

Junio de 2021
Número 24

CEPAL / OIT

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe

Trabajo decente para los trabajadores
de plataformas en América Latina



Gracias por su interés en esta publicación de la CEPAL



Si desea recibir información oportuna sobre nuestros productos editoriales y actividades, le invitamos a registrarse. Podrá definir sus áreas de interés y acceder a nuestros productos en otros formatos.

 www.cepal.org/es/publications

 www.cepal.org/apps

Junio de 2021
Número 24

CEPAL / OIT

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe

Trabajo decente para los trabajadores
de plataformas en América Latina



El informe *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* es una publicación semestral elaborada en forma conjunta por la División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dirigidas por Daniel Titelman y Fabio Bertranou, respectivamente.

La coordinación del documento estuvo a cargo de Gerhard Reinecke, Especialista Principal en Políticas de Empleo de la OIT, y Sonia Gontero, Oficial de Asuntos Económicos de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL.

La primera parte de este informe fue preparada por Juan Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral de la OIT, y la segunda parte fue preparada por Jürgen Weller, Consultor de la Unidad de Estudios del Empleo de la División de Desarrollo Económico de la CEPAL, bajo la coordinación de Sonia Gontero. En la preparación de la información estadística se contó con la colaboración de Claudio Aravena y con datos del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC), bajo la coordinación de Bolívar Pino.

Publicación de las Naciones Unidas
LC/TS.2021/71
Distribución: L
Copyright © Naciones Unidas / © OIT, 2021
Todos los derechos reservados
Impreso en Naciones Unidas, Santiago
S.21-00277

Esta publicación debe citarse como: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 24 (LC/TS.2021/71), Santiago, 2021.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

Índice

Prólogo	5
I. La evolución de los mercados laborales de América Latina y el Caribe en 2020	7
Introducción	7
A. Impacto sin precedentes de la pandemia en la participación, la ocupación y la desocupación	8
B. Grandes retrocesos en la ocupación y la participación femenina	11
C. Mayor impacto en el servicio doméstico y en la hotelería	12
D. Mayor impacto en el empleo informal que en el empleo formal	14
E. Limitado desempeño de los salarios mínimos	18
F. Desafíos en el período pospandemia: cómo recuperar y generar empleos de mejor calidad	19
Bibliografía	21
II. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas digitales en América Latina	23
Introducción	23
A. Categorías y características de las plataformas digitales	24
B. Plataformas digitales y trabajo decente	29
C. El trabajo en plataformas durante la pandemia	39
D. Desafíos de la regulación sociolaboral del trabajo en plataformas	42
E. Conclusiones	46
Bibliografía	47
Anexo A1	51

Prólogo

En 2020, la crisis provocada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) agudizó el desempeño insatisfactorio que ya presentaban los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Todos los países de la región sufrieron un impacto negativo sin precedentes. El PIB regional registró una contracción del 7,1%, la mayor del último siglo, lo que a su vez generó una caída del empleo y de las tasas de ocupación. Dada la naturaleza de la crisis, hubo un fuerte retiro de trabajadores del mercado laboral, que contuvo en buena medida lo que en otras circunstancias hubiera sido un efecto mayor en la tasa de desocupación regional, que llegó al 10,5% en promedio en 2020.

En la primera parte de este informe se analiza el efecto de esta crisis en los principales indicadores del mercado laboral en 2020. Se destaca que los mayores impactos se observaron en el segundo trimestre del año, cuando se implementaron las medidas de confinamiento y contención de la pandemia. En estos meses, la reducción de la tasa de ocupación (10,2 puntos porcentuales) fue más profunda que la de la tasa de participación (9,6 puntos porcentuales), lo que inmediatamente se reflejó en el fuerte incremento de la tasa de desocupación (2,7 puntos porcentuales). Los grupos más afectados fueron las mujeres, los jóvenes y los trabajadores del sector informal. En particular, se destaca la destrucción de puestos de trabajo en categorías ocupacionales feminizadas, como el servicio doméstico y el trabajo familiar no remunerado, y en ramas de actividad intensivas en mano de obra juvenil e informal, como las relacionadas con el turismo (hotelería y restaurantes) y el comercio. También hubo importantes contracciones del empleo en la manufactura y en la construcción. A diferencia de crisis anteriores, las medidas de distanciamiento físico implicaron que el empleo informal no pudiera actuar en forma contracíclica. Otra diferencia fue la reducción de la participación laboral, principalmente de las mujeres, asociada a las restricciones a la movilidad, la contracción en sectores con alta participación femenina, el cierre de escuelas y la necesidad de proveer servicios de cuidado.

