-covid-19-global-poverty-turning-corner-pandemic-2021>.
- ▶ Manpower Group. 2021. «The Talent Shortage». <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.

- ▶ Miroudot, Sébastien. 2017. «The Servicification of Global Value Chains: Evidence and Policy Implications», Reunión Multianual de Expertos sobre Comercio, Servicios y Desarrollo de la UNCTAD, Ginebra, 18-20 de julio de 2017. [https://unctad.org/system/files/non-official-document/c1mem5\\_2017\\_124\\_S3\\_Miroudot\\_2.pdf](https://unctad.org/system/files/non-official-document/c1mem5_2017_124_S3_Miroudot_2.pdf)
- ▶ Miroudot, Sébastien, y Charles Cadestin. 2017. «Services in Global Value Chains: From Inputs to Value-Creating Activities», OECD Trade Policy Paper No. 197.
- ▶ Nordwall, Agnes. 2016. *The Servicification of EU Manufacturing: Building Competitiveness in the Internal Market*. Estocolmo: Junta Nacional de Comercio, Suecia.
- ▶ OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2021a. *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021*. París. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/6039c015-en/index.html?itemId=/content/component/6039c015-en>.
- ▶ —. 2021b. *OECD Secretary-General Tax Report to G20 Finance Ministers and Central Bank Governors*. París.
- ▶ O'Donnell, Jimmy, Daniel Newman y Kenan Fikri. 2021. «The Startup Surge? Unpacking 2020 Trends in Business Formation». *Economic Innovation Group* (blog), 8 de febrero de 2021. <https://eig.org/news/the-startup-surge-business-formation-trends-in-2020>.
- ▶ OIT. 2020a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*.
- ▶ —. 2020b. «Brindar apoyo a los ingresos y al empleo en tiempos de la COVID-19: articular las transferencias en efectivo con políticas activas del mercado de trabajo (PAMT)», Nota de políticas, junio de 2020.
- ▶ —. 2020c. «Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin descanso en hospitales y en el hogar», Opinión, 7 de abril de 2020. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_741192/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741192/lang-es/index.htm).
- ▶ —. 2020d. «Respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en el ámbito de la protección social: respuestas de los países y consideraciones en materia de políticas», Nota informativa, 20 de abril de 2020.
- ▶ —. 2021a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*.
- ▶ —. 2021b. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición». Nota informativa, 27 de octubre de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_824097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf).
- ▶ —. 2021c. «COVID-19, Vaccinations and Consumer Demand: How Jobs Are Affected through Global Supply Chains». ILO Brief, junio de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/briefingnote/wcms\\_806472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/briefingnote/wcms_806472.pdf)
- ▶ —. 2021d. «An Update on the Youth Labour Market Impact of the COVID-19 Crisis», ILO Brief, junio de 2021.
- ▶ —. 2021e. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*.
- ▶ —. 2021f. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.

- ▶ —. 2021g. Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Resolución I, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión.
  - ▶ —. 2021h. «Modos de financiar una recuperación de la crisis de la COVID-19 centrada en las personas y una acción decisiva contra el cambio climático en todo el mundo: El momento de la verdad de la cooperación internacional en el siglo XXI», Documento de trabajo núm. 40.
  - ▶ OMS (Organización Mundial de la Salud). 2021. «Numbers at a Glance». <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.
  - ▶ Onaran, Özlem, y Giorgos Galanis. 2013. «Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led?». En *Wage-Led Growth: An Equitable Strategy for Economic Recovery*, editado por Marc Lavoie y Engelbert Stockhammer, 71-99. Londres: Palgrave Macmillan.
  - ▶ ONU Mujeres. 2020. «From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19». Nueva York.
  - ▶ Renna, Francesco, y Patrick Coate. 2021. «Is There a Labor Shortage?», Quarterly Economics Briefing – Q2 2021, 11 de agosto de 2021. [https://www.ncci.com/Articles/Pages/Insights\\_Quarterly\\_Economics\\_Briefing-Q22021\\_LaborShortage.aspx](https://www.ncci.com/Articles/Pages/Insights_Quarterly_Economics_Briefing-Q22021_LaborShortage.aspx).
- Reserva Federal de Atlanta. 2021. «Wage Growth Tracker». <https://www.atlantafed.org/chcs/wage-growth-tracker>.
- Romei, Valentina. 2020. «UK Economic Rebound Leaves Output Far Below Pre-pandemic Levels». *Financial Times*, 12 de noviembre de 2020.
- Thompson, Derek. 2021. «The Great Resignation Is Accelerating: A Lasting Effect of This Pandemic Will Be a Revolution in Worker Expectations». *The Atlantic*, 15 de octubre de 2021. <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2021/10/great-resignation-accelerating/620382/>.
- UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2021. *Trade and Development Report 2021 – From Recovery to Resilience: The Development Dimension*. Ginebra.
- UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2020. «COVID-19: Are Children Able to Continue Learning during School Closures?». Nueva York.



# 2 Tendencias sociales y del empleo por región

## ► Sinopsis

**En este capítulo se ofrece un análisis de las consecuencias de la crisis de la COVID-19 desde sus inicios, así como de los divergentes caminos hacia la recuperación que han emprendido las distintas regiones del mundo en 2021, en función de la incidencia de nuevas olas del virus, la distribución de las vacunas, las medidas restrictivas que se mantienen, las políticas presupuestarias y otros factores macroeconómicos.** Se presentan cifras actualizadas de los principales indicadores del mercado de trabajo y una valoración de las tendencias económicas y sociales de cada región. Las cinco secciones del capítulo se corresponden con cinco regiones del mundo definidas ampliamente<sup>1</sup>: África, las Américas, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, y Europa y Asia Central. Dentro de cada sección el análisis llega al nivel de las subregiones, que abarcan países próximos desde el punto de vista geográfico y también económico en muchos casos. El análisis de cada región constituye una unidad en sí mismo y puede leerse con independencia de las demás secciones. En cada sección aparece un cuadro que presenta la misma serie de indicadores del mercado de trabajo y las proyecciones para los años 2019-2023, a fin de ilustrar los cambios desde el inicio de la pandemia y señalar la desigual recuperación que está produciéndose en las distintas regiones.

<sup>1</sup> Los países y territorios de cada región se enumeran en el anexo A.

**Antes de la pandemia, el mundo ya se caracterizaba por las crecientes desigualdades, como se refleja en la disminución de la proporción de los ingresos a nivel mundial que correspondió a los trabajadores, en las disparidades de los ingresos de los trabajadores, en el estancamiento de los salarios reales y en la mayor inseguridad de los ingresos** (OIT 2021a, 2021b). En el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021* (OIT 2021a) se ponía de manifiesto cómo la crisis ha expuesto más y exacerbado los retos estructurales y las carencias de trabajo decente dentro de las regiones y países y entre ellos. El presente informe se apoya en el anterior y examina en subsecciones temáticas los problemas estructurales que la pandemia ha hecho más urgentes. El análisis se centra en los retos de realinear el crecimiento y la creación de trabajo decente en África, iniciar el cambio estructural y el desarrollo del sector privado en los Estados Árabes, reducir los crecientes desequilibrios entre el capital y el trabajo en América del Norte, intensificar la formalización en América Latina y el Caribe, mejorar las condiciones de trabajo y la productividad en los subsectores de servicios de Asia y el Pacífico, que están creciendo rápidamente, y facilitar la entrada en el mercado de trabajo y la participación de la fuerza de trabajo en Europa y Asia Central. No debe interpretarse que cada eje temático corresponde a una única región o subregión, puesto que la mayoría de las cuestiones afectan a muchas regiones.

**A finales de 2021, se observaban diferencias crecientes en cuanto a recuperación y perspectivas en todas las regiones del mundo.** El acceso a las vacunas supuso una fractura crucial. Mientras que algunos países y regiones (sobre todo economías avanzadas) ya se encontraban en fase de recuperación, otros afrontaban una crisis dilatada, con nuevos casos de COVID-19 y muertes por esta causa (UNCTAD 2021; FMI 2021a). Las nuevas olas y

variantes del virus son causa de gran inquietud y las tasas de mortalidad siguen siendo elevadas en buena parte de América Latina. El desigual acceso a las vacunas ha agravado las diferencias en la capacidad de las regiones y los países para responder a la pandemia. Se trata de disparidades en infraestructura sanitaria y social, capacidad institucional, margen de maniobra presupuestario y estructuras económica y del mercado de trabajo, entre otros factores. Como se indica en el capítulo 1, sigue habiendo gran incertidumbre en todas partes. Las perspectivas globales dependen de diversos factores, como las expectativas de inflación en las economías desarrolladas y, en consecuencia, la subida acelerada de los tipos de interés y el endurecimiento de las condiciones de financiación para las economías emergentes y en desarrollo. El acceso equitativo a las vacunas es fundamental para garantizar una recuperación centrada en las personas en todas las regiones del mundo (OIT 2021a, 2021b).

**Otro factor fundamental que subyace en las divergencias en el camino hacia la recuperación es el apoyo político. El mantenimiento de medidas a gran escala y la asignación de recursos financieros varían entre países.** Mientras que en las economías avanzadas ya se había iniciado la recuperación con el respaldo de la política monetaria y de considerables paquetes presupuestarios, el margen de maniobra presupuestario era mucho más limitado en los países en desarrollo, en los que los Gobiernos sufrían más presiones para que mantuvieran controlado el déficit y recortaran los servicios públicos, lo cual tiene graves consecuencias en la desigualdad (UNCTAD 2021). Hay una considerable disparidad en lo relativo a los estímulos entre los países de ingresos bajos y medianos bajos, por un lado, y los países de ingresos altos, por otro (OIT 2020a)<sup>2</sup>. La brecha sigue siendo grande, porque hasta ahora solo se han aprobado y asignado a los ámbitos de la salud y la protección social

<sup>2</sup> Esta brecha representa la cantidad de recursos necesaria para alcanzar el nivel medio de estímulos en cuanto a las pérdidas de horas de trabajo en los países de ingresos altos. En los países de ingresos bajos y medianos bajos, se calcula, respectivamente, una cifra de 45 000 millones de dólares de los Estados Unidos (menos del 1 por ciento del valor total de los paquetes presupuestarios anunciados por los países de ingresos altos) y de 937 000 millones de dólares de los Estados Unidos (OIT 2020a).



una parte limitada de los diversos paquetes financieros anunciados por las instituciones financieras internacionales y sus asociados para el desarrollo dirigidos a ayudar a los países de ingresos bajos a afrontar las consecuencias de la crisis (OIT 2021b).

**Las carencias de larga data, en forma de déficit de trabajo decente en el mundo, ensombrecen las perspectivas de una recuperación sostenible en muchas regiones.**

En las próximas fases de la crisis, y también durante el periodo de recuperación, las políticas macroeconómicas deben pasar de un rol a corto plazo (estabilización) a abordar también objetivos a largo plazo. Las políticas presupuestarias no solo han de aspirar a proteger los empleos, los salarios y los ingresos (apoyo) y a recuperar los niveles de empleo previos a la pandemia (estímulos), sino también a afrontar los retos estructurales y las causas profundas de los déficits de trabajo decente en todo el mundo. Dependiendo de las limitaciones y prioridades de cada país, ello supondrá una

combinación de políticas presupuestarias orientadas a la generación de oportunidades de trabajo decente a gran escala y de políticas laborales, desarrollo de competencias y políticas activas del mercado de trabajo e inversiones sostenidas en protección social. Esta cuestión ha adquirido aún más relevancia porque la interacción de la pandemia con la tecnología y otras «megatendencias» amenaza con agravar más las desigualdades dentro de las economías y entre ellas (véase el capítulo 1). El fortalecimiento del diálogo social sigue siendo fundamental para la elaboración y la aplicación de políticas económicas y sociales inclusivas. La acción multilateral y la solidaridad mundial —incluidos el acceso a las vacunas, la reestructuración de la deuda<sup>3</sup> y el fomento de la transición ecológica— son más importantes que nunca para revertir estas tendencias. De no conseguir estos importantes cambios políticos, se perdería de nuevo la oportunidad de que el mundo emprenda una trayectoria más equitativa y sostenible.

<sup>3</sup> Los niveles de deuda han aumentado significativamente desde el inicio de la pandemia y algunos países están en situación de endeudamiento excesivo.

## ► África

**En el contexto de graves déficits de trabajo decente en África, la pandemia ha golpeado con fuerza a esta región y ha revertido algunos de los logros en materia de reducción de la pobreza conseguidos en los últimos decenios.** Antes de la pandemia, los mercados de trabajo de África se caracterizaban por la informalidad generalizada, la pobreza laboral, el subempleo y la prevalencia del trabajo de baja productividad. Estos rasgos estructurales, además de las limitaciones institucionales, como la escasa capacidad de los Gobiernos, unos sistemas de protección social y unos procesos de diálogo social débiles, expusieron a buena parte de la población a una vulnerabilidad extrema ante la pandemia. En *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021* (OIT 2021a) se describen

los efectos de la interacción de la crisis con estos problemas estructurales sobre los trabajadores y las empresas de África.

**Se calcula que el PIB de la región se redujo en un 1,9 por ciento en 2020, con notables diferencias entre subregiones y grupos de países, debidas en gran medida a sus características estructurales.** Los países dependientes del turismo fueron los más castigados, seguidos por las economías basadas en los recursos (dependientes de metales y minerales) y los exportadores de petróleo, en tanto las economías que no dependen de los recursos y relativamente más diversificadas fueron las menos afectadas en 2020 (BAfD 2021). Se calcula que en 2020 el impacto de la pandemia en el empleo representó un déficit de 15 millones

de empleos en toda África<sup>4</sup>. A ello han de sumarse el incremento de la subutilización de la mano de obra, la reducción de ingresos y el aumento de la pobreza laboral.

**Las estimaciones más recientes de la OIT muestran que en 2020 quedaron por debajo del umbral de la pobreza laboral extrema casi otros 5 millones de trabajadores y sus familias en la región, con lo que la tasa de pobreza extrema se incrementó 1,3 puntos porcentuales** (véase el recuadro 1.1). Sin embargo, estas cifras reflejan solo en parte el efecto de la pandemia en la pobreza, porque las cifras de pobreza laboral no incluyen a todas las numerosas personas pobres y casi pobres que perdieron su puesto de trabajo. El incremento neto del número de trabajadores en situación de pobreza extrema en 2020 compensó parcialmente la disminución neta en las categorías de personas «moderadamente pobres», «casi pobres» y «que no son pobres». Esto sugiere que las pérdidas de ingresos a causa de la pandemia agravaron la situación de pobreza de los trabajadores moderadamente pobres y casi pobres. El Banco Africano de Desarrollo ha calculado que más de 30,4 millones de africanos cayeron en la pobreza extrema en 2020 como consecuencia directa de la pandemia y que en 2021 podrían ser otros 38,7 millones (BAfD 2021).

**El PIB de África se recuperó en 2021, con un crecimiento estimado del 4,9 por ciento.** Esta recuperación tuvo un retroceso en el segundo semestre del año por los efectos de una nueva ola de COVID-19 —la variante Delta—, con nuevos confinamientos y medidas restrictivas. Dado el lento avance de la vacunación, la posibilidad de nuevas olas de COVID-19 —incluida la variante más reciente, Ómicron, que ha provocado cancelaciones de vuelo y la prohibición de viajar desde África Meridional— podría prolongar aún más la crisis. Otros factores que determinarán las perspectivas económicas a medio plazo son la continuidad de los paquetes de estímulo presupuestario en el continente (sin los cuales habría un elevado endeudamiento y problemas de liquidez que endurecerían las condiciones de financiación y limitarían las inversiones), la recuperación del turismo, los

precios de las remesas y de los productos básicos y la incidencia de conflictos y catástrofes naturales (BAfD 2021).

**Aunque el crecimiento económico se recupere, volver a la base de referencia previa a la crisis del mercado de trabajo de África no será suficiente para compensar los daños causados por la pandemia, incluida la pérdida de los avances respecto de las normas internacionales del trabajo.** En particular, la pandemia ha exacerbado algunas de las causas profundas del trabajo infantil y del trabajo forzoso —pobreza, marginación social, falta de una educación universal de calidad y escaso diálogo social (OIT 2020b)<sup>5</sup>—. Como se arguye en la sección temática siguiente, las políticas han de abordar los problemas estructurales de África, pendientes desde hace tanto tiempo, y sobre todo el desfase entre el crecimiento del PIB y el crecimiento del empleo, para que la región logre mejoras significativas y sostenidas en el nivel de vida y reduzca su vulnerabilidad ante futuras crisis.

## Tendencias del mercado de trabajo en África Septentrional

**Los mercados de trabajo de África Septentrional están marcados por altos niveles de subutilización de la mano de obra, en especial los jóvenes, y por grandes brechas de género en cuanto a los resultados del mercado de trabajo.** Desde 2010, la baja tasa de participación en la fuerza de trabajo de la subregión ha permanecido plana en general y la brecha de género se ha reducido ligeramente debido a un leve descenso de la participación de los hombres y un pequeño aumento de la de las mujeres (OIT y ERF 2021a). El descenso de la participación de los hombres se ha centrado en los jóvenes y es probable que pueda atribuirse a que se ha pospuesto la transición de la escuela al trabajo y al desaliento más que a un incremento de la escolarización (OIT y ERF 2021a). La participación femenina, por su parte, se ha visto impulsada principalmente por un cambio de la composición de la población en edad de trabajar, en la que ahora hay

4 El déficit es la diferencia entre el nivel real de empleo y el nivel de empleo que habría existido si la tasa de empleo hubiera conservado en 2020 el nivel de 2019.

5 Por ejemplo, el aumento de la pobreza, agravado por los cierres de escuelas y las dificultades para la aplicación de la legislación laboral durante los confinamientos, se ha traducido en un crecimiento del trabajo infantil en el sector de la construcción en Uganda (Oprong 2021).

► **Cuadro 2.1 Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, África, 2019-2023**

Región/subregión	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas semanales de trabajo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
África	23,9	22,1	22,7	23,3	23,7	364	346	365	386	403
África Septentrional	18,8	16,8	17,5	18,2	18,4	58	53	56	59	61
África Subsahariana	25,2	23,4	24,0	24,6	25,0	306	293	309	327	342
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
África	58,4	56,5	56,7	57,3	57,8	454	451	466	484	502
África Septentrional	39,3	37,3	37,4	37,9	38,2	64	62	63	65	67
África Subsahariana	63,5	61,5	61,7	62,3	62,7	390	389	403	419	435
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
África	7,0	7,8	8,1	8,0	7,7	34,1	38,0	41,1	41,9	41,6
África Septentrional	11,1	12,8	12,9	12,6	12,1	8,0	9,1	9,4	9,4	9,3
África Subsahariana	6,3	6,9	7,3	7,2	6,9	26,1	28,9	31,7	32,6	32,3
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
África	62,8	61,2	61,7	62,3	62,6	488	489	507	526	543
África Septentrional	44,2	42,8	43,0	43,4	43,5	72	71	73	75	76
África Subsahariana	67,7	66,1	66,6	67,1	67,4	416	418	435	451	467

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

grupos con más formación, los cuales, en general, presentan tasas de participación más elevadas que los grupos con menos formación entre las mujeres de África Septentrional.

**En esta subregión, la pandemia provocó considerables pérdidas de horas de trabajo en 2020 y una reducción neta del empleo de más de 2,1 millones** (cuadro 2.1). Los jóvenes (de 15 a 24 años) representaron casi un tercio de las pérdidas netas de empleos en la región, pese a que solo representaban un 11 por ciento del empleo (anexo C, cuadro C7). Como en muchas otras regiones del mundo, la crisis de la COVID-19 ha afectado de tres formas a la juventud de África

Septentrional. Además de la pérdida de empleo y de ingresos y del riesgo de deterioro de los derechos en el trabajo, la pandemia ha perturbado los estudios y la formación —lo cual podría tener consecuencias a largo plazo— y ha levantado más obstáculos para encontrar trabajo, volver al mercado de trabajo o cambiar a un empleo mejor. Cabe temer que esto tenga efectos duraderos en la juventud y consecuencias a largo plazo para la «generación del confinamiento» (OIT 2021a, 2020c). Si bien estos efectos no son exclusivos de África Septentrional, pueden ser especialmente notables en esta subregión, donde la tasa de desempleo juvenil y la tasa total de subutilización

de la mano de obra juvenil son las más altas del mundo<sup>6</sup> (OIT 2021a).

**El desproporcionado impacto de la pandemia entre las mujeres no es obvio en África Septentrional debido a su infrarrepresentación en la fuerza de trabajo de la subregión y también a unos efectos neutralizadores: algunas mujeres salieron de la fuerza de trabajo tras perder el empleo y otras entraron en ella para compensar la pérdida de ingresos del hogar.** Las mujeres, que son tan solo el 21 por ciento de los trabajadores, representaban el 36 por ciento de las pérdidas netas de empleos en la subregión en 2020. Esto supone una reducción del 6,0 por ciento del empleo femenino, frente al 2,6 por ciento entre los hombres (anexo C, cuadro C7). Los abandonos de la fuerza de trabajo representaban el 59 por ciento de las pérdidas netas de empleos entre las mujeres, frente al 42 por ciento de los hombres, que tenían más probabilidades de pasar al desempleo. El efecto diferencial por razón de género se ha confirmado mediante encuestas telefónicas rápidas a la población en Egipto, Marruecos y Túnez desde el inicio de la crisis (OIT y ERF 2021b, 2021c, 2021d, 2021e). Aunque en Egipto las mujeres que perdieron el empleo tenían más probabilidades que los hombres de abandonar la fuerza de trabajo entre febrero y junio de 2020, en el segundo semestre de 2020 y durante 2021 tanto los hombres como las mujeres vivieron un incremento de su actividad económica. En Marruecos, la recuperación del empleo se vio impulsada en gran medida por la mayor incorporación de mujeres al empleo. En Túnez, el notable incremento de la participación en la fuerza de trabajo en 2021, unido a una reducción de los ingresos salariales, sugiere que el crecimiento del empleo se debió en parte al «empleo de emergencia», mediante el que otros miembros de la familia se incorporaron a la fuerza de trabajo para compensar la pérdida de ingresos del hogar (OIT y ERF 2021d). Puede observarse un «efecto del trabajador adicional» también en Marruecos, donde la tasa de empleo femenino en abril de 2021 fue superior al nivel previo a la crisis (OIT y ERF 2021c).

**La pandemia también tuvo repercusiones dispares entre los trabajadores según el sector de**

**empleo, el nivel de competencias, la situación en el empleo y la relación contractual o laboral, entre otros factores.** Las encuestas rápidas a la fuerza de trabajo de Egipto revelaron que hubo más pérdida de empleo entre los trabajadores menos calificados y los trabajadores de servicios de alojamiento y de comidas, y que dos tercios de los trabajadores asalariados del sector informal y de los trabajadores por cuenta propia reconocieron pérdidas de ingresos, frente al 21 por ciento de los trabajadores asalariados del sector formal. Dos tercios de los trabajadores informales encuestados temían perder su empleo, frente a un tercio de los trabajadores formales (OIT y ERF 2021b, 2021e).

**La recuperación del mercado de trabajo en África Septentrional quedará por detrás de la recuperación económica en los próximos años.** Se calcula que la economía de la subregión, cuyo PIB se redujo en un 2,1 por ciento en 2020, ha logrado una gran recuperación en 2021, con un crecimiento del 7,1 por ciento. Se espera que el crecimiento del empleo se haya recuperado en un 2,7 por ciento en 2021, que se intensifique en 2022 y que vuelva a ralentizarse en 2023. La tasa de desempleo, que creció hasta el 12,8 por ciento en 2020, permaneció en general estable en 2021, pues muchos de quienes habían abandonado el mercado de trabajo volvieron a él. Se espera que la tasa de desempleo empiece a reducirse en 2022, aunque en 2023 continuará por encima del nivel previo a la crisis, del 11,1 por ciento. Por su parte, se prevé que las tasas de empleo y de actividad queden por debajo de los niveles de 2019.

## Tendencias del mercado de trabajo en África Subsahariana

**África Subsahariana experimentó un descenso del PIB real del 1,8 por ciento en 2020, si bien con una notable heterogeneidad entre sus subregiones.** África Meridional fue la subregión que más sufrió: su PIB se redujo en un 7,0 por ciento en 2020, seguida por África Central, con un 2,1 por ciento, y África Occidental, con un 0,7 por

6 La tasa total de subutilización de la mano de obra hace referencia a la medida compuesta de subutilización de la mano de obra, que se obtiene de sumar los desempleados, la fuerza de trabajo potencial (incluidas las personas que buscan empleo o están disponibles para trabajar pero no cumplen los dos criterios para que se las considere desempleadas) y las personas en subempleo por insuficiencia de horas como proporción de la fuerza de trabajo ampliada (suma de la fuerza de trabajo y de la fuerza de trabajo potencial).

ciento. La economía de África Oriental fue la menos afectada: mantuvo un crecimiento económico positivo del 0,6 por ciento. La resiliencia de África Oriental es resultado en buena parte de su menor dependencia de los productos básicos y de una mayor diversificación económica (BAfD 2021).

**El descenso de 2,0 puntos porcentuales de la tasa de empleo en 2020 en África Subsahariana subestima mucho el efecto de la crisis en el mercado de trabajo, que implicó pérdidas de horas de trabajo equivalentes a 13,5 millones de puestos de trabajo a tiempo completo y llevó a más de 4,9 millones de trabajadores y a sus familias a la pobreza extrema** (cuadro 2.1; véase también el recuadro 1.1). A diferencia de casi todas las demás regiones, la fuerza de trabajo de África Subsahariana siguió creciendo en 2020, impulsada por el crecimiento de la población (véase la sección temática siguiente), aunque a un ritmo mucho más lento de lo que habría ocurrido de no ser por la pandemia. Las personas que llegaron al mercado de trabajo pasaron al desempleo o a un trabajo de baja productividad, en tanto los trabajadores desplazados también pasaron al desempleo o a un trabajo de menor productividad, o bien abandonaron la fuerza de trabajo. Estos efectos compensatorios se tradujeron en un modesto descenso neto del empleo (0,3 millones) y en un aumento del desempleo de 2,8 millones de personas. Las mujeres se llevaron la peor parte de las pérdidas netas de empleos de la región, en parte por estar sobrerrepresentadas entre los trabajadores informales, a los que afectaron enormemente los confinamientos y los cierres de lugares de trabajo y de fronteras (OIT 2021a). Otros grupos vulnerables de la región son los trabajadores migrantes y los comerciantes transfronterizos, ambos muy afectados por los cierres de fronteras.

**La recuperación en África Subsahariana sigue siendo muy incierta.** Debido a la reducida distribución de las vacunas, una tercera ola del virus dejó huella a partir de junio de 2021 y una nueva variante incrementó los riesgos de retroceso, sobre todo en África Meridional, a finales de año. Los precios de los alimentos continuaron elevados, lo que recrudeció el hambre en algunos países. Los nuevos conflictos sociales en algunas zonas (Eswatini, Etiopía, Mozambique, región del Sahel, República Centroafricana y Sudáfrica) amenazan con tener consecuencias sociales y económicas duraderas (UNCTAD 2021). Se calcula que la tasa de desempleo aumentó en 2021 hasta el 7,3 por

ciento, ya que el crecimiento del empleo no igualó el crecimiento de la fuerza de trabajo, debido a las nuevas incorporaciones y reincorporaciones al mercado de trabajo. Se espera un ligero descenso de la tasa de desempleo, hasta el 7,2 por ciento en 2022 y el 6,9 por ciento en 2023 (cuadro 2.1). Se prevé que la tasa de empleo siga muy por debajo del nivel previo a la crisis durante 2023, dato alarmante vistas las tendencias a largo plazo de la región antes de la pandemia, que se exponen en la sección temática siguiente.

**La crisis de la COVID-19 ha puesto de relieve la importancia del margen de maniobra presupuestario para que los países puedan aplicar siquiera unas medidas presupuestarias mínimas en función de sus circunstancias, no solo para fomentar su propia recuperación, sino también para contribuir a la estabilidad financiera que exige la recuperación económica mundial** (UNCTAD 2021; OIT 2021a). En África Subsahariana, pese a la aplicación de unos paquetes presupuestarios relativamente limitados, el endeudamiento público bruto total como porcentaje de los ingresos públicos alcanzó una cifra sin precedentes (364 por ciento), con lo que se perdieron todos los progresos logrados con las iniciativas multilaterales para el alivio de la deuda en la década de los noventa y principios de los años 2000 (UNCTAD 2021). Se espera que persistan tasas elevadas de endeudamiento público, junto con dificultades en la balanza de pagos, lo cual limitará aún más el margen de maniobra presupuestario en muchos países (UNCTAD 2021). No obstante, puesto que se precisa una considerable financiación adicional para poner en marcha y mantener la recuperación en África Subsahariana, un plan estricto de consolidación presupuestaria podría ser nocivo para el crecimiento a largo plazo, por sus consecuencias duraderas sobre los resultados en salud y educación (Zeufack *et al.* 2021). El reconocimiento de estos retos y sus consecuencias para la estabilidad regional y mundial dio lugar a algunos esfuerzos encaminados a mejorar la sostenibilidad de la deuda a nivel multilateral, esfuerzos que resultaron insuficientes (UNCTAD 2021). Por otra parte, aunque la gestión de la deuda es esencial, para aumentar el margen de maniobra presupuestario será crucial la movilización de los recursos nacionales —mejorando la reglamentación, gestión, recaudación y control fiscales, en particular en lo referente a las rentas mineras— y eliminar todas las formas de desviación de los recursos



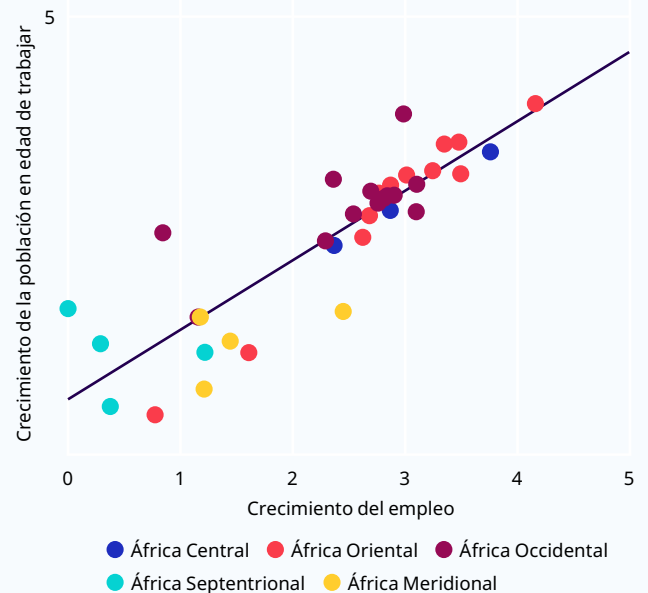
públicos y de flujos financieros ilícitos (Isaacs 2021; BAfD 2021; UNCTAD 2020)<sup>7</sup>. Los esfuerzos por formalizar la economía —además de reducir la vulnerabilidad de trabajadores y empresas— también pueden contribuir a ampliar el margen de maniobra presupuestario para la protección social, al incrementar la base de cotización (Ortiz *et al.* 2019). Existen diversos ejemplos y mejores prácticas para la formalización de las empresas y sus trabajadores en el contexto africano (véase, por ejemplo, OIT 2018).

## El subempleo y la expansión del trabajo de baja productividad en África: déficits de trabajo decente y desvinculación del PIB respecto de los mercados de trabajo

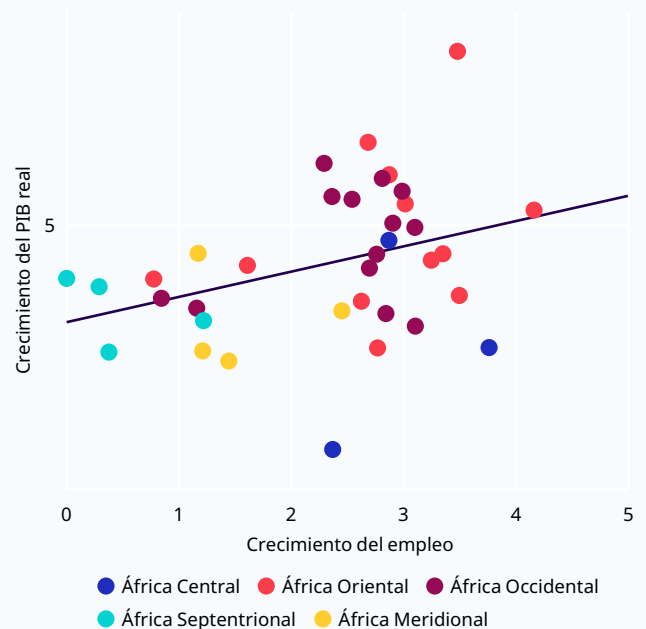
**A pesar de que el empleo recuperó los niveles y tendencias previos a la crisis, el crecimiento del empleo en África, muy particularmente el del trabajo decente, seguirá siendo limitado y estará desvinculado del crecimiento económico.** Buena parte del crecimiento del empleo en la región durante los últimos decenios se ha producido en la agricultura de subsistencia y el trabajo por cuenta propia, a menudo en el sector informal, como demuestran las elevadas tasas de subempleo y pobreza laboral. Puesto que la creación de trabajo decente y la expansión del trabajo de mayor productividad en el sector privado formal han seguido por detrás del crecimiento de la población y dada la práctica inexistencia de una cobertura de protección social, la mayoría de las personas en edad de trabajar no puede permitirse no hacerlo (estar desempleado o al margen de la fuerza de trabajo). En la década anterior a la pandemia, la correlación entre el crecimiento del empleo y el crecimiento del PIB fue mucho más débil que la correlación entre el crecimiento del empleo y el crecimiento de la población (gráficos 2.1 y 2.2).

<sup>7</sup> Se calcula que cada año salen del continente hasta 88 600 millones de dólares de los Estados Unidos —equivalentes al 3,7 por ciento del PIB de África—, cantidad que sobrepasa las entradas anuales de asistencia oficial para el desarrollo y de inversión extranjera directa: aproximadamente 48 000 y 54 000 millones de dólares de los Estados Unidos, respectivamente (medias para el periodo 2013-2015) (UNCTAD 2020).

▶ **Gráfico 2.1** Correlación entre el crecimiento de la población en edad de trabajar y el crecimiento del empleo en las subregiones de África, 2010-2019 (porcentajes)



▶ **Gráfico 2.2** Correlación entre el crecimiento del PIB y el crecimiento del empleo en las subregiones de África, 2010-2019 (porcentajes)



**Nota (gráficos 2.1 y 2.2):** Las tasas de crecimiento se refieren a las tasas compuestas anuales medias durante el periodo de referencia. La muestra incluye a todos los países con al menos dos puntos de datos (cifras de empleo anual) no basados en estimaciones.

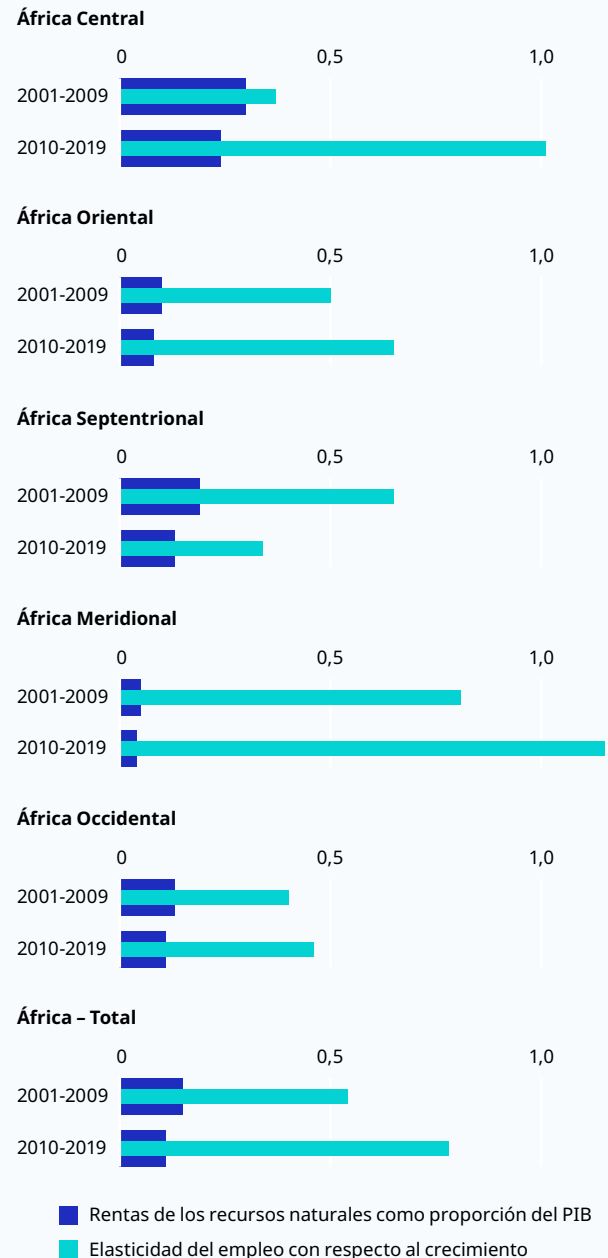
**Fuente (gráficos 2.1 y 2.2):** ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021, e Indicadores del Desarrollo Mundial.



**En muchos países de la región, la escasa relación entre el crecimiento del PIB y la creación de empleo se debe, en parte, a su gran dependencia de las exportaciones de recursos, poco conectadas a otros sectores económicos con un mayor uso de la mano de obra.** Si se utilizan como indicador indirecto las rentas derivadas de recursos naturales como porcentaje del PIB, se observa que en toda África y en la mayoría de las subregiones fue menor la dependencia de los recursos y mayor la elasticidad del empleo con respecto al crecimiento en el periodo 2010-2019 que en el periodo anterior (gráfico 2.3). Durante el último periodo, la ralentización del crecimiento económico debido a la bajada de precios de los productos básicos no se tradujo en un crecimiento menor del empleo, que siguió impulsado principalmente por el crecimiento de la población en edad de trabajar y por la necesidad generalizada de realizar algún tipo de actividad económica. Si consideramos el salario y el trabajo remunerado como indicador indirecto —aunque muy imperfecto— del trabajo decente, la elasticidad es mayor y sigue los mismos patrones, y la menor dependencia de los recursos se asocia con una elasticidad mayor de los salarios y del empleo remunerado. La diferencia entre la elasticidad de los salarios y del empleo remunerado y la elasticidad del empleo en general es menor en África Meridional, donde el empleo asalariado constituye una proporción mayor del empleo.

**Incluso en África Meridional y África Oriental, que son las subregiones menos dependientes de los recursos, el crecimiento ha ido acompañado en general de creación de empleo en sectores de servicios de baja productividad.** En estas dos subregiones (y en África Central, donde la elasticidad del empleo con respecto al crecimiento fue relativamente alta en 2010-2019), la elasticidad del empleo fue mucho más elevada en los servicios que en la industria y la agricultura (gráfico 2.4). Además, la altísima elasticidad del empleo en el sector de los servicios (superior a 1,0) apunta a una reducción de la productividad de la mano de obra e indica que buena parte del empleo se ha creado en el trabajo de baja productividad. La limitada transición industrial, que a veces se ha analizado en el contexto de una «desindustrialización prematura», ha reforzado la posición periférica de los países africanos en la división mundial del trabajo y ha contribuido a graves déficits de trabajo decente (UNCTAD 2021).