A partir del tercer trimestre del año y como resultado de la reversión paulatina de las medidas de confinamiento, se observó un regreso de los trabajadores al mercado, por lo que las tasas de ocupación y participación tendieron a recuperarse respecto de los bajos niveles registrados en el segundo trimestre. Sin embargo, el año 2020 finalizó con niveles de participación y ocupación inferiores a los observados antes del inicio de la pandemia y niveles de desocupación superiores a ellos.

En la segunda parte del informe se presentan las principales características del trabajo en plataforma digitales en relación con aspectos claves del trabajo decente. Durante la pandemia, el trabajo tanto para plataformas globales como para algunas plataformas locales ha constituido una fuente de empleo muy importante debido a la necesidad de reducir los contactos personales y de mantener el reparto de bienes esenciales. Sin embargo, esta realidad ha puesto de relieve la necesidad de protección social para estos trabajadores. La información disponible sugiere que se trata de una modalidad de trabajo altamente precarizada, caracterizada por la inestabilidad del trabajo y los ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de

trabajo, ausencia de protección sociolaboral, así como falta de opciones de diálogo y representación. Estos factores ponen en evidencia la necesidad de diseñar una regulación laboral adecuada para esta modalidad de trabajo en expansión. En el caso de los trabajadores de plataformas digitales de tareas de ejecución global se requiere una regulación que tenga el alcance correspondiente. Respecto de la regulación del trabajo en plataformas digitales de tareas de ejecución local, no existe una solución única y óptima. Dadas las diferencias en el derecho laboral de los distintos países, no es necesario que se aspire a una solución común, pero sí es necesario diseñar marcos regulatorios adecuados para que se cumpla con el objetivo de reconocer y proteger los derechos sociales y laborales de los trabajadores, sin descuidar las oportunidades que las nuevas tecnologías ofrecen.

Dada la profundidad del impacto de la crisis de 2020 y una lenta recuperación de los niveles de actividad económica, durante 2021 los países de la región convivirán con tasas de desocupación más altas que las observadas antes del inicio de la pandemia, así como con la generación mayoritaria de empleos informales. Resulta primordial pensar en estrategias que permitan sentar las bases para un retorno con mejores condiciones laborales para todos los trabajadores. Esto implica apuntalar la recuperación del empleo en categorías y sectores altamente afectados y mejorar aspectos institucionales referidos a la salud y la seguridad en el trabajo, la formalización de trabajadores, la promoción de la inclusión laboral de las mujeres y la regulación adecuada de las nuevas modalidades de trabajo.

Alicia Bárcena

Secretaría Ejecutiva
Comisión Económica para América Latina
y el Caribe (CEPAL)

Vinícius Pinheiro

Director Regional
Oficina Regional para América Latina y el Caribe
de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

I. La evolución de los mercados laborales de América Latina y el Caribe en 2020

Introducción

El impacto económico generado por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en 2020 no tiene precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Si bien las respuestas para contener la crisis sanitaria tuvieron consecuencias mundiales en la oferta y la demanda económica, la región fue comparativamente más afectada y la contracción del PIB regional (7,1%) se tradujo en la marcada caída de la ocupación y la participación laboral (5,5 y 4,5 puntos porcentuales, respectivamente) y en el aumento de la tasa de desocupación regional (2,1 puntos porcentuales), que alcanzó un 10,5%. Además, América Latina y el Caribe ha sido la región con la mayor contracción en las horas de trabajo en todo el mundo, con una pérdida estimada del orden del 16,2% en 2020, en comparación con 2019. Esta cifra casi duplica la estimada a nivel mundial, del 8,8% (OIT, 2021).

En este capítulo también se muestra que el impacto negativo de la crisis sanitaria en los mercados laborales de la región durante 2020 se manifestó en varias facetas, lo que diferencia a esta crisis de otras. Por una parte, los efectos negativos en las tasas de participación, ocupación y desocupación afectaron a los países de la región con una fuerza sin precedentes. Además, la contracción de la participación laboral fue profunda e instantánea, a diferencia de lo que ocurría en el pasado, en que la tasa de participación reaccionaba más lentamente al ciclo económico. La velocidad de ajuste de la tasa de participación contuvo, en buena medida, lo que en otras circunstancias hubiera sido un efecto mayor en las tasas de desocupación nacionales y regional. Esta reducción de la participación laboral fue marcada entre las mujeres, revirtiendo la tendencia registrada en las últimas décadas, en que la participación laboral de estas había aumentado de manera constante (CEPAL/OIT, 2019). Por otra parte, si bien la contracción del empleo fue importante para todas las categorías ocupacionales y ramas de actividad, fue más profunda en las categorías con condiciones más informales. Por ende, la destrucción de empleos informales fue más importante que la contracción del empleo formal, a diferencia de crisis anteriores en que el empleo informal había absorbido una parte de las pérdidas de empleos asalariados y formales.

En este número del informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, elaborado en forma conjunta por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se cuenta con datos para el año 2020 completo, lo que permite cuantificar el impacto de la pandemia en el mercado laboral, así como también caracterizar el comportamiento diferenciado en el tercer y cuarto trimestre —cuando se implementaron medidas de desconfinamiento— respecto del segundo trimestre de 2020, que fue el de mayor impacto dada la implementación de confinamientos a nivel regional. Ahora bien, actualmente la mayoría de los países de la región se ven afectados por una segunda (y en algunos casos, tercera) ola de la pandemia, por lo cual la continuación de la recuperación económica y laboral que se esperaba dependerá de que las nuevas olas de la pandemia puedan ser frenadas y revertidas a la brevedad. Ello, junto con el comportamiento de los mercados laborales de la región en 2020, presenta desafíos para una recuperación del empleo y su calidad, lo que se analiza en el último apartado de este capítulo.

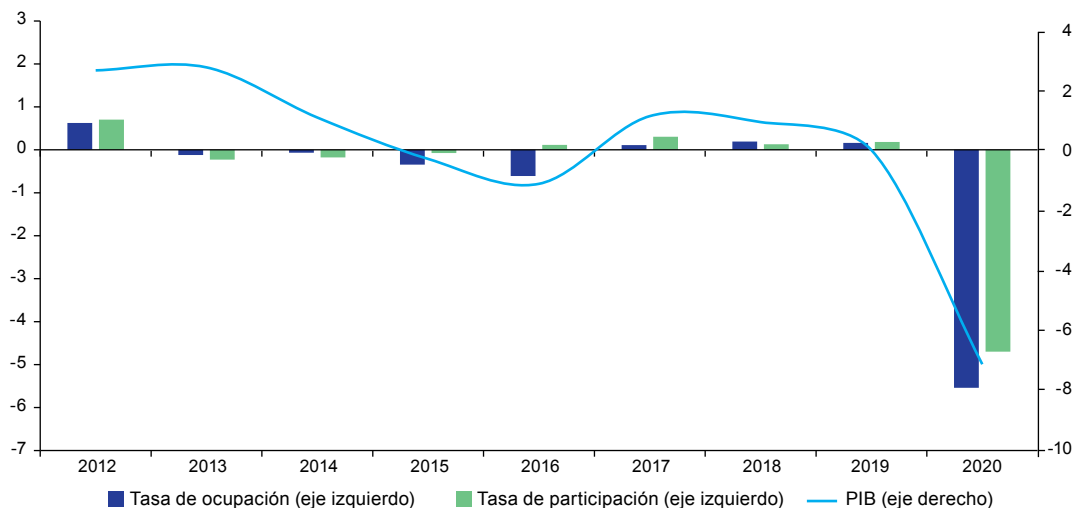
A. Impacto sin precedentes de la pandemia en la participación, la ocupación y la desocupación

La fuerte contracción económica experimentada en 2020 en América Latina y el Caribe (7,1%) no solo no tiene precedentes recientes en términos de magnitud, sino que, además, fue generalizada y afectó a todos los países de la región, a diferencia de otras crisis regionales de alcances comparativamente más acotados. Si bien los matices cambian dependiendo de la profundidad y duración de las medidas nacionales de contención de la pandemia, la región experimentó el doble efecto de la contracción de la oferta y la demanda económica que a nivel laboral se tradujo en la fuerte disminución de la ocupación y de la participación laboral (véase el gráfico I.1). Así, en 2020 la tasa de ocupación regional experimentó una caída de 5,5 puntos porcentuales, mientras que la tasa de participación se contrajo 4,5 puntos porcentuales. El efecto de la contracción más profunda de la ocupación respecto de la participación provocó un aumento de 2,1 puntos porcentuales de la tasa de desocupación regional, que superó los dos dígitos en 2020 por primera vez en más de una década.