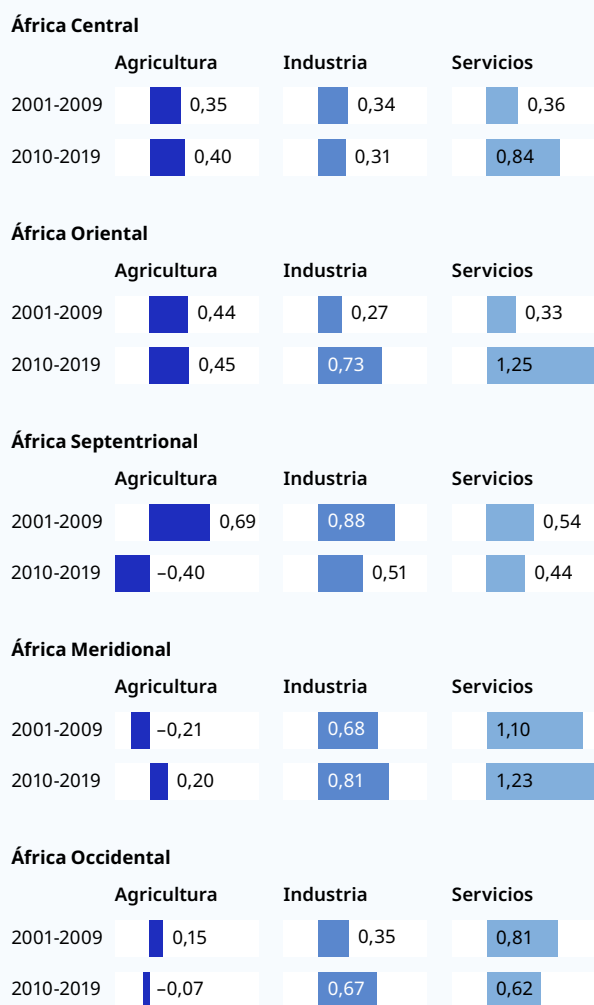
► **Gráfico 2.3 Dependencia de los recursos y elasticidad del empleo con respecto al crecimiento en África y sus subregiones, 2001-2009 y 2010-2019**



**Nota:** Un 0,5 del PIB equivale al 50 por ciento.

**Fuente:** Estimaciones modelizadas de la OIT e Indicadores del Desarrollo Mundial.

► **Gráfico 2.4 Elasticidad del empleo sectorial con respecto al crecimiento en las subregiones de África, 2001-2009 y 2010-2019**



**Fuente:** Cálculos de los autores basados en las estimaciones modelizadas de la OIT y los Indicadores del Desarrollo Mundial.

**Aunque se ha reducido la importancia de los ingresos del petróleo y de otras actividades mineras en muchos países desde 2010, la tradicional dependencia respecto de estos sectores y otras fuentes de renta sigue conformando las economías de estos países (OIT y ERF 2021a).** En particular ha producido crecimiento del empleo en

la construcción, el transporte y el almacenamiento, el comercio al por mayor y al por menor y los servicios de alojamiento y de comidas —sectores con elevadas proporciones de empleo informal— en detrimento de otros sectores de bienes y servicios exportables y con una mayor productividad. Ello se debe en parte al «síndrome holandés»<sup>8</sup> y a los limitados incentivos para que los «Estados rentistas» apliquen políticas orientadas a la innovación, la competitividad y el desarrollo del sector privado en general. El crecimiento del empleo en los sectores más productivos —con la industria manufacturera, las finanzas y los seguros, y la información y las comunicaciones— en general partió de una base baja y en ningún caso fue suficiente para cambiar la estructura del empleo en estos países (OIT y ERF 2021a).

**Los países africanos, especialmente los que dependen de los recursos, pueden mejorar mucho sus resultados en materia de trabajo decente y desarrollo por unos mayores efectos indirectos del sector de los recursos naturales en el resto de su economía.** Las políticas para reforzar los vínculos entre el sector extractivo y otros sectores han de concentrarse en las ramas de actividad de mayor valor añadido, tanto de la industria manufacturera como de los servicios. Podría hacerse mediante una combinación de medidas, incluidos los incentivos fiscales y financieros, de políticas para mejorar el entorno empresarial y de fomento del desarrollo de competencias y la educación a fin de afrontar las necesidades de competencias actuales y futuras. Se requieren acciones políticas específicas para reducir la evasión fiscal entre las empresas multinacionales del sector minero. En un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI) se ha calculado que los Gobiernos de África Subsahariana dejan de ingresar anualmente entre 450 y 730 millones de dólares de los Estados Unidos del impuesto de sociedades por el traslado de beneficios que practican las empresas multinacionales del sector minero (FMI 2021b)<sup>9</sup>. Otro reto es la competencia fiscal regional: los países reducen sus impuestos para atraer la inversión. El reciente acuerdo mundial para aplicar un tipo

8 Se entiende por «síndrome holandés» el fenómeno por el cual las grandes entradas de divisas, particularmente cuando los productos básicos tienen un precio elevado, producen un incremento de la demanda de moneda nacional y contribuyen a que esta se sobrevalore, de forma que se debilita la competitividad de los sectores orientados a la exportación (UNCTAD 2017).

9 En el mismo estudio se calculaba que, en una muestra de 15 economías subsaharianas basadas en los recursos, las exportaciones de la minería representaban como media el 50 por ciento de las exportaciones y eran la fuente principal de inversión extranjera directa, mientras que los ingresos de la minería representaban como media solo alrededor del 2 por ciento del PIB (FMI 2021b).

impositivo efectivo mínimo del 15 por ciento al impuesto de sociedades de las empresas multinacionales a partir de 2023 representa un paso en el buen camino para resolver este problema (FMI 2021b)<sup>10</sup>.

**La pandemia ha intensificado la urgencia de crear más trabajo decente en África y ha puesto de manifiesto la necesidad de replantearse las políticas macroeconómicas y sectoriales para alinearlas con la creación de empleo.** Hoy se reconoce generalmente que las políticas centradas en la diversificación y el cambio de las estructuras productivas hacia nuevas fuentes de crecimiento son esenciales para pasar del subdesarrollo rural a las sociedades posindustriales (UNCTAD 2021). Algunos estudios recientes sugieren, no obstante, que la diversificación por sí sola no es suficiente para crear trabajo decente, sino que ha de ir

acompañada de inversiones y estrategias específicas <sup>11</sup>. Por otra parte, dado que la agricultura sigue siendo una fuente importante de empleo en la región, todavía es fundamental mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en este sector, además de erradicar el trabajo infantil. Los efectos del cambio climático en la agricultura, combinados con el aumento de los precios de los alimentos, exigen políticas proactivas para hacer que la agricultura sea sostenible y, al mismo tiempo, garantizar un empleo decente a trabajadores y agricultores, también mediante la implantación de la tecnología. La escasez de agua y energía (al menos a un precio asequible) implica que es necesario modificar la elección de cultivos y los métodos agrícolas. Aunque África sea la menos responsable de la crisis climática, es la región que más la está sufriendo (Zeufack *et al.* 2021).

## ► Las Américas

**La situación macroeconómica antes de la pandemia era muy distinta en América Latina y el Caribe, por un lado, y América del Norte, donde el crecimiento había sido sostenido y fuerte, de tal manera que estas dos subregiones estaban en posiciones diferentes ante la crisis.** El crecimiento se desplomó en 2020 en las dos subregiones y se perdieron muchos empleos, aumentó el desempleo y muchísimas personas abandonaron la fuerza de trabajo. Los Gobiernos de las Américas realizaron grandes intervenciones para proteger los puestos de trabajo y los ingresos. En los Estados Unidos y el Canadá se asignaron grandes sumas de sus presupuestos para ayudar a los trabajadores desempleados. En América Latina y el Caribe se avanzó mucho en la ampliación de la protección social a los trabajadores informales a gran escala (OIT 2021a).

**La divergencia de las posibilidades y perspectivas de recuperación entre ambas subregiones en 2021 es consecuencia de las diferencias en cuanto a la distribución de las vacunas, las perspectivas de que se mantengan unas políticas monetarias acomodaticias y el respaldo de las políticas presupuestarias en un contexto de inquietud por el aumento de la inflación y de limitaciones financieras.** En los Estados Unidos se anunciaron para el segundo semestre de 2021 cuantiosas ayudas presupuestarias para aumentar la inversión en infraestructuras y reforzar las redes de seguridad social (FMI 2021a). En cambio, algunas economías latinoamericanas, entre ellas el Brasil y México, han empezado a recuperar los «amortiguadores» presupuestarios y a normalizar su política monetaria para evitar las presiones inflacionistas (FMI 2021a).

<sup>10</sup> Véase [https://www.oecd.org/tax/international-community-strikes-a-ground-breaking-tax-deal-for-the-digital-age.htm?utm\\_medium=email&utm\\_source=govdelivery](https://www.oecd.org/tax/international-community-strikes-a-ground-breaking-tax-deal-for-the-digital-age.htm?utm_medium=email&utm_source=govdelivery).

<sup>11</sup> Por ejemplo, en un estudio reciente se observó que, incluso en las economías de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo, más diversificadas, las exportaciones tienen escaso efecto en el crecimiento del empleo si se comparan con el gasto en inversión complementado con el gasto público (IEJ 2020).

## Tendencias del mercado de trabajo en América del Norte

**En América del Norte el desempleo ha aumentado mucho más que durante la crisis financiera mundial de 2008 y más que en otras economías avanzadas.** Esto se debe en parte a que el enfoque político de los Estados Unidos y el Canadá se centró en proporcionar prestaciones por desempleo a los trabajadores despedidos, mientras que la mayoría de los países europeos crearon unos planes para la conservación del empleo que permitieron mantener la relación de trabajo aun cuando se recortaran o se redujeran a cero las horas de trabajo (OIT 2021a; OIT y OCDE 2020)<sup>12</sup>. En los Estados Unidos, la cifra de desempleados alcanzó un máximo de más de 23 millones de personas a comienzos de la crisis (abril de 2020) y después fue reduciéndose gradualmente (OCDE 2021a). Por término medio, otros 7,9 millones de personas pasaron al desempleo en América del Norte en 2020 y 2,6 millones más abandonaron la fuerza de trabajo (cuadro 2.2). La combinación de estos efectos hizo que la tasa de desempleo alcanzara el 8,2 por ciento en 2020, más del doble que antes de la pandemia.

**La pandemia ha provocado la reestructuración de los mercados de trabajo en América del Norte, con consecuencias duraderas para empresas y trabajadores.** En 2020 se produjo un cambio de composición en la estructura ocupacional del empleo porque los trabajadores con salarios bajos —muchos de ellos empleados en sectores muy perjudicados, con pocas posibilidades de trabajo a distancia— se vieron mucho más afectados por las pérdidas de empleos que los demás. Esta repercusión dispar de la pandemia sobre los trabajadores se reprodujo en un efecto heterogéneo sobre las empresas. Mediante una encuesta realizada en los Estados Unidos se constató que el 43 por ciento de las pequeñas empresas había cerrado temporalmente a las pocas semanas de declararse la pandemia, debido sobre todo a un descenso de la demanda y a la preocupación por la salud de los trabajadores (Bartik *et al.* 2020). La proporción de pequeñas empresas que declararon una reducción del empleo fue menor

en los sectores en los que era más fácil pasar a la producción a distancia. A medida que la pandemia continuaba, aumentó de forma continua la cifra de empresas que cerraron definitivamente, hasta llegar en septiembre de 2020 al 60 por ciento de las empresas que habían cerrado (Sundaram 2020).

**La economía de América del Norte se recuperó en 2021, con una estimación del 5,9 por ciento de crecimiento del PIB real, gracias a las campañas de vacunación rápida y a una respuesta presupuestaria considerable y sostenida.** Los paquetes presupuestarios aplicados en 2020 equivalieron al 25,5 por ciento del PIB en los Estados Unidos y al 14,6 por ciento en el Canadá (FMI 2021a). En el Canadá, además del efecto del gasto en protección social, se espera que el rápido crecimiento de los Estados Unidos tenga un efecto de arrastre y acelere la recuperación.

**La atonía del mercado de trabajo de América del Norte sigue siendo considerable, como se refleja en el desempleo, la baja participación y el número de personas que quieren trabajar más, pese a haberse comunicado escasez de mano de obra y dificultades para contratar, especialmente en ciertos sectores (FMI 2021a).** La tasa de empleo ha aumentado respecto a 2020, pero siguió por debajo de los niveles previos a la pandemia en 2021 y se espera que sea inferior a ambos valores en 2023 (cuadro 2.2). Se espera que la tasa de participación en la fuerza de trabajo, que permaneció constante en 2021, aumente muy ligeramente en 2023 y se sitúe por debajo del nivel de 2019. La tasa de desempleo sufrió una gran caída en 2021 y se espera que siga bajando en 2022, aunque no es probable que en 2023 recupere el nivel de 2019.

**El retraso en la recuperación del mercado de trabajo se debe a distintos factores, entre ellos el efecto de la actual crisis sanitaria tanto en la demanda como en la oferta de mano de obra.** Respecto de la demanda, la crisis impide la plena reanudación de la actividad económica y, ante la incertidumbre que se mantiene, las empresas son reacias a contratar. La reanudación gradual y desigual de la actividad económica, unida a los cambios en las preferencias de los consumidores,

12 Existen otros factores que pueden afectar a la comparabilidad de las tasas de desempleo entre países o entre regiones durante la pandemia, incluidas las diversas definiciones y clasificaciones (por ejemplo, qué es trabajo de corta duración o qué se considera despido temporal) en cada país y en distintos momentos, así como las diferencias en el muestreo y otras cuestiones técnicas relativas a la realización de encuestas durante una pandemia (para obtener una información más detallada, véase OCDE 2021a, recuadro 1.1).

► **Cuadro 2.2 Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, las Américas, 2019-2023**

Región/subregión	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas semanales de trabajo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Las Américas</b>	<b>26,5</b>	<b>22,9</b>	<b>25,2</b>	<b>26,2</b>	<b>26,4</b>	<b>372</b>	<b>324</b>	<b>359</b>	<b>374</b>	<b>380</b>
América Latina y el Caribe	26,0	21,8	24,6	25,5	25,8	235	199	226	237	241
América del Norte	27,5	25,0	26,4	27,3	27,7	137	125	132	137	139
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Las Américas</b>	<b>58,7</b>	<b>53,6</b>	<b>55,5</b>	<b>56,5</b>	<b>56,9</b>	<b>463</b>	<b>428</b>	<b>448</b>	<b>460</b>	<b>469</b>
América Latina y el Caribe	57,8	52,0	54,2	55,3	55,8	283	258	272	281	287
América del Norte	60,1	56,2	57,7	58,5	58,8	180	170	176	179	182
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Las Américas</b>	<b>6,4</b>	<b>9,3</b>	<b>8,3</b>	<b>7,4</b>	<b>7,0</b>	<b>31,6</b>	<b>44,0</b>	<b>40,7</b>	<b>37,0</b>	<b>35,4</b>
América Latina y el Caribe	7,9	10,1	10,0	9,3	8,8	24,3	28,8	30,1	28,8	27,6
América del Norte	3,9	8,2	5,7	4,3	4,1	7,3	15,2	10,6	8,2	7,7
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Las Américas</b>	<b>62,7</b>	<b>59,1</b>	<b>60,6</b>	<b>61,0</b>	<b>61,2</b>	<b>495</b>	<b>471</b>	<b>489</b>	<b>497</b>	<b>504</b>
América Latina y el Caribe	62,7	57,8	60,2	61,0	61,2	307	287	302	310	315
América del Norte	62,6	61,2	61,2	61,1	61,3	187	185	186	187	189

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

también influye en las tendencias de la demanda de mano de obra. En cuanto a la oferta de mano de obra, el temor a infectarse por el virus disuade a muchos de volver al mercado de trabajo. En concreto, en los sectores y profesiones en que es elevada la posible exposición al virus, por ejemplo, los servicios de comidas, muchos empleadores tienen problemas para atraer a los trabajadores con los sueldos de antes de la pandemia, porque el miedo al contagio hace que suba el salario de reserva (Wolf 2021). Se ha argumentado asimismo que aunque las políticas —en concreto, el seguro

de desempleo y las transferencias— han sido esenciales para compensar las pérdidas de ingresos, también pueden haber demorado el reingreso en el mercado de trabajo de algunos trabajadores poco calificados. No obstante, ciertos datos relativos a los Estados Unidos sugieren que el aumento de las prestaciones por desempleo ha tenido un efecto disuasorio limitado y ha reducido el número de trabajadores dispuestos a aceptar un empleo del 25 al 21,4 por ciento (Petrosky-Nadeau y Valletta 2021). Las primeras pruebas apuntan a que la pandemia ha podido llevar a algunos trabajadores a cambiar

de profesión y probar en otros emprendimientos<sup>13</sup>: es lo que se ha dado en llamar la «Gran Renuncia» o la «Gran Dimisión» (véase el capítulo 1). La política monetaria acomodaticia también ha contribuido a sostener la valoración bursátil, con un efecto positivo en los importes de las pensiones que ha animado a los trabajadores mayores a retirarse, tal vez de forma permanente, del mercado de trabajo, con lo que se ha reducido aún más la oferta de mano de obra<sup>14</sup>.

**El único indicador del mercado de trabajo que se espera que vuelva en 2023 a valores previos a la pandemia es la relación entre las horas semanales trabajadas y la población de 25 a 54 años** (cuadro 2.2). La recuperación más rápida de este indicador apunta a que se ha recurrido más a los márgenes intensivos de ajuste (aumentar las horas de trabajo de quienes tienen empleo) durante la recuperación, como reacción a la lenta recuperación de la participación en la fuerza de trabajo en momentos de gran demanda.

## Dinámica posterior a la COVID-19 en América del Norte: inflación, salarios y poder de mercado

**Un rasgo fundamental de la recuperación de la pandemia ha sido la acumulación de ahorros en los países en los que las ayudas económicas significativas han limitado las pérdidas de ingresos de los hogares.** Se calcula que en América del Norte, el exceso de ahorros acumulado desde el primer trimestre de 2020 fue del 136,2 por ciento de los ahorros previstos en los Estados Unidos y del 226,5 por ciento en el Canadá (FMI 2021a). Se espera que, a medida que las economías se recuperen, aumente el gasto privado —que en parte procede de estos ahorros—, lo cual reforzará la recuperación, pero también supondrá presiones inflacionistas temporales. A estas presiones se sumará la repercusión de la política monetaria (expansión cuantitativa y tipos de interés bajos),

que ha llevado a rápidas subidas de los precios de los activos, especialmente vivienda y acciones. El crecimiento en el primer semestre de 2021 estuvo impulsado por el consumo privado, sobre todo de bienes duraderos, así como por la inversión residencial y los servicios profesionales (UNCTAD 2021). El incremento de precio de los bienes inmobiliarios y el hecho de que buena parte del aumento del ahorro parece proceder de ganancias de capital de activos existentes indican que las medidas fiscales y monetarias han podido agravar la desigualdad (UNCTAD 2021). En el capítulo 1 se ha descrito cómo la política monetaria acomodaticia ha podido fomentar una relación entre los tipos de interés y los salarios que favorece la acumulación de capital y la búsqueda de rentas en detrimento de la inversión productiva y de la creación de empleo, lo cual ha beneficiado a los accionistas y a las grandes empresas de manera desproporcionada en comparación con los trabajadores y las pequeñas y medianas empresas (pymes).

**De momento se cree que las presiones inflacionistas serán temporales por ser un reflejo de las ayudas pospandemia a la demanda agregada, así como los desajustes transitorios entre la oferta y la demanda.** Se espera que en la mayoría de los países la inflación vuelva en 2022 a las tendencias previas a la pandemia (FMI 2021a). Una subida más duradera de las tasas de inflación exigiría un cambio de las expectativas de inflación de empresas y consumidores, y entrañaría presiones salariales que podrían poner en marcha una espiral de precios y salarios. En concreto, una recuperación lenta de las tasas de participación en la fuerza de trabajo podría reforzar el poder de negociación salarial y dar lugar a un incremento más persistente de la inflación. De producirse tal situación, los bancos centrales se verían en la incómoda posición de tener que endurecer rápidamente la política monetaria en un momento de elevada deuda pública. Habría que buscar soluciones innovadoras, como tipos de interés diferenciales y el uso de herramientas macroprudenciales para restringir el ciclo de crédito (sector privado). Los bancos centrales son

13 Según una encuesta realizada en los Estados Unidos en enero de 2021, dos tercios de los adultos desempleados habían «valorado seriamente cambiar de ocupación o de ámbito de trabajo», y un tercio ya había empezado a adquirir nuevas competencias (Parker, Igielnik y Kochhar 2021).

14 Véase <https://www.conference-board.org/topics/labor-markets-charts/labor-market-status-people-not-working>.



conscientes de estos riesgos y ya han empezado a reducir las compras de bonos soberanos<sup>15</sup>.

**La aceleración del crecimiento de los salarios reales observada en 2020 en los Estados Unidos se debe en buena medida a efectos composición, que, como tales, aportan información limitada sobre las presiones inflacionistas.** El marcado crecimiento de los salarios reales en los Estados Unidos empezó antes de la pandemia (gráfico 2.5) tras treinta y cinco años de estancamiento (UNCTAD 2021). Se aceleró por razones estadísticas en el punto álgido de la pandemia, cuando muchos trabajadores que percibían salarios bajos habían perdido su empleo, lo cual hizo subir el salario medio. Este mismo efecto composición puede actuar en sentido contrario, reduciendo las presiones salariales cuando vuelven a la fuerza de trabajo más trabajadores con salarios bajos. Sin embargo, como se menciona en el capítulo 1, si la escasez de mano de obra persiste, el poder del mercado de trabajo podría dejar de estar en manos de las empresas y allanar el camino para los aumentos de salarios. Hasta la fecha, el crecimiento de los salarios ha permanecido más o menos estable en el Canadá y en otras economías avanzadas (FMI 2021a).

**Se espera una vuelta a las tendencias de inflación previas a la pandemia, en parte porque persisten los factores estructurales que limitaron la sensibilidad de los precios a cambios en el mercado de trabajo, y algunos de ellos, como la digitalización y la automatización, pueden haberse intensificado a causa de la pandemia** (FMI 2021a; UNCTAD 2021). Los factores estructurales y su interacción pueden compensar las presiones al alza sobre los salarios. En el contexto de la recuperación de la crisis de la COVID-19, estos factores incluyen una reducción de la eficiencia del mercado de trabajo, habitual en las primeras fases de una recuperación cuando el colectivo de quienes buscan trabajo, en su mayoría trabajadores poco calificados, no puede dar respuesta a la demanda de mano de obra más calificada. La pérdida de eficiencia del mercado de trabajo

► **Gráfico 2.5 Crecimiento anual del salario medio real, el Canadá y los Estados Unidos, 2002-2020 (porcentajes)**



**Nota:** El salario medio se mide en dólares de los Estados Unidos en términos de PPA (paridad de poder adquisitivo) de 2020.

**Fuente:** OCDE: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV\\_AN\\_WAGE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE).

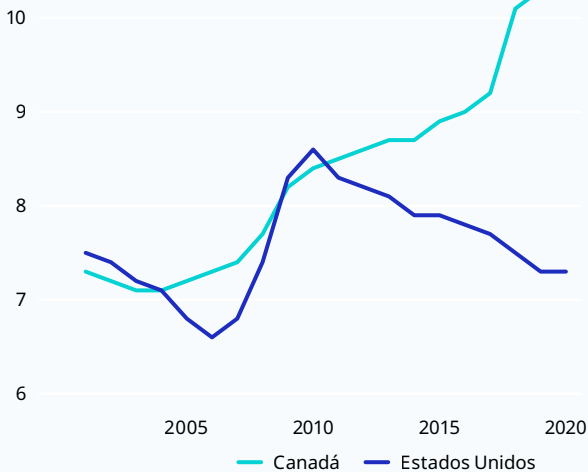
puede agravarse por la transición acelerada a la digitalización (que exige competencias nuevas y poco comunes) y por la desigual desaparición de las medidas de confinamiento y la persistencia de las restricciones a la movilidad que impiden la redistribución de los trabajadores. Otro elemento clave es la pérdida de poder de negociación de los trabajadores, que puede atribuirse a una pérdida de densidad sindical a lo largo del tiempo, a la aparición de formas de empleo nuevas y diversas y a una mayor concentración del mercado, que da lugar a mercados de trabajo monopsonísticos (OIT 2016; UNCTAD 2021)<sup>16</sup>.

**La pérdida prolongada de poder de mercado de los trabajadores se refleja en una reducción de la participación del trabajo en los ingresos tanto**

<sup>15</sup> Por ejemplo, la Reserva Federal anunció en junio de 2021 la paralización de las medidas de ayuda extraordinarias y el Banco del Canadá recortó en abril y julio de 2021 su programa de adquisición de activos (FMI 2021a).

<sup>16</sup> Los mercados de trabajo monopsonísticos se caracterizan por que los empresarios tienen la posibilidad de fijar salarios por debajo de los niveles competitivos, por distintas razones, como una elevada concentración de mercado, barreras a la movilidad laboral y fricciones de búsqueda (Bahn 2018).

▶ **Gráfico 2.6 Salario mínimo real por hora en el Canadá y los Estados Unidos, 2001-2020** (dólares EE. UU.)



**Nota:** El salario mínimo legal se ha convertido a una retribución por hora. Las estimaciones resultantes se deflactan en función del índice de precios de consumo (IPC) nacional y después se convierten a una unidad monetaria común (dólares de los Estados Unidos en términos de PPA de 2020).

**Source:** OCDE: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>.

en el Canadá como en los Estados Unidos desde la década de los setenta<sup>17</sup>. En la recesión provocada por la COVID-19, la participación del trabajo en los Estados Unidos creció en el primer semestre de 2020 y desde entonces su tendencia ha sido a la baja (UNCTAD 2021)<sup>18</sup>. La baja participación del trabajo antes de la pandemia en comparación con sus niveles históricos y la elevada participación del capital suponen que los márgenes de beneficio son suficientes para permitir un incremento de los salarios reales sin que aumente la inflación (UNCTAD 2021, 10). Sin embargo, tras estas cifras agregadas hay una notable heterogeneidad entre empresas y trabajadores. La pandemia ha puesto de manifiesto la fragilidad financiera de muchas pymes, que han tenido que afrontar graves limitaciones de liquidez y problemas de insolvencia (Bartik *et al.* 2020; OCDE 2020a). Se observan señales de

mayor desigualdad entre los trabajadores, como la creciente diferencia de las primas salariales entre trabajadores más y menos calificados. El salario mínimo real ha venido reduciéndose en los Estados Unidos desde 2010 (gráfico 2.6). A pesar de que algunos grandes empleadores han empezado a subir los salarios, parece que ha perdido vigor el impulso de principios de 2021 a favor de una intervención política directa con el fin de subir el salario mínimo (UNCTAD 2021).

## Tendencias del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe

**América Latina y el Caribe fue la subregión más perjudicada en 2020, con niveles altos de contagios y mortalidad, la mayor reducción del PIB (7,5 por ciento) y una caída de las horas de trabajo equivalente a 36 millones de puestos de trabajo a tiempo completo** (cuadro 2.2). En 2020 esta subregión registró unas pérdidas netas de empleo de unos 25 millones, de las que hasta el 82 por ciento fueron abandonos de la fuerza de trabajo. Puesto que la crisis afectó a todos los sectores, las medidas de contención y las restricciones a la movilidad impidieron que la mano de obra pasase al empleo informal, que antes había sido un mecanismo esencial de ajuste del mercado de trabajo en la subregión (OIT 2021a). En lugar de pasar al desempleo o incorporarse a un trabajo informal, como en crisis anteriores, tanto los trabajadores despedidos como los trabajadores por cuenta propia dejaron la fuerza de trabajo. El desproporcionado efecto sobre los trabajadores informales se reflejó en un descenso de la tasa de empleo informal en algunos países en los peores momentos de la crisis en 2020 (véase la sección temática siguiente). La pandemia ha puesto de relieve los estrechos vínculos que existen en la subregión entre informalidad, hogares con ingresos bajos y desigualdad (OIT 2021c).

**El cierre y la desaparición de millones de mipymes en toda la subregión apuntan a que la recuperación del empleo no irá unida a la reactivación del crecimiento económico y a que**

<sup>17</sup> Basado en la participación de la remuneración laboral en el PIB según los precios anuales, series de datos del Canadá y los Estados Unidos (1960–2020) del Banco de la Reserva Federal de San Luis.

<sup>18</sup> Esto es coherente con la tendencia de la participación del trabajo en los ingresos a crecer al iniciarse una recesión, cuando se reducen los beneficios, y a reducirse después, cuando las pérdidas se trasladan a los trabajadores.

**La calidad del empleo podría deteriorarse.** Los datos de 26 países presentados en la octava edición del Observatorio de la OIT (OIT 2021d) muestran la desproporción de pérdidas de empleos y de horas de trabajo entre las empresas pequeñas y grandes. Además de las mipymes y de los trabajadores informales, otros grupos de trabajadores han sufrido la crisis con más intensidad, incluidas las mujeres y los jóvenes —ambos grupos con una exagerada proporción de pérdidas de empleos en comparación con su participación en el empleo—, así como los trabajadores menos calificados y los trabajadores migrantes (OIT 2021c).

**La economía de esta subregión repuntó en 2021 con un crecimiento del PIB estimado en el 6,0 por ciento, impulsado en parte por unos términos de intercambio favorables para el Brasil, que se extendieron a México por el aumento de la demanda de los Estados Unidos (FMI 2021a).** Se espera que la recuperación del Brasil haga que su economía supere el PIB anterior a la crisis, gracias a un aumento de las exportaciones de productos básicos, aunque también a unas medidas presupuestarias más ambiciosas y específicas que en México, donde la recesión fue más profunda, y la Argentina, que hubo de afrontar problemas financieros derivados de un significativo endeudamiento externo antes de la pandemia (UNCTAD 2021). La gravedad de la crisis fue similar en Chile, Colombia, el Ecuador y el Perú, aunque se cree que se habrán recuperado en 2021, con la excepción del Ecuador, donde la política presupuestaria y monetaria se ha visto limitada por la dolarización (UNCTAD 2021). La recuperación de las economías caribeñas que dependen del turismo, muchas de las cuales tuvieron descensos de dos dígitos en su PIB en 2020, estará supeditada en gran medida a la distribución de las vacunas y al fin de las restricciones a los viajes internacionales. En muchos países de América Latina y el Caribe, la depreciación de la moneda y la subida de los precios de los productos básicos en 2021 han hecho aumentar la inflación (UNCTAD 2021).

**Aunque en 2021 se reanudó el crecimiento económico de la subregión, el crecimiento del empleo sigue siendo limitado y ha estado impulsado en buena parte por el trabajo informal (véase la sección temática siguiente).** Muchos de quienes habían abandonado el mercado de trabajo en 2020 volvieron a lo largo de 2021, si bien la tasa de desempleo permaneció elevada, en el 10,0 por ciento; no obstante, se espera que se reduzca en

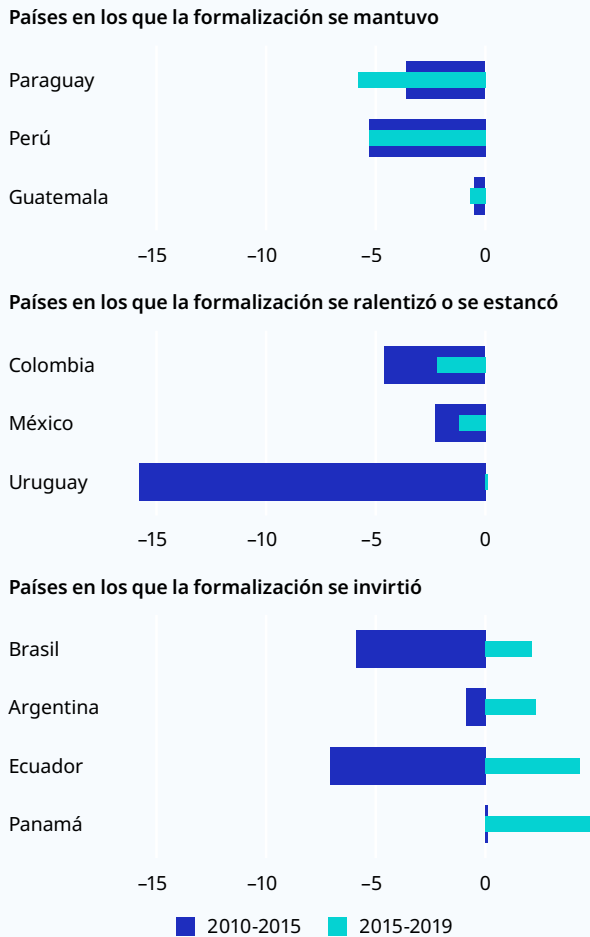
2022 y 2023 (cuadro 2.2). Se prevé que durante 2023 los niveles de empleo y de participación en la fuerza de trabajo sean más bajos que antes de la pandemia, en tanto la tasa de desempleo será más alta.

## Impulsores y riesgos de la «desformalización» o «informalización» posterior a la crisis de la COVID-19 en América Latina y el Caribe

**La transición al empleo formal que se estaba produciendo en muchas economías de América Latina y el Caribe se interrumpió antes de la pandemia.** Durante buena parte de los años 2000, la tasa de informalidad se redujo en muchos países de esta subregión. Esta tendencia a la baja estuvo impulsada por diversos factores, como una demanda dinámica de mano de obra en un contexto de crecimiento económico, y una situación macroeconómica estable, reforzada por políticas específicas para fortalecer el proceso de formalización (OIT 2021c). Desde 2015 y hasta el comienzo de la pandemia, sin embargo, el paso del trabajo informal al formal se invirtió (Argentina, Brasil, Ecuador y Panamá), se detuvo (Uruguay) o se ralentizó (Colombia y México). El proceso solo continuó en unos pocos países (por ejemplo, Paraguay y Perú) (gráfico 2.7).

**Las primeras etapas de la pandemia tuvieron un efecto sin precedentes en los mercados de trabajo de la subregión, en parte porque el empleo informal no podía cumplir su función anticíclica tradicional de absorber a los trabajadores desplazados del sector formal.** En un primer momento, el empleo informal sufrió de manera desproporcionada en casi todos los países por varias razones: el hecho de que la informalidad sea más habitual en los sectores más afectados, en los que el confinamiento y las medidas restrictivas impidieron a los trabajadores desarrollar su actividad y en los que son escasas las posibilidades de teletrabajar; la relativa facilidad para poner fin a las relaciones de trabajo informal (OIT 2021c); y el hecho de que los trabajadores informales suelen trabajar en empresas más pequeñas, que han soportado periodos más largos de inactividad y han tenido menos acceso a las ayudas, incluidos los planes para conservar a los trabajadores.

► **Gráfico 2.7 Variación de la proporción de empleo informal en algunos países de América Latina, 2010-2019 (puntos porcentuales)**

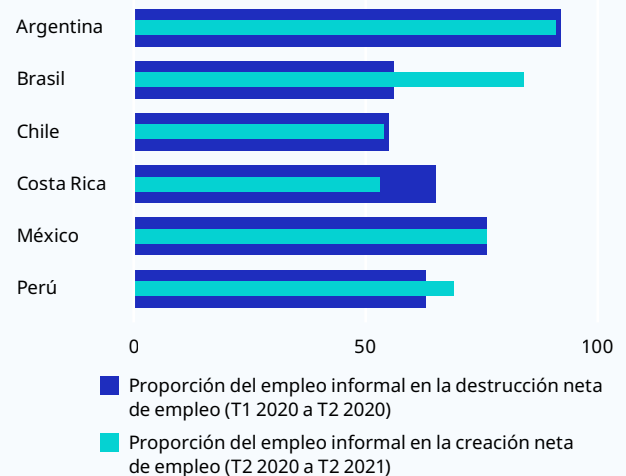


**Nota:** Los datos de la Argentina corresponden solo a las zonas urbanas.

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT.

Sin embargo, tras esta fase crítica de la crisis, con la relajación gradual de las medidas restrictivas y la reapertura de las economías, el empleo informal es el que más claramente se ha recuperado. Los empleos informales representaban más del 70 por ciento de la creación neta de empleo desde mediados de 2020 en muchos países latinoamericanos, entre ellos la Argentina, México y el Perú, y más de la mitad de todo el crecimiento del empleo en Chile y Costa Rica (gráfico 2.8).

► **Gráfico 2.8 Proporción del empleo informal en la destrucción neta de empleo (primer trimestre de 2020 a segundo trimestre de 2020) y en la creación neta de empleo (segundo trimestre de 2020 a segundo trimestre de 2021) (porcentajes)**



**Nota:** Para la Argentina y el Perú, la creación de empleo comprende el periodo entre el segundo trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021. Los datos de la Argentina corresponden solo a las zonas urbanas.

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT, estadísticas a corto plazo de la fuerza de trabajo.

**Dos son los efectos que están impulsando la fuerte recuperación del empleo informal en las primeras fases de la recuperación: el paso de estar fuera de la fuerza de trabajo a incorporarse al empleo informal y el del empleo formal al informal.** El primer efecto era de esperar, ya que buena parte de las pérdidas de empleos informales fueron salidas del mercado de trabajo de trabajadores por cuenta propia, que volverán cuando lo permitan las medidas restrictivas. También está el «efecto del trabajador adicional», por el que los miembros de la familia que no realizaban una actividad económica se incorporan al mercado de trabajo para compensar la pérdida de ingresos del hogar y probablemente queden absorbidos por el trabajo informal, sobre todo a la vista de las escasas oportunidades de empleo formal. El segundo efecto incluye la redistribución de los trabajadores —por ejemplo, el cierre permanente de muchas pymes sugiere que algunos trabajadores despedidos recurrirán al empleo informal

por cuenta propia, al menos por un tiempo— y la reanudación de la función anticíclica del empleo informal. La incertidumbre sostenida podría influir en las decisiones de las empresas, que pospondrían la inversión y la contratación (sobre todo de trabajadores formales), lo cual podría incrementar la demanda de trabajo informal a costa del trabajo formal. Desde mediados de 2020 se ha reducido el número de personas que tienen un empleo formal y abandonan la fuerza de trabajo, en tanto ha permanecido estable o se ha incrementado el paso del trabajo formal al informal, lo cual apunta a que la informalización de empleos que antes eran formales representa un importante riesgo latente en la subregión, particularmente si se tiene presente la experiencia de crisis anteriores (OIT 2021c).

**A finales de 2021 no había culminado la recuperación del empleo en América Latina y el Caribe, y tanto el empleo formal como el informal se mantuvieron por debajo de los niveles previos a la pandemia en casi todos los países<sup>19</sup>.** Es fundamental que las políticas se centren ahora

en generar el suficiente empleo formal no solo para absorber la fuerza de trabajo que está recuperándose, sino también para evitar posibles riesgos de desformalización. Esto es de aplicación a las políticas de apoyo a las mipymes, que han de garantizar que estas alcancen el nivel mínimo de eficiencia y rentabilidad para crear trabajo decente, y las políticas que alientan el uso de las tecnologías digitales para apoyar el paso a la economía formal o la «e-formalización» y facilitan esta transición de las empresas —incluidas muchas nuevas empresas digitales— a la formalidad (OIT 2021c). También es crucial que en la estrategia de recuperación económica se incluya una estrategia de empleo integral. Por último, aunque los países de la subregión han hecho grandes esfuerzos para colmar las lagunas de la protección social y ampliar temporalmente la cobertura a trabajadores que en otro momento estarían excluidos, uno de los grandes retos es canalizar esos esfuerzos hacia la creación de sistemas de protección social sólidos y sostenibles, que comprendan garantías de ingresos permanentes y pisos de protección social.

## ► Estados Árabes

**Pese a las notables diferencias de riqueza y estructura económica entre los subgrupos pertenecientes y no pertenecientes al Consejo de Cooperación del Golfo (CCG), los Estados Árabes tenían las mismas dificultades en el mercado de trabajo incluso antes de la pandemia.** Dichas dificultades incluyen tasas de actividad y de empleo bajas, así como tasas de desempleo y subutilización de la mano de obra elevadas, especialmente entre los trabajadores con más formación. Los jóvenes y las mujeres se vieron especialmente desfavorecidos en cuanto a los resultados del mercado de trabajo. Estos déficits sostenidos de trabajo decente se deben en parte a la escasa transformación estructural y a la falta de oportunidades de empleo en el sector privado formal, como se detalla seguidamente.

## Tendencias del mercado de trabajo

**La pandemia, unida a la caída del precio y la demanda de petróleo, ha tenido grandes repercusiones en la región de los Estados Árabes, donde el PIB se redujo un 6,0 por ciento en 2020.** En los países que integran el CCG, la tasa de empleo se redujo en 1,2 puntos porcentuales en 2020, pues la mayoría de los trabajadores despedidos pasaron al desempleo (cuadro 2.3). La pandemia provocó pérdidas de empleos a gran escala, sobre todo en la construcción y los servicios, que emplean a muchos trabajadores migrantes (servicios de alojamiento y de comidas, comercio al por mayor y al por menor, entre otros servicios, como el trabajo doméstico y

<sup>19</sup> Basado en las estadísticas trimestrales de la fuerza de trabajo, ILOSTAT.

► **Cuadro 2.3 Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Estados Árabes, 2019-2023**

Región/subregión	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas semanales de trabajo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Estados Árabes	22,1	19,9	20,5	21,2	21,5	49,8	45,9	48,3	51,1	53,0
CCG	30,5	27,5	28,5	29,6	30,0	27,6	25,3	26,5	27,9	28,7
No CCG	16,5	14,9	15,3	15,8	16,1	22,2	20,7	21,7	23,1	24,3
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Estados Árabes	47,1	45,7	45,7	46,4	46,8	53,5	53,2	54,5	56,6	58,6
CCG	64,3	63,1	63,1	64,1	64,9	28,9	28,9	29,4	30,4	31,2
No CCG	35,8	34,4	34,5	35,1	35,6	24,6	24,3	25,1	26,3	27,4
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Estados Árabes	8,2	9,5	9,6	9,2	8,7	4,8	5,6	5,8	5,7	5,6
CCG	3,7	5,2	5,2	4,8	4,5	1,1	1,6	1,6	1,5	1,5
No CCG	13,0	14,2	14,3	13,8	13,1	3,7	4,0	4,2	4,2	4,2
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Estados Árabes	51,3	50,5	50,6	51,0	51,3	58,3	58,8	60,3	62,3	64,2
CCG	66,8	66,5	66,6	67,3	67,9	30,1	30,5	31,0	31,9	32,6
No CCG	41,1	40,1	40,3	40,7	41,0	28,3	28,3	29,3	30,5	31,6

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

otros servicios personales). No obstante, algunas de las personas que quedaron desempleadas eran mujeres que se habían incorporado al mercado de trabajo y no pudieron encontrar empleo debido a la crisis. La tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en los países pertenecientes al CCG aumentó en 2,3 puntos porcentuales en 2020 (anexo C, cuadro C12). Esto se explica en buena medida por las recientes reformas económicas, incluidas las políticas de «saudización», que han hecho que en cuatro años se duplique la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo en Arabia Saudita y alcance el 33 por ciento y que los jóvenes nacionales se incorporen a trabajos en el sector privado en comercio, hoteles, restaurantes y

otros puestos que antes ocupaban los trabajadores expatriados (England 2021).

**En los países que no pertenecen al CCG, donde ya eran prevalentes la informalidad y la pobreza laboral y limitada la protección social, los efectos de la crisis se han sentido sobre todo en el deterioro de los ingresos y las condiciones de vida** (OIT 2021a). En 2020 la pandemia hizo que en estos países la tasa de pobreza laboral extrema creciera en 2,8 puntos porcentuales y la tasa de pobreza moderada en 0,7 puntos porcentuales. Esto significa que más de 640 000 trabajadores más quedaron por debajo del umbral de la pobreza extrema y otros 125 000 aproximadamente por debajo del umbral de la pobreza moderada.



Cabe observar que las cifras de pobreza laboral subestiman las repercusiones de la crisis en la pobreza, debido a las numerosas pérdidas de empleo entre los trabajadores con salarios bajos (véase el recuadro 1.1).

**Además del efecto económico de la crisis en sus economías, los países que no pertenecen al CCG también han sufrido el efecto contagio por la contracción económica en los países pertenecientes al CCG.** Este efecto se ha sentido sobre todo en un descenso de las remesas, que representan una proporción considerable del PIB en muchos países y son esenciales para sostener los ingresos y los medios de subsistencia y reducir la pobreza (OIT 2021a). Los trabajadores migrantes, como los refugiados y las personas desplazadas por la fuerza, que representan una proporción significativa de la población de la región —sobre todo en algunos países, como Jordania, el Líbano y el Yemen— fueron los más vulnerables ante las repercusiones de la crisis (OIT 2021a, 2020d, 2020e).

**La pandemia de COVID-19 ha agravado el impacto de otras crisis ya existentes en los Estados Árabes (particularmente en los países que no pertenecen al CCG), en particular conflictos prolongados, guerras y desplazamientos, e inestabilidad económica y financiera.** En los países que no forman parte del CCG, las infraestructuras deficientes, los débiles marcos institucionales y un margen de maniobra presupuestario limitado han reducido notablemente su capacidad para responder a la pandemia. Se calcula que esta respuesta ha incrementado considerablemente los déficits presupuestarios en toda la región de los Estados Árabes, en un momento en que se habían reducido mucho los ingresos fiscales, y es probable que estos déficits se financien con un mayor endeudamiento (Naciones Unidas 2020). Ello supone una mayor carga de la deuda para muchos países en los que la relación entre la deuda y el PIB es ya insostenible. Además de poner de relieve la necesidad de ampliar la cobertura de la protección social en toda la región, la crisis de la COVID-19 ha subrayado la urgencia de la transformación estructural y de la diversificación económica para reducir la vulnerabilidad de la región y de la población ante futuras crisis (véase la sección temática siguiente). La pandemia también ha revelado la necesidad de invertir en infraestructuras de tecnología de la información y promover la inversión en la economía de la prestación de cuidados.

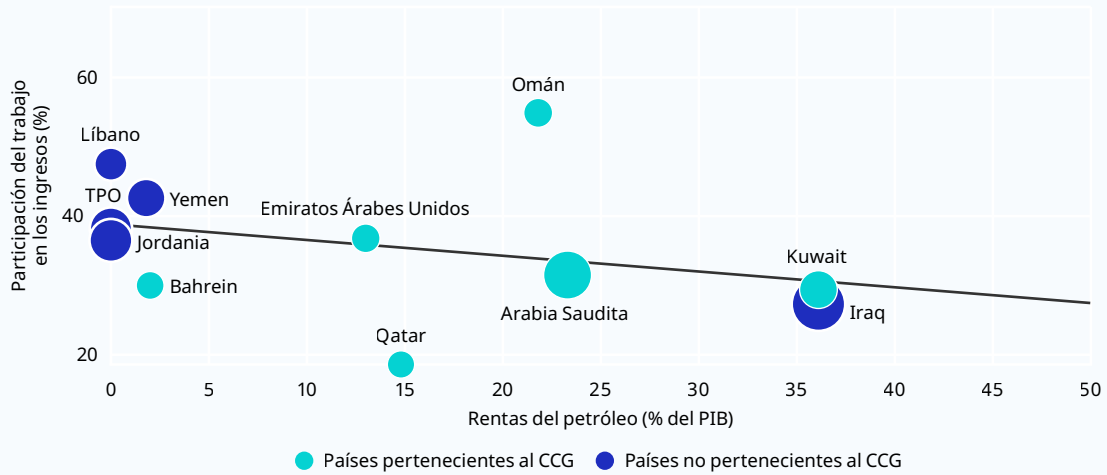
**Se calcula que la recuperación en los Estados Árabes ha sido débil en 2021 —con un 2,2 por ciento de tasa de crecimiento del PIB— y desigual: los mercados de trabajo de los países pertenecientes al CCG se han recuperado más rápidamente que los que no pertenecen al CCG, debido a los marcados incrementos de los precios de los productos básicos.** Aunque se espera que la participación en la fuerza de trabajo supere en 2022 el nivel previo a la crisis en los países pertenecientes al CCG, se cree que quedará por debajo del nivel de 2019 en 2023 en los países que no pertenecen al CCG, donde ya era especialmente bajo a consecuencia de las barreras a la participación de la mujer en el mercado de trabajo. De modo similar, se espera que la tasa de empleo aumente gradualmente en los próximos años en todos los países, con independencia de que pertenezcan al CCG, y que solo en los pertenecientes al CCG supere en 2023 el nivel previo a la crisis.

## La dependencia de los recursos y los mercados de trabajo: economías rentistas, escasa transformación estructural y desarrollo del sector privado

**Los tradicionales déficits de trabajo decente en la región de los Estados Árabes se reflejan en la débil relación entre crecimiento económico, empleo y pobreza** (Naciones Unidas 2020). Incluso en periodos de crecimiento económico y niveles más bajos de conflicto e inestabilidad, la región no ha logrado generar empleo decente y productivo en el sector privado formal. En cambio, se han creado empleos en el sector público —que se ha sobreesaturado en los últimos años— y en el sector privado informal, donde no existen condiciones de trabajo ni salarios decentes. Esta incapacidad contrasta con las aspiraciones de la juventud de la región, cada vez mejor formada.

**En la bibliografía que examina las barreras estructurales para la creación de trabajo decente en los países de la región se señalan varios factores.** Entre ellos se encuentran: 1) la economía política y la dinámica de las economías rentistas; 2) los deficientes marcos normativos y la prevalencia de la informalidad, especialmente en los países que no pertenecen al CCG; 3) los desequilibrios entre capital y trabajo, no solo en el sector extractivo y

► **Gráfico 2.9 Dependencia del petróleo, participación del trabajo en los ingresos y proporción de empleo público en los Estados Árabes**



**Nota:** El tamaño de cada círculo indica la proporción de empleo del sector público, que oscila entre el 9,3 por ciento en Qatar y el 38,3 por ciento en el Iraq. El año de referencia para la participación del trabajo y las rentas del petróleo (porcentaje del PIB) es 2017 para todos los países; para la participación del empleo público, es 2019 para todos los países excepto Bahrein y el Iraq (2012), el Yemen (2014), Kuwait (2016) y Omán y la Arabia Saudita (2018). TPO = territorio palestino ocupado.

**Fuente:** ILOSTAT e Indicadores del Desarrollo Mundial.

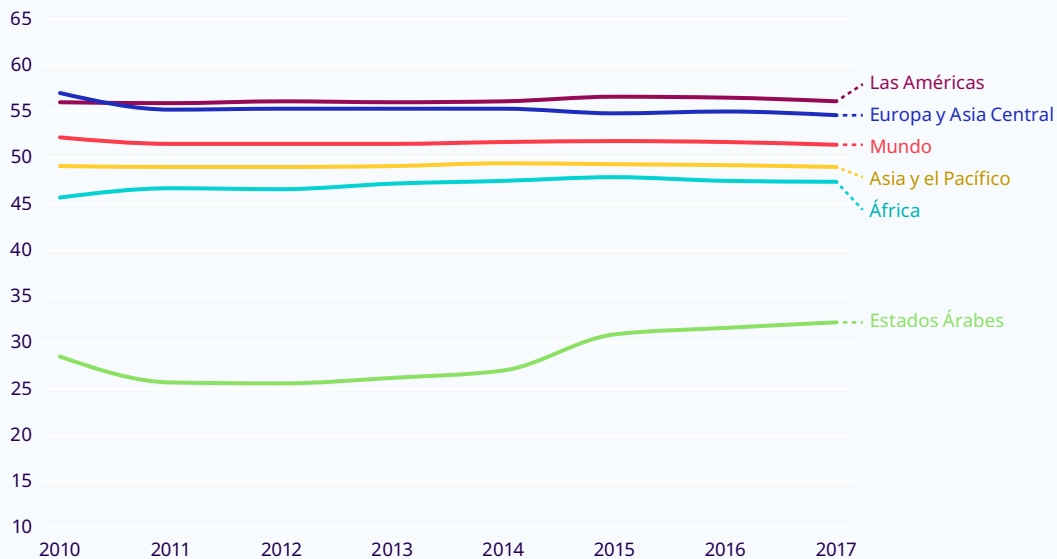
en los países dependientes del petróleo, sino en casi todos los sectores y economías; 4) los niveles bajos de productividad total de los factores en las empresas del sector privado formal y la escasa elasticidad del empleo, ambos vinculados a una débil infraestructura de producción y una mala gobernanza; y 5) la destacable desigualdad de género en los resultados del mercado de trabajo (Naciones Unidas 2020; OIT y CESPAO 2021; BERD, BEI y Banco Mundial 2016).

**En particular en los países pertenecientes al CCG, la dependencia de las rentas del petróleo ha dado al sector público una relevancia excesiva en la creación de empleo, sobre todo para los nacionales.** La proporción de empleo público es también relativamente elevada en algunos territorios y países que no pertenecen al CCG, con unas cifras aproximadas de uno de cada cuatro trabajadores en Jordania y el territorio palestino ocupado (gráfico 2.9). En el gráfico 2.9, la proporción de empleo público se expresa con respecto al empleo total, tanto de nacionales como de extranjeros. De hecho, es mucho mayor entre los nacionales de los países del CCG, donde este sector

suele verse como empleador de primer y último recurso (OIT 2021a; Carvalho, Youssef y Dunais 2018). La principal inquietud respecto del sector público en la región, más allá de sus dimensiones o su proporción en el empleo, es su incapacidad para aplicar políticas orientadas a la transformación estructural y al desarrollo del sector privado (OIT y CESPAO 2021).

**Además de verse desplazado por el sector público, hay varias razones por las que sigue siendo difícil que crezca el empleo formal en el sector privado en los Estados Árabes.** Los débiles marcos normativos y la limitada capacidad estatal para aplicar y supervisar las políticas, junto a la inestabilidad política, condicionan la inversión y reducen la productividad total de los factores. En un estudio reciente (OIT y CESPAO 2021) se observó que las empresas de los Estados Árabes tienen en general menos elasticidad del empleo y productividad total de los factores que las empresas de otros países con ingresos similares, y que la productividad total de los factores tiende a ser especialmente baja en las pymes de la región. En este estudio también se constató que en las empresas formales del

► **Gráfico 2.10 Participación del trabajo en los ingresos como porcentaje del PIB, por regiones del mundo, 2010-2017**



Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, julio de 2019.

sector privado la participación de los salarios en la producción es baja en comparación con la del capital y es especialmente baja en el sector manufacturero<sup>20</sup>. Esto se debe en parte a la dualidad de los mercados de trabajo en estas economías, en las que en muchos sectores predominan los trabajadores migrantes, cuyos niveles de salario de reserva son en general inferiores a los de sus homólogos nacionales. Además, ciertas políticas, como los precios subvencionados de la energía en los países pertenecientes al CCG, favorecen la producción con un uso intensivo de capital.

**En general, el desequilibrio entre la rentabilidad del capital y la del trabajo propicia la desigualdad de ingresos por la alta concentración de propiedad del capital entre los más pudientes.** La participación del trabajo en los ingresos en la región siguió 20 puntos porcentuales por debajo de la media mundial entre 2010 y 2017. El incremento más notable, en 2015, puede atribuirse a la crisis del precio del petróleo y la consecuente reducción de las rentas del petróleo (gráfico 2.10). Si bien

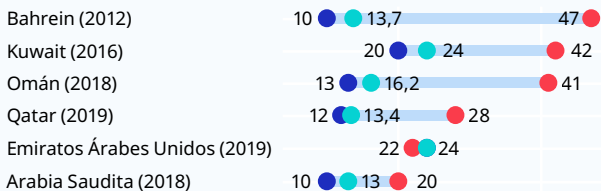
existe una correlación negativa entre la dependencia del petróleo y la participación del trabajo en los ingresos (con la excepción de Omán), los países que no pertenecen al CCG y no dependen del petróleo presentan rentas del trabajo algo más elevadas, aunque siguen estando por debajo de la media mundial (gráfico 2.9).

**En los países que no forman parte del CCG se ha visto que la dependencia de la remesas crea una dinámica en el mercado de trabajo similar a la que se asocia a las rentas del petróleo en los países que sí forman parte del CCG.** Pese a su importante papel en la preservación de los ingresos y de los medios de subsistencia y la reducción de la pobreza, las remesas pueden tener consecuencias no deseadas en el mercado de trabajo: pueden afectar tanto a la oferta de mano de obra, al influir en los incentivos para trabajar, la participación de la fuerza de trabajo, los salarios de reserva y la elección de profesión, como a la demanda de mano de obra, al favorecer el empleo en el sector de bienes y servicios no exportables en

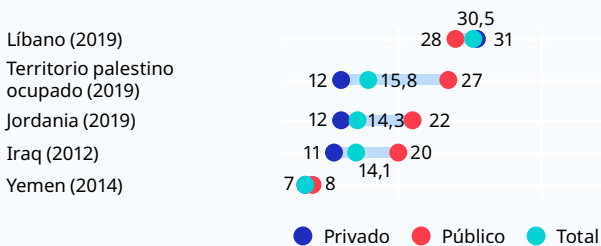
<sup>20</sup> En cambio, en otros países con niveles de ingresos similares de Asia y América Latina, la participación de los salarios en el sector manufacturero es superior a la media.

► **Gráfico 2.11 Participación femenina en el empleo por sector institucional en la región de los Estados Árabes, último año disponible (porcentajes)**

**Países pertenecientes al CCG**



**Economías no pertenecientes al CCG**

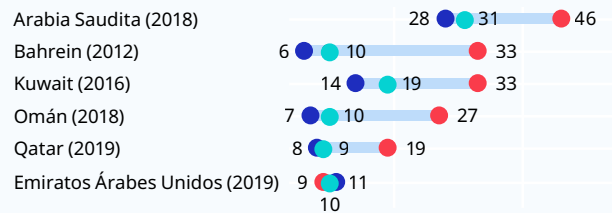


**Nota:** Los datos de la encuesta de población activa de 2020 para Arabia Saudita no aparecen en este gráfico.

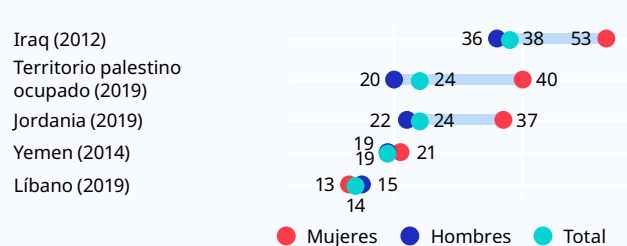
**Fuente:** ILOSTAT.

► **Gráfico 2.12 Participación del sector público en el empleo, por sexo, en la región de los Estados Árabes, último año disponible (porcentajes)**

**Países pertenecientes al CCG**



**Economías no pertenecientes al CCG**



**Nota:** Los datos de la encuesta de población activa de 2020 para Arabia Saudita no aparecen en este gráfico.

**Fuente:** ILOSTAT.

detrimento del sector de bienes y servicios que sí lo son (Chami *et al.* 2018). Las repercusiones de las remesas en el mercado de trabajo son complejas, y mucho más en Estados frágiles, donde pueden ser la tabla de salvación de muchas personas, pero, al mismo tiempo, contribuir a perpetuar algunas de las instituciones débiles que caracterizan a estos Estados (véase, por ejemplo, Abdih *et al.* 2012).

**La llamativa desigualdad de género en los mercados de trabajo no está desligada del limitado crecimiento del empleo en el sector privado en los Estados Árabes.** El gráfico 2.11 muestra que la participación de la mujer en el empleo en estos países es extremadamente baja —del 7 por ciento en el Yemen al 30 por ciento en el Líbano, entre los países cuyos datos se conocen— y que esta diferencia en cuanto al empleo suele deberse a una escasísima presencia de la mujer en el sector privado. La participación del empleo femenino en el sector público supera con mucho la participación del empleo masculino en muchos países de la región (gráfico 2.12). A pesar de ciertos

avances (como se ha mencionado anteriormente en el caso de la Arabia Saudita), las mujeres de la región siguen enfrentándose a grandes barreras estructurales frente a su participación en la fuerza de trabajo, ancladas en los contratos sociales y en ciertas prácticas de gobernanza y políticas no inclusivas (OIT y CESPAP 2021; OIT y PNUD 2012).

**Después de la pandemia y a la vista de los rápidos cambios tecnológicos que siguen transformando el mundo del trabajo, la región habrá de afrontar urgentemente el problema de las barreras estructurales para la creación de trabajo decente.** Merece la pena insistir en algunas conclusiones relevantes del estudio de la OIT y la CESPAP (2021): la tecnología parece estar sustituyendo a la fuerza de trabajo y complementando el capital en la región árabe, lo cual indica que son precisas intervenciones políticas en distintos ámbitos (desarrollo de competencias y políticas redistributivas, entre otros) para evitar que sigan creciendo las desigualdades; la situación actual de la industria manufacturera, que, según parece, no

está absorbiendo del mejor modo a una fuerza de trabajo cada vez mejor formada, pues no existe una inversión adecuada en los determinantes de la productividad total de los factores; y se requieren políticas dirigidas a los motivos estructurales de las brechas de género en los resultados del mercado de trabajo (como reformas de la legislación laboral para promover la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas a través de la mejora

de las prestaciones por paternidad y cuidado de niños). En la región es hoy más importante que nunca la transformación estructural y la diversificación hacia sectores que sean más productivos y que también hagan un mayor uso de la mano de obra (mediante políticas macroeconómicas en pro del empleo y también políticas estructurales y sectoriales), junto con la creación y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y de los sistemas de protección social.

## ► Asia y el Pacífico

**Asia y el Pacífico es la región que ha experimentado el cambio estructural más rápido en el último decenio.** Tiene una de las tasas de crecimiento del PIB más altas del mundo, impulsado por el aumento del comercio y la integración en las cadenas de valor mundiales y regionales, y propiciado por el cambio tecnológico (OIT 2021a). El descenso de la participación del trabajo en los ingresos refleja cambios en las estructuras de producción hacia sectores con un uso más intensivo de capital (OIT 2021a, 2020f). Este proceso ha ido acompañado de un aumento de la desigualdad en diversos ámbitos, como una brecha más grande entre lo urbano y lo rural y un incremento de la diferencia de las primas por calificación entre ocupaciones más y menos calificadas (OIT 2020g). Antes de la pandemia, la pobreza laboral y la informalidad estaban muy extendidas en la región, pese al rápido crecimiento económico, a las elevadas tasas de actividad y de empleo y a una subutilización de la fuerza de trabajo relativamente limitada.

### Tendencias del mercado de trabajo

**Las repercusiones de la pandemia en la región no han sido iguales en todas las subregiones en las sucesivas olas de COVID-19.** Asia Oriental fue la primera subregión que se vio afectada en 2020, pero en aquella ocasión logró más o menos controlar la enfermedad. En Asia Meridional y Sudoriental se dejó sentir con mucha fuerza la variante Delta del virus, en el segundo y el tercer

trimestre de 2021, respectivamente. Los efectos en el mercado de trabajo variaron de un país a otro, dependiendo de la dureza de las medidas restrictivas y la composición variable de los resultados, las exportaciones y el empleo. Las distintas consecuencias de la pandemia en Asia y el Pacífico han tenido una notable dimensión sectorial, como en todas las regiones. Pese a las perturbaciones en las cadenas de suministro mundiales y la caída de la demanda que han afectado al sector manufacturero, Asia ha reforzado su posición dominante e incrementó su cuota de mercado en el comercio mundial en 2020 y 2021 (UNCTAD 2021)<sup>21</sup>. Sin embargo, la región ha experimentado el mayor descenso del empleo en la industria manufacturera como proporción del empleo total debido a la pandemia. Otros sectores muy castigados, afectados por las restricciones a la movilidad y el descenso del turismo internacional, son los servicios de alojamiento y de comidas y el comercio al por mayor y al por menor (OIT 2021a). El efecto en estos dos sectores y las consecuencias para el futuro del trabajo en la región se examinan más detalladamente en la sección temática siguiente.

**En Asia y el Pacífico en conjunto, el tiempo de trabajo total en 2020 se redujo en una cifra equivalente a más de 130 millones de empleos a tiempo completo** (cuadro 2.4). Las pérdidas netas de empleo representaron unos 58 millones en 2020, de los que 39 millones fueron abandonos de la fuerza de trabajo. Se cree que la recuperación del mercado de trabajo de la región será lenta: se prevé que las tasas de actividad y de empleo continúen

<sup>21</sup> Es mucha la bibliografía que se ha ocupado del efecto y las consecuencias de la pandemia en las cadenas de suministro mundiales y en el sector manufacturero asiático (véase, por ejemplo, OIT 2020i, 2020j, 2020k, 2021a, 2021f).

► **Cuadro 2.4 Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Asia y el Pacífico, 2019-2023**

Región/subregión	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas semanales de trabajo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Asia y el Pacífico	29,2	26,8	28,0	28,6	28,8	1771	1638	1723	1774	1797
Asia Oriental	33,8	32,5	33,9	34,0	33,9	825	790	821	823	821
Asia Sudoriental	29,7	27,3	27,5	28,6	29,3	277	257	262	275	284
Islas del Pacífico	25,2	24,3	24,7	24,8	25,1	14	14	14	14	14
Asia Meridional	24,8	21,5	23,0	24,0	24,3	655	577	626	662	678
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Asia y el Pacífico	57,7	55,3	55,8	56,1	56,1	1901	1843	1878	1909	1930
Asia Oriental	65,5	64,4	64,3	64,2	64,1	906	895	898	901	902
Asia Sudoriental	65,7	63,9	63,9	64,1	64,6	324	320	324	329	336
Islas del Pacífico	60,2	58,8	59,8	59,5	59,4	19	19	20	20	20
Asia Meridional	47,0	43,3	44,5	45,4	45,5	651	609	636	660	672
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Asia y el Pacífico	4,3	5,4	4,8	4,6	4,5	85,8	104,7	95,2	92,6	91,0
Asia Oriental	4,3	4,8	4,6	4,5	4,3	40,6	44,7	43,1	42,0	41,0
Asia Sudoriental	2,5	3,0	3,1	3,1	2,8	8,2	9,9	10,5	10,4	9,7
Islas del Pacífico	4,7	5,6	4,7	4,6	4,5	0,9	1,1	1,0	0,9	0,9
Asia Meridional	5,2	7,4	6,0	5,6	5,5	36,0	48,9	40,7	39,3	39,4
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Asia y el Pacífico	60,3	58,5	58,6	58,8	58,8	1987	1948	1973	2002	2021
Asia Oriental	68,4	67,6	67,4	67,2	67,0	947	940	942	943	943
Asia Sudoriental	67,4	65,9	66,0	66,1	66,4	333	330	334	340	345
Islas del Pacífico	63,1	62,3	62,7	62,3	62,2	20	20	21	21	21
Asia Meridional	49,6	46,7	47,3	48,1	48,2	687	658	677	699	712

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

durante 2023 por debajo de los niveles previos a la crisis en todas las subregiones (cuadro 2.4).

**Se calcula que la pandemia situó a más de 2 millones de trabajadores de Asia y el Pacífico por debajo del umbral de la pobreza extrema en 2020 y que otros 1,6 millones han quedado por**

**debajo del umbral de la pobreza moderada, con lo que se pierde parte del progreso conseguido para reducir la pobreza en los últimos decenios.** No obstante, las cifras de pobreza laboral subestiman el efecto de la crisis en la pobreza, puesto que no tienen en cuenta a los trabajadores con



ingresos bajos que perdieron el empleo debido a la pandemia (véase el recuadro 1.1).

**Entre los grupos de esta región más vulnerables ante la pandemia se encuentran los trabajadores informales, que representan una proporción elevada del empleo en algunos de los sectores más afectados, y los trabajadores migrantes** (OIT 2021a). Las medidas adoptadas por los Gobiernos, sobre todo la ampliación de la asistencia social a una parte mayor de la población y en algunos casos a grupos antes excluidos, han contribuido a mitigar las cuantiosas pérdidas de ingresos del trabajo y el incremento de la pobreza laboral (OIT 2021b, 2020h).

**Asia Oriental es la subregión que se mostró más resiliente en 2020 y que tuvo la recuperación más dinámica en 2021.** China, en cambio, empezó a reducir las inversiones públicas y las ayudas presupuestarias, que habían impulsado su crecimiento y que dejaron sentir su efecto en toda la región (UNCTAD 2021). Dentro de las subregiones de Asia, en Asia Oriental fue donde el devastador efecto de la pandemia sobre las mujeres resultó más evidente, puesto que el 62 por ciento de las pérdidas netas de empleo en 2020 les afectó a ellas (anexo C, cuadro C13). Los jóvenes también se vieron perjudicados de forma desproporcionada: sufrieron casi la mitad (48 por ciento) de las pérdidas netas de empleo, a pesar de que representaban tan solo el 9 por ciento de la fuerza de trabajo. Se prevé que la recuperación del mercado de trabajo de la subregión vaya por detrás de su recuperación económica, con aumentos graduales solo en las tasas de actividad y de empleo en 2021.

**Los graves efectos de las nuevas variantes y olas del virus en 2021, sumados a la lenta distribución de las vacunas, se han traducido en una revisión a la baja de las perspectivas de crecimiento de la región, en especial en Asia Oriental y Sudoriental** (FMI 2021a). En 2020, Asia Meridional representó aproximadamente el 60 por ciento de la pérdida de horas de trabajo en la región y el 73 por ciento de las pérdidas netas de empleo; además, el deficiente sistema público de salud y la alta informalidad agravaron los costos humanos de la crisis. En 2020, la tasa de empleo de la subregión cayó en 3,8 puntos porcentuales, una cifra alarmante (cuadro 2.4). Además, en 2020 correspondió a Asia Meridional el 56 por ciento de los nuevos trabajadores pobres de la región. La recuperación de esta subregión en 2021 fue parcial:

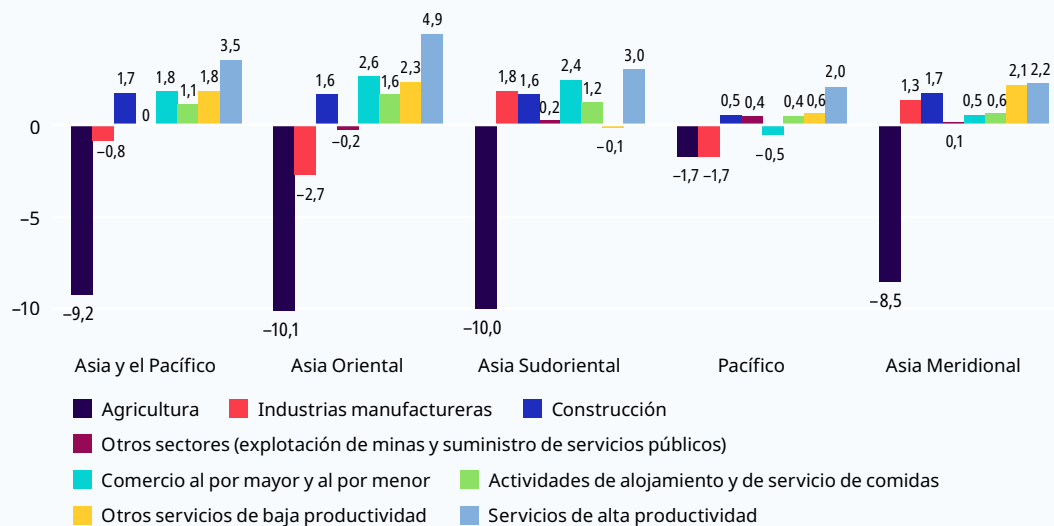
el empleo y la tasa de actividad se situaron muy por debajo de los niveles previos a la crisis. Asia Sudoriental, que en 2021 sufrió un grave retroceso en su recuperación, es la única subregión de Asia donde se calcula que el desempleo ha aumentado en el segundo año de la pandemia (cuadro 2.4). Se prevé que durante 2023 la tasa de desempleo de Asia Sudoriental siga siendo más alta y las tasas de empleo y de actividad más bajas que antes de la crisis.

**Las alteraciones del turismo, muy afectado en la subregión del Pacífico en 2020, cesaron solo parcialmente en 2021.** En 2020, en la subregión de las Islas del Pacífico la tasa de empleo se redujo 1,4 puntos porcentuales; la mayor parte de la reducción neta de empleo se reflejó en el paso al desempleo y no tanto en abandono de la fuerza de trabajo. Los trabajadores jóvenes sufrieron desproporcionadamente la crisis, con casi dos tercios de las pérdidas netas de empleo en 2020 (anexo C, cuadro C16), debido en gran parte a su sobrerrepresentación en los sectores más afectados. Se estima que la tasa de desempleo volvió en 2021 al nivel previo a la crisis. Por su parte, se prevé que las tasas de empleo y de actividad sigan por debajo de los niveles anteriores a la crisis en 2023.

## El turismo y el comercio mayorista y minorista en Asia y el Pacífico: efectos y consecuencias de la COVID-19

**A diferencia de otras regiones del mundo, la transformación estructural en Asia y el Pacífico ha proseguido el camino que había iniciado la década anterior a la pandemia, con una transformación rápida de los mercados de trabajo.** En todas las subregiones un gran número de trabajadores abandonaron la agricultura (gráfico 2.13). En Asia Oriental, estos trabajadores agrícolas pasaron sobre todo a los servicios y en menor medida a la construcción. El empleo en el sector manufacturero se redujo en la subregión entre 2010 y 2019 porque algunas industrias manufactureras con un uso intensivo de mano de obra, como la confección, se trasladaron a Asia Sudoriental y Asia Meridional (Van Klaveren y Tjens 2018). Sin embargo, incluso en estas dos subregiones el sector de los servicios representó más del 60 por ciento de la creación neta de empleo durante este periodo.

► **Gráfico 2.13 Variación de la distribución sectorial del empleo, Asia y el Pacífico y sus subregiones, 2010-2019 (puntos porcentuales)**



**Nota:** «Otros servicios de baja productividad» hace referencia al transporte y el almacenamiento, así como a «Otros servicios» (categorías H, J, R, S, T y U de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), Rev. 4). Por «Servicios de alta productividad» se entiende actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, actividades de servicios administrativos y de apoyo a las empresas, administración pública, enseñanza y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (categorías K, L, M, N, O, P y Q de la CIIU, Rev. 4).

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT.

**En Asia y el Pacífico en conjunto, más del 80 por ciento de la creación neta de empleo en la década anterior a la pandemia se produjo en el sector terciario<sup>22</sup>.** Aunque los servicios de alta productividad que emplean a trabajadores con calificaciones medias y altas tuvieron un crecimiento notable durante este periodo, buena parte de la fuerza de trabajo agrícola, con bajas calificaciones, quedó absorbida por los servicios de menor productividad, incluidos el comercio al por mayor y al por menor, los servicios de alojamiento y de comidas, el transporte y el almacenamiento y «otras actividades de servicios» (esencialmente servicios personales). Durante este periodo correspondió al sector del comercio mayorista y minorista la proporción más elevada de creación neta de empleo: 20 por ciento en la región de Asia

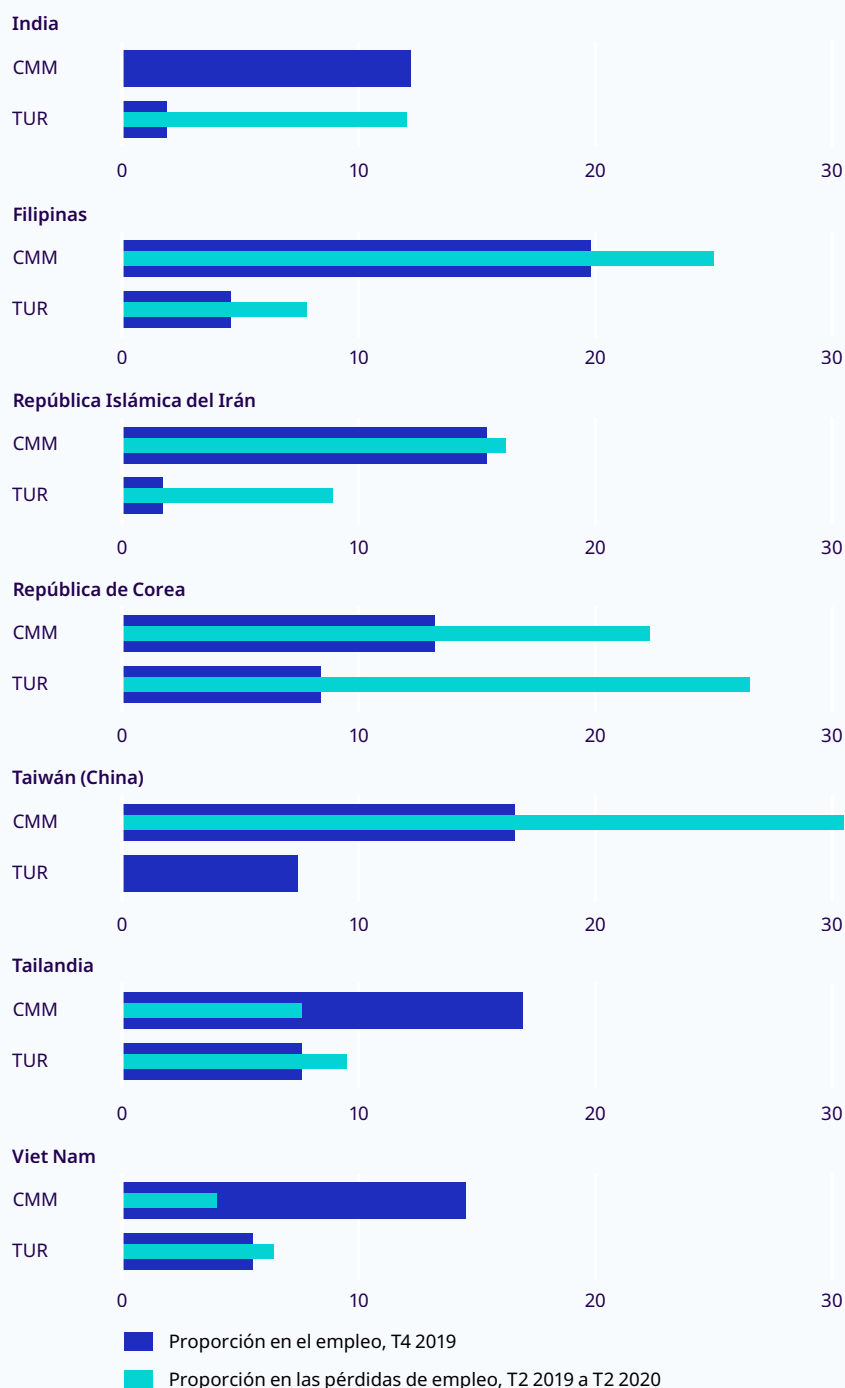
y el Pacífico y 25 por ciento en Asia Sudoriental. Las actividades de alojamiento y de servicio de comidas, tomadas como indicador del turismo<sup>23</sup>, también contribuyeron de forma significativa al crecimiento del empleo en la región, con un 10 por ciento de los empleos creados entre 2010 y 2019. Estos dos sectores juntos emplearon a más de 350 millones de trabajadores en Asia y el Pacífico en 2019. La crisis de la COVID-19 afectó muy particularmente a estos ámbitos, lo cual puso de manifiesto su importancia para estas economías y las vulnerabilidades asociadas con los déficits de trabajo decente en estos sectores.

**Antes de la pandemia, el turismo era el componente principal del comercio mundial de servicios (25 por ciento). Esta cifra se redujo al 10 por ciento por las limitaciones a la movilidad**

<sup>22</sup> Cálculos de los autores basados en ILOSTAT.

<sup>23</sup> El sector de los servicios de alojamiento y de comidas suele utilizarse como indicador del sector del turismo (véase, por ejemplo, OMT 2020), si bien los empleos relacionados con el turismo pueden encontrarse en otras ramas de actividad, como el transporte, las agencias de viajes y los operadores turísticos, y la cultura y el ocio.

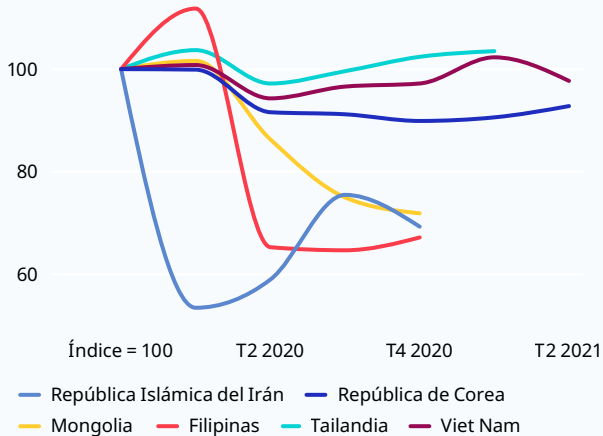
► **Gráfico 2.14** Proporciones en el empleo del comercio al por mayor y al por menor y las actividades de alojamiento y de servicio de comidas (previas a la pandemia) y pérdidas de empleo (del segundo trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020), algunas economías de Asia y el Pacífico (porcentajes)



**Nota:** CMM = comercio al por mayor y al por menor; TUR = actividades de alojamiento y de servicio de comidas (indicador del «turismo»). Si se toma en consideración la estacionalidad calculando los cambios en los niveles de empleo durante el mismo trimestre del año anterior, el comercio mayorista y minorista en la India y los servicios de alojamiento y de comidas en Taiwán (China) presentan un crecimiento positivo del empleo y, por tanto, no contribuyen a las pérdidas de empleo (lo cual refleja en parte la redistribución de la fuerza de trabajo en estos sectores durante la crisis).

**Fuente:** Cálculos de los autores basados en ILOSTAT, series trimestrales.

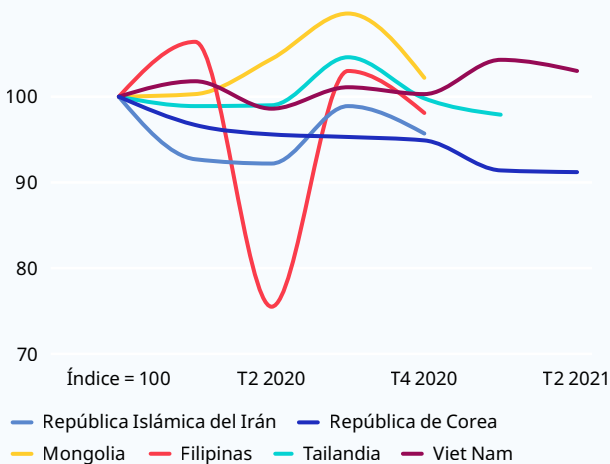
► **Gráfico 2.15 Empleo en el sector de los servicios de alojamiento y de comidas en algunos países de Asia y el Pacífico, índice**



**Nota:** Los países seleccionados son aquellos sobre los que se tienen datos trimestrales de la encuesta de población activa al menos hasta el cuarto trimestre de 2020. Los datos están indexados al trimestre correspondiente de 2019 para recoger la estacionalidad.

**Fuente:** ILOSTAT, datos trimestrales.

► **Gráfico 2.16 Empleo en el sector del comercio al por mayor y al por menor en algunos países de Asia y el Pacífico, índice**



**Nota:** Los países seleccionados son aquellos sobre los que se tienen datos trimestrales de la encuesta de población activa al menos hasta el cuarto trimestre de 2020. Los datos están indexados al trimestre correspondiente de 2019 para recoger la estacionalidad.

**Fuente:** ILOSTAT, datos trimestrales.

y la caída de la demanda (UNCTAD 2021). Asia y el Pacífico fue la región en la que más se redujo el turismo internacional: una caída del 95 por ciento en los cinco primeros meses de 2021 en comparación con el mismo periodo de 2019 (OMT 2021a). El sector del comercio mayorista y minorista sufrió particularmente en los momentos álgidos de la crisis, por el confinamiento y las medidas restrictivas que, además de limitar la actividad, impidieron la redistribución de los trabajadores desplazados a este sector. Puesto que los datos anuales ocultan la magnitud de las repercusiones para el sector, utilizamos los datos trimestrales de algunos países de la región para cuantificar el desmesurado efecto en el turismo y en el comercio al por mayor y al por menor.

**En muchos países sobre los que se tienen datos, las pérdidas de empleo en el comercio al por mayor y al por menor y en los servicios de alojamiento y de comidas con respecto al empleo total fueron mucho más importantes en el segundo trimestre de 2020 que antes de la pandemia** (gráfico 2.14). De la muestra de países de la región sobre los que se tienen datos trimestrales, solo en Mongolia aumentó el empleo en el sector del comercio al por mayor y al por menor en el segundo trimestre de 2020, en tanto se redujo en el sector del servicio de comidas y el alojamiento, lo cual apunta a un posible efecto de la redistribución que se produjo al inicio de la crisis, o tal vez a un retraso en las repercusiones de la crisis (gráficos 2.15 y 2.16). A medida que las economías reabrieron, el empleo en el comercio mayorista y minorista, que depende menos de la demanda externa, se recuperó más rápidamente que el empleo en los servicios de alojamiento y de comidas, que continuaba por debajo del nivel previo a la crisis a finales de 2020 y, en algunos países sobre los que se dispone de datos, incluso a mediados de 2021.

**Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales representan una gran proporción de la fuerza de trabajo en ambos sectores y han sufrido especialmente la pandemia en la región, en parte por su sobrerrepresentación en estos sectores**<sup>24</sup>. Las mujeres representaban en 2019 aproximadamente el 60 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector del turismo

<sup>24</sup> Los datos que se presentan en este párrafo representan los cálculos de los autores basados en ILOSTAT.

(servicios de alojamiento y de comidas) en Asia Oriental y Asia Sudoriental, y más de la mitad en la región de Asia y el Pacífico. En el comercio mayorista y minorista alcanzaban alrededor del 40 por ciento del empleo, frente a un 36 por ciento de toda la fuerza de trabajo de la región. En todas las subregiones los jóvenes también estaban ampliamente representados en la fuerza de trabajo de ambos sectores, con proporciones más elevadas en el empleo en estos sectores que la proporción media en la fuerza de trabajo de todos los sectores. La informalidad también está muy extendida en ambos sectores, en una proporción superior que en el empleo no agrícola prácticamente en todos los países de la región. El salario medio en estas ramas de actividad es en general más alto que en la agricultura, más bajo que en el sector manufacturero (con algunas excepciones) y mucho más bajo que el promedio de los «servicios más calificados».

**Todavía no está claro si el grado de interacción de la pandemia y los cambios tecnológicos (como la aceleración de la digitalización y la automatización) tendrá un efecto a largo plazo en la demanda de mano de obra en estos dos sectores.** Aunque la mayor parte de las ocupaciones en los ámbitos del comercio al por mayor y al por menor y el turismo exigen una interacción personal, tienen menos riesgo de verse afectadas por la automatización que las ocupaciones en otros sectores, al menos en el futuro inmediato. Por otro lado, las tareas ocupacionales que no pueden desarrollarse a distancia y requieren un

contacto personal siguen siendo vulnerables a las emergencias de salud pública. Además, el cambio de los patrones de consumo y las preferencias de los consumidores (como las compras en línea) tras la pandemia también podría afectar a estos dos sectores.

**A escala mundial, dada la necesidad que ha provocado la pandemia de armonizar las medidas y la logística relativa a los viajes, incluidos los protocolos sanitarios y de seguridad, no se espera una recuperación de los flujos internacionales de turistas hasta los niveles previos a la pandemia antes de 2024** (OMT 2021b). Después de la pandemia, los países de la región de Asia y el Pacífico han de garantizar la aplicación de políticas de apoyo a las mipymes del comercio mayorista y minorista y del turismo, intensificando los esfuerzos en pro de la formalización mediante políticas activas del mercado de trabajo, incluido el desarrollo de competencias específicas. Son dos las situaciones posibles para estos sectores en Asia. En la primera —el mantenimiento del *statu quo*—, los sectores seguirán creciendo y absorbiendo a la fuerza de trabajo desplazada (de la agricultura y posiblemente de la industria manufacturera) en trabajos de baja productividad y bajas calificaciones. En la segunda, estos sectores podrán generar trabajo decente y productivo y contribuir a una posible transición a una economía más verde. La segunda vía exige acción y coordinación políticas e inversión pública, que no debería verse impedida por las presiones pospandémicas para que se reduzca el gasto presupuestario.

## ► Europa y Asia Central

**Europa y Asia Central es otra región con notables asimetrías que la pandemia ha intensificado.** Si bien las economías de esta región se resintieron mucho —con sucesivos confinamientos en muchos países—, hubo diferencias significativas entre las subregiones en cuanto a la capacidad para responder a la crisis, tanto por la infraestructura sanitaria como por el margen de maniobra presupuestario necesario para aplicar políticas monetarias y presupuestarias acomodaticias (OIT 2021a). También son muy distintas las perspectivas

de recuperación de una región a otra debido a las diferencias en la distribución de las vacunas, sobre todo por los efectos de las nuevas variantes y las sucesivas olas, y a la continuidad de la financiación para políticas de incentivación y de protección del empleo y los ingresos. Así, mientras que casi todos los países de Europa Occidental pueden contar con financiación a través de los mecanismos de la Unión Europea, los países de Europa Oriental y Asia Central se enfrentan a unos márgenes de maniobra presupuestarios cada vez menores.

## Tendencias del mercado de trabajo

**En las primeras etapas de la pandemia, Europa del Norte, Meridional y Occidental registraron las cifras más elevadas de casos de COVID-19 del mundo, lo cual supuso un grave problema de salud pública y se tradujo en la pérdida de muchas horas de trabajo.** En esta subregión, la cifra estadística de 2,7 millones de pérdidas netas de empleo en 2020 subestima el efecto de la crisis, al haber hecho uso sobre todo de los márgenes intensivos de ajuste. Los Gobiernos consiguieron mitigar las pérdidas de empleo y el aumento del desempleo recurriendo muchas veces a planes para la conservación del empleo (planes de licencias sin sueldo o despidos temporales) y a reducciones de las horas de trabajo (OIT 2021a; OCDE 2021a). La gran dependencia de estos planes se refleja en que la proporción de las reducciones de horas de trabajo en los márgenes intensivos es la más elevada de todas las subregiones. En algunos casos, en este proceso se recurrió al diálogo social. La reducción de horas de trabajo en esta subregión en 2020 fue equivalente a 12,8 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (cuadro 2.5). Se espera que la clara recuperación de Europa del Norte, Meridional y Occidental en el segundo semestre de 2021 se prolongue en 2022, empujada especialmente por Alemania, España, Francia e Italia (FMI 2021a). Sin embargo, se trata de una recuperación desigual en los distintos sectores. Algunos se han visto afectados por la falta de componentes debido a las perturbaciones en la cadena de suministro y a la escasez de mano de obra a consecuencia de la emergencia sanitaria (UNCTAD 2021).

**En Europa Oriental, donde la informalidad es relativamente alta, el paso del trabajo asalariado al trabajo por cuenta propia y al trabajo familiar auxiliar sirvió para mitigar la reducción del empleo y de la participación en la fuerza de trabajo.** No obstante, casi 2,7 millones de trabajadores dejaron de trabajar en la subregión en 2020: 1,1 millones quedaron desempleados y 1,6 millones abandonaron la fuerza de trabajo (cuadro 2.5).

**Las economías de Asia Central y Occidental sufrieron la caída de los precios de los productos básicos y de la demanda de exportaciones en el primer semestre de 2020. Estas consecuencias quedaron parcialmente compensadas por**

**unas políticas presupuestarias y monetarias específicas en la segunda mitad del año y por la recuperación parcial de la demanda de Europa** (UNCTAD 2021). En Asia Central y Occidental, los retos de la pandemia incluyeron abandonos masivos de la fuerza de trabajo, que representaron casi todas las pérdidas de empleo (cuadro 2.5) y una gran laguna en la cobertura de la protección social y la financiación (Durán-Valverde *et al.* 2020; OIT 2021a). En la región, las pérdidas de empleos y de ingresos y el aumento de la pobreza se sumaron a una reducción de las remesas en muchos países y añadieron presión a los mercados de trabajo locales por los migrantes que volvieron en 2020. Los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores circulares y estacionales, que constituyen una alta proporción de la fuerza de trabajo en muchos países de la subregión, se vieron especialmente afectados, sobre todo en las primeras etapas de la crisis (OIT 2021a). Se espera que Asia Central y Occidental haya tenido una recuperación moderada en 2021, debilitada por la desaparición paulatina de las medidas de ayuda presupuestarias y monetarias.

**En Europa y Asia Central la crisis golpeó más a ciertas empresas y trabajadores.** Las mipymes la han sufrido especialmente, debido a su sobrerepresentación en los sectores más afectados, como el comercio minorista y el turismo, y por tener un acceso más limitado a las medidas de ayuda (OCDE 2020b). Los grupos de trabajadores a los que se consideró particularmente vulnerables son, entre otros, los trabajadores temporales y los que tienen formas de empleo diversas (véase el capítulo 3), los trabajadores con salarios bajos y los trabajadores migrantes.

**Como en la mayoría de las regiones, los jóvenes han acusado mucho la pandemia y representaron una cantidad desproporcionada (más de un tercio) de las pérdidas netas de empleo en 2020.** La proporción de pérdidas de empleo entre la juventud fue especialmente alta en Europa del Norte (77 por ciento) y Asia Central (61 por ciento). Las repercusiones de la pandemia en los jóvenes y los retos de su incorporación o reincorporación al mercado de trabajo se examinan en la sección temática siguiente.

**El impacto sobre la igualdad de género de la pandemia varió mucho según las subregiones.** La proporción de pérdidas netas de empleo entre las mujeres en 2020 fue superior a su participación



► **Cuadro 2.5 Estimaciones y proyecciones de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo, a nivel regional y subregional, Europa y Asia Central, 2019-2023**

Región/subregión	Relación entre el total de horas semanales trabajadas y la población de 15 a 64 años (porcentajes)					Total de horas semanales de trabajo en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (48 horas/semana) (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>25,7</b>	<b>23,7</b>	<b>24,9</b>	<b>25,6</b>	<b>25,9</b>	<b>326</b>	<b>300</b>	<b>315</b>	<b>323</b>	<b>325</b>
Europa del Norte, Meridional y Occidental	25,8	23,7	25,0	25,9	26,1	157	144	152	157	158
Europa Oriental	26,7	25,3	26,3	26,8	26,9	109	102	105	106	106
Asia Central y Occidental	24,0	21,0	22,6	23,4	23,6	60	53	58	60	62
	Tasa de empleo (porcentajes)					Empleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>54,6</b>	<b>53,4</b>	<b>53,5</b>	<b>53,9</b>	<b>53,9</b>	<b>416</b>	<b>408</b>	<b>411</b>	<b>414</b>	<b>416</b>
Europa del Norte, Meridional y Occidental	54,4	53,5	53,8	54,1	54,2	209	206	208	210	210
Europa Oriental	56,6	55,7	55,6	55,8	55,8	138	135	135	135	135
Asia Central y Occidental	51,4	48,9	49,3	49,7	50,0	69	67	68	70	71
	Tasa de desempleo (porcentajes)					Desempleo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>6,6</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>	<b>6,7</b>	<b>6,6</b>	<b>29,6</b>	<b>31,4</b>	<b>31,3</b>	<b>29,9</b>	<b>29,2</b>
Europa del Norte, Meridional y Occidental	6,9	7,3	7,3	6,8	6,6	15,6	16,3	16,5	15,2	14,9
Europa Oriental	4,7	5,6	5,3	4,9	4,7	6,8	8,0	7,5	7,0	6,7
Asia Central y Occidental	9,4	9,7	9,8	10,0	9,7	7,2	7,2	7,4	7,7	7,6
	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (porcentajes)					Fuerza de trabajo (millones)				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Europa y Asia Central</b>	<b>58,5</b>	<b>57,5</b>	<b>57,6</b>	<b>57,7</b>	<b>57,7</b>	<b>446</b>	<b>440</b>	<b>442</b>	<b>444</b>	<b>445</b>
Europa del Norte, Meridional y Occidental	58,4	57,8	58,0	58,1	58,1	225	223	224	225	225
Europa Oriental	59,4	59,0	58,7	58,7	58,5	145	143	142	142	141
Asia Central y Occidental	56,8	54,1	54,6	55,2	55,4	76	74	75	77	78

Fuente: ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

en el empleo en Asia Occidental y algo más alta en Europa Meridional, Europa Oriental y Asia Central. Sin embargo, en Europa del Norte y Occidental correspondió a las mujeres una proporción de

las pérdidas netas de empleo más baja que la de los hombres y el descenso de su participación en la fuerza de trabajo fue mucho menor (anexo C, cuadro C17).

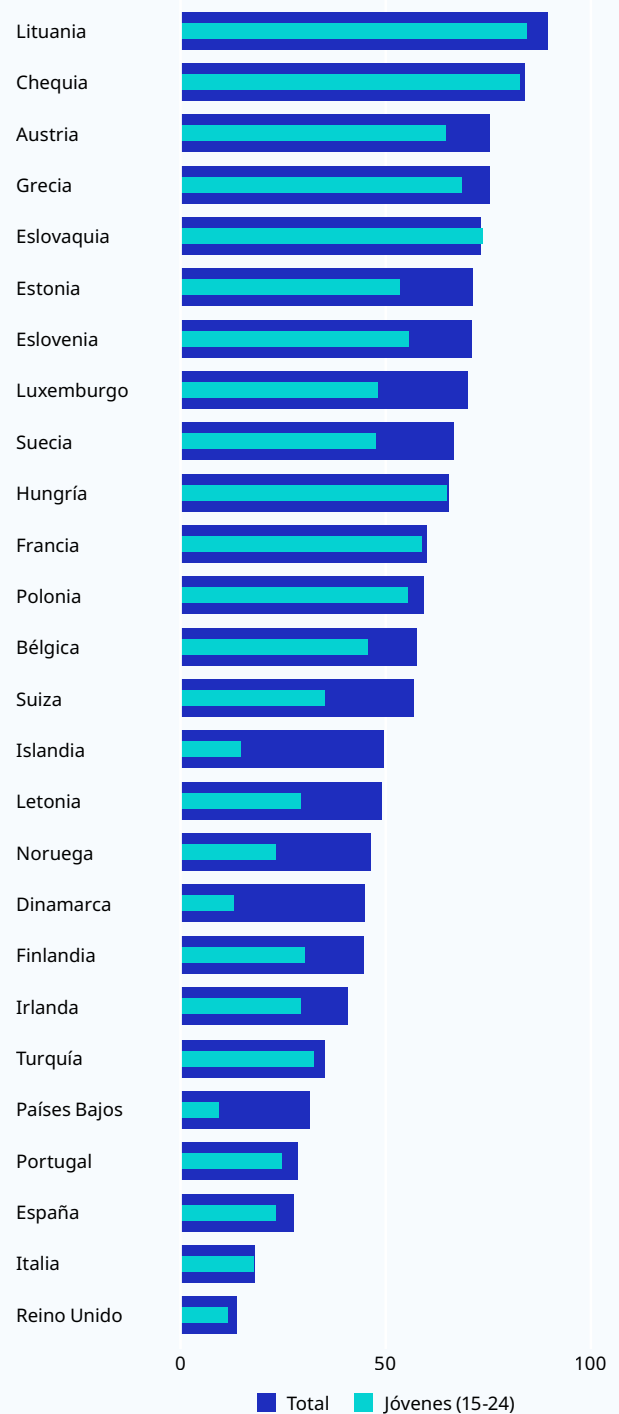
**Está previsto que en 2022 las tasas de desempleo en Europa del Norte, Meridional y Occidental recuperen los niveles previos a la pandemia o que queden por debajo y que en Europa Oriental ocurra en 2023** (cuadro 2.5). La recuperación de las tasas de desempleo irá ligada a la probabilidad de que la participación de la fuerza de trabajo continúe retenida por debajo de los niveles previos a la pandemia hasta 2023 en todas las subregiones. De modo similar, se prevé que las tasas de empleo se mantengan por debajo de los niveles previos a la pandemia en todas las subregiones.

**Existe la inquietud de que, a consecuencia de la pandemia, las desigualdades crezcan en las grandes economías europeas.** Es probable que los trabajadores con salarios más altos hayan perdido menos horas de trabajo y menos ingresos, y hayan ahorrado más. Asimismo, puede que sus ingresos se recuperen antes que los de los trabajadores con salarios más bajos, que han tenido menos acceso al trabajo a distancia, han perdido más ingresos y han ahorrado menos. Además, es posible que los Gobiernos se vean presionados para recortar el gasto en los próximos años (UNCTAD 2021; OCDE 2021a). Por otra parte, la insistencia política sostenida en respaldar al sector de las exportaciones podría ampliar la brecha entre los trabajadores de los sectores de punta y los de los sectores más rezagados, brecha que ha crecido en el último decenio. Los trabajadores con salarios bajos sufrirán más la reducción de la participación del trabajo en los ingresos (UNCTAD 2021).

## La incorporación y reincorporación de los jóvenes: activación del mercado de trabajo y retos

**Antes de la pandemia, los mercados de trabajo ya eran desfavorables para los jóvenes en buena parte de Europa y Asia Central, como en casi todas las demás regiones.** En lo que respecta a la demanda, había un desfase entre el gran crecimiento económico y la creación de empleo en muchos países. La escasez de oportunidades de trabajo formal y decente fue uno de los principales motores de la migración de la fuerza de trabajo desde los países del Asia Central (OIT 2021a, 2020g). En cuanto a la oferta, se mantuvo la brecha entre

▶ **Gráfico 2.17** Proporción de desempleados que se dirigieron a los servicios públicos de empleo para encontrar trabajo en 2020 (segundo trimestre-cuarto trimestre)



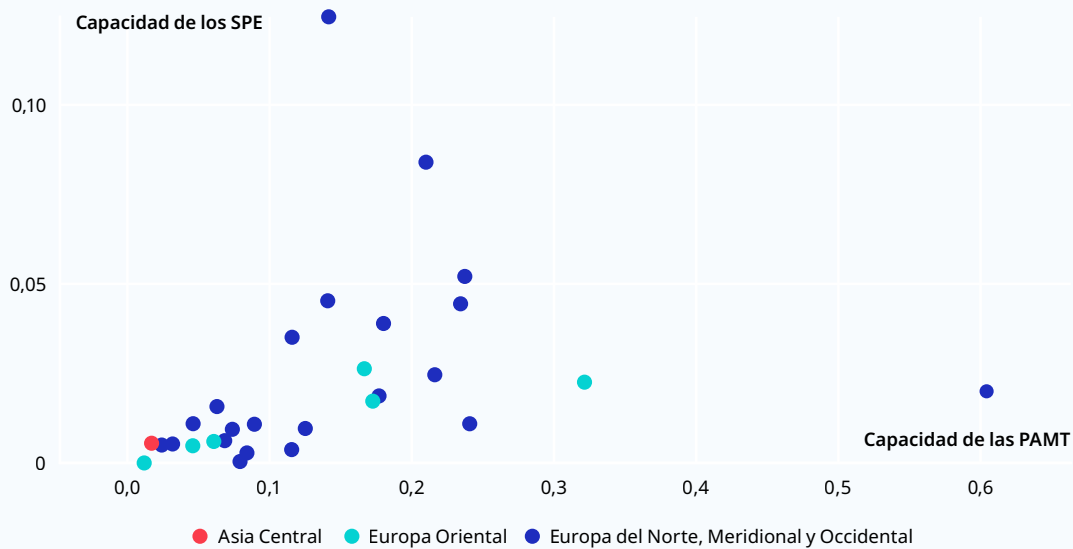
Fuente: OCDE (2021a).

► Cuadro 2.6 Políticas activas del mercado de trabajo durante la crisis, la recuperación y después

Ámbito	Categoría de política activa del mercado de trabajo	Política / instrumento	Objetivo	Destinatario	Pros y contras	Etapa		
						Crisis	Recuperación	Después
Demanda de mano de obra	Incentivos para conservar el empleo	Repartición del trabajo/reducción de jornada	Reducir las salidas del empleo Preservar la vinculación con el mercado de trabajo	Personas empleadas	Evita temporalmente los despidos, pero debe abandonarse rápidamente para evitar repercusiones negativas a largo plazo (p. ej., impedir una redistribución eficiente de la mano de obra) Relativamente costosa	Mantener	Retirar	
		Subsidios salariales						
	Incentivos para crear empleo	Subsidios a la contratación	Aumentar la incorporación al empleo	Personas sin empleo (desempleados, inactivos y ninis)	Actúa como estabilizador automático anticíclico, preserva la vinculación con el mercado de trabajo durante la recesión y favorece la recuperación Poco costosa	Mantener/reforzar	Mantener mientras se necesite	Mantener, dirigida a grupos desfavorecidos: ninis
		Ayuda a la creación de empresas/al empleo por cuenta propia						
Oferta de mano de obra	Incentivos para buscar y conservar un empleo	Prestaciones y subsidios vinculados al empleo	Aumentar las incorporaciones al empleo y reducir los abandonos Aumentar la vinculación con el mercado de trabajo y ofrecer ayuda a los ingresos	Personas empleadas y personas sin empleo	Poco costosa, instrumento redistributivo para amortiguar las pérdidas de ingresos Limitados efectos a largo plazo en el empleo (no es rentable para la creación de empleo a largo plazo)	Mantener	Mantener mientras se necesite	Mantener, dirigida a grupos desfavorecidos: ninis
		Obras públicas						
		Activación y prestaciones condicionadas	Aumentar la incorporación al empleo	Personas sin empleo (desempleados, inactivos y ninis)	Rentable para pasar al apoyo activo a los ingresos Puede facilitar la recuperación junto con políticas orientadas a la demanda			
		Sanciones (p. ej., reducir las prestaciones por desempleo a quienes no participen en las políticas activas del mercado de trabajo)						
	Incentivos para acumular capital humano	Formación en el empleo	Aumentar la incorporación al empleo, la productividad y la adecuación	Personas empleadas y personas sin empleo	Aumenta la empleabilidad Mejora las competencias Rentable a largo plazo y para el fortalecimiento de la recuperación	Mantener/reforzar	Mantener/reforzar	Mantener, para todos/reforzar para grupos desfavorecidos: ninis
Formación en el aula								
Adecuación al mercado de trabajo	Mejor adecuación al mercado de trabajo	Asistencia en la búsqueda de empleo	Aumentar la incorporación al empleo, la eficiencia en la búsqueda de empleo y la adecuación	Personas sin empleo (desempleados, inactivos y ninis)	Gran efecto en la empleabilidad, especialmente de los trabajadores desfavorecidos Poco costosa	Mantener	Mantener/reforzar	Mantener
		Asesoramiento y supervisión						
		Servicio de intermediación con el empleador		Personas empleadas y personas sin empleo	Papel importante en la facilitación de la recuperación			

Fuente: Elaboración de los autores basada en Brown y Koettl (2015) y OCDE (2021b).

▶ **Gráfico 2.18 Capacidad de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y de los servicios públicos de empleo (SPE), Europa y Asia Central**



**Nota:** El gasto en políticas activas del mercado de trabajo por persona desempleada, como porcentaje del PIB per cápita, se utiliza como indicador de la capacidad de las políticas activas del mercado de trabajo. El gasto en colocación y servicios conexos por persona desempleada, como porcentaje del PIB per cápita, se usa como indicador de la capacidad de los servicios públicos de empleo.

**Fuente:** OCDE (2021a).

los resultados de los sistemas de educación y formación y la demanda del mercado de trabajo (OIT 2021e). Estos problemas estructurales se reflejaron en la dificultad para pasar de la escuela al trabajo, un elevado desempleo juvenil, tasas altas de jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis) y grandes disparidades de género.

**La pandemia ha incrementado estas dificultades y plantea el grave riesgo de que muchos jóvenes de la región se vean afectados de forma duradera.** El retraso en la incorporación al mercado de trabajo o la incorporación a empleos de menos calidad de los que en otras circunstancias habrían conseguido, o los periodos prolongados o repetidos de desempleo o inactividad pueden tener consecuencias a largo plazo en la carrera profesional y en las perspectivas económicas de los jóvenes (OIT 2021a; OCDE 2021a). Durante la pandemia, los Gobiernos de la región han creado y ampliado las políticas activas del mercado de trabajo para proteger los empleos y respaldar la demanda de mano de obra. Algunos países de la región (como

Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y Rumania) han recurrido a incentivos para el empleo dirigidos específicamente a los jóvenes que buscan empleo (OCDE 2021b). Puesto que muchos trabajadores abandonaron la fuerza de trabajo en 2020, uno de los grandes retos para la región será conseguir que los jóvenes entren en el mercado de trabajo y consigan un trabajo decente y productivo. La capacidad de los servicios públicos de empleo para llegar a los jóvenes varía mucho de un país a otro y es mucho menor, en casi todos ellos, de lo que ocurre con los adultos, como indica la proporción de desempleados que se dirigieron a los servicios públicos de empleo para encontrar trabajo entre el segundo trimestre y el cuarto trimestre de 2020 (gráfico 2.17).

**En la fase de recuperación, la (re)activación del mercado de trabajo será esencial en la región, y las políticas activas del mercado de trabajo deberán ampliarse a los grupos con una conexión marginal con el mercado de**

**trabajo y en particular a los jóvenes ninis.** La combinación de políticas necesaria dependerá del contexto de cada país y debe tener en cuenta las ventajas y desventajas de cada una de ellas, así como sus interacciones con las políticas pasivas del mercado de trabajo (véanse, por ejemplo, Brown y Koettl 2015; Pignatti y Van Belle 2018). En general, una vez se asiente la recuperación económica, las políticas activas del mercado de trabajo deberán pasar de velar por conservar y proteger los empleos y los ingresos a incentivar la creación de empleo, mediante subvenciones para la contratación, por ejemplo, y a fomentar la vuelta a la búsqueda activa de empleo entre quienes no tienen trabajo (véase el cuadro 2.6). Las políticas activas del mercado de trabajo para la recuperación y las etapas posteriores deben ocuparse de la oferta tanto como de la demanda y dirigirse a los grupos desfavorecidos, incluidos los ninis. Será importante contar con incentivos para acumular capital humano (centrados en impartir formación a través del perfeccionamiento y la readaptación profesionales) durante la crisis y la recuperación, y posteriormente, con objeto de facilitar la transición de los jóvenes al empleo y el cambio de empleo en el mundo laboral pospandémico.

**Pese a las presiones para que se reduzca el gasto después de la pandemia, debe darse prioridad a las inversiones clave para reforzar la capacidad de los servicios públicos de empleo y de las políticas activas del mercado de trabajo en aquellos países donde estas instituciones son más débiles, y deben intensificarse los esfuerzos para llegar a los jóvenes ninis y a otros grupos desfavorecidos.** Aunque no se dispone de muchos datos sobre Europa Oriental y Central ni sobre Asia Central y Occidental, los que se conocen sugieren que estas subregiones pueden ir rezagadas respecto del resto de Europa, donde las restricciones presupuestarias son menores (gráfico 2.18). Pese a que dos tercios de los países de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) han aumentado su presupuesto para los servicios públicos de empleo durante la pandemia, la respuesta más efectiva se ha dado en los países en los que ya existía la infraestructura necesaria para reforzar la prestación de estos servicios (OCDE 2021a). La inversión en infraestructura, incluidas las tecnologías digitales, y la mejora de la eficiencia de los procesos serán cruciales para la región en los próximos años.

# Bibliografía

- ▶ Abdih, Yasser, Ralph Chami, Jihad Dagher y Peter Montiel. 2012. «Remittances and Institutions: Are Remittances a Curse?». *World Development* 40 (4): 657-666.
- ▶ BAFD (Banco Africano de Desarrollo). 2021. *African Economic Outlook 2021: From Debt Resolution to Growth: The Road Ahead for Africa*. Abiyán.
- ▶ Bahn, Kate. 2018. «Understanding the Importance of Monopsony Power in the U.S. Labor Market». Washington Center for Equitable Growth, 5 de julio de 2018. <https://equitablegrowth.org/understanding-the-importance-of-monopsony-power-in-the-u-s-labor-market/>.
- ▶ Bartik, Alexander W., Marianne Bertrand, Zoe Cullen, Edward L. Glaeser, Michael Luca y Christopher Stanton. 2020. «The Impact of COVID-19 on Small Business Outcomes and Expectations». *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 117 (30): 17656-17666. <https://www.pnas.org/content/117/30/17656>.
- ▶ BERD (Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo), BEI (Banco Europeo de Inversiones) y Banco Mundial. 2016. *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*. Washington D. C.: Banco Mundial. [https://www.eib.org/attachments/efs/econ\\_mena\\_enterprise\\_survey\\_en.pdf](https://www.eib.org/attachments/efs/econ_mena_enterprise_survey_en.pdf).
- ▶ Brown, Alessio J. G., y Johannes Koettl. 2015. «Active Labor Market Programs – Employment Gain or Fiscal Drain?». *IZA Journal of Labor Economics* 4 (12). <https://izajole.springeropen.com/articles/10.1186/s40172-015-0025-5>.
- ▶ Carvalho, Antonio, Jeff Youssef y Nicolas Dunais. 2018. «Maximizing Employment of Nationals in the GCC: Benefits and Limits of Labour Policy Instruments». Oliver Wyman.
- ▶ Chami, Ralph, Ekkehard Ernst, Connel Fullenkamp y Anne Oeking. 2018. «Are Remittances Good for Labor Markets in LICs, MICs and Fragile States? Evidence from Cross-Country Data», IMF Working Paper 18/102.
- ▶ Durán-Valverde, Fabio, José F. Pacheco-Jiménez, Taneem Muzaffar y Hazel Elizondo-Barboza. 2020. «Financing Gaps in Social Protection: Global Estimates and Strategies for Developing Countries in Light of the COVID-19 Crisis and Beyond», ILO Working Paper No. 14.
- ▶ England, Andrew. 2021. «“We’ve Woken Up”: Attitudes Change as Saudi Arabia Kick-Stars Job Market». *Financial Times*, 19 de octubre de 2021.
- ▶ FMI (Fondo Monetario Internacional). 2021a. *Actualización de las perspectivas de la economía mundial: Se ahondan las brechas en la recuperación mundial* (julio de 2021). Washington D. C.
- ▶ —. 2021b. «Tax Avoidance in Sub-Saharan Africa’s Mining Sector», Departmental Paper, 28 de septiembre de 2021.
- ▶ IEJ (Institute for Economic Justice). 2020. *Assessment of the Impact of the COVID-19 Crisis on the Southern African Development Community Labour Market*. Informe encomendado por la OIT y elaborado como asistencia para el sector del empleo de la Comunidad de Desarrollo de África Austral, octubre de 2020.
- ▶ Isaacs, Gilad. 2021. «Towards a Transformative Macroeconomic Policy Framework for Employment Generation in Africa», Documento presentado en el Cuarto Coloquio de Investigación sobre Políticas de Empleo de la OIT, 15-16 de noviembre de 2021.



- ▶ Naciones Unidas. 2020. «The Impact of COVID-19 on the Arab Region: An Opportunity to Build Back Better», Policy Brief, julio de 2020.
- ▶ OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2020a. «Supporting Businesses in Financial Distress to Avoid Insolvency during the COVID-19 Crisis», OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 27 de mayo de 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-businesses-in-financial-distress-to-avoid-insolvency-during-the-covid-19-crisis-b4154a8b/>.
- ▶ —. 2020b. «Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses», OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 15 de julio de 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/coronavirus-covid-19-sme-policy-responses-04440101/>.
- ▶ —. 2021a. *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. París.
- ▶ —. 2021b. «Designing Active Labour Market Policies for the Recovery», OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 15 de julio de 2021. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/designing-active-labour-market-policies-for-the-recovery-79c833cf/>.
- ▶ OIT. 2016. *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (resumen en español: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas (Principales conclusiones y recomendaciones de política)*). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf).
- ▶ —. 2018. *Initiatives de promotion de la formalisation des entreprises et leurs travailleurs en Afrique*. Yaundé. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-yaounde/documents/genericdocument/wcms\\_634831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-yaounde/documents/genericdocument/wcms_634831.pdf).
- ▶ —. 2020a. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición», Nota informativa, 23 de septiembre de 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf).
- ▶ —. 2020b. «El impacto del COVID-19 en el trabajo infantil y el trabajo forzoso: La respuesta del Programa de referencia IPEC+», Fascículo, 7 de junio de 2020.
- ▶ —. 2020c. «Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición», Nota informativa, 27 de mayo de 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745965.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf).
- ▶ —. 2020d. «COVID-19: Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States», Briefing Note, 15 de mayo de 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms\\_744832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_744832.pdf).
- ▶ —. 2020e. «Impact of COVID-19 on Migrant Workers in Lebanon and What Employers Can Do about It». Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, 6 de abril de 2020. Beirut. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_741604.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741604.pdf).
- ▶ —. 2020f. *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2020: Navigating the Crisis towards a Human-Centred Future of Work*. Bangkok.
- ▶ —. 2020g. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020*.

- ▶ —. 2020h. «Social Protection Responses to the COVID-19 Crisis around the World», ILO Brief, 31 de diciembre de 2020.
- ▶ —. 2020i. «La COVID-19 y las cadenas mundiales de suministro: Propagación transfronteriza de la crisis», Nota de políticas, junio de 2020.
- ▶ —. 2020j. «Los efectos de la COVID-19 en el comercio y las cadenas mundiales de suministro», Nota de investigación, junio de 2020.
- ▶ —. 2020k. «El efecto dominó en las cadenas de suministro: Repercusiones de la COVID-19 en los trabajadores y las fábricas textiles en Asia y el Pacífico», Nota de investigación, 21 de octubre de 2020.
- ▶ —. 2021a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*.
- ▶ —. 2021b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*.
- ▶ —. 2021c. «Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual», Nota técnica. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.
- ▶ —. 2021d. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición», Nota informativa, 27 de octubre de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_824097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf).
- ▶ —. 2021e. *Towards Full and Productive Employment in Uzbekistan: Achievements and Challenges*. Moscú.
- ▶ —. 2021f. «COVID-19, Vaccinations and Consumer Demand: How Jobs Are Affected through Global Supply Chains», ILO Brief, de junio de 2021.
- ▶ OIT y CESPAC (Comisión Económica y Social para Asia Occidental). 2021. *Towards a Productive and Inclusive Path: Job Creation in the Arab Region*. Beirut.
- ▶ OIT y ERF (Foro de Investigación Económica). 2021a. *Regional Report on Jobs and Growth in North Africa 2020*.
- ▶ —. 2021b. *Rapid Labour Force Survey on the Impact of COVID-19 in Egypt*.
- ▶ —. 2021c. *Rapid Labour Force Survey on the Impact of COVID-19 in Morocco*.
- ▶ —. 2021d. *Rapid Labour Force Survey on the Impact of COVID-19 in Tunisia*.
- ▶ —. 2021e. «The Impact of COVID-19 on Employment and Wages in Egypt. Highlights: Survey, June 2020», febrero de 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms\\_791076.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_791076.pdf).
- ▶ OIT y OCDE. 2020. *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies*. Tercera reunión del Grupo de Trabajo sobre el Empleo, 19-20 de agosto de 2020.
- ▶ OIT y PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2012. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies*. Beirut.
- ▶ OMT (Organización Mundial del Turismo). 2020. «Tourism in SIDS: The Challenge of Sustaining Livelihoods in Times of COVID-19», Nota informativa sobre turismo y COVID-19, núm. 2. <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421916>.

- ▶ —. 2021a. *World Tourism Barometer and Statistical Annex* 19 (4).
- ▶ —. 2021b. *World Tourism Barometer and Statistical Annex* 19 (3).
- ▶ Oprong, John Irong. 2021. «How COVID-19 Has Accelerated Child Labour in the Construction Sector». OIT, 12 de junio de 2021. [https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/accel-africa/WCMS\\_801839/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/accel-africa/WCMS_801839/lang--en/index.htm).
- ▶ Ortiz, Isabel, Anis Chowdhury, Fabio Durán-Valverde, Taneem Muzaffar y Stefan Urban. 2019. *Fiscal Space for Social Protection. A Handbook for Assessing Financing Options*. OIT.
- ▶ Parker, Kim, Ruth Igielnik y Rakesh Kochhar. 2021. «Unemployed Americans Are Feeling the Emotional Strain of Job Loss; Most Have Considered Changing Occupations». Pew Research Center, 10 de febrero de 2021. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/02/10/unemployed-americans-are-feeling-the-emotional-strain-of-job-loss-most-have-considered-changing-occupations/>.
- ▶ Petrosky-Nadeau, Nicolas, y Robert G. Valletta. 2021 «UI Generosity and Job Acceptance: Effects of the 2020 CARES Act», Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2021-13. <https://www.frbsf.org/economic-research/files/wp2021-13.pdf>.
- ▶ Pignatti, Clemente, y Eva Van Belle. 2018. «Better Together: Active and Passive Labour Market Policies in Developed and Developing Economies», ILO Research Department Working Paper No. 37. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_660003.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_660003.pdf).
- ▶ Sundaram, Anjali. 2020. «Yelp Data Shows 60 % of Business Closures Due to the Coronavirus Pandemic Are Now Permanent». *CNBC*, 16 de septiembre de 2020. <https://www.cnn.com/2020/09/16/yelp-data-shows-60percent-of-business-closures-due-to-the-coronavirus-pandemic-are-now-permanent.html>.
- ▶ UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). 2017. «La dependencia de los productos básicos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible». Junta de Comercio y Desarrollo, Comisión de Comercio y Desarrollo, Reunión multianual de expertos sobre productos básicos y desarrollo, noveno periodo de sesiones, Ginebra, 12-13 de octubre de 2017. [https://unctad.org/system/files/official-document/cimem2d37\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/cimem2d37_es.pdf).
- ▶ —. 2020. *Economic Development in Africa Report 2020: Tackling Illicit Financial Flows for Sustainable Development in Africa*. Ginebra. [https://unctad.org/system/files/official-document/aldcafrica2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/aldcafrica2020_en.pdf).
- ▶ —. 2021. *Trade and Development Report 2021: From Recovery to Resilience: The Development Dimension*. Ginebra. [https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2021\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2021_en.pdf).
- ▶ Van Klaveren, Maarten, y Kea Tijdens. 2018. *Mapping the Global Garment Supply Chain*. Amsterdam: Wage Indicator Foundation.
- ▶ Wolf, Michael. 2021. «The Global Labor Shortage: How COVID-19 Has Changed the Labor Market». *Deloitte Insights*, 23 de agosto de 2021. <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/economy/global-labor-shortage.html>.
- ▶ Zeufack, Albert G., Cesar Calderon, Megumi Kubota, Vijdan Korman, Catalina Cantu Canales y Alain N. Kabundi. 2021. *Africa's Pulse No. 24, October 2021: Climate Change Adaptation and Economic Transformation in Sub-Saharan Africa*. Washington D. C.: Banco Mundial.



# 3 Los trabajadores temporales y la COVID-19: corrientes bajo un mar en calma

## ► Introducción

Como se ha señalado en los capítulos anteriores y en la edición de 2021 de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias*, la COVID-19 ha afectado a las regiones, los sectores, las ocupaciones y los diferentes grupos en distinto grado y por distintos medios. Estos efectos heterogéneos han ampliado las disparidades entre grupos y países, exacerbando la desigualdad (OIT 2021a). El empleo temporal tiene una serie de implicaciones importantes tanto para los trabajadores como para las empresas. En vista del contexto de tendencias al alza a largo plazo, surge la siguiente pregunta: ¿cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 a los trabajadores temporales y cuáles son sus perspectivas de recuperación? Además, ¿acelerarán los efectos de la pandemia el crecimiento estructural del empleo temporal (como se indica en el capítulo 1) o solo contribuirán a fluctuaciones cíclicas a largo plazo?

**Aunque los niveles de empleo temporal se han mantenido estables durante la crisis, bajo la superficie se ha producido una elevada rotación de trabajadores temporales en el mercado de trabajo.** El empleo temporal es por naturaleza más flexible, al permitir a las empresas ampliar su fuerza de trabajo con mayor facilidad en respuesta a los cambios de la demanda. Tiene una base estructural que determina su grado de presencia en cada economía, aunque también influyen otros factores como las normas sociales. No obstante, en periodos de crisis económica, el camino más fácil suele ser la extinción de la relación contractual con los trabajadores temporales (mediante la no renovación). Los datos disponibles indican que el comportamiento durante la pandemia de COVID-19 no ha sido diferente. Sin embargo, el empleo temporal también aumenta con rapidez tras una crisis a medida que se recupera la actividad empresarial y las empresas contratan provisionalmente a trabajadores en medio de la incertidumbre. En este capítulo se expone una visión global del contexto del empleo temporal, incluidas las tendencias a largo plazo, antes de examinar el comportamiento del trabajo temporal durante la crisis causada por la COVID-19 y lo que cabe esperar en la fase de recuperación. En la última sección se describen a grandes rasgos las implicaciones para los trabajadores, las empresas y las economías.

**El análisis presentado en este capítulo demuestra que el empleo temporal ha servido de amortiguador frente a la convulsión provocada por la pandemia, como ha ocurrido en crisis anteriores.** Los empleadores han reducido el uso de trabajadores temporales, lo que ha provocado una destrucción bruta de empleo en esta categoría de trabajadores. Al mismo tiempo, muchos trabajadores permanentes que perdieron su empleo han encontrado nuevas oportunidades en el empleo temporal. El efecto neto es que la proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores se ha mantenido bastante constante en los países sobre los que se dispone de datos anuales. Sin embargo, a medida que se recuperan los mercados laborales, el crecimiento de los empleos temporales y permanentes puede divergir debido a la naturaleza asimétrica de la apertura de la economía (véase el capítulo 1). Esto tendrá implicaciones importantes para los trabajadores, las empresas y la macroeconomía. No obstante, la rotación de trabajadores temporales en el mercado de trabajo no se ha alejado de las tendencias anteriores a la pandemia (según los escasos datos disponibles sobre los países), lo que indica que la contratación de trabajadores temporales y sus consecuencias son endémicas y no están necesariamente ligadas a las tendencias de la crisis y posteriores a ella.



## ► El contexto del empleo temporal

### El empleo temporal tiene implicaciones diferentes para las economías en desarrollo y desarrolladas.

En los países desarrollados suele adoptar la forma de contratos de duración determinada y, en algunos casos, puede servir de trampolín hacia un trabajo más permanente, pero depende de la generalización del uso de contratos de duración determinada en el mercado de trabajo en cuestión. En los países en desarrollo, el empleo temporal se asocia más frecuentemente al empleo informal y, por lo tanto, se caracteriza por la ausencia de seguridad social y otro tipo de protección laboral, incluida la protección del empleo. En ambos contextos, el empleo temporal puede ser un medio para que las empresas ajusten el tamaño de su fuerza de trabajo en función de la demanda y, por lo tanto, es común en los sectores que experimentan fluctuaciones rápidas de la demanda, como puede ser el caso de los fabricantes de prendas de vestir en las cadenas de suministro mundiales (World Solidarity 2009) (véanse otros ejemplos de trabajadores temporales en el recuadro 3.1). La no conservación del empleo resultante de la contratación temporal puede tener repercusiones negativas para las empresas, entre otras cosas en relación con las competencias y la innovación (véase el apartado «Las implicaciones para los trabajadores, las empresas y la economía», en este mismo capítulo). También tiene repercusiones negativas para los trabajadores, sobre todo en los países donde los contratos temporales son habituales y los trabajadores pasan del empleo temporal al desempleo y nuevamente al empleo temporal.

### Definición del empleo temporal

Se entiende por «empleo temporal» el empleo remunerado con un salario o sueldo de duración corta o determinada. Es una situación laboral que se aparta del empleo a tiempo completo, indefinido y formal y, en cambio, conlleva una relación de subordinación entre trabajador y empleador (OIT 2018a). Sin embargo, existen una serie de variaciones de la definición que complican el proceso de compilación de datos y análisis del empleo temporal en todos los países y regiones. Una nueva resolución, adoptada en la 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en la que se definen los tipos de trabajadores, puede ayudar a armonizar los datos en el futuro (OIT 2018b)<sup>1</sup>. El trabajo temporal es solo una de las distintas modalidades de trabajo que ponen en tela de juicio la idea de una relación permanente, a tiempo completo y formal entre el trabajador y el empleador (gráfico 3.1).

Las formas más comunes de empleo temporal son el trabajo de duración determinada y el trabajo ocasional<sup>2</sup>. La expresión «trabajo de duración determinada» designa una modalidad en la que se prevé de forma implícita o explícita una fecha de finalización y que suele estar ligada a condiciones como un periodo de tiempo o la realización de una tarea o proyecto específicos<sup>3</sup>. Aunque los contratos de duración determinada no están directamente regulados por las normas internacionales del trabajo, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) establece que los contratos de duración determinada no deben utilizarse con el único fin de evitar las leyes y cláusulas de protección del

1 La Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, adoptada en la 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, proporciona nuevas normas y definiciones estadísticas para identificar a los trabajadores temporales definiendo cuatro categorías diferentes de empleados: i) empleados permanentes, ii) empleados por tiempo determinado, iii) empleados a corto plazo y ocasionales, y iv) aprendices, pasantes y personas en formación remunerados (OIT 2018b).

2 Los trabajadores esporádicos, los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores a pedido pueden clasificarse como contratistas independientes o inscribirse en la categoría de empleo por cuenta propia económicamente dependiente (gráfico 3.1). Aunque su trabajo puede considerarse de naturaleza temporal, estos trabajadores no están incluidos en el análisis de los trabajadores temporales del presente capítulo. Una consideración importante en la repercusión de la crisis causada por la COVID-19 en los trabajadores temporales es que, con el crecimiento de las plataformas a pedido, muchos trabajadores temporales pueden incorporarse a esas plataformas y ser clasificados como trabajadores a pedido, a pesar de continuar en modalidades de trabajo similares.

3 La definición contemplada en la 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT 2018b) es la siguiente: «Empleados por tiempo determinado son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata por un periodo de tiempo limitado de por lo menos tres meses».

▶ **Recuadro 3.1 Ejemplos hipotéticos de distintos tipos de trabajadores temporales****Trabajador agrícola estacional, Sudán**

Trabajador migrante que viaja de Etiopía al Sudán todos los años para cosechar algodón. Los contratos suelen ser de duración determinada e informales, por tres o cuatro meses, sin prestaciones ni vacaciones pagadas. El empleador recurre a mano de obra estacional barata como alternativa a la inversión en métodos mecánicos de cosecha.

**Trabajador de la construcción, Alemania**

Trabajador de calificación media que se ocupa en proyectos específicos y es contratado para trabajar en la construcción por periodos de cuatro a seis meses. Está empleado de manera formal y tiene vacaciones pagadas y acceso a prestaciones similares a sus homólogos con un empleo permanente. Debido a la variedad de proyectos y emplazamientos, el empleador recurre a un grupo de trabajadores temporales para satisfacer las necesidades de mano de obra y calificaciones.

**Guía turístico, Canadá**

Trabajador estacional, contratado de manera formal y con acceso a seguridad social durante la temporada baja, así como a ayuda de los servicios públicos de empleo para encontrar trabajo alternativo. Recibe formación especializada del empleador y tiene un acuerdo informal para volver a ser contratado en la siguiente temporada. El empleador recurre en gran medida a jóvenes para satisfacer las necesidades laborales cada temporada.

**Trabajador del sector de la confección, Bangladesh**

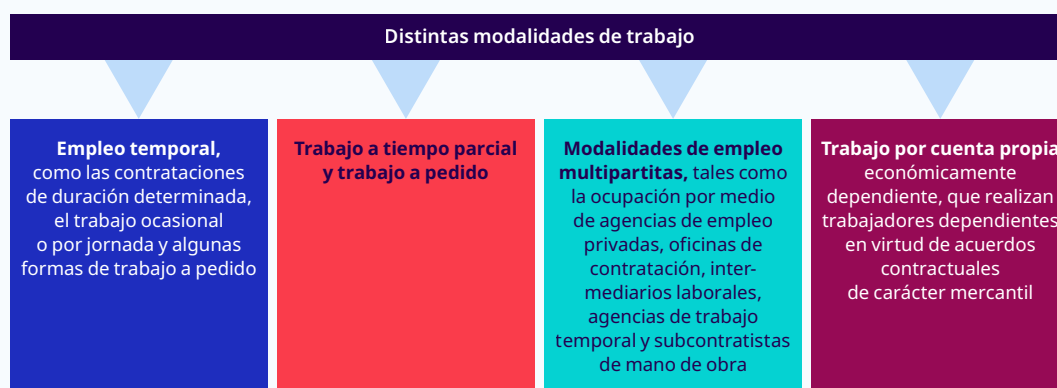
Trabajador de calificación media contratado a corto plazo. Se le paga un salario mensual prorrateado basado en un número fijo de horas a la semana. Está contratado de manera formal, con vacaciones pagadas, pero sin las mismas prestaciones que sus homólogos permanentes. El empleador recurre a trabajadores disponibles para desempeñar un trabajo de corta duración con el fin de satisfacer las necesidades, notificadas con poca antelación, de los clientes extranjeros.

**Trabajador agrícola ocasional, Ecuador**

Jornalero contratado únicamente con un contrato verbal. Empleado de manera informal. Se le paga por tareas, sin negociación del salario y en función de si el empleador considera su trabajo satisfactorio o no. El empleador utiliza mano de obra ocasional a largo plazo para minimizar costos.

**Oficinista de alta calificación, Estados Unidos**

Trabajador con un contrato temporal, pero contratado con carácter permanente o de larga duración. Estas situaciones han sido concebidas para evitar pagar prestaciones a los trabajadores manteniendo al mismo tiempo una relación de trabajo pseudopermanente.

► **Gráfico 3.1 Empleo temporal y distintas formas de trabajo**

**Fuente:** Adaptado de OIT (2018a).

empleo (OIT 2016a). Otra forma común de empleo temporal es el «trabajo ocasional». Puede definirse como el trabajo que se ejecuta durante un periodo corto (por ejemplo, trabajo por jornada), de manera ocasional o intermitente, y que suele ser informal<sup>4</sup>. Aunque existe una legislación o reglamentación sobre el trabajo ocasional en más de 40 países del mundo, a menudo no se aplica (OIT 2016a). Los aprendices, pasantes y personas en formación también se consideran trabajadores temporales.

## Tendencias a largo plazo y características

**La proporción del empleo temporal en el empleo total ha ido aumentando gradualmente con el tiempo.** Según los últimos datos disponibles, la tasa media de empleo temporal —es decir, la proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores— se estima en un 28 por ciento (gráfico 3.2). Este valor está ponderado

por el tamaño de la población de trabajadores y solo incluye a los países sobre los que se dispone de datos anuales para el periodo 2011-2019<sup>5</sup>. Es ligeramente superior al promedio no ponderado, del 25 por ciento, que refleja las tasas de empleo temporal más altas en los países con un mayor número de trabajadores por cuenta ajena y asalariados. Aunque las tasas están muy influenciadas por la disponibilidad de datos de encuestas en cada periodo, los datos indican que, entre el periodo 2001-2010 y el periodo 2011-2019, la tasa de empleo temporal aumentó aproximadamente 3 puntos porcentuales (promedio no ponderado) o 6 puntos porcentuales (promedio ponderado por número de trabajadores)<sup>6</sup>. Esta tendencia al alza coincide con investigaciones más amplias sobre el crecimiento de las formas de empleo que se alejan del empleo permanente, a tiempo completo y formal (OIT 2015, 2016a).

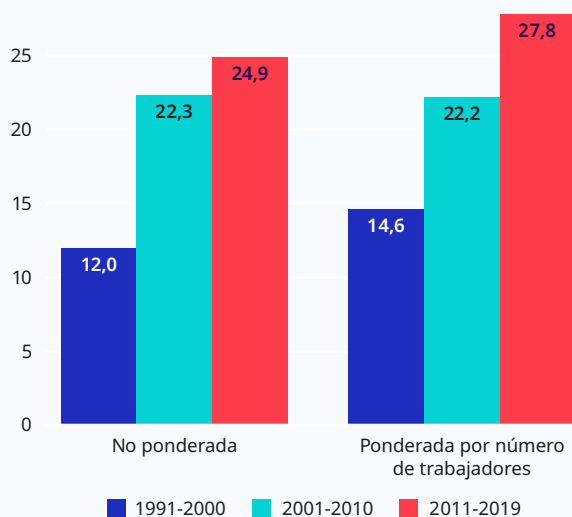
**La incidencia del empleo temporal varía entre las distintas economías.** Las diferencias en la legislación sobre protección del empleo, la sindicación

4 La definición contemplada en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT 2018b) es la siguiente: «Los empleados ocasionales e intermitentes son aquellos que no tienen empleo garantizado por un cierto número de horas durante un periodo determinado, pero que pueden tener acuerdos contractuales de manera continua o recurrente».

5 Para consultar la lista de países, véase la fuente del gráfico 3.2.

6 Un método alternativo consiste en utilizar un modelo de efectos fijos. Una variable ficticia de los países absorbe toda la variación entre países que no se explica por otros regresores, lo que significa que puede verificar las diferencias entre encuestas (siempre que las cifras de cada país se basen en una sola encuesta). Una vez verificadas las diferencias entre países de esta manera, se calcula que el porcentaje de empleo temporal ha aumentado alrededor de 0,14 puntos porcentuales al año durante los dos últimos decenios. Es una tendencia modesta hacia un aumento de los contratos temporales, pero crece 3 puntos porcentuales a lo largo de veinte años.

► **Gráfico 3.2 Tasa de empleo temporal según los últimos datos disponibles (porcentajes)**



**Nota:** Basado en los últimos datos de todos los países sobre los que hay datos anuales de cada periodo. Los datos ponderados por número de trabajadores tienen en cuenta el tamaño de la población de trabajadores, mientras que el promedio no ponderado es un promedio de las tasas de empleo temporal por país. Ni los valores ponderados ni los no ponderados son representativos del total de la población mundial; solo representan los países sobre los que se dispone de datos y se basan en datos de distintos años. Los periodos no son estrictamente comparables debido a las diferentes composiciones de las muestras, y los datos se presentan únicamente a título indicativo. Los tamaños de las muestras (todos los países sobre los que se dispone de datos) por periodo son los siguientes:  $n = 118$  (2011-2019),  $n = 71$  (2001-2010),  $n = 36$  (1991-2000). Economías de ingresos altos:  $n = 38$  (2011-2019),  $n = 34$  (2001-2010),  $n = 33$  (1991-2000); economías de ingresos medianos altos:  $n = 32$  (2011-2019),  $n = 18$  (2001-2010),  $n = 1$  (1991-2000); economías de ingresos medianos bajos:  $n = 33$  (2011-2019),  $n = 15$  (2001-2010),  $n = 1$  (1991-2000); y economías de ingresos bajos:  $n = 6$  (2011-2019),  $n = 4$  (2001-2010),  $n = 1$  (1991-2000).

**Fuente:** Base de datos ILOSTAT.

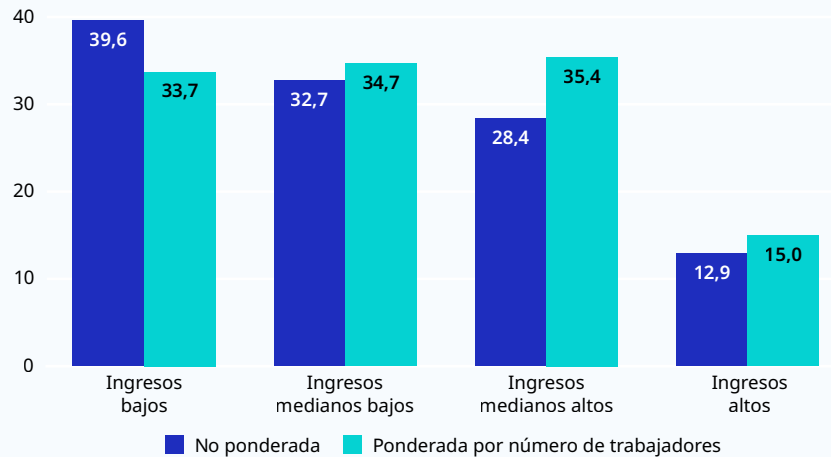
y la participación del trabajo en la renta nacional contribuyen a las diferencias de prevalencia del empleo temporal entre los países. La regulación de los contratos de duración determinada es un aspecto importante, en particular factores como la existencia de restricciones a la frecuencia con la que pueden renovarse los contratos temporales y su prolongación en el tiempo. En las economías con restricciones relativamente laxas, como las de los países andinos, se recurre bastante al empleo temporal incluso en las empresas formales (Rodríguez

Araújo y López Sánchez 2016; Caro Molina 2012). En otros lugares, como es el caso de Europa, se ha intentado reducir la segmentación del mercado laboral entre trabajadores permanentes y temporales, por ejemplo incrementando las cotizaciones al seguro de desempleo pagadas por los empleadores a los trabajadores temporales (como en Eslovenia y Francia) (Eichhorst, Marx y Wehner 2017). Sin embargo, el uso del trabajo temporal es endémico y también viene motivado por las estructuras y normas del mercado de trabajo.

**La proporción del empleo temporal en el empleo total disminuye de forma más notable en los países de ingresos altos.** La tasa de empleo temporal (ponderada por número de trabajadores) es más alta en los países de ingresos medianos altos, con un 35,4 por ciento, seguidos por los países de ingresos medianos bajos (34,7 por ciento), los países de ingresos bajos (33,7 por ciento) y los países de ingresos altos (15 por ciento). El promedio no ponderado muestra una tendencia más acentuada a la disminución del empleo temporal conforme aumentan los ingresos del país (gráfico 3.3). Ante esta tendencia, cabe plantearse la pregunta de si las tasas de empleo temporal son estructurales, es decir, si guardan relación con la composición sectorial u ocupacional de la economía, o si están motivadas por otros factores como cambios socioeconómicos, culturales y legislativos.

**Las tendencias en el empleo temporal son en gran medida estructurales.** Por sector, la tasa más alta de empleo temporal se registra en la agricultura, con un 50,9 por ciento, seguida por la industria, con un 31,5 por ciento, y los servicios, con un 20,2 por ciento (gráfico 3.4). Si se analizan las tendencias a largo plazo para ver si la probabilidad de ocupar un empleo temporal se explica más por la composición sectorial y ocupacional de la población de trabajadores (factores estructurales) o si se debe más bien a cambios intrasectoriales o intraocupacionales, se constata que la causa principal son los factores estructurales, en particular la composición sectorial. En torno al 40 por ciento de las variaciones de las tasas de empleo temporal se explican por la composición sectorial, y alrededor del 25 por ciento por la composición ocupacional. Los factores estructurales son más acusados en las economías de ingresos medianos altos, medianos bajos y bajos, al venir impulsados por los desplazamientos de la agricultura al trabajo de mayor valor añadido, como el sector manufacturero y los servicios.

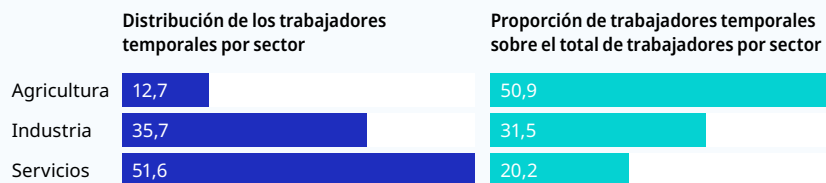
► **Gráfico 3.3 Proporción de trabajadores temporales del total de trabajadores, por grupos de países según sus ingresos (porcentajes)**



**Nota:** Último año del que se dispone de datos del periodo 2011-2019 para los países sobre los que hay datos anuales. Véase la nota del gráfico 3.2.

**Fuente:** Base de datos ILOSTAT.

► **Gráfico 3.4 Distribución de los trabajadores temporales y tasa de empleo temporal, por grupo sectorial amplio, promedio de algunas economías sobre las que se dispone de datos (porcentajes)**



**Nota:** Promedio ponderado por número de trabajadores en el último año del que se dispone de datos del periodo 2011-2019 para los países sobre los que hay datos anuales ( $n = 90$ ).

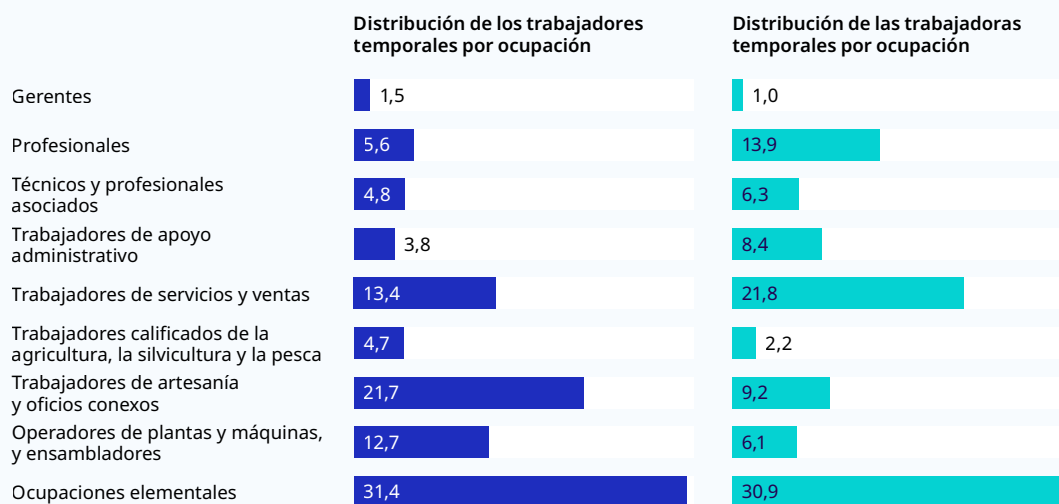
**Fuente:** Base de datos de ILOSTAT.

**Las trabajadoras no son necesariamente más susceptibles de tener un empleo temporal.**

De hecho, en promedio, según los últimos datos disponibles anteriores a la crisis, alrededor del 20 por ciento de las trabajadoras tenían contratos temporales, frente al 23 por ciento de los trabajadores varones. Sin embargo, las cifras sí varían en distintos contextos. Por ejemplo, en los países

europeos, las mujeres ocupan un empleo temporal con más frecuencia que sus homólogos masculinos (OIT 2016b), lo que puede atribuirse en parte a las reformas diseñadas para fomentar la participación femenina en el mercado de trabajo, como la liberalización de la legislación sobre los contratos de duración determinada (OIT 2016b). También puede deberse a que las mujeres tienen menor poder de

► **Gráfico 3.5 Distribución de los trabajadores temporales por ocupación y sexo, últimos datos anteriores a la crisis (porcentajes)**



**Nota:** Promedio ponderado por número de trabajadores en el último año del que se dispone de datos del periodo 2011-2019 para los países sobre los que hay datos anuales ( $n = 90$ ). Las ocupaciones se corresponden con el nivel de un dígito de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

**Fuente:** Estimaciones de la OIT basadas en la colección de microdatos armonizados de la OIT.

negociación debido a su carga desproporcionada de responsabilidades de prestación de cuidados no remunerados, que puede obligarlas a aceptar contratos con menos estabilidad laboral (OIT 2016b). No obstante, en la mayoría de los países sobre los que hay datos disponibles, la probabilidad de ocuparse en un empleo temporal es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres. En el 57 por ciento de una muestra de 103 economías sobre las que se dispone de microdatos con los que medir el empleo temporal y el sexo, los hombres ocupaban un empleo temporal con más frecuencia que las mujeres. Una regresión de efectos fijos de estos datos muestra que el efecto de ser mujer en la tasa de trabajo temporal, controlando otras variables como la edad y la educación, es pequeño e irregular. Cabe señalar que determinadas ocupaciones acaparan una parte importante del trabajo temporal femenino. Entre ellas se incluyen los «trabajadores de servicios y ventas» y los «trabajadores

de apoyo administrativo», dos ocupaciones que han sufrido una destrucción considerable de empleo a causa de la pandemia de COVID-19 (gráfico 3.5).

**En todos los países sobre los que se dispone de datos, la tasa de empleo informal entre los trabajadores temporales es considerablemente superior a la de los trabajadores permanentes.** Esto se debe a que puede resultar más fácil contratar a trabajadores temporales, en particular trabajadores ocasionales o jornaleros, de manera informal. En las economías con una elevada proporción de empleo informal, las formas precarias de empleo, entre ellas el empleo temporal, suelen presentar peores condiciones de trabajo, incluida la ausencia de vacaciones pagadas o licencia de enfermedad pagada y la ausencia de protección social, debido a la contratación temporal y las pocas horas de trabajo. Estas constataciones ponen de relieve la importancia del acceso a la protección social y su prestación en estas economías.



## ► El empleo temporal y la pandemia de COVID-19

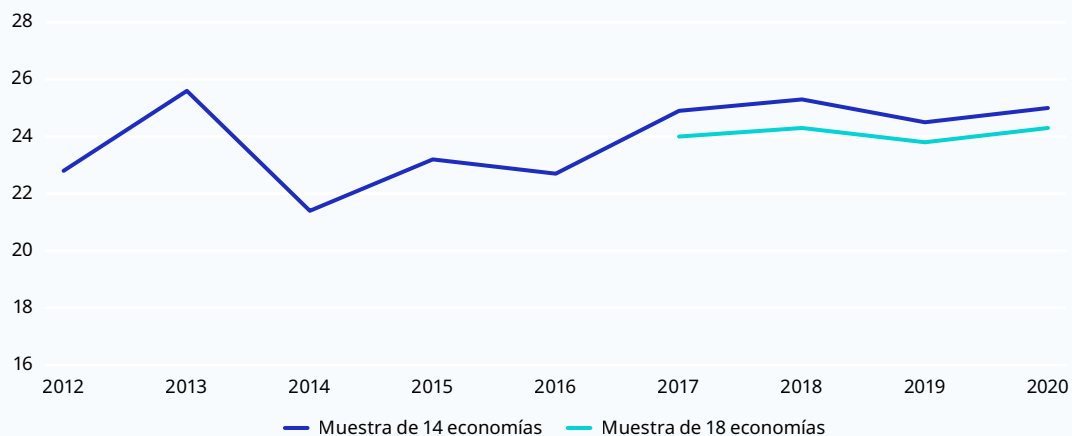
La experiencia de la crisis de la COVID-19 indica que, aunque el efecto neto en las tasas de empleo temporal parece ser pequeño, bajo la superficie se produce una rotación considerable en el mercado de trabajo. La pandemia de COVID-19 ha generado un tipo de crisis mundial casi sin igual con efectos sectoriales muy dispares, acompañada de una variedad de políticas dirigidas a distintos ámbitos de la economía y el mercado de trabajo. Una consecuencia de estas medidas es que, a pesar de la destrucción considerable de puestos de trabajo entre los trabajadores temporales durante la crisis, la proporción de trabajadores con empleo temporal se ha mantenido relativamente estable, lo que indica que se han creado nuevos puestos de trabajo temporales que han compensado la pérdida de otros. Algunos de estos nuevos puestos de trabajo temporales pueden haber sido ocupados por personas que antes tenían un trabajo permanente o estaban fuera del mercado de trabajo.

### El cambio neto en lo que respecta a los trabajadores temporales

Los datos disponibles indican que la proporción del empleo temporal en el empleo total se ha mantenido relativamente estable. En los países sobre los que se dispone de datos anuales, la pandemia ha provocado pocos cambios en la proporción de trabajadores temporales: entre 2019 y 2020 se produjo un aumento marginal de la tasa de empleo temporal (gráfico 3.6). El corolario es que la proporción de trabajadores no temporales (permanentes y «otros»<sup>7</sup>) también se ha mantenido relativamente estable.

Sin embargo, en los países sobre los que se dispone de datos longitudinales, los trabajadores temporales perdieron su trabajo durante la

► Gráfico 3.6 Proporción de trabajadores temporales del total de trabajadores, 2012-2020, algunas economías (porcentajes)



**Nota:** Promedio ponderado por número de trabajadores. La muestra de 14 economías comprende el Brasil, el Canadá, Chile, Costa Rica, España, Filipinas, Indonesia, Italia, México, Portugal, el Reino Unido, Serbia, Sudáfrica y Viet Nam. La muestra de 18 economías incluye también la Argentina, Georgia, la República de Corea y el territorio palestino ocupado.

**Fuente:** Colección de microdatos armonizados de la OIT.

<sup>7</sup> «Otros» incluye las relaciones de trabajo que son difíciles de clasificar como temporales o permanentes, como algunos trabajos a pedido.

► **Cuadro 3.1 Transiciones de trabajadores temporales y no temporales (porcentaje de trabajadores en el primer trimestre de 2020 no empleados en posteriores trimestres), algunas economías**

Economía	Trabajadores temporales				Trabajadores no temporales			
	T2 2020	T3 2020	T4 2020	T1 2021	T2 2020	T3 2020	T4 2020	T1 2021
Argentina	42		22	23	17		12	12
Bolivia (Estado Plurinacional de)	49	31			12	9		
Brasil	22	29	31	37	14	20	23	31
Chile	73	70	61		54	75	50	
Costa Rica	49	50	40	38	20	22	26	34
Eslovaquia	13				5			
Macedonia del Norte	26	17			15	4		
México	33	24	20	21	12	11	10	10
Polonia	9	10	10		3	4	4	
Portugal	17	19	16		3	4	4	
Reino Unido	12				2			
Serbia	13				2			
Territorio palestino ocupado	26	23			9	8		
<b>Promedio no ponderado</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
<b>Mediana no ponderada</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>22</b>

**Nota:** La matriz muestra las transiciones de los trabajadores temporales (izquierda) y los trabajadores no temporales (derecha) en el primer trimestre de 2020 que pasaron a estar fuera del mercado de trabajo en posteriores trimestres. El cuadro no incluye las transiciones a otras formas de trabajo (como la redistribución de los trabajadores del empleo temporal en el empleo no temporal o los del trabajo asalariado en el trabajo por cuenta propia). Se limita a los países con encuestas de población activa y encuestas de hogares con identificadores longitudinales. Los espacios en blanco denotan la ausencia de datos.

**Fuente:** Colección de microdatos armonizados de la OIT.

**pandemia a un ritmo más rápido que los trabajadores no temporales.** El cuadro 3.1 muestra una matriz de transición para los países con datos trimestrales disponibles, que resume las transiciones de tener contratos temporales o no temporales en el primer trimestre de 2020 a estar fuera del mercado de trabajo en el segundo, tercer y cuarto trimestre de 2020 y en el primer trimestre de 2021. Aunque los datos no tienen en cuenta la estacionalidad, muestran que las personas con

empleo temporal tenían más probabilidades que los trabajadores no temporales de encontrarse fuera del mercado de trabajo desde el segundo trimestre de 2020 a medida que la pandemia se consolidaba y se aplicaban medidas de contención<sup>8</sup>. Por ejemplo, en la Argentina, el 42 por ciento de las personas que tenían un empleo temporal en el primer trimestre de 2020 estaban fuera del mercado de trabajo en el segundo trimestre de 2020, frente al 17 por ciento de los trabajadores

8 Aunque no es posible tener en cuenta la estacionalidad en la matriz de transición, sí se pueden controlar características como la edad, el sexo y la educación. Esto no produce una ampliación universal de las brechas: alrededor de la mitad de los países muestran una reducción de las brechas, y el resto, un aumento.

no temporales. Cabe señalar que estos cambios no diferían de las tendencias observadas un año antes en las mismas economías, lo que indica que la COVID-19 no estaba exacerbando las tendencias existentes.

**La experiencia extraída de crisis anteriores indica que los trabajadores temporales pierden su trabajo más rápidamente que los trabajadores permanentes.** En las crisis económicas recientes, en particular la crisis financiera mundial de 2008-2009, hay pruebas de que los trabajadores temporales fueron despedidos de forma desproporcionada a medida que las empresas se ajustaban a las perturbaciones de la demanda (Guest e Isaksson 2019). En España, por ejemplo, el empleo temporal se redujo en un 26 por ciento, frente a un 8 por ciento en el caso del empleo permanente. En Grecia, la reducción fue del 28 por ciento entre los trabajadores temporales, mientras que se limitó al 17 por ciento entre los trabajadores permanentes (Eurofound 2015). En otros lugares, entre ellos Irlanda (2011-2012), Bangladesh (2010) y la República de Corea (1998), después de la crisis financiera, las recesiones económicas provocaron un aumento de los contratos temporales de corta duración en sustitución de la contratación permanente, con el fin de mantener la flexibilidad de los costos laborales dada la incertidumbre económica imperante (OIT 2016a). Sin embargo, fueron sobre todo los efectos iniciales, que reflejaron la relativa facilidad de poner fin al empleo de un trabajador temporal en comparación con la extinción de un contrato permanente. Una constatación fundamental fue que, más adelante en el periodo de incidencia de la crisis, los trabajadores temporales y los trabajadores permanentes de toda Europa eran despedidos a un ritmo similar (Eurofound 2015)<sup>9</sup>, lo que indica que, aunque los trabajadores temporales estén entre los primeros en perder su trabajo cuando estalla una crisis, los trabajadores permanentes acaban en la misma situación.

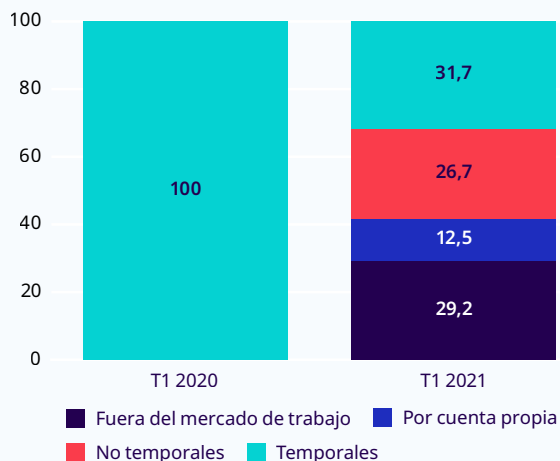
## La rotación de trabajadores temporales en el mercado laboral

**Los datos disponibles sobre la repercusión de la COVID-19 indican que la salida de trabajadores temporales del mercado de trabajo se vio compensada con un mayor desplazamiento hacia el trabajo temporal, de ahí el carácter reducido del cambio neto.** La ampliación de la matriz de transición para examinar las transiciones de las personas con empleos temporales y no temporales, y también de las personas que estaban fuera del mercado de trabajo (desempleadas o inactivas), arroja más luz sobre algunas de las constataciones. Al utilizar las transiciones anuales (primer trimestre de 2020 a primer trimestre de 2021) para controlar la estacionalidad queda claro que la proporción de personas que salen del mercado de trabajo es siempre más elevada entre los trabajadores temporales, pero varía de unas economías a otras. En este sentido, las tendencias durante el periodo de la pandemia no difieren de las del año anterior a ella, lo que indica que las transiciones de los trabajadores temporales son una característica endémica de los mercados laborales y las economías.

**Cabe destacar que solo alrededor del 32 por ciento de los trabajadores que tenían un empleo temporal en el primer trimestre de 2020 seguían siendo trabajadores temporales un año después.** En torno al 29 por ciento estaba fuera del mercado de trabajo, el 27 por ciento tenía un empleo asalariado no temporal y el 13 por ciento eran trabajadores por cuenta propia (gráfico 3.7). La proporción de personas que mantenían un empleo asalariado temporal era ligeramente más alta que un año antes (primer trimestre de 2019 a primer trimestre de 2020). Cabe señalar que la limitada disponibilidad de datos impide hacer un análisis mundial; las constataciones de esta sección se basan en las cinco economías que en el momento de redactar el presente informe contaban con datos longitudinales que abarcaban desde el primer trimestre de 2020 hasta el primer

<sup>9</sup> Sin embargo, cabe señalar que gran parte de los datos sobre la repercusión de la crisis financiera mundial en el empleo temporal se extraen de estudios de caso europeos. Por lo tanto, las constataciones no son necesariamente representativas de las economías en desarrollo, donde el papel del empleo temporal difiere y está estrechamente relacionado con la informalidad, ni tampoco se aplican necesariamente a otras economías desarrolladas, como los Estados Unidos, donde existen diferencias considerables en la legislación sobre protección del empleo. No obstante, las constataciones sí arrojan luz sobre la repercusión y el papel del empleo temporal durante las crisis, lo que puede ayudarnos a evaluar la probabilidad de que se observen tendencias similares en la crisis causada por la COVID-19.

▶ **Gráfico 3.7 Situación en el primer trimestre de 2021 de los trabajadores que ocupaban empleos temporales en el primer trimestre de 2020 (porcentajes)**



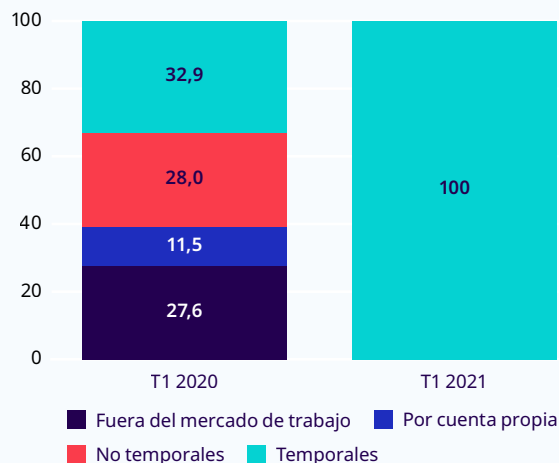
**Nota:** Promedio no ponderado de los cinco países con identificadores longitudinales que abarcan desde el primer trimestre de 2020 hasta el primer trimestre de 2021 (Argentina, Brasil, Costa Rica, México y Sudáfrica). Estos países se seleccionaron en función de la disponibilidad de datos en el momento de redactar el informe. No son representativos de ninguna región ni del mundo. Solo México presenta una tasa de empleo temporal superior al promedio mundial. El resto se sitúan ligeramente por debajo del promedio mundial.

**Fuente:** Colección de microdatos armonizados de la OIT.

trimestre de 2021 (Argentina, Brasil, Costa Rica, México y Sudáfrica). El análisis es solo indicativo de las primeras tendencias y no representativo de los mercados laborales mundiales o regionales.

**Más de una cuarta parte de las personas que trabajaban en empleos temporales en el primer trimestre de 2021 tenían previamente un trabajo no temporal (como trabajador permanente u «otro»).** De los trabajadores no temporales, el 67 por ciento siguió manteniendo un empleo no temporal, alrededor del 20 por ciento estaba fuera del mercado de trabajo, el 7 por ciento trabajaba por cuenta propia y el 6 por ciento tenía un trabajo temporal. Pese al pequeño porcentaje de trabajadores no temporales que pasaron a ocupar un trabajo temporal, en números absolutos representaban más de una cuarta parte de todos los trabajadores temporales en el primer trimestre de 2021. Esto ayuda a explicar por qué la proporción de trabajo temporal se mantiene bastante estable:

▶ **Gráfico 3.8 Situación en el primer trimestre de 2020 de los trabajadores que ocupaban empleos temporales en el primer trimestre de 2021 (porcentajes)**



**Nota:** Promedio no ponderado de los cinco países con identificadores longitudinales que abarcan el primer trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021 (Argentina, Brasil, Costa Rica, México y Sudáfrica).

**Fuente:** Colección de microdatos armonizados de la OIT.

pese a que muchos trabajadores temporales perdieron su empleo durante la pandemia, parte de la disminución se compensa con un pequeño porcentaje de trabajadores no temporales que se incorporaron a un trabajo temporal.

**Los datos disponibles indican que el trabajo temporal puede brindar oportunidades considerables a quienes todavía no tienen un empleo.**

Alrededor del 3,5 por ciento de las personas que estaban fuera del mercado de trabajo en el primer trimestre de 2020 tenían un empleo asalariado temporal en el primer trimestre de 2021. Aunque el porcentaje de personas que estaban fuera del mercado de trabajo y se incorporaron al empleo asalariado temporal era bajo, en números absolutos representaba el 28 por ciento de los trabajadores temporales en el primer trimestre de 2021 (gráfico 3.8). Así pues, el número de trabajadores temporales que salieron del mercado de trabajo era similar al número de personas que estaban fuera del mercado de trabajo y que pasaron a ser trabajadores temporales; esta es una de las características principales del empleo asalariado temporal.

## ► Las perspectivas durante la recuperación

### **En crisis anteriores, después de la convulsión principal y el despido de trabajadores, la contratación de trabajadores temporales aumentó.**

Los datos relativos a Europa demuestran que las perturbaciones negativas de la demanda se traducen en un aumento del uso de la contratación temporal, que sirve a las empresas para atenuar las repercusiones de las alteraciones en contextos en los que una legislación estricta puede hacer que los ajustes sean costosos (Lydon, Mathä y Millard 2019). En la crisis financiera mundial de 2008-2009 se constató que los sectores con una alta incidencia de trabajadores de corta duración presentaban una variación cíclica en el empleo considerablemente menor (Lydon, Mathä y Millard 2019). En Alemania, las constataciones indican que los establecimientos que recurrían en mayor medida a trabajadores temporales lidiaron mejor con la caída de la demanda (Baumgarten y Kvasnicka 2016). Sin embargo, el aumento de la utilización de trabajadores temporales a raíz de una perturbación de la demanda no está exento de problemas. En los Países Bajos, por ejemplo, se produjo un incremento de la contratación de trabajadores temporales tras la crisis financiera mundial. No obstante, la mayor contratación de trabajadores temporales presentó problemas inherentes de sostenibilidad, en particular en relación con la gestión, las funciones y la integración del trabajador (De Jong, Wilkin y Rubino 2019). Estos problemas indican que el empleo de trabajadores temporales en respuesta a la incertidumbre tras una crisis puede no ser una medida sostenible y que puede haber un componente cíclico en el uso de esta modalidad de empleo después de una crisis.

**Otro problema es que algunos trabajos temporales se inscriben en otras categorías de empleo, por lo que puede que no se reconozca su papel durante y después de las crisis.** Por ejemplo, el trabajo esporádico y el trabajo a través de plataformas digitales han aumentado en los últimos años (OIT 2021b), lo que puede hacer que se clasifique a muchos trabajadores temporales como trabajadores por cuenta propia. De ahí la necesidad de contar con definiciones y mediciones claras para entender el papel de los trabajadores temporales en el mercado de trabajo y la economía,

y facilitar políticas específicas. La nueva Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo adoptada en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo debería dar posibilidades de mejorar la disponibilidad y la armonización de datos en el futuro.

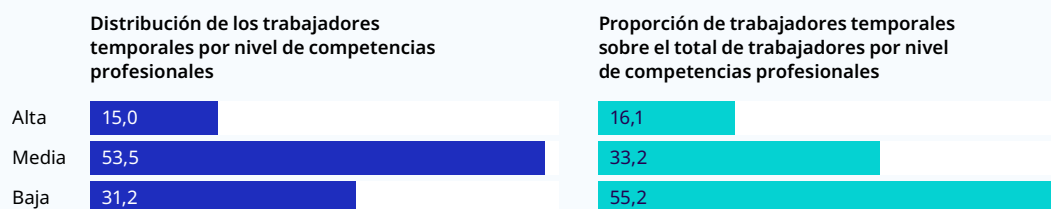
### **La tasa de empleo temporal juvenil se ha mantenido relativamente estable durante la pandemia de COVID-19, a diferencia de lo constatado en anteriores crisis.**

En la Unión Europea, el empleo temporal entre los jóvenes creció con mayor rapidez que entre los adultos durante y después de la crisis financiera mundial de 2008-2009 (OIT 2012). En cambio, la proporción de trabajadores temporales jóvenes en la Europa de los Veintisiete se mantuvo relativamente constante durante el primer año de la pandemia (segundo a cuarto trimestre de 2020), pero desde entonces ha dado muestras de aumento, mientras que, en el caso de los adultos, la proporción se ha mantenido relativamente estable todo el tiempo. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2021 se registró un 47,8 por ciento de trabajadores temporales jóvenes en la Europa de los Veintisiete, frente a un 45,8 por ciento en el primer trimestre de 2020. Es demasiado pronto para decir si este incremento se convertirá en una característica estructural de los mercados de trabajo europeos después de la pandemia. En todos los demás países sobre los que se dispone de datos correspondientes al primer trimestre de 2021 también ha aumentado el porcentaje de empleo temporal juvenil con respecto al año anterior, con las notables excepciones del Canadá y el Perú.

### **Es probable que en el periodo de recuperación se observe un aumento de los puestos de trabajo temporales, sobre todo en las ocupaciones de calificación media y baja.**

Los promedios ponderados de 58 países con datos trimestrales disponibles sobre ocupaciones muestran que los trabajadores en ocupaciones altamente calificadas eran menos susceptibles de ser trabajadores temporales, de hecho, representaban solo el 15,0 por ciento (según los datos más recientes disponibles para cada país). El porcentaje ascendía al 53,5 por ciento en el caso de los trabajadores con calificaciones de nivel medio y al 31,2 por ciento en el de los trabajadores poco calificados (gráfico 3.9). A juzgar por las características de los trabajadores

► **Gráfico 3.9 Distribución del empleo temporal y proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores, por nivel de competencias profesionales, en algunas economías (porcentajes)**



**Nota:** Promedio ponderado por número de trabajadores en el último año del que se dispone de datos del periodo 2011-2019 para los países sobre los que hay datos anuales ( $n = 90$ ).

**Fuente:** Colección de microdatos armonizados de la OIT.

temporales antes de la pandemia, puede que en la fase de recuperación se produzca un aumento del trabajo temporal en las ocupaciones medianamente o poco calificadas.

**El trabajo temporal varía de forma considerable en función de la actividad económica, así como según la ocupación, el sexo y la edad, lo que incide en la recuperación.** Gran parte de esa recuperación vendrá determinada a nivel sectorial, teniendo en cuenta que los efectos de la crisis se han concentrado mucho en determinados sectores de la actividad económica. En el gráfico 3.10 se enumeran determinados sectores que se vieron especialmente afectados por la crisis, según el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021* (OIT 2021a), y la correspondiente proporción de trabajadores temporales y tasa de empleo temporal anteriores a la crisis. No solo queda bien reflejada la repercusión de la crisis —con respecto a los elevados porcentajes de empleo temporal en algunos sectores clave—, sino también las perspectivas de empleo temporal en estos sectores durante la recuperación.

**La industria manufacturera es una fuente importante de trabajo temporal y estuvo entre los sectores más afectados al principio de la pandemia, inicialmente por la interrupción de la cadena de suministro y después por la caída de la demanda.** Más de uno de cada cuatro

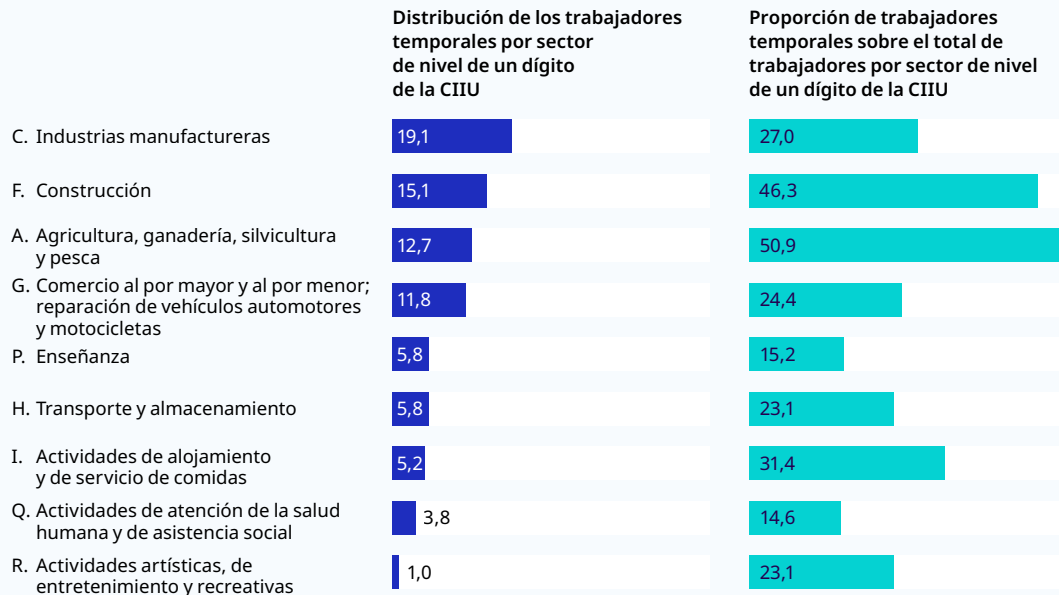
trabajadores de la industria manufacturera tenía un empleo temporal antes de la crisis; representaban casi el 20 por ciento del total de trabajadores temporales. Aunque muchos trabajadores temporales del sector manufacturero habrán perdido, por ende, su trabajo a causa de la pandemia, es probable que la recuperación de la actividad en el sector traiga aparejado un aumento de los puestos de trabajo temporales, dadas las características del sector antes de la crisis y también la incertidumbre continua a la que se enfrentan, por ejemplo, los trabajadores temporales de las cadenas de suministro mundiales. Del mismo modo, en la construcción, donde más del 46 por ciento de los trabajadores tenía un empleo temporal, muchos habrán perdido su trabajo a consecuencia de la crisis. En los países en los que los trabajadores migrantes conforman una gran parte de la fuerza de trabajo de la construcción (y otros sectores), es posible que las limitaciones actuales a los viajes y los movimientos transfronterizos dificulten la cobertura de vacantes, tanto de empleos permanentes como temporales<sup>10</sup>.

**Las expectativas de un aumento del empleo temporal en los servicios dependen de la capacidad de recuperación de los principales sectores de los servicios.** En las actividades de alojamiento y de servicio de comidas, casi uno de cada tres trabajadores tenía un contrato temporal (gráfico 3.10). Es probable que la destrucción generalizada de

10 Muchos trabajadores migrantes ocupan un empleo temporal a través de agencias de empleo y contratación. Estas agencias no se incluyen en este análisis porque se inscriben en la categoría de «modalidades de empleo multipartitas» (véase el gráfico 3.1), a pesar de la naturaleza predominantemente temporal del empleo de los trabajadores migrantes.



► **Gráfico 3.10 Distribución de los trabajadores temporales y proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores en determinados sectores y algunas economías antes de la crisis (porcentajes)**



**Nota:** Promedio ponderado por número de trabajadores en el último año del que se dispone de datos del periodo 2011-2019 para los países sobre los que hay datos anuales ( $n = 90$ ). Sectores según el nivel de un dígito de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

**Fuente:** Base de datos ILOSTAT.

puestos de trabajo en este sector (incluidos los servicios turísticos) como consecuencia de los confinamientos y otras medidas de contención de la COVID-19 hayan provocado una pérdida considerable de empleo entre los trabajadores temporales. Sin embargo, una vez más, las expectativas de recuperación son desiguales, habida cuenta de las restricciones de viaje y transfronterizas vigentes en muchas economías (véase el capítulo 2).

En las actividades relacionadas con la salud y la asistencia social, un sector esencial afectado por la crisis —en particular por la exposición al virus de la COVID-19—, aproximadamente uno de cada seis trabajadores tenía un empleo temporal antes de la pandemia. Cuando no perciben las mismas prestaciones que los trabajadores permanentes, los trabajadores temporales de algunos sectores se enfrentan a un riesgo considerable.

## ▶ Las implicaciones para los trabajadores, las empresas y la economía

**La pandemia de COVID-19 ha afectado a todos los tipos de trabajo. Los datos disponibles indican que ha dado lugar a la creación y la destrucción de puestos de trabajo temporales; de ahí la tasa neta de empleo temporal relativamente estable.** Los datos de crisis anteriores indican que, aunque los trabajadores temporales con frecuencia pierden su trabajo enseguida (porque no se renuevan sus contratos), es más probable que vuelvan a trabajar con mayor rapidez que los trabajadores permanentes, dado que se ocupan en sectores con una rotación ya alta de trabajadores. Puesto que la tasa de empleo temporal ha aumentado de forma constante en los dos últimos decenios (véase el apartado «El contexto del empleo temporal», en este mismo capítulo), es demasiado pronto para determinar si los efectos de la pandemia de COVID-19 acelerarán el crecimiento estructural del empleo temporal (como se indica en el capítulo 1) o simplemente contribuirán a fluctuaciones cíclicas a largo plazo.

**La experiencia tras crisis anteriores indica que en el periodo de recuperación inmediata se incrementarán los contratos temporales.** Los datos extraídos, por ejemplo, de la crisis financiera mundial, ponen de manifiesto que las empresas son más proclives a utilizar el empleo temporal para mantener la flexibilidad de los costos laborales mientras dura la incertidumbre (OIT 2016a). Los sectores y ocupaciones que ya presentaban una elevada tasa de empleo temporal antes de la pandemia tienden más a estar en posición de responder a la perturbación de la demanda y la incertidumbre recurriendo a trabajadores temporales. En las economías en desarrollo, donde la tasa de empleo temporal ya era considerablemente más alta que en las economías desarrolladas, es probable que las contrataciones temporales sigan aumentando mientras dure la incertidumbre. En las economías en desarrollo y desarrolladas, el

recurso al empleo temporal durante la crisis y después de ella tiene distintas implicaciones para los trabajadores, las empresas y la economía.

### Las implicaciones para los trabajadores

**En las economías desarrolladas, el trabajo temporal está relacionado más frecuentemente con contratos de duración determinada, va asociado a la legislación sobre protección del empleo y tiene aspectos tanto positivos como negativos.** Puede servir a las personas para incorporarse a distintas ocupaciones o funciones en el trabajo; este es especialmente el caso de las personas que acceden a su primer empleo. Puede brindar la oportunidad de adquirir experiencia en una nueva empresa, facilitar la formación en el empleo y, a la larga, ser un trampolín hacia un empleo permanente <sup>11</sup>. En otros casos, puede servir para crear redes, darse a conocer, adquirir experiencia y conseguir otro trabajo a largo plazo.

**En las economías en desarrollo, las preocupaciones de los trabajadores se centran menos en la legislación sobre protección del empleo y más en la vulnerabilidad, tanto en el empleo como entre empleos.** En estas economías, el trabajo temporal está más generalizado y también está estrechamente relacionado con la informalidad. Puede que exista legislación sobre protección del empleo, pero no necesariamente se cumple o se aplica. El empleo temporal, a través de contratos de duración determinada o trabajo ocasional, es frecuente —en particular el empleo ocasional en la agricultura y especialmente en empleos informales—, pero también ha aumentado como proporción de los empleos formales en algunos casos (véase, por ejemplo, Rodríguez Araújo y López Sánchez 2016). Es probable que el trabajo

11 En un metaanálisis reciente de la teoría del «trampolín o callejón sin salida», sobre el efecto de los empleos temporales en el futuro comportamiento del mercado de trabajo, se constató que alrededor del 32 por ciento de los casos observados respaldaban la hipótesis de que el empleo temporal ofrece una puerta de entrada a puestos de trabajo estables (Filomena y Picchio 2021). El estudio también reveló que en torno al 45 por ciento de las observaciones coincidían con la hipótesis del «callejón sin salida», es decir, que el empleo temporal no necesariamente sirve de puerta de entrada a puestos de trabajo estables (aproximadamente el 23 por ciento de los encuestados tenía opiniones ambiguas o mixtas).

temporal, ya sea estructuralmente inherente a los sectores, ocupaciones o economías, o cíclico, tenga consecuencias negativas para los trabajadores. Esto se debe, en primer lugar, a la prevalencia de déficits de trabajo decente en las economías en desarrollo y la ausencia de derechos y prestaciones para los trabajadores temporales informales: el aumento del recurso al empleo temporal puede exacerbar los déficits de trabajo decente que ya había antes. En segundo lugar, la ausencia relativa de seguridad social y la insuficiencia de medidas de contingencia para los trabajadores contribuyen a la vulnerabilidad de los empleos temporales. Sin embargo, estos problemas son más preocupantes cuando hay un cierto grado de informalidad en el mercado de trabajo; entonces guardan una mayor relación con la informalidad subyacente que con la naturaleza temporal del trabajo.

**Determinados aspectos de la precariedad en el empleo temporal son comunes a las economías desarrolladas y en desarrollo, como la ausencia de protección social o la imposibilidad de acceder a ella.** En algunos sectores u ocupaciones, los trabajadores pueden quedar atrapados en ciclos interminables de empleos temporales intermitentes. Tienen que lidiar con la falta de ingresos periódicos, la inseguridad laboral y la limitada protección social (OIT 2015), por no mencionar la ausencia de las prestaciones socioeconómicas del empleo de larga duración incluso cuando los trabajos temporales se realizan en la misma empresa, con los mismos compañeros, en el mismo entorno de trabajo y para desempeñar las mismas actividades laborales. Una de las diferencias principales entre los trabajadores temporales y sus homólogos permanentes se deriva del grado en que los primeros están cubiertos por la protección social. Cuando los trabajadores entran y salen de empleos temporales, no siempre existe protección social, y a menudo entran y salen del desempleo o del empleo por cuenta propia.

**Los trabajadores temporales también suelen recibir una remuneración más baja que los trabajadores permanentes.** Un análisis de 59 países sobre los que se dispone de datos anuales ha revelado que los trabajadores temporales sufren penalizaciones salariales considerables, de alrededor del 26 por ciento (salario mensual mediano) o el 18 por ciento (salario por hora mediano), incluso cuando se controla la edad, el sexo y el nivel educativo. Esto puede explicarse en parte por la naturaleza más precaria del empleo temporal,

que conlleva un menor poder de negociación, y también coincide con la noción de un mercado de trabajo dual, dividido entre las personas que tienen un trabajo a tiempo completo estable con contratos indefinidos y las que tienen un empleo temporal. Otros factores que pueden influir en el déficit salarial de los trabajadores temporales son el sistema de negociación existente, el mayor grado de informalidad que sufren los trabajadores temporales y el menor cumplimiento de los salarios mínimos al remunerar a los trabajadores informales (OIT 2021d).

**Por último, los trabajadores temporales tienden a enfrentarse a una mayor precariedad, en particular en los contextos de disminución de la participación del trabajo y de la sindicación, que hacen que se debilite la voz de los trabajadores.**

La duración determinada o la corta duración del trabajo pueden debilitar la seguridad en el empleo, el salto de un empleo a otro puede afectar a la regularidad de los ingresos, y los trabajadores temporales pueden no tener derecho a prestaciones de la empresa o incluso a protección social, habida cuenta de sus cotizaciones irregulares. Los trabajadores temporales también tienen menos probabilidades que los trabajadores permanentes de recibir formación, lo que reduce sus posibilidades de progresión profesional. La disminución de la participación del trabajo (véase el capítulo 2) y de las tasas de sindicación está debilitando el poder de negociación de los trabajadores. Al mismo tiempo, la mayor utilización de trabajadores temporales puede contribuir a la caída de las tasas de sindicación debido a la menor propensión de estos trabajadores a afiliarse a sindicatos (OIT 2021c). Además, existe un solapamiento claro entre la informalidad y el trabajo temporal, y ambos contribuyen a la precariedad laboral. Los datos sobre la relación entre la pobreza y los contratos de trabajo y la situación en el empleo también han demostrado que los trabajadores temporales están entre los más vulnerables a la pobreza (OIT 2015).

## Las implicaciones para las empresas

**Los contratos temporales pueden ofrecer a las empresas flexibilidad de contratación y despido, facilitando los ajustes de la fuerza de trabajo en función de la alta o baja demanda.** También permiten establecer periodos de prueba de posibles

nuevos trabajadores a tiempo completo. Para otras empresas, entre ellas las empresas emergentes y las nuevas empresas, el empleo temporal puede ofrecer una forma menos arriesgada de crear una fuerza de trabajo ante la falta de capital u otros medios para comprometerse con modalidades a largo plazo. Son formas adicionales en las que el recurso a trabajadores temporales permite a las empresas reducir los costos relativos a la mano de obra (Lydon, Mathä y Millard 2019).

**La intensidad del trabajo temporal en los distintos sectores puede impulsar distintas medidas de respuesta a la crisis para apoyar a las empresas.** El trabajo temporal es habitual en las cadenas de suministro mundiales, así como en la producción nacional (OIT 2015). Por ejemplo, en la fabricación de prendas de vestir, la producción fluctúa según la temporada (World Solidarity 2009)<sup>12</sup>. Como consecuencia, los contratos temporales permiten a las empresas contratar a trabajadores con carácter estacional a corto plazo. Estas prácticas apoyan la viabilidad del sector, pero al mismo tiempo suscitan críticas. También se ha demostrado que hay dos categorías distintas de empresas en las economías en desarrollo que emplean a trabajadores temporales: las que utilizan el empleo temporal de forma intensiva y las que lo utilizan de forma moderada. El uso del empleo temporal por parte de las empresas puede ser fundamental para el modelo de negocio, pero también refleja la situación general del empleo temporal en los países en cuestión (Aleksynska y Berg 2016). Hay margen para que las políticas apoyen los regímenes de trabajadores de corta duración durante las crisis en los sectores que recurren en gran medida a trabajadores temporales, como el sector manufacturero y la construcción, con el fin de ayudar a mantener la producción y evitar despidos generalizados (Lydon, Mathä y Millard 2019). Sin embargo, una política más sostenida consistiría en reducir los efectos negativos para los trabajadores y la sociedad en general desalentando el uso de contratos temporales, por ejemplo reduciendo las diferencias entre trabajadores permanentes y temporales en la legislación y la reglamentación, ya sea desregularizando los contratos permanentes o estableciendo una nueva reglamentación para los contratos temporales (Eichhorst, Marx y Wehner

2017). Un estudio sobre la demanda de mano de obra temporal en los países en desarrollo reveló que la prohibición del uso de contratos de duración determinada en tareas más adecuadas para trabajadores permanentes es el medio más eficaz para disuadir a las empresas de recurrir a mano de obra temporal (Aleksynska y Berg 2016).

**Los mercados de trabajo segmentados con una alta proporción de trabajadores temporales no siempre son beneficiosos para las empresas.**

Una alta rotación de trabajadores temporales implica que la empresa renunciará a los beneficios de invertir en las competencias y la formación de los trabajadores y en los conocimientos y la experiencia de la organización. Los procedimientos de contratación pueden resultar costosos, consumir mucho tiempo y distraer de las actividades principales de la empresa. Los aprendizajes y las pasantías permiten a las empresas seleccionar a los mejores trabajadores y ahorrar en costos de contratación más adelante. La elevada rotación también puede afectar al ánimo de los trabajadores y a la conservación de los trabajadores de larga duración más valorados. Efectivamente, existen pruebas de la repercusión negativa del empleo temporal en el crecimiento de la productividad (Lisi y Malo 2017). También hay empresas que abusan de los contratos de trabajo temporales y recurren a la concatenación de contratos para eludir los derechos y las prestaciones codificados en la legislación. A menudo, los trabajadores en cuestión terminan rotando por distintos contratos temporales y, como consecuencia, tienen menos prestaciones de seguridad social y menos probabilidades de estar afiliados a un sindicato que los trabajadores permanentes (OIT 2016a). Esta estrategia también es problemática para las propias empresas, porque se resienten el desarrollo de competencias y la innovación (OCDE 2011; Moric *et al.* 2021).

**Para las empresas, el trabajo temporal ofrece flexibilidad e incluso viabilidad, pero no está exento de desventajas, como los perjuicios para las condiciones de trabajo de los trabajadores.** Independientemente de que el trabajo temporal continúe su tendencia al alza a largo plazo, sigue siendo endémico en varios sectores, e independientemente de que se recurra más o

<sup>12</sup> Por ejemplo, los trabajadores ocasionales, los trabajadores temporales y los trabajadores cuyas modalidades de trabajo se desconocen conforman el 90 por ciento de los trabajadores del sector de la confección, textil y del calzado en la India y el Pakistán y más del 50 por ciento en Bangladesh, Camboya y Myanmar (OIT, de próxima publicación).

no al trabajo temporal en el periodo de recuperación inmediatamente posterior a la pandemia, es necesario equilibrar la conveniencia del trabajo temporal para la empresa con las implicaciones para los trabajadores.

## Las implicaciones macroeconómicas

**La contratación de trabajadores temporales tiene implicaciones no solo para los trabajadores y las empresas, sino también para la economía en general, incluida la funcionalidad del mercado de trabajo.** El trabajo temporal puede ayudar a mitigar el desempleo, al ofrecer oportunidades a corto plazo a las personas que están fuera del mercado de trabajo y mantener unas tasas de empleo prósperas. Sin embargo, puede dar lugar a un efecto «luna de miel» (Boeri y Garibaldi 2007): un breve periodo de crecimiento del empleo, sobre todo mientras las condiciones macroeconómicas son estables y positivas (OIT 2016a), pero después del cual pueden cesar las ventajas en momentos de recesión en el ciclo económico y que puede tener asimismo un efecto perjudicial en el empleo permanente, si se refuerzan los incentivos a la

contratación de trabajadores temporales para el desempeño de tareas más adecuadas para trabajadores permanentes (OIT 2016a).

**Un riesgo considerable es que el mayor uso de los contratos temporales se traduzca en mercados de trabajo segmentados con resultados que disten de ser óptimos para los trabajadores y los empleadores y que puedan afectar al crecimiento de la productividad a largo plazo.**

Como se describe en la sección anterior, el recurso persistente a los contratos temporales puede obstaculizar el desarrollo de competencias y la innovación, con implicaciones para los trabajadores y las empresas, pero también para el crecimiento de la productividad a largo plazo de la economía. Además, los mercados de trabajo segmentados pueden ampliar la brecha entre los trabajadores permanentes, con condiciones de trabajo y prestaciones más favorables, y los trabajadores temporales, con condiciones de trabajo peores y una situación más vulnerable, aunque desempeñen tareas similares. Esas condiciones pueden generar una mayor volatilidad en el empleo y el desempleo, puesto que un segmento absorberá de forma desproporcionada los efectos de los ajustes económicos (OIT 2016a).

## ► Conclusión

**En este capítulo se han analizado las tendencias del trabajo temporal y los efectos para los trabajadores, según indican los primeros datos relativos a la pandemia de COVID-19.** Se expone que el trabajo temporal tiene un componente estructural considerable, pero que también puede recurrirse más a él durante las crisis como consecuencia de la incertidumbre económica. En los países sobre los que se dispone de datos, hay indicios de una rotación significativa de trabajadores temporales en el mercado de trabajo desde el inicio de la pandemia, pero las tendencias no difieren de las del año anterior a ella. Parece que

las implicaciones de estas dinámicas afectan a los trabajadores, las empresas y la macroeconomía a largo plazo y no están necesariamente ligadas a la crisis. Aunque el trabajo temporal ofrece ventajas a las empresas y a los trabajadores, también trae consigo efectos negativos para ambos. Si bien no existe un consenso sobre la combinación óptima de flexibilidad y seguridad, pueden utilizarse determinadas medidas dirigidas a desalentar la contratación temporal para tareas que es mejor que desempeñen trabajadores permanentes y como medio de esquivar las normativas que se aplicarían a estos últimos.

# Bibliografía

- ▶ Aleksynska, Mariya, y Janine Berg. 2016. «Firms' Demand for Temporary Labour in Developing Countries: Necessity or Strategy», Conditions of Work and Employment Series No. 77. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_492724.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_492724.pdf).
- ▶ Baumgarten, Daniel, y Michael Kvasnicka. 2016. «Temporary Agency Work and the Great Recession», IZA Discussion Paper No. 9913. <https://ftp.iza.org/dp9913.pdf>.
- ▶ Boeri, Tito, y Pietro Garibaldi. 2007. «Two Tier Reforms of Employment Protection Legislation: A Honeymoon Effect?». *The Economic Journal* 117 (521): F357-F385.
- ▶ Caro Molina, Pamela. 2012. «Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile». *Si Somos Americanos* 12 (2): 51-53.
- ▶ De Jong, Jeroen P., Christa L. Wilkin y Cristina Rubino. 2019. «The Association between Perceived Personal Power, Team Commitment and Intrinsic Motivation for Permanent and Temporary Workers». *Economic and Industrial Democracy* 40 (2): 257-279.
- ▶ Eichhorst, Werner, Paul Marx y Caroline Wehner. 2017. «Labor Market Reforms in Europe: Towards More Flexicure Labor Markets?». *Journal for Labour Market Research* 51 (3).
- ▶ Eurofound. 2015. *Recent Developments in Temporary Employment: Employment Growth, Wages and Transitions* (resumen ejecutivo en español: *Evolución reciente del empleo temporal: crecimiento del empleo, salarios y transiciones*). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labour-market/recent-developments-in-temporary-employment-employment-growth-wages-and-transitions>.
- ▶ Filomena, Mattia, y Matteo Picchio. 2021. «Are Temporary Jobs Stepping Stones or Dead Ends? A Meta-analytical Review of the Literature», IZA Discussion Paper No. 14367.
- ▶ Guest, David E., y Kerstin Isaksson. 2019. «Temporary Employment Contracts and Employee Well-Being during and after the Financial Crisis: Introduction to the Special Issue». *Economic and Industrial Democracy* 40 (2): 165-172.
- ▶ Lisi, Domenico, y Miguel A. Malo. 2017. «The Impact of Temporary Employment on Productivity». *Journal for Labour Market Research* 50: 91-112.
- ▶ Lydon, Reamonn, Thomas Y. Mathä y Stephen Millard. 2019. «Short-Time Work in the Great Recession: Firm-Level Evidence from 20 EU Countries». *IZA Journal of Labor Policy* 8 (2).
- ▶ Moric, Ilija, Sanja Pekovic, Đurđica Perović, Vasja Roblek y Mirjana Pejic Bach. 2021. «Temporary Workers and Firm Performance: Empirical and Systematic Approaches from Eastern and Central European Countries». *Kybernetes* 50 (5): 1075-1094.
- ▶ OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2011. «Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature», OECD Directorate for Science, Technology and Industry (STI) Working Paper.
- ▶ OIT. 2012. *Global Employment Trends for Youth 2012* (resumen ejecutivo en español: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012*). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_180976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf).
- ▶ — . 2015. *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs* (resumen en español: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El empleo en plena mutación*).



- ▶ —. 2016a. *Non-standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (resumen en español: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas* (Principales conclusiones y recomendaciones de política)). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf).
- ▶ —. 2016b. «Women in Non-standard Employment», INWORK Issue Brief No. 9. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_556160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_556160.pdf).
- ▶ —. 2018a. *Estadísticas de las relaciones de trabajo*. Informe II, 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_645147.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_645147.pdf).
- ▶ —. 2018b. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra.
- ▶ —. 2021a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_825200.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf).
- ▶ —. 2021b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf).
- ▶ —. 2021c. «Trade Unions in Transition: What Will Be Their Role in the Future of Work?». *InfoStories* (blog). julio de 2021. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Labour-Relations/trade-unions>.
- ▶ —. 2021d. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_789973.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_789973.pdf).
- ▶ —. De próxima publicación. *Employment, Wages and Productivity in the Asian Garment Sector: Taking Stock of Recent Trends*. Bangkok.
- ▶ Rodríguez Araújo, Edilberto, y Lina Marleny López Sánchez. 2016. «El empleo temporal en la industria colombiana, 2000-2013». *Semestre Económico* 19 (39): 31-60.
- ▶ World Solidarity. 2009. «Short Term Contracting in the Asian Garment Industry», Policy Paper for the International Campaign «Equal Treatment for Short-Term Contract Workers», Thematic Report from Asia No. 1.





# **Anexos**

## ▶ Anexo A. Grupos de países por región y nivel de ingresos

África	Las Américas	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
<b>África Septentrional</b>	<b>América Latina y el Caribe</b>	<b>Asia Oriental</b>	<b>Europa del Norte, Meridional y Occidental</b>
Argelia	Argentina	China	Albania
Egipto	Bahamas	Hong Kong (China)	Alemania
Libia	Barbados	Japón	Austria
Marruecos	Belice	Macao (China)	Bélgica
Sáhara Occidental	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Mongolia	Bosnia y Herzegovina
Sudán	Brasil	República de Corea	Croacia
Túnez	Chile	República Popular Democrática de Corea	Dinamarca
<b>África Subsahariana</b>	Colombia	Taiwán (China)	Eslovenia
Angola	Costa Rica	<b>Asia Sudoriental</b>	España
Benin	Cuba	Brunei Darussalam	Estonia
Botswana	Ecuador	Camboya	Finlandia
Burkina Faso	El Salvador	Filipinas	Grecia
Burundi	Guatemala	Indonesia	Irlanda
Cabo Verde	Guyana	Malasia	Islandia
Camerún	Haití	Myanmar	Islas Anglonormandas
Chad	Honduras	República Democrática Popular Lao	Italia
Comoras	Islas Vírgenes de los Estados Unidos	Singapur	Letonia
Congo	Jamaica	Tailandia	Lituania
Côte d'Ivoire	México	Timor-Leste	Luxemburgo
Djibouti	Nicaragua	Viet Nam	Macedonia del Norte
Eritrea	Panamá	<b>Pacífico</b>	Malta
Eswatini	Paraguay	Australia	Montenegro
Etiopía	Perú	Fiji	Noruega
Gabón	Puerto Rico	Guam	Países Bajos
Gambia	República Dominicana	Islas Salomón	Portugal
Ghana	San Vicente y las Granadinas	Nueva Caledonia	Reino Unido
Guinea	Santa Lucía	Nueva Zelanda	Serbia
Guinea-Bissau	Suriname	Papua Nueva Guinea	Suecia
Guinea Ecuatorial	Trinidad y Tabago	Polinesia Francesa	Suiza
Kenya	Uruguay	Samoa	<b>Europa Oriental</b>
Lesotho	Venezuela (República Bolivariana de)	Tonga	Belarús
Liberia	<b>América del Norte</b>	Vanuatu	Bulgaria
Madagascar	Canadá	<b>Asia Meridional</b>	Chequia
Malawi	Estados Unidos	Afganistán	Eslovaquia
Malí	<b>Estados Árabes</b>	Bangladesh	Federación de Rusia
Mauricio	Arabia Saudita	Bhután	Hungría
Mauritania	Bahreín	India	Polonia
Mozambique	Emiratos Árabes Unidos	Irán (República Islámica del)	República de Moldova
Namibia	Iraq	Maldivas	Rumania
Níger	Jordania	Nepal	Ucrania
Nigeria	Kuwait	Pakistán	<b>Asia Central y Occidental</b>
República Centroafricana	Líbano	Sri Lanka	Armenia
República Democrática del Congo	Omán		Azerbaiyán
República Unida de Tanzania	Qatar		Chipre
Rwanda	República Árabe Siria		Georgia
Santo Tomé y Príncipe	Territorio palestino ocupado		Israel
Senegal	Yemen		Kazajstán
Sierra Leona			Kirguistán
Somalia			Tayikistán
Sudáfrica			Turkmenistán
Sudán del Sur			Turquía
Togo			Uzbekistán
Uganda			
Zambia			
Zimbabwe			

Países/territorios de ingresos altos	Países/territorios de ingresos medianos altos	Países/territorios de ingresos medianos bajos	Países/territorios de ingresos bajos
Alemania	Albania	Angola	Afganistán
Arabia Saudita	Argelia	Bangladesh	Burkina Faso
Australia	Argentina	Belice	Burundi
Austria	Armenia	Benin	Chad
Bahamas	Azerbaiyán	Bhután	Eritrea
Bahrein	Belarús	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Etiopía
Barbados	Bosnia y Herzegovina	Cabo Verde	Gambia
Bélgica	Botswana	Camboya	Guinea
Brunei Darussalam	Brasil	Camerún	Guinea-Bissau
Canadá	Bulgaria	Comoras	Liberia
Chequia	China	Congo	Madagascar
Chile	Colombia	Côte d'Ivoire	Malawi
Chipre	Costa Rica	Djibouti	Malí
Croacia	Cuba	Egipto	Mozambique
Dinamarca	Ecuador	El Salvador	Níger
Emiratos Árabes Unidos	Federación de Rusia	Eswatini	República Árabe Siria
Eslovaquia	Fiji	Filipinas	República Centroafricana
Eslovenia	Gabón	Ghana	República Democrática del Congo
España	Georgia	Haití	República Popular Democrática de Corea
Estados Unidos	Guatemala	Honduras	Rwanda
Estonia	Guinea Ecuatorial	India	Sierra Leona
Finlandia	Guyana	Indonesia	Somalia
Francia	Iraq	Irán (República Islámica del)	Sudán
Grecia	Jamaica	Islas Salomón	Sudán del Sur
Guam	Jordania	Kenya	Togo
Hong Kong (China)	Kazajstán	Kirguistán	Uganda
Hungría	Líbano	Lesotho	Yemen
Irlanda	Libia	Marruecos	
Islandia	Macedonia del Norte	Mauritania	
Islas Anglonormandas	Malasia	Mongolia	
Islas Vírgenes de los Estados Unidos	Maldivas	Myanmar	
Israel	Mauricio	Nepal	
Italia	México	Nicaragua	
Japón	Montenegro	Nigeria	
Kuwait	Namibia	Pakistán	
Letonia	Panamá	Papua Nueva Guinea	
Lituania	Paraguay	República Democrática Popular Lao	
Luxemburgo	Perú	República Unida de Tanzania	
Macao (China)	República de Moldova	Sáhara Occidental	
Malta	República Dominicana	Samoa	
Noruega	Rumania	Santo Tomé y Príncipe	
Nueva Caledonia	San Vicente y las Granadinas	Senegal	
Nueva Zelandia	Santa Lucía	Tayikistán	
Omán	Serbia	Territorio palestino ocupado	
Países Bajos	Sri Lanka	Timor-Leste	
Polinesia Francesa	Sudáfrica	Túnez	
Polonia	Suriname	Ucrania	
Portugal	Tailandia	Uzbekistán	
Puerto Rico	Tonga	Vanuatu	
Qatar	Turkmenistán	Viet Nam	
Reino Unido	Turquía	Zambia	
República de Corea	Venezuela (República Bolivariana de)	Zimbabwe	
Singapur			
Suecia			
Suiza			
Taiwán (China)			
Trinidad y Tabago			
Uruguay			

## ► Anexo B. Estimaciones modelizadas de la OIT

La fuente de todas las estimaciones mundiales y regionales del mercado de trabajo que se presentan en este informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* son las estimaciones modelizadas de la OIT de noviembre de 2021. La OIT ha diseñado y mantiene constantemente actualizada una serie de modelos econométricos que se utilizan para producir estimaciones de los indicadores del mercado de trabajo respecto de los países y los años sobre los que no se dispone de datos nacionales. La finalidad de estimar los indicadores del mercado de trabajo de los países que carecen de datos es obtener un conjunto equilibrado de datos de panel para poder calcular cada año agregados regionales y mundiales con una cobertura nacional coherente. Esto permite a la Oficina analizar estimaciones mundiales y regionales de los indicadores más importantes del mercado de trabajo y las tendencias conexas. Además, los datos resultantes a nivel nacional, que combinan las observaciones notificadas e imputadas, constituyen un conjunto único y comparable a nivel internacional de indicadores del mercado de trabajo.

### Recolección y evaluación de datos

Por lo general, las estimaciones modelizadas de la OIT se obtienen para 189 países y territorios y se desglosan por sexo y edad, según proceda. Antes de ejecutar los modelos para obtener las estimaciones, los especialistas en información sobre el mercado de trabajo del Departamento de Estadística de la OIT, en cooperación con el Departamento de Investigaciones, evalúan los datos existentes proporcionados por los países y seleccionan solo las observaciones que se consideran suficientemente comparables entre los países. Los recientes esfuerzos de la OIT por producir indicadores armonizados a partir de los microdatos proporcionados por los países han aumentado considerablemente la comparabilidad de las observaciones. No obstante, sigue siendo necesario seleccionar los datos sobre la base de los cuatro criterios siguientes: *a)* el tipo de fuente de datos; *b)* la cobertura geográfica; *c)* la cobertura por grupos de edad, y *d)* la presencia de desgloses metodológicos o valores atípicos.

Con respecto al primer criterio, los datos del mercado de trabajo que se han de incluir en un modelo determinado deben proceder de una encuesta de población activa, una encuesta de hogares o, menos frecuentemente, de un censo de población. Las encuestas nacionales de población activa suelen ser similares entre los distintos países y ofrecen datos de más calidad. Por ende, los datos procedentes de esas encuestas son más fáciles de comparar que los obtenidos de otras fuentes. Así pues, en el proceso de selección se da estricta preferencia a los datos de las encuestas de población activa. No obstante, muchos países en desarrollo, que carecen de recursos para realizar tales encuestas, comunican información sobre el mercado laboral basada en otros tipos de encuestas de hogares o censos de población. En consecuencia, dada la necesidad de equilibrar los objetivos contrapuestos de comparabilidad y de cobertura de los datos, en los modelos se incluyen algunos datos provenientes de encuestas de hogares (que no proceden de encuestas de población activa) y, menos frecuentemente, de censos de población.

Conforme al segundo criterio, solo se incluyen los indicadores del mercado de trabajo representativos a escala nacional (esto es, que no tengan un límite geográfico). Las observaciones correspondientes a zonas solo urbanas o solo rurales no se incluyen, pues habitualmente hay grandes diferencias entre los mercados de trabajo rurales y urbanos, y porque utilizar datos únicamente rurales o urbanos no sería coherente con los datos de referencia como el producto interno bruto (PIB).

Según el tercer criterio, los grupos etarios comprendidos en los datos observados deben ser suficientemente comparables entre los distintos países. Los países comunican información sobre el mercado laboral respecto de diversos grupos de edad, y el grupo etario seleccionado puede influir en el valor observado de tal o cual indicador del mercado de trabajo.

El último criterio para excluir datos de un modelo dado consiste en determinar si hay una ruptura metodológica o si un punto de datos particular es claramente un valor atípico. En ambos casos, hay que lograr un equilibrio entre la utilización



de tantos datos como sea posible y la inclusión de observaciones que probablemente distorsionen los resultados. En este proceso se presta especial atención a los metadatos existentes y a la metodología subyacente para obtener el punto de datos analizado.

Las estimaciones históricas se pueden revisar cuando los datos de partida utilizados anteriormente se descartan porque se dispone de una fuente más precisa según los criterios arriba mencionados.

## Metodología general utilizada para estimar los indicadores del mercado de trabajo

Los indicadores del mercado de trabajo se calculan a partir de una serie de modelos, que establecen relaciones estadísticas entre los indicadores del mercado de trabajo observados y las variables explicativas. Esas relaciones se utilizan para imputar las observaciones faltantes así como para hacer proyecciones de los indicadores.

Hay numerosas relaciones estadísticas posibles, también llamadas «especificaciones del modelo», que podrían utilizarse para predecir los indicadores del mercado de trabajo. La clave para obtener estimaciones precisas y sin sesgos es escoger la mejor especificación del modelo en cada caso. Las estimaciones modelizadas de la OIT por lo general se fundan en un procedimiento denominado «validación cruzada», que se emplea para determinar los modelos que reducen al mínimo el error y la varianza previstos de la estimación. Este procedimiento supone calcular repetidamente una serie de especificaciones de modelo candidatas utilizando subconjuntos aleatorios de los datos: se predicen las observaciones faltantes y se calcula el error de predicción para cada iteración. Cada modelo candidato se evalúa sobre la base del error cuadrático medio pseudo fuera de muestra, aunque también se evalúan otros parámetros, como la estabilidad del resultado, dependiendo del modelo. Esto permite identificar la relación estadística que proporciona la mejor estimación de un determinado indicador del mercado de trabajo. Cabe señalar que la relación estadística más apropiada para este fin podría diferir en función de cada país.

Las extraordinarias perturbaciones del mercado de trabajo mundial causadas por la crisis de la

COVID-19 han hecho que la serie de modelos en que se fundan las estimaciones de la OIT sea menos adecuada para estimar y proyectar la evolución de los indicadores del mercado de trabajo. Por esta razón, se ha adaptado la metodología y se han introducido en el proceso de modelización variables explicativas específicas para la crisis causada por la COVID-19.

La base de referencia de las estimaciones modelizadas de la OIT es la publicación de las Naciones Unidas *World Population Prospects*, en su edición de 2019, que proporciona estimaciones y proyecciones de la población total desglosada en grupos de edad de cinco años. La población en edad de trabajar comprende a todas las personas que tienen al menos 15 años de edad.

Pese a que se utiliza el mismo método básico respecto de los modelos empleados para estimar los indicadores, hay diferencias entre los diversos modelos debido a las características específicas de los datos subyacentes. A continuación se ofrece información más detallada en relación con cada modelo.

## Modelos utilizados para estimar los indicadores del mercado de trabajo hasta 2020

### Estimaciones de la fuerza de trabajo

Los datos básicos de partida para el modelo de la tasa de participación de la fuerza de trabajo son las tasas anuales de participación de la fuerza de trabajo desglosadas por sexo y grupos de edad, comprendiendo estos últimos dos intervalos (15-24 años y de 25 años en adelante). La metodología subyacente se ha evaluado ampliamente por lo que respecta al desempeño pseudo fuera de la muestra. No obstante, para determinados tipos de patrones de datos faltantes, los modelos de la tasa de participación de la fuerza de trabajo y de la tasa de desempleo son los dos únicos descritos en esta sección que no realizan automáticamente una búsqueda de especificación del modelo.

Se utiliza la interpolación lineal para completar los datos faltantes de los países respecto de los cuales ese procedimiento es posible. Se ha comprobado que el desempeño de este procedimiento

es razonable, lo que no sorprende dado que la tasa de participación de la fuerza de trabajo es una variable muy persistente. En todos los demás casos se realiza una estimación multivariante ponderada. Los países se dividen en nueve grupos de estimación, conformados sobre la base de la similitud económica y la proximidad geográfica. Sobre la base de la estructura de los datos y la heterogeneidad entre los países abarcados por los datos de partida utilizados, el modelo se especificó utilizando datos de panel con efectos constantes por país. En las regresiones se pondera la probabilidad inversa de disponibilidad de una encuesta de población activa. Las variables explicativas utilizadas incluyen variables económicas y demográficas. Para producir las estimaciones de 2020, se utiliza un método de validación cruzada para seleccionar el modelo que reduce al mínimo el error de predicción en ese año concreto. Los modelos probados incluyen promedios anuales de indicadores de alta frecuencia relacionados con la evolución de la pandemia de COVID-19. Las cifras mundiales se calculan a partir de la población de referencia establecida en las previsiones demográficas mundiales de las Naciones Unidas y las tasas de participación de la fuerza de trabajo.

El reequilibrio de las estimaciones garantiza que la tasa total implícita obtenida de la suma de los desgloses demográficos coincida con la tasa total derivada de las encuestas de población activa o estimada.

## Estimaciones del desempleo

Con este modelo se estima un conjunto completo de datos de panel referente a las tasas de desempleo desglosados por sexo y edad (entre los 15-24 años y de 25 años en adelante). En el caso de los países para los que se ha notificado al menos una observación<sup>1</sup>, se utilizan regresiones con efectos constantes por país. Se combinan tres modelos con igual ponderación para imputar los valores faltantes. Los modelos se han escogido sobre la base del error cuadrático medio pseudo fuera de muestra y la estabilidad de los resultados (evaluación crítica de los dos componentes). En el caso de los países sin observaciones notificadas, los modelos se seleccionaron sobre la base de la validación cruzada. La evolución de la tasa media de

desempleo de un determinado grupo demográfico en una región particular es muy predictiva de la evolución de la tasa de desempleo de ese determinado grupo en un país de la región. Se utiliza un método de validación cruzada distinto para seleccionar el modelo que reduce al mínimo el error de predicción en el año 2020. Los modelos candidatos incluyen promedios anuales de indicadores de alta frecuencia relacionados con la evolución de la pandemia de COVID-19.

El reequilibrio de las estimaciones garantiza que la tasa total implícita obtenida de la suma de los desgloses demográficos coincida con la tasa total derivada de las encuestas de población activa o estimada.

## Horas trabajadas

La tasa de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años es la variable objetivo que se estima para los países sobre los que se carece de datos. El total de horas de trabajo por semana se obtiene multiplicando esta tasa por el número estimado de población de 15 a 64 años.

Para las estimaciones hasta 2019 inclusive, el enfoque de regresión utiliza el porcentaje de la población de 15 a 64 años sobre la población total, la tasa de empleo de la población y la tasa de subempleo por insuficiencia de horas para predecir los valores faltantes. Para los países que no tienen observaciones de este indicador, la intercepción se estima combinando la media regional y la del grupo de países del mismo nivel de ingresos.

Las horas de trabajo hasta el tercer trimestre de 2021 inclusive se estimaron conforme al modelo de predicción inmediata de la OIT. Es un modelo de predicción estadística basado en datos que permite analizar los valores de indicadores de alta frecuencia en tiempo real o con un desfase de publicación muy corto para predecir el valor actual de la variable objetivo. La variable objetivo específica del modelo de predicción inmediata de la OIT es la variación de las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años en relación con el cuarto trimestre de 2019 (ajustada estacionalmente). El modelo produce una estimación de la variación de las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años en relación con esta base de

<sup>1</sup> Para facilitar la exposición, nos abstraemos aquí del caso en el que existen observaciones notificadas para algunos grupos demográficos pero no para otros en un país y año determinados.

referencia. Además, se utiliza un parámetro de referencia de horas semanales trabajadas en el cuarto trimestre de 2019 para calcular el número de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo correspondientes a las variaciones en las horas de trabajo ajustadas a la población de 15 a 64 años. Este parámetro de referencia también se utiliza para calcular la serie temporal de horas medias trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años.

El modelo de predicción inmediata de la OIT se basa en múltiples fuentes: datos de encuestas de población activa hasta el tercer trimestre de 2021 y datos económicos de alta frecuencia actualizados como ventas al por menor, datos administrativos del mercado de trabajo y datos de encuestas de confianza. También se utilizan en las estimaciones datos actualizados de teléfonos móviles extraídos de los informes de movilidad comunitaria de Google y los valores más recientes del Índice de Rigurosidad de las Respuestas de los Gobiernos frente a la COVID-19 (en adelante, «Índice de Rigurosidad de Oxford»).

Basándose en datos en tiempo real disponibles, el modelo estima la relación estadística histórica entre estos indicadores y las horas trabajadas por persona de entre 15 y 64 años y utiliza los coeficientes resultantes para predecir cómo varían las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años en respuesta a los valores observados más recientes de los indicadores de predicción inmediata. Se evaluaron múltiples relaciones candidatas sobre la base de su precisión de predicción y su desempeño en torno a los puntos de inflexión para construir una predicción inmediata media ponderada. En el caso de los países para los que se disponía de datos de alta frecuencia sobre la actividad económica pero, o bien no se disponía de datos sobre la propia variable objetivo, o bien la metodología expuesta no funcionaba adecuadamente, se utilizaron los coeficientes estimados y datos del panel de países para producir una estimación.

Para el resto de países se utiliza un método indirecto, que consiste en extrapolar la variación de las horas ajustadas a la población de 15 a 64 años

de los países con predicciones inmediatas directas. La extrapolación se basa en la reducción observada de la movilidad, extraída de los informes de movilidad comunitaria de Google y el Índice de Rigurosidad de Oxford, dada la probabilidad de que los países con descensos comparables de la movilidad y restricciones estrictas similares experimentarían una reducción similar de las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años. Se utilizó una media de los índices correspondientes a «lugares de trabajo» y «comercio y ocio» de los informes de movilidad comunitaria de Google. Los datos sobre la movilidad y la rigurosidad de las medidas se fundieron en una sola variable mediante el análisis de componentes principales<sup>2</sup>. Para los países de los que no se dispone de información sobre las restricciones, se utilizaron los datos sobre la movilidad, en su caso, y el número actualizado de casos de COVID-19 para extrapolar la disminución de las horas trabajadas ajustadas a la población de 15 a 64 años. Dado que los países aplican métodos diferentes para contar los casos de contagios de COVID-19, se utilizó el número de pacientes fallecidos, un concepto más homogéneo, como medida del alcance de la pandemia. La variable se promedió para cada mes, pero los datos se actualizaron a diario a partir del repositorio en línea *Our World in Data*<sup>3</sup>. Por último, para unos pocos países de los que no se disponía de datos en el momento de elaborar las estimaciones, se utilizó la media regional para imputar la variable objetivo.

## Estimaciones de la distribución del empleo según la situación, la ocupación y la actividad económica

La distribución del empleo por situación, ocupación y actividad económica (sector) se estima para el empleo total y también se desglosa por sexo. En la primera etapa se procede a una regresión transnacional para determinar la parte de cada una de las categorías relacionadas con el empleo en los países sobre los que no se dispone de datos. En esta etapa se utiliza información sobre la demografía, el ingreso per cápita, la estructura económica y un

2 Para los tres primeros trimestres de 2021 también se utilizó una variable ficticia en el caso de los países desarrollados a fin de tener en cuenta los efectos diferenciales de la movilidad en el lugar de trabajo y la rigurosidad en las horas de trabajo, así como un procedimiento de eliminación de la tendencia para los datos de los informes de movilidad de Google.

3 Hannah Ritchie, Edouard Mathieu, Lucas Rodés-Guirao, Cameron Appel, Charlie Giattino, Esteban Ortiz-Ospina, Joe Hasell, Bobbie Macdonald, Diana Beltekian y Max Roser, «Coronavirus Pandemic (COVID-19)», *Our World in Data*, 2020.

indicador específico del modelo con gran poder predictivo respecto de la distribución estimada. Los indicadores para cada categoría son los siguientes:

- ▶ para la situación en el empleo, el índice de trabajo respecto de un empleador, de la Encuesta Mundial de Gallup;
- ▶ para la ocupación, la parte de valor añadido de un sector en el que las personas con una ocupación determinada tienen más probabilidades de trabajar;
- ▶ para el sector, la parte de valor añadido del sector.

En la etapa siguiente se estima la evolución de la parte correspondiente a cada categoría, utilizando información sobre el ciclo económico y sobre la estructura económica y las características demográficas. En la tercera etapa se estima la variación de la parte correspondiente a cada categoría en los años 2020 y 2021. Por último, se reequilibran las estimaciones para asegurarse de que las distintas partes totalizan el 100 por ciento.

Los sectores objeto de estimación están basados en una clasificación propia de la OIT que garantiza el máximo de coherencia entre la tercera y la cuarta revisión de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), de las Naciones Unidas. Los sectores A, B, C, F, G, I, K, O, P y Q corresponden a la clasificación de la CIIU, Rev. 4. Además, se definen los sectores compuestos siguientes:

- ▶ «Suministro de servicios públicos», compuesto de los sectores D y E;
- ▶ «Transporte, almacenamiento y comunicaciones», compuesto de los sectores H y J;
- ▶ «Actividades inmobiliarias, empresariales y administrativas», compuesto de los sectores L, M y N;
- ▶ «Otros servicios», compuesto de los sectores R, S, T y U.

Las ocupaciones objeto de estimación corresponden en principio a los grandes grupos de las versiones de 1988 y 2008 de la Clasificación

Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88 y CIUO-08). Sin embargo, las ocupaciones relacionadas con la agricultura de subsistencia no se han clasificado de manera uniforme entre los distintos países, y a veces incluso dentro de un mismo país a lo largo de los años. Según la CIUO-08, los agricultores de subsistencia deben clasificarse en el grupo 6 de la CIUO, a saber, como agricultores y trabajadores calificados agropecuarios. Ahora bien, una serie de países con gran incidencia de la agricultura de subsistencia notificaron una baja participación del grupo 6 y en cambio una participación alta del grupo 9 (ocupaciones elementales). Esto significa que la participación correspondiente a las categorías ocupacionales 6 y 9 puede diferir enormemente entre países que tienen una estructura económica muy similar. No es factible determinar la medida de la clasificación errónea entre las categorías 6 y 9. En consecuencia, con el fin de lograr una clasificación uniforme e internacionalmente comparable, las categorías 6 y 9 se han fusionado y se estiman conjuntamente.

## Estimaciones del empleo según la clase económica

Las estimaciones del empleo según la clase económica se elaboran para un subconjunto de países. En el modelo se utilizan como insumos datos procedentes de los modelos relativos al desempleo, la situación en el empleo y la actividad económica, además de otras variables demográficas, sociales y económicas.

El método comporta dos etapas. En la primera se estiman las distintas clases económicas de los trabajadores utilizando la clase económica de la población general (entre otras variables explicativas). Este procedimiento se basa en el hecho de que la distribución de la clase económica en la población general y la distribución en la población trabajadora están estrechamente relacionadas. La información sobre la clase económica de la población general procede de la base de datos PovcalNet del Banco Mundial<sup>4</sup>. En general, la clase económica se define en términos de consumo, pero en ciertos

4 Los datos sobre pobreza de 2020-2021 proceden del Banco Mundial, «Macro and Poverty Outlook: Country-by-Country Analysis and Projections for the Developing World», 2021, y se combinan con las estimaciones del Banco Mundial (junio de 2021) de la repercusión de la COVID-19 en la pobreza. Para consultar la metodología utilizada para estimar la repercusión, véase Daniel Gerszon Mahler Nishant Yonzan, Christoph Lakner, R. Andres Castaneda Aguilar y Haoyu Wu, «Updated Estimates of the Impact of COVID-19 on Global Poverty: Turning the Corner on the Pandemic in 2021?», *World Bank Blogs* (blog), 24 de junio de 2021.

casos en que no hay otros datos se emplean en su lugar datos relativos al ingreso.

Una vez obtenidas las estimaciones de esta primera etapa, en una segunda se estiman los datos relativos a las observaciones respecto de las cuales no se dispone de datos sobre la clase económica de la población activa ni de estimaciones de la primera etapa. La segunda etapa se basa en la validación cruzada y la ulterior selección del modelo más adecuado para asegurar un desempeño satisfactorio.

En la edición actual del modelo, el empleo se subdivide en cinco clases económicas diferentes: trabajadores que viven con 0 a 1,90 dólares de los Estados Unidos al día; con 1,90 a 3,20 dólares al día; con 3,20 a 5,50 dólares al día; y con más de 5,50 dólares al día, en términos de paridad de poder adquisitivo (PPA).

## Modelos utilizados para proyectar los indicadores del mercado de trabajo

La OIT ha elaborado modelos de proyección para predecir las tasas de horas de trabajo, empleo, desempleo y fuerza de trabajo para los años 2021 a 2023. En la fase inicial se proyectan las horas trabajadas, que sirven de base para la proyección simultánea del empleo, el desempleo y la fuerza de trabajo.

### Proyección de las horas trabajadas

La estimación de las horas de trabajo en el cuarto trimestre de 2021 se basa en un modelo de recuperación de la crisis. Se expresa como un modelo de corrección de errores con las siguientes características:

$$\Delta h_{(i,t)} = \beta_{(0,i)} + \beta_{(1,i)} \text{gap}_{(i,t-1)} + \beta_2 \text{gap}_{(i,t-1)}^2 + \beta_3 h_{(i,t-1)} + \beta_4 \Delta \text{GDP}_{(i,t)} \quad (1)$$

La «brecha» se refiere a la diferencia de horas trabajadas en relación con una tendencia a medio plazo,  $\text{brecha}_{(i,t)} = h_{(i,t)} - \text{tendencia}_{(i,t)}$ , donde la evolución de la tendencia de las horas de trabajo está determinada por un promedio geométrico del objetivo a largo plazo y una función de las horas de trabajo actuales. La variable de interés,  $\Delta h_{(i,t)}$ , representa la variación de las horas de trabajo por población de 15 a 64 años. El mecanismo de

recuperación de la crisis funciona a través de la brecha, cuyos parámetros  $\beta_{(1,i)}$  y  $\beta_2$  determinan la velocidad con que aumentan las horas de trabajo para cerrar la brecha. Las mecánicas del modelo son tales que cuanto mayor es la brecha, mayor es la variación de las horas trabajadas. A efectos de captar el riesgo de secuelas o la histéresis, la tendencia a medio plazo se ha modelado para reaccionar a la brecha mediante un parámetro  $\gamma_1$ , pero la tendencia a medio plazo también tiene un componente de retorno a su objetivo a largo plazo mediante un parámetro  $\gamma_2$ . La constante específica por países,  $\beta_{(0,i)}$ , se calcula para comportar una variación cero cuando se logra el objetivo a largo plazo.

Los parámetros del modelo de proyección se estiman empíricamente en la medida de lo posible. La ecuación (1) se estima a intervalos trimestrales para 30 países con datos suficientes hasta 2019 utilizando métodos de efectos combinados y de varios niveles, lo que significa que también se estima la distribución de los parámetros de la pendiente de la brecha. Esto proporciona estimaciones de referencia de los parámetros. También se estima el efecto de la vacunación en el parámetro de velocidad de la recuperación,  $\beta_{(1,i)}$ . Este parámetro se ajusta posteriormente para cada país en función de los avances previstos en la vacunación.

Los parámetros de secuelas se establecen en  $\gamma_1 = 0,05$  y  $\gamma_2 = 0,9$  para los países de ingresos medianos altos y altos, y en  $\gamma_1 = 0,02$  y  $\gamma_2 = 0,95$  para los países de ingresos medianos bajos y bajos. La explicación aquí es que las personas de los países de estos últimos grupos según sus ingresos son más propensas a aceptar ofertas de empleo de baja calidad por necesidad. Esto no significa que los trabajadores afectados queden con menos secuelas por una pérdida prolongada de la actividad; al contrario, cuanto más tiempo ejerzan actividades de baja calidad, más dificultad pueden tener para reincorporarse al empleo de calidad.

### Proyección del empleo, el desempleo y la fuerza de trabajo

La proyección del empleo, el desempleo y la fuerza de trabajo comporta dos etapas. En la primera etapa se aprovechan datos trimestrales del año 2021 disponibles para 58 países con el fin de mejorar la precisión de las estimaciones para ese



año. En la segunda etapa se utiliza un modelo de proyección especificado con frecuencia anual para estimar y proyectar los indicadores del mercado de trabajo para el resto de países<sup>5</sup>. Puesto que la fuerza de trabajo es igual a la suma del desempleo y el empleo, solo habría que proyectar dos de los tres indicadores y se podría obtener el tercero de forma residual. Sin embargo, debido a la gran incertidumbre y la amplia varianza resultante en las proyecciones, se reequilibran los tres indicadores para garantizar que se mantenga la identidad.

Las proyecciones trimestrales de la tasa de desempleo utilizan datos de alta frecuencia como índices de confianza, además de previsiones de crecimiento económico, con el fin de probar una serie de modelos. Estos modelos se evalúan utilizando las rutinas de búsqueda de modelos descritas anteriormente, incluida la división de los datos en muestras de formación y de evaluación. Debido a la alta correlación serial de las tasas de desempleo trimestrales, es necesario excluir de la estimación un bloque de observaciones anteriores y posteriores a los periodos de tiempo de la muestra de evaluación para garantizar la independencia de la muestra de formación de la observación que se está evaluando. Los modelos se combinan utilizando una técnica de «promediación de modelos Jackknife» descrita por Hansen y Racine<sup>6</sup>, que encuentra básicamente la combinación lineal de modelos que reduce al mínimo la varianza del error de predicción.

El modelo de proyección trimestral del empleo y la fuerza de trabajo se centra en las horas trabajadas por persona empleada y las horas trabajadas por persona que forma parte de la fuerza de trabajo. Estos coeficientes se han visto muy afectados por la crisis de la COVID-19, especialmente en los países en los que los programas de mantenimiento del empleo y las licencias sin sueldo han sido generalizados. El modelo de proyección se basa en el supuesto de que este coeficiente volverá a su tendencia a largo plazo. En esencia, las empresas se darán cuenta del número de trabajadores que necesitarán y ajustarán el empleo para que se recuperen las horas trabajadas por trabajador. La velocidad de recuperación se estima mediante un modelo mixto de varios niveles bastante similar al utilizado para proyectar las horas trabajadas.

El modelo de proyección anual utiliza modelos de corrección de errores vectoriales. De hecho, se estiman dos modelos diferentes, cuyas proyecciones se promedian posteriormente. En el primer modelo, las variables dependientes son la variación de la tasa de desempleo, la tasa de empleo y la tasa de actividad. Las variables independientes son el desfase de la variable respectiva, el crecimiento del PIB y el valor desfasado de la variación de una de las otras variables. El segundo modelo utiliza las horas trabajadas por persona empleada y las horas trabajadas en relación con la fuerza de trabajo, siguiendo el mismo razonamiento que sustenta el modelo estimado con frecuencia trimestral.

5 Aunque en el momento de publicar este informe ya ha concluido el año 2021, la falta de disponibilidad de datos reales que abarquen todo el año —en el momento de redactar este informe— implica que se necesita un modelo de proyección para obtener las estimaciones correspondientes al año 2021.

6 Bruce E. Hansen y Jeffrey S. Racine, «Jackknife Model Averaging». *Journal of Econometrics* 167 (1) (2012): 38-46.



## ► Anexo C. Cuadros de indicadores del mercado de trabajo a nivel mundial, por grupos de países según sus ingresos y por región o subregión

### Cuadro C1. Mundial

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	2548,3	2674,3	2797,5	2883,1	2653,3	2809,9	2908,3	2958,2
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	29,0	28,2	27,7	27,5	25,1	26,3	27,0	27,2
Fuerza de trabajo	Millones	2993,5	3157,3	3327,1	3473,2	3407,0	3471,4	3531,7	3577,8
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	63,7	62,2	61,1	60,5	58,6	59,0	59,3	59,4
Empleo	Millones	2817,0	2971,0	3140,2	3287,3	3183,3	3257,2	3324,5	3375,1
Tasa de empleo	Por ciento	59,9	58,5	57,7	57,3	54,8	55,4	55,8	56,0
Desempleo	Millones	176,5	186,2	186,9	185,9	223,7	214,2	207,2	202,7
Tasa de desempleo	Por ciento	5,9	5,9	5,6	5,4	6,6	6,2	5,9	5,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	1282,3	1433,3	1620,5	1753,6	1693,0	1739,6		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	1534,7	1537,8	1519,7	1533,7	1490,3	1517,7		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	45,5	48,2	51,6	53,3	53,2	53,4		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	54,5	51,8	48,4	46,7	46,8	46,6		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	533,6	416,7	246,0	220,3	228,5			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	18,9	14,0	7,8	6,7	7,2			

(continúa en la página siguiente)

## Cuadro C1 (continuación)

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	1371,4	1335,4	1362,7	1388,0	2101,8	2071,6	2108,8	2143,7
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	47,8	46,0	46,4	46,6	73,3	71,3	71,7	72,0
Empleo	Millones	1295,9	1249,3	1276,2	1303,8	1991,3	1934,0	1981,1	2020,7
Tasa de empleo	Por ciento	45,2	43,0	43,4	43,8	69,4	66,6	67,3	67,9
Desempleo	Millones	75,5	86,1	86,5	84,2	110,5	137,6	127,7	122,9
Tasa de desempleo	Por ciento	5,5	6,4	6,3	6,1	5,3	6,6	6,1	5,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	703,2	675,7	693,0		1050,4	1017,3	1046,6	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	592,8	573,6	583,2		940,9	916,8	934,5	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	54,3	54,1	54,3		52,7	52,6	52,8	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	45,7	45,9	45,7		47,3	47,4	47,2	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	497,0	466,9			2976,2	2940,1		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	41,2	38,6			65,7	63,9		
Empleo	Millones	429,8	395,9			2857,5	2787,4		
Tasa de empleo	Por ciento	35,7	32,7			63,1	60,6		
Desempleo	Millones	67,2	71,0			118,7	152,7		
Tasa de desempleo	Por ciento	13,5	15,2			4,0	5,2		

## Cuadro C2. Países de ingresos bajos

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	117,7	135,1	153,8	173,6	166,9	175,4	185,7	194,7
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	24,3	24,0	23,5	23,5	21,9	22,3	22,9	23,2
Fuerza de trabajo	Millones	172,1	195,7	224,2	252,7	253,4	262,9	273,4	283,1
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	69,7	68,3	67,4	67,3	65,4	65,7	66,2	66,4
Empleo	Millones	163,9	186,0	213,2	240,3	239,1	247,5	257,0	267,0
Tasa de empleo	Por ciento	66,4	64,9	64,1	64,0	61,7	61,9	62,2	62,6
Desempleo	Millones	8,2	9,7	11,0	12,4	14,2	15,4	16,4	16,1
Tasa de desempleo	Por ciento	4,8	4,9	4,9	4,9	5,6	5,9	6,0	5,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	25,1	31,9	39,7	46,8	44,1	46,9		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	138,8	154,1	173,4	193,6	195,0	200,6		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	15,3	17,2	18,6	19,5	18,5	18,9		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	84,7	82,8	81,4	80,5	81,5	81,1		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	85,9	87,1	89,7	94,7	96,8			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	52,4	46,8	42,1	39,4	40,5			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	111,6	110,9	115,1	120,1	141,1	142,5	147,8	153,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	58,6	56,4	56,8	57,4	76,2	74,5	74,9	75,2
Empleo	Millones	106,0	104,5	108,1	112,6	134,3	134,7	139,5	144,4
Tasa de empleo	Por ciento	55,7	53,2	53,3	53,8	72,6	70,5	70,7	70,8
Desempleo	Millones	5,6	6,5	7,1	7,5	6,8	7,8	8,3	8,9
Tasa de desempleo	Por ciento	5,0	5,8	6,1	6,2	4,8	5,5	5,6	5,8
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	12,8	11,9	12,7		33,9	32,2	34,2	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	93,2	92,5	95,3		100,4	102,5	105,3	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	12,1	11,4	11,8		25,3	23,9	24,5	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	87,9	88,6	88,2		74,7	76,1	75,5	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	66,6	64,8			186,1	188,6		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	50,8	48,1			76,1	74,6		
Empleo	Millones	61,2	58,9			179,2	180,3		
Tasa de empleo	Por ciento	46,6	43,7			73,3	71,3		
Desempleo	Millones	5,5	5,9			6,9	8,3		
Tasa de desempleo	Por ciento	8,2	9,1			3,7	4,4		

## Cuadro C3. Países de ingresos medianos bajos

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	924,0	1 004,1	1 065,3	1 124,9	1 014,8	1 080,5	1 142,3	1 175,2
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	27,2	26,7	25,8	25,5	22,7	23,8	24,8	25,1
Fuerza de trabajo	Millones	1 043,8	1 122,7	1 191,9	1 262,0	1 230,5	1 263,2	1 300,0	1 326,6
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	59,5	57,7	55,7	54,8	52,5	53,0	53,6	53,8
Empleo	Millones	985,6	1 065,3	1 130,1	1 198,0	1 149,1	1 188,9	1 227,6	1 254,8
Tasa de empleo	Por ciento	56,2	54,8	52,8	52,0	49,0	49,9	50,6	50,9
Desempleo	Millones	58,3	57,4	61,8	64,0	81,4	74,4	72,4	71,8
Tasa de desempleo	Por ciento	5,6	5,1	5,2	5,1	6,6	5,9	5,6	5,4
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	272,4	316,2	386,8	437,5	413,5	431,0		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	713,2	749,2	743,2	760,5	735,6	757,9		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	27,6	29,7	34,2	36,5	36,0	36,3		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	72,4	70,3	65,8	63,5	64,0	63,7		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	284,5	222,6	143,5	115,4	121,1			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	28,9	20,9	12,7	9,6	10,5			
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	398,4	382,9	395,6	409,4	863,6	847,6	867,7	890,6
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	35,0	33,1	33,6	34,2	74,2	71,5	72,0	72,6
Empleo	Millones	377,3	359,6	372,1	385,8	820,7	789,5	816,8	841,8
Tasa de empleo	Por ciento	33,2	31,1	31,6	32,2	70,5	66,6	67,8	68,7
Desempleo	Millones	21,1	23,3	23,5	23,6	42,8	58,1	50,9	48,8
Tasa de desempleo	Por ciento	5,3	6,1	5,9	5,8	5,0	6,8	5,9	5,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	125,0	115,3	120,2		312,6	298,2	310,8	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	252,3	244,3	251,8		508,2	491,3	506,0	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	33,1	32,1	32,3		38,1	37,8	38,0	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	66,9	67,9	67,7		61,9	62,2	62,0	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	207,6	193,8			1 054,4	1 036,7		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	35,2	32,6			61,6	59,3		
Empleo	Millones	176,1	161,6			1 021,9	987,5		
Tasa de empleo	Por ciento	29,9	27,2			59,7	56,5		
Desempleo	Millones	31,5	32,1			32,5	49,2		
Tasa de desempleo	Por ciento	15,2	16,6			3,1	4,7		

## Cuadro C4. Países de ingresos medianos altos

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	1 092,5	1 115,9	1 140,5	1 127,2	1 048,1	1 112,9	1 125,3	1 128,3
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	32,5	31,5	31,1	30,5	28,3	30,0	30,3	30,3
Fuerza de trabajo	Millones	1 229,1	1 263,5	1 315,7	1 341,6	1 311,8	1 329,6	1 339,9	1 346,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	68,7	66,7	66,3	65,5	63,6	64,0	64,1	64,0
Empleo	Millones	1 155,6	1 191,7	1 241,0	1 261,5	1 223,3	1 240,0	1 252,1	1 261,0
Tasa de empleo	Por ciento	64,6	62,9	62,5	61,6	59,3	59,7	59,9	59,9
Desempleo	Millones	73,4	71,9	74,7	80,1	88,4	89,7	87,8	85,4
Tasa de desempleo	Por ciento	6,0	5,7	5,7	6,0	6,7	6,7	6,6	6,3
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	548,0	628,9	708,6	753,1	733,8	750,8		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	607,7	562,8	532,4	508,4	489,5	489,1		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	47,4	52,8	57,1	59,7	60,0	60,6		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	52,6	47,2	42,9	40,3	40,0	39,4		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	163,1	107,0	12,7	10,2	10,6			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	14,1	9,0	1,0	0,8	0,9			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	587,0	569,5	577,5	583,1	754,6	742,3	752,1	756,8
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	57,0	54,9	55,3	55,5	74,1	72,4	72,8	72,8
Empleo	Millones	552,3	531,9	537,9	544,3	709,3	691,4	702,0	707,8
Tasa de empleo	Por ciento	53,6	51,3	51,5	51,8	69,6	67,4	68,0	68,1
Desempleo	Millones	34,8	37,6	39,6	38,8	45,4	50,8	50,1	49,0
Tasa de desempleo	Por ciento	5,9	6,6	6,9	6,7	6,0	6,8	6,7	6,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	330,2	320,3	326,8		422,9	413,5	424,0	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	222,0	211,6	211,1		286,4	278,0	278,0	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	59,8	60,2	60,8		59,6	59,8	60,4	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	40,2	39,8	39,2		40,4	40,2	39,6	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	158,8	147,1			1 182,8	1 164,7		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	46,2	43,1			69,4	67,7		
Empleo	Millones	135,4	123,1			1 126,1	1 100,3		
Tasa de empleo	Por ciento	39,4	36,0			66,1	63,9		
Desempleo	Millones	23,4	24,0			56,7	64,4		
Tasa de desempleo	Por ciento	14,7	16,3			4,8	5,5		

## Cuadro C5. Países de ingresos altos

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	414,1	419,2	437,8	457,4	423,5	441,1	455,1	460,0
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	26,6	25,9	26,7	27,8	25,7	26,8	27,7	28,0
Fuerza de trabajo	Millones	548,5	575,4	595,4	616,9	611,3	615,7	618,5	621,7
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	60,4	60,4	60,2	61,0	60,2	60,3	60,3	60,4
Empleo	Millones	511,9	528,1	555,9	587,4	571,7	580,9	587,9	592,2
Tasa de empleo	Por ciento	56,4	55,4	56,2	58,1	56,3	56,9	57,4	57,5
Desempleo	Millones	36,6	47,3	39,5	29,5	39,6	34,8	30,5	29,5
Tasa de desempleo	Por ciento	6,7	8,2	6,6	4,8	6,5	5,6	4,9	4,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	436,9	456,3	485,3	516,2	501,5	510,9		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	75,0	71,8	70,7	71,2	70,2	70,0		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	85,4	86,4	87,3	87,9	87,7	87,9		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	14,6	13,6	12,7	12,1	12,3	12,1		
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	274,3	272,1	274,4	275,5	342,6	339,3	341,2	342,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	53,8	53,1	53,3	53,3	68,4	67,4	67,4	67,5
Empleo	Millones	260,4	253,3	258,1	261,1	327,0	318,4	322,8	326,8
Tasa de empleo	Por ciento	51,0	49,4	50,2	50,5	65,3	63,2	63,8	64,3
Desempleo	Millones	14,0	18,7	16,3	14,4	15,5	20,9	18,5	16,1
Tasa de desempleo	Por ciento	5,1	6,9	5,9	5,2	4,5	6,2	5,4	4,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	235,2	228,2	233,3		281,0	273,4	277,6	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	25,2	25,1	24,8		46,0	45,1	45,2	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	90,3	90,1	90,4		85,9	85,9	86,0	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	9,7	9,9	9,6		14,1	14,1	14,0	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	63,9	61,2			553,0	550,1		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	45,6	44,1			63,5	62,7		
Empleo	Millones	57,1	52,3			530,3	519,4		
Tasa de empleo	Por ciento	40,7	37,7			60,9	59,2		
Desempleo	Millones	6,9	8,9			22,6	30,7		
Tasa de desempleo	Por ciento	10,8	14,5			4,1	5,6		



## Cuadro C6. África

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	252,5	292,7	328,4	364,4	345,7	365,0	386,0	402,6
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	24,2	24,5	24,0	23,9	22,1	22,7	23,3	23,7
Fuerza de trabajo	Millones	345,4	391,1	439,1	487,6	489,2	507,2	526,0	543,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	64,9	64,4	63,2	62,8	61,2	61,7	62,3	62,6
Empleo	Millones	320,8	365,5	409,7	453,6	451,2	466,1	484,0	501,7
Tasa de empleo	Por ciento	60,3	60,2	58,9	58,4	56,5	56,7	57,3	57,8
Desempleo	Millones	24,6	25,6	29,4	34,1	38,0	41,1	41,9	41,6
Tasa de desempleo	Por ciento	7,1	6,5	6,7	7,0	7,8	8,1	8,0	7,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	81,2	98,5	116,0	133,3	127,3	133,0		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	239,6	267,0	293,7	320,2	323,9	333,0		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	25,3	27,0	28,3	29,4	28,2	28,5		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	74,7	73,0	71,7	70,6	71,8	71,5		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	139,5	142,8	138,4	144,5	149,5			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	43,5	39,1	33,8	31,9	33,1			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	212,0	211,6	219,8	228,9	275,7	277,6	287,4	297,1
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	54,0	52,4	53,0	53,7	71,8	70,3	70,7	71,1
Empleo	Millones	196,0	194,0	200,5	209,0	257,6	257,2	265,6	275,0
Tasa de empleo	Por ciento	49,9	48,1	48,3	49,0	67,1	65,1	65,3	65,8
Desempleo	Millones	16,0	17,6	19,3	19,9	18,1	20,4	21,8	22,1
Tasa de desempleo	Por ciento	7,6	8,3	8,8	8,7	6,6	7,4	7,6	7,4
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	39,9	37,5	39,2		93,4	89,7	93,8	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	156,1	156,5	161,2		164,2	167,4	171,8	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	20,4	19,3	19,6		36,3	34,9	35,3	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	79,6	80,7	80,4		63,7	65,1	64,7	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	111,2	108,9			376,4	380,3		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	44,2	42,2			71,7	70,3		
Empleo	Millones	98,4	95,3			355,1	355,9		
Tasa de empleo	Por ciento	39,1	36,9			67,6	65,8		
Desempleo	Millones	12,8	13,6			21,3	24,4		
Tasa de desempleo	Por ciento	11,5	12,5			5,7	6,4		

## Cuadro C7. África Septentrional

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	45,3	53,5	55,4	58,4	53,1	56,2	59,3	61,0
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	19,0	20,1	19,1	18,8	16,8	17,5	18,2	18,4
Fuerza de trabajo	Millones	58,0	65,9	70,3	71,9	70,9	72,7	74,7	76,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	46,8	47,8	46,5	44,2	42,8	43,0	43,4	43,5
Empleo	Millones	50,6	58,9	61,0	63,9	61,8	63,3	65,3	67,1
Tasa de empleo	Por ciento	40,8	42,8	40,4	39,3	37,3	37,4	37,9	38,2
Desempleo	Millones	7,4	7,0	9,2	8,0	9,1	9,4	9,4	9,3
Tasa de desempleo	Por ciento	12,8	10,6	13,2	11,1	12,8	12,9	12,6	12,1
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	27,9	34,2	36,2	40,6	39,8	41,0		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	22,6	24,7	24,9	23,3	22,0	22,2		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	55,3	58,0	59,2	63,5	64,4	64,9		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	44,7	42,0	40,8	36,5	35,6	35,1		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	2,6	1,8	1,0	1,6	1,7			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	5,2	3,0	1,6	2,5	2,7			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	16,8	16,4	16,8	17,4	55,1	54,5	55,8	57,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	20,6	19,6	19,8	20,1	68,0	66,1	66,4	66,8
Empleo	Millones	13,3	12,5	12,8	13,3	50,6	49,3	50,5	52,0
Tasa de empleo	Por ciento	16,3	15,1	15,1	15,4	62,5	59,7	60,0	60,6
Desempleo	Millones	3,5	3,8	4,0	4,1	4,5	5,2	5,4	5,3
Tasa de desempleo	Por ciento	20,8	23,3	23,9	23,4	8,1	9,6	9,6	9,3
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	7,8	7,4	7,6		32,8	32,4	33,4	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	5,5	5,1	5,1		17,9	16,9	17,1	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	58,9	59,4	59,8		64,7	65,7	66,1	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	41,1	40,6	40,2		35,3	34,3	33,9	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	9,7	9,2			62,2	61,7		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	24,1	22,6			50,8	49,3		
Empleo	Millones	7,2	6,5			56,8	55,3		
Tasa de empleo	Por ciento	17,8	16,0			46,4	44,2		
Desempleo	Millones	2,6	2,7			5,4	6,4		
Tasa de desempleo	Por ciento	26,3	29,3			8,7	10,3		

## Cuadro C8. África Subsahariana

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	207,2	239,1	273,0	306,0	292,5	308,8	326,7	341,7
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	25,7	25,8	25,4	25,2	23,4	24,0	24,6	25,0
Fuerza de trabajo	Millones	287,4	325,3	368,9	415,8	418,3	434,5	451,3	467,0
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	70,5	69,3	67,8	67,7	66,1	66,6	67,1	67,4
Empleo	Millones	270,3	306,6	348,7	389,6	389,4	402,8	418,7	434,6
Tasa de empleo	Por ciento	66,3	65,3	64,1	63,5	61,5	61,7	62,3	62,7
Desempleo	Millones	17,2	18,7	20,2	26,1	28,9	31,7	32,6	32,3
Tasa de desempleo	Por ciento	6,0	5,7	5,5	6,3	6,9	7,3	7,2	6,9
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	53,3	64,4	79,9	92,7	87,5	92,0		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	217,0	242,3	268,8	296,9	301,9	310,8		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	19,7	21,0	22,9	23,8	22,5	22,8		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	80,3	79,0	77,1	76,2	77,5	77,2		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	136,9	141,0	137,4	142,9	147,8			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	50,6	46,0	39,4	36,7	38,0			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	195,2	195,2	203,0	211,5	220,6	223,1	231,5	239,8
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	62,8	60,9	61,5	62,2	72,8	71,4	71,8	72,1
Empleo	Millones	182,7	181,5	187,7	195,7	207,0	207,9	215,1	223,0
Tasa de empleo	Por ciento	58,8	56,6	56,8	57,5	68,3	66,5	66,7	67,1
Desempleo	Millones	12,5	13,8	15,3	15,8	13,6	15,2	16,4	16,8
Tasa de desempleo	Por ciento	6,4	7,0	7,6	7,5	6,2	6,8	7,1	7,0
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	32,1	30,1	31,6		60,7	57,4	60,4	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	150,6	151,4	156,1		146,3	150,5	154,7	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	17,6	16,6	16,8		29,3	27,6	28,1	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	82,4	83,4	83,2		70,7	72,4	71,9	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	101,5	99,7			314,3	318,6		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	48,0	45,9			78,1	76,7		
Empleo	Millones	91,3	88,8			298,3	300,6		
Tasa de empleo	Por ciento	43,2	40,8			74,1	72,3		
Desempleo	Millones	10,2	10,9			15,9	18,0		
Tasa de desempleo	Por ciento	10,1	11,0			5,1	5,7		

## Cuadro C9. América Latina y el Caribe

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	195,3	211,5	226,1	234,8	198,9	226,5	237,2	241,1
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	26,4	26,3	26,2	26,0	21,8	24,6	25,5	25,8
Fuerza de trabajo	Millones	247,3	269,6	289,9	307,2	286,6	302,5	310,0	314,8
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	63,5	63,2	62,7	62,7	57,8	60,2	61,0	61,2
Empleo	Millones	227,9	251,3	270,7	282,8	257,8	272,4	281,2	287,2
Tasa de empleo	Por ciento	58,5	58,9	58,5	57,8	52,0	54,2	55,3	55,8
Desempleo	Millones	19,4	18,3	19,2	24,3	28,8	30,1	28,8	27,6
Tasa de desempleo	Por ciento	7,9	6,8	6,6	7,9	10,1	10,0	9,3	8,8
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	138,5	157,9	172,5	176,5	160,0	166,7		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	89,4	93,3	98,2	106,3	97,8	105,7		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	60,8	62,9	63,7	62,4	62,1	61,2		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	39,2	37,1	36,3	37,6	37,9	38,8		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	14,6	8,6	6,1	8,1	8,6			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	6,4	3,4	2,2	2,9	3,3			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	128,5	117,5	125,2	129,1	178,6	169,1	177,2	180,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	51,1	46,1	48,5	49,4	75,1	70,1	72,6	73,2
Empleo	Millones	116,2	103,6	109,9	114,3	166,6	154,2	162,5	166,9
Tasa de empleo	Por ciento	46,2	40,6	42,6	43,7	70,0	63,9	66,5	67,5
Desempleo	Millones	12,3	13,9	15,4	14,8	12,1	14,9	14,7	14,0
Tasa de desempleo	Por ciento	9,5	11,8	12,3	11,5	6,8	8,8	8,3	7,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	74,2	66,3	68,7		102,3	93,7	97,9	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	42,0	37,3	41,1		64,3	60,6	64,5	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	63,9	64,0	62,6		61,4	60,7	60,3	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	36,1	36,0	37,4		38,6	39,3	39,7	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	52,7	46,6			254,5	240,0		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	48,8	43,4			66,6	61,7		
Empleo	Millones	43,2	36,7			239,6	221,1		
Tasa de empleo	Por ciento	40,1	34,2			62,8	56,9		
Desempleo	Millones	9,5	9,9			14,9	18,9		
Tasa de desempleo	Por ciento	18,0	21,2			5,8	7,9		

## Cuadro C10. América del Norte

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	122,2	118,4	128,6	137,3	125,2	132,3	136,9	139,0
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	26,7	24,7	26,1	27,5	25,0	26,4	27,3	27,7
Fuerza de trabajo	Millones	169,5	176,0	179,9	187,4	184,8	186,2	187,4	189,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	65,2	64,0	62,2	62,6	61,2	61,2	61,1	61,3
Empleo	Millones	160,6	159,4	170,1	180,1	169,7	175,6	179,3	181,5
Tasa de empleo	Por ciento	61,8	57,9	58,8	60,1	56,2	57,7	58,5	58,8
Desempleo	Millones	8,9	16,7	9,8	7,3	15,2	10,6	8,2	7,7
Tasa de desempleo	Por ciento	5,3	9,5	5,5	3,9	8,2	5,7	4,3	4,1
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	147,2	146,6	157,5	167,4	157,3	162,5		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	13,3	12,8	12,6	12,8	12,4	13,1		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	91,7	92,0	92,6	92,9	92,7	92,5		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	8,3	8,0	7,4	7,1	7,3	7,5		
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	87,0	85,7	86,4	86,9	100,4	99,1	99,9	100,5
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	57,1	55,8	55,8	55,8	68,2	66,8	66,8	66,7
Empleo	Millones	83,7	78,5	81,6	83,3	96,4	91,2	94,0	95,9
Tasa de empleo	Por ciento	54,9	51,1	52,7	53,5	65,5	61,5	62,9	63,7
Desempleo	Millones	3,3	7,3	4,7	3,6	4,0	7,9	5,9	4,6
Tasa de desempleo	Por ciento	3,8	8,5	5,5	4,1	4,0	8,0	5,9	4,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	78,8	73,6	76,5		88,6	83,7	86,1	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	4,9	4,9	5,2		7,9	7,5	7,9	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	94,2	93,8	93,7		91,8	91,8	91,6	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	5,8	6,2	6,3		8,2	8,2	8,4	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	25,0	24,0			162,4	160,8		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	52,1	50,2			64,6	63,3		
Empleo	Millones	22,9	20,3			157,2	149,4		
Tasa de empleo	Por ciento	47,6	42,4			62,5	58,8		
Desempleo	Millones	2,2	3,7			5,1	11,5		
Tasa de desempleo	Por ciento	8,6	15,5			3,2	7,1		

## Cuadro C11. Estados Árabes (no CCG)

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	15,9	18,1	20,6	22,2	20,7	21,7	23,1	24,3
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	17,4	16,9	16,7	16,5	14,9	15,3	15,8	16,1
Fuerza de trabajo	Millones	19,9	22,3	26,0	28,3	28,3	29,3	30,5	31,6
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	42,8	40,9	41,4	41,1	40,1	40,3	40,7	41,0
Empleo	Millones	17,8	20,0	22,9	24,6	24,3	25,1	26,3	27,4
Tasa de empleo	Por ciento	38,4	36,7	36,5	35,8	34,4	34,5	35,1	35,6
Desempleo	Millones	2,1	2,3	3,0	3,7	4,0	4,2	4,2	4,2
Tasa de desempleo	Por ciento	10,4	10,2	11,7	13,0	14,2	14,3	13,8	13,1
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	10,8	12,9	15,0	16,1	15,9	16,5		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	7,0	7,1	8,0	8,5	8,4	8,5		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	60,8	64,7	65,2	65,6	65,5	66,0		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	39,2	35,3	34,8	34,4	34,5	34,0		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	0,3	0,3	1,9	4,1	4,7			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	1,5	1,4	8,4	16,5	19,3			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	4,2	4,1	4,3	4,5	24,1	24,2	25,0	26,0
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	12,2	11,7	11,7	11,9	70,0	68,5	68,8	69,4
Empleo	Millones	3,1	3,0	3,1	3,3	21,4	21,3	22,0	23,0
Tasa de empleo	Por ciento	9,1	8,5	8,5	8,7	62,4	60,3	60,5	61,4
Desempleo	Millones	1,0	1,1	1,2	1,2	2,6	2,9	3,0	3,0
Tasa de desempleo	Por ciento	25,0	26,9	27,7	26,9	10,9	12,0	12,1	11,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	2,6	2,5	2,5		13,6	13,4	14,0	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	0,6	0,5	0,5		7,9	7,8	8,0	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	81,7	82,2	82,6		63,3	63,2	63,7	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	18,3	17,8	17,4		36,7	36,8	36,3	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	5,8	5,6			22,5	22,7		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	27,1	26,0			47,3	46,3		
Empleo	Millones	4,2	4,0			20,4	20,3		
Tasa de empleo	Por ciento	20,0	18,7			42,8	41,3		
Desempleo	Millones	1,5	1,6			2,2	2,4		
Tasa de desempleo	Por ciento	26,4	28,3			9,6	10,7		



## Cuadro C12. Estados Árabes (CCG)

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	13,7	21,1	25,4	27,6	25,3	26,5	27,9	28,7
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	28,1	30,9	30,6	30,5	27,5	28,5	29,6	30,0
Fuerza de trabajo	Millones	13,9	21,0	26,4	30,1	30,5	31,0	31,9	32,6
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	57,4	62,0	64,1	66,8	66,5	66,6	67,3	67,9
Empleo	Millones	13,3	20,2	25,4	28,9	28,9	29,4	30,4	31,2
Tasa de empleo	Por ciento	54,8	59,6	61,8	64,3	63,1	63,1	64,1	64,9
Desempleo	Millones	0,6	0,8	1,0	1,1	1,6	1,6	1,5	1,5
Tasa de desempleo	Por ciento	4,6	3,8	3,7	3,7	5,2	5,2	4,8	4,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	12,5	19,2	24,5	27,9	27,4	27,9		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	0,7	0,9	0,9	1,0	1,5	1,5		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	94,5	95,3	96,5	96,5	94,9	94,9		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	5,5	4,7	3,5	3,5	5,1	5,1		
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	5,3	5,8	5,8	6,0	24,7	24,7	25,2	25,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	33,5	35,8	35,5	35,8	85,0	83,2	83,6	84,7
Empleo	Millones	4,6	4,9	4,9	5,1	24,3	24,0	24,5	25,2
Tasa de empleo	Por ciento	28,9	30,5	29,9	30,5	83,6	80,8	81,3	82,7
Desempleo	Millones	0,7	0,9	0,9	0,9	0,4	0,7	0,7	0,6
Tasa de desempleo	Por ciento	13,7	14,8	15,6	14,9	1,6	2,9	2,8	2,4
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	4,4	4,5	4,5		23,5	22,9	23,4	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	0,2	0,4	0,4		0,8	1,1	1,1	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	96,1	91,6	92,2		96,5	95,6	95,4	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	3,9	8,4	7,8		3,5	4,4	4,6	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	2,2	2,2			27,8	28,2		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	30,1	31,3			74,0	73,0		
Empleo	Millones	1,9	1,8			27,0	27,1		
Tasa de empleo	Por ciento	26,0	25,4			71,8	70,0		
Desempleo	Millones	0,3	0,4			0,8	1,2		
Tasa de desempleo	Por ciento	13,8	18,9			2,9	4,1		

## Cuadro C13. Asia Oriental

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	845,0	843,6	847,0	824,7	790,3	821,4	822,7	820,9
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	36,2	34,8	34,5	33,8	32,5	33,9	34,0	33,9
Fuerza de trabajo	Millones	906,1	914,1	938,7	947,0	939,9	941,5	942,5	943,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	72,2	69,6	69,2	68,4	67,6	67,4	67,2	67,0
Empleo	Millones	865,7	872,8	896,9	906,4	895,2	898,4	900,5	902,3
Tasa de empleo	Por ciento	69,0	66,5	66,1	65,5	64,4	64,3	64,2	64,1
Desempleo	Millones	40,4	41,3	41,9	40,6	44,7	43,1	42,0	41,0
Tasa de desempleo	Por ciento	4,5	4,5	4,5	4,3	4,8	4,6	4,5	4,3
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	362,3	418,5	476,8	517,2	514,2	524,4		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	503,4	454,2	420,0	389,1	381,0	374,0		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	41,8	48,0	53,2	57,1	57,4	58,4		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	58,2	52,0	46,8	42,9	42,6	41,6		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	150,2	101,0	9,2	4,6	4,6			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	17,3	11,6	1,0	0,5	0,5			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	424,1	418,6	419,3	420,4	522,9	521,3	522,2	522,1
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	61,9	60,8	60,7	60,6	74,7	74,2	74,0	73,7
Empleo	Millones	408,1	401,2	402,2	403,8	498,2	494,0	496,2	496,7
Tasa de empleo	Por ciento	59,6	58,3	58,2	58,2	71,2	70,3	70,3	70,1
Desempleo	Millones	15,9	17,4	17,1	16,6	24,7	27,3	26,0	25,4
Tasa de desempleo	Por ciento	3,8	4,2	4,1	3,9	4,7	5,2	5,0	4,9
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	231,3	229,4	234,0		285,9	284,9	290,4	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	176,8	171,8	168,2		212,3	209,1	205,7	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	56,7	57,2	58,2		57,4	57,7	58,5	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	43,3	42,8	41,8		42,6	42,3	41,5	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	96,3	91,5			850,7	848,5		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	48,9	47,0			71,6	70,9		
Empleo	Millones	86,5	81,2			819,9	814,1		
Tasa de empleo	Por ciento	43,9	41,7			69,0	68,1		
Desempleo	Millones	9,8	10,3			30,9	34,4		
Tasa de desempleo	Por ciento	10,2	11,3			3,6	4,1		

## Cuadro C14. Asia Sudoriental

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	225,2	254,5	266,9	277,2	257,3	261,5	274,9	283,5
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	29,7	30,7	29,9	29,7	27,3	27,5	28,6	29,3
Fuerza de trabajo	Millones	263,8	293,1	316,7	332,6	329,7	334,5	339,5	345,2
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	67,1	68,1	68,0	67,4	65,9	66,0	66,1	66,4
Empleo	Millones	252,1	283,7	307,6	324,4	319,8	324,0	329,2	335,6
Tasa de empleo	Por ciento	64,1	65,9	66,0	65,7	63,9	63,9	64,1	64,6
Desempleo	Millones	11,6	9,4	9,1	8,2	9,9	10,5	10,4	9,7
Tasa de desempleo	Por ciento	4,4	3,2	2,9	2,5	3,0	3,1	3,1	2,8
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	97,7	119,0	149,7	163,8	158,9	162,5		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	154,4	164,7	158,0	160,6	161,0	161,5		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	38,8	42,0	48,6	50,5	49,7	50,1		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	61,2	58,0	51,4	49,5	50,3	49,9		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	42,6	25,4	13,6	7,6	8,5			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	16,9	9,0	4,4	2,3	2,6			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	139,5	138,1	140,4	142,6	193,1	191,6	194,1	196,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	55,9	54,6	54,8	54,9	79,1	77,4	77,4	77,5
Empleo	Millones	136,3	134,2	136,3	138,5	188,1	185,7	187,7	190,7
Tasa de empleo	Por ciento	54,6	53,1	53,2	53,4	77,0	75,0	74,8	75,1
Desempleo	Millones	3,3	3,9	4,1	4,1	4,9	5,9	6,4	6,3
Tasa de desempleo	Por ciento	2,3	2,9	2,9	2,9	2,5	3,1	3,3	3,2
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	62,5	60,6	61,9		101,3	98,3	100,5	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	73,7	73,6	74,3		86,9	87,4	87,2	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	45,9	45,2	45,5		53,8	52,9	53,5	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	54,1	54,8	54,5		46,2	47,1	46,5	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	50,7	48,4			281,9	281,3		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	46,1	44,1			73,5	72,0		
Empleo	Millones	46,2	43,6			278,2	276,3		
Tasa de empleo	Por ciento	42,0	39,7			72,5	70,7		
Desempleo	Millones	4,5	4,8			3,7	5,1		
Tasa de desempleo	Por ciento	8,9	10,0			1,3	1,8		

## Cuadro C15. Asia Meridional

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	563,4	592,5	624,3	654,6	576,8	626,0	662,3	678,5
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	27,6	26,2	25,2	24,8	21,5	23,0	24,0	24,3
Fuerza de trabajo	Millones	598,7	624,9	653,1	687,0	657,9	676,6	699,1	711,6
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	56,8	53,4	50,7	49,6	46,7	47,3	48,1	48,2
Empleo	Millones	566,9	592,5	618,1	650,9	608,9	635,9	659,8	672,3
Tasa de empleo	Por ciento	53,8	50,6	47,9	47,0	43,3	44,5	45,4	45,5
Desempleo	Millones	31,9	32,3	35,1	36,0	48,9	40,7	39,3	39,4
Tasa de desempleo	Por ciento	5,3	5,2	5,4	5,2	7,4	6,0	5,6	5,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	119,9	132,6	166,5	192,6	177,9	187,2		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	447,0	459,9	451,6	458,3	431,1	448,7		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	21,1	22,4	26,9	29,6	29,2	29,4		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	78,9	77,6	73,1	70,4	70,8	70,6		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	178,6	134,4	74,4	49,6	50,8			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	31,5	22,7	12,0	7,6	8,3			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	158,4	144,3	150,5	157,7	528,6	513,5	526,1	541,4
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	23,5	21,1	21,6	22,3	74,4	71,0	71,6	72,5
Empleo	Millones	149,6	135,1	141,8	148,9	501,3	473,8	494,1	510,9
Tasa de empleo	Por ciento	22,2	19,7	20,4	21,1	70,5	65,5	67,3	68,4
Desempleo	Millones	8,8	9,2	8,7	8,8	27,2	39,7	32,0	30,5
Tasa de desempleo	Por ciento	5,6	6,4	5,8	5,6	5,1	7,7	6,1	5,6
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	39,8	33,9	36,1		152,8	144,0	151,1	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	109,7	101,2	105,7		348,6	329,8	343,0	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	26,6	25,1	25,5		30,5	30,4	30,6	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	73,4	74,9	74,5		69,5	69,6	69,4	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	106,9	96,1			580,0	561,7		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	30,6	27,3			56,1	53,2		
Empleo	Millones	87,3	76,8			563,6	532,2		
Tasa de empleo	Por ciento	24,9	21,8			54,5	50,4		
Desempleo	Millones	19,7	19,3			16,4	29,6		
Tasa de desempleo	Por ciento	18,4	20,1			2,8	5,3		

## Cuadro C16. Pacífico

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	11,6	12,3	13,1	14,0	13,6	14,0	14,2	14,5
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	25,8	24,9	24,7	25,2	24,3	24,7	24,8	25,1
Fuerza de trabajo	Millones	16,0	17,4	18,8	20,1	20,1	20,5	20,7	20,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	64,2	62,9	62,5	63,1	62,3	62,7	62,3	62,2
Empleo	Millones	15,3	16,5	17,8	19,2	19,0	19,5	19,7	20,0
Tasa de empleo	Por ciento	61,3	59,7	59,1	60,2	58,8	59,8	59,5	59,4
Desempleo	Millones	0,7	0,9	1,0	0,9	1,1	1,0	0,9	0,9
Tasa de desempleo	Por ciento	4,5	5,0	5,5	4,7	5,6	4,7	4,6	4,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	10,6	11,9	13,0	14,0	13,8	14,2		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	4,7	4,6	4,8	5,1	5,2	5,3		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	69,3	72,0	73,2	73,3	72,8	72,8		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	30,7	28,0	26,8	26,7	27,2	27,2		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	1,2	0,8	0,7	0,7	0,7			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	8,0	4,8	3,9	3,5	3,9			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	9,4	9,4	9,6	9,7	10,7	10,7	10,9	11,0
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	58,7	57,9	58,4	58,0	67,7	66,8	67,1	66,7
Empleo	Millones	9,0	8,9	9,2	9,3	10,2	10,1	10,3	10,4
Tasa de empleo	Por ciento	56,0	54,8	55,9	55,6	64,5	63,0	63,8	63,5
Desempleo	Millones	0,4	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,5
Tasa de desempleo	Por ciento	4,5	5,5	4,4	4,2	4,8	5,8	5,0	4,8
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	6,7	6,6	6,8		7,3	7,2	7,4	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	2,2	2,3	2,4		2,9	2,9	3,0	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	74,9	74,3	74,3		71,9	71,4	71,5	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	25,1	25,7	25,7		28,1	28,6	28,5	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	3,4	3,3			16,7	16,8		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	56,4	54,9			64,7	64,1		
Empleo	Millones	3,0	2,9			16,1	16,1		
Tasa de empleo	Por ciento	50,5	48,2			62,4	61,3		
Desempleo	Millones	0,4	0,4			0,6	0,7		
Tasa de desempleo	Por ciento	10,5	12,2			3,5	4,4		

## Cuadro C17. Europa del Norte, Meridional y Occidental

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	148,1	148,1	148,8	156,9	144,1	151,8	156,6	157,7
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	24,6	24,2	24,4	25,8	23,7	25,0	25,9	26,1
Fuerza de trabajo	Millones	207,7	215,0	219,7	224,7	222,7	224,3	224,9	225,3
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	57,3	57,7	57,9	58,4	57,8	58,0	58,1	58,1
Empleo	Millones	189,8	193,8	197,8	209,1	206,4	207,8	209,7	210,4
Tasa de empleo	Por ciento	52,4	52,0	52,1	54,4	53,5	53,8	54,1	54,2
Desempleo	Millones	17,9	21,2	21,9	15,6	16,3	16,5	15,2	14,9
Tasa de desempleo	Por ciento	8,6	9,8	10,0	6,9	7,3	7,3	6,8	6,6
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	158,4	162,8	166,9	177,8	176,0	178,2		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	31,4	31,0	30,9	31,3	30,4	29,6		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	83,5	84,0	84,4	85,0	85,3	85,8		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	16,5	16,0	15,6	15,0	14,7	14,2		
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	104,4	103,7	104,6	104,9	120,3	119,0	119,6	120,0
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	52,9	52,4	52,8	52,8	64,3	63,4	63,6	63,6
Empleo	Millones	96,9	96,0	96,6	97,5	112,2	110,4	111,2	112,2
Tasa de empleo	Por ciento	49,1	48,5	48,7	49,1	60,0	58,9	59,1	59,4
Desempleo	Millones	7,5	7,8	8,0	7,5	8,1	8,5	8,5	7,8
Tasa de desempleo	Por ciento	7,2	7,5	7,7	7,1	6,7	7,2	7,1	6,5
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	86,2	85,4	86,5		91,6	90,6	91,7	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	10,7	10,5	10,1		20,6	19,9	19,5	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	88,9	89,0	89,5		81,7	82,0	82,5	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	11,1	11,0	10,5		18,3	18,0	17,5	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	21,7	20,8			203,1	201,8		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	43,9	42,4			60,6	60,0		
Empleo	Millones	18,5	17,4			190,7	189,0		
Tasa de empleo	Por ciento	37,4	35,3			56,9	56,2		
Desempleo	Millones	3,2	3,5			12,4	12,8		
Tasa de desempleo	Por ciento	14,8	16,6			6,1	6,4		



## Cuadro C18. Europa Oriental

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	107,1	109,2	109,9	108,9	102,1	105,2	106,1	106,0
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	24,6	25,0	25,9	26,7	25,3	26,3	26,8	26,9
Fuerza de trabajo	Millones	146,0	147,9	146,9	145,0	143,4	142,5	142,1	141,5
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	58,0	58,9	59,4	59,4	59,0	58,7	58,7	58,5
Empleo	Millones	133,2	136,0	137,2	138,1	135,4	134,9	135,1	134,8
Tasa de empleo	Por ciento	52,9	54,2	55,5	56,6	55,7	55,6	55,8	55,8
Desempleo	Millones	12,8	11,8	9,7	6,8	8,0	7,5	7,0	6,7
Tasa de desempleo	Por ciento	8,7	8,0	6,6	4,7	5,6	5,3	4,9	4,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	113,6	117,9	120,1	121,2	119,7	120,4		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	19,6	18,1	17,1	16,9	15,7	14,6		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	85,3	86,7	87,5	87,8	88,4	89,2		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	14,7	13,3	12,5	12,2	11,6	10,8		
Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	68,6	67,8	67,4	67,2	76,4	75,6	75,1	74,9
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	52,2	51,8	51,6	51,6	67,8	67,3	67,0	67,0
Empleo	Millones	65,4	64,1	63,8	63,9	72,7	71,3	71,1	71,2
Tasa de empleo	Por ciento	49,8	49,0	48,8	49,0	64,5	63,5	63,5	63,7
Desempleo	Millones	3,1	3,7	3,6	3,3	3,7	4,2	3,9	3,7
Tasa de desempleo	Por ciento	4,6	5,5	5,3	4,9	4,8	5,6	5,2	4,9
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	59,0	58,2	58,4		62,2	61,6	61,9	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	6,4	5,9	5,4		10,5	9,7	9,2	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	90,2	90,7	91,5		85,6	86,3	87,1	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	9,8	9,3	8,5		14,4	13,7	12,9	
Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	9,4	8,8			135,5	134,6		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	33,4	31,5			62,8	62,5		
Empleo	Millones	8,1	7,5			130,0	128,0		
Tasa de empleo	Por ciento	28,8	26,7			60,3	59,4		
Desempleo	Millones	1,3	1,4			5,5	6,6		
Tasa de desempleo	Por ciento	13,8	15,4			4,1	4,9		

## Cuadro C19. Asia Central y Occidental

Indicador	Unidad	Total (+15 años)							
		2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Total de horas semanales trabajadas (48 horas ETC)	Millones	48,3	52,1	58,4	60,3	53,4	58,1	60,4	61,5
Total de horas semanales trabajadas por la población de 15 a 64 años	Horas	24,1	23,6	24,4	24,0	21,0	22,6	23,4	23,6
Fuerza de trabajo	Millones	59,2	65,0	71,8	76,4	73,8	75,5	77,2	78,4
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	55,6	55,7	56,7	56,8	54,1	54,6	55,2	55,4
Empleo	Millones	53,6	59,3	66,0	69,2	66,6	68,1	69,5	70,8
Tasa de empleo	Por ciento	50,4	50,9	52,2	51,4	48,9	49,3	49,7	50,0
Desempleo	Millones	5,5	5,7	5,8	7,2	7,2	7,4	7,7	7,6
Tasa de desempleo	Por ciento	9,3	8,7	8,1	9,4	9,7	9,8	10,0	9,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	29,6	35,2	42,1	45,6	44,5	46,0		
Trabajadores por cuenta propia	Millones	24,1	24,1	24,0	23,7	22,1	22,1		
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	55,1	59,4	63,7	65,8	66,8	67,6		
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	44,9	40,6	36,3	34,2	33,2	32,4		
Pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Millones	6,2	3,4	1,7	1,1	1,1			
Proporción de pobreza extrema de los trabajadores (< 1,90 dólares EE. UU. al día, PPA)	Por ciento	11,6	5,7	2,6	1,6	1,6			

Indicador	Unidad	Mujeres (+15 años)				Hombres (+15 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	30,0	28,6	29,3	30,1	46,4	45,2	46,2	47,2
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	43,4	40,8	41,3	42,0	70,8	68,1	68,6	69,2
Empleo	Millones	27,0	25,7	26,3	26,9	42,2	40,9	41,8	42,6
Tasa de empleo	Por ciento	39,1	36,8	37,1	37,6	64,5	61,6	62,1	62,5
Desempleo	Millones	3,0	2,8	3,0	3,2	4,2	4,4	4,4	4,6
Tasa de desempleo	Por ciento	9,9	9,9	10,2	10,5	9,0	9,6	9,5	9,7
Trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Millones	17,6	17,2	17,7		27,9	27,4	28,3	
Trabajadores por cuenta propia	Millones	9,4	8,6	8,6		14,3	13,5	13,5	
Proporción de trabajadores que perciben un salario o un sueldo	Por ciento	65,2	66,7	67,4		66,2	66,9	67,7	
Proporción de trabajadores por cuenta propia	Por ciento	34,8	33,3	32,6		33,8	33,1	32,3	

Indicador	Unidad	Jóvenes (15-24 años)				Adultos (+25 años)			
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Fuerza de trabajo	Millones	11,7	10,6			64,7	63,2		
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	Por ciento	41,1	37,3			61,0	58,5		
Empleo	Millones	9,5	8,5			59,7	58,1		
Tasa de empleo	Por ciento	33,5	30,1			56,3	53,8		
Desempleo	Millones	2,2	2,0			5,0	5,1		
Tasa de desempleo	Por ciento	18,6	19,3			7,7	8,1		



## Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

La pandemia de COVID-19 dominó la economía mundial por segundo año consecutivo en 2021, impidiendo que los mercados de trabajo se recuperaran de forma plena y equilibrada. Además, las perturbaciones relacionadas con la pandemia, las deficiencias estructurales y los nuevos riesgos han reducido las posibilidades de creación de trabajo decente.

La edición de este año de *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias* presenta una evaluación completa de las previsiones de recuperación del mercado de trabajo. Se espera que el mundo experimente grandes divergencias, en función del acceso de los países a las vacunas y de su capacidad para establecer políticas macroeconómicas de apoyo. En el informe también se examinan las dificultades mundiales y regionales nuevas y preexistentes que amenazan con frustrar la recuperación, prolongando así los déficits actuales de los mercados de trabajo. Por último, en el informe se analizan las tendencias del empleo temporal antes de la crisis y durante esta.

[ilo.org](https://ilo.org)

---

Oficina Internacional del Trabajo  
Route des Morillons 4  
1211 Ginebra 22  
Suiza