Gráfico I.1

América Latina y el Caribe: variación de las tasas de ocupación y participación y tasa de crecimiento económico, 2012-2020^a

(En puntos porcentuales y porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

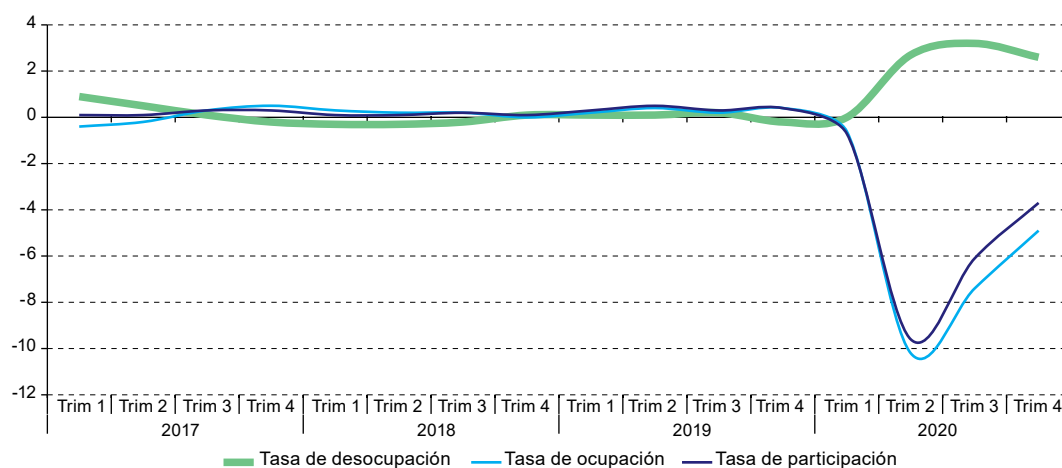
^a Los datos de 2020 son preliminares.

El comportamiento de los principales indicadores de oferta y demanda laboral en la región se dio en un contexto marcado por un débil desempeño precedente, en que el bajo crecimiento económico entre 2014 y 2019 se tradujo en una leve caída de la tasa de ocupación y un ligero aumento de la tasa de participación durante ese período, junto con un aumento de la tasa de desocupación de 1,9 puntos porcentuales. Si bien desde 2017 se observó un crecimiento muy modesto de las tasas de participación y ocupación, esta tendencia se revirtió de manera radical en 2020. Por ende, antes de la crisis del COVID-19 el mercado laboral regional mostraba poco dinamismo, lo que es una señal a considerar respecto de las posibilidades de una recuperación robusta o tenue del mercado laboral de cara al período pospandemia.

Por otra parte, la respuesta del mercado laboral regional durante 2020 reflejó claramente tanto los efectos de las medidas de confinamiento y contención de la pandemia, como su reversión paulatina. Como se puede apreciar en el gráfico I.2, si bien las tasas de participación y ocupación empezaron a reducirse en el primer trimestre de 2020, como consecuencia del inicio de las medidas de confinamiento en el mes de marzo, estos indicadores se contrajeron con mayor intensidad durante el segundo trimestre de 2020, cuando se sintieron los efectos de las medidas de confinamiento obligatorio implementadas por los países de la región. En el segundo trimestre de 2020, la reducción de la tasa de ocupación (10,2 puntos porcentuales) fue más profunda que la de la tasa de participación (9,6 puntos porcentuales), lo que inmediatamente se reflejó en el fuerte incremento de la tasa de desocupación (2,7 puntos porcentuales). Como resultado de la reversión paulatina de las medidas de confinamiento, en el segundo semestre las tasas de ocupación y participación tendieron a recuperarse respecto de los bajos niveles registrados en el segundo trimestre y la contracción de estas tasas se atenuó en términos interanuales.

Gráfico I.2

América Latina y el Caribe (13 países)^a: variación interanual de las tasas de desocupación, ocupación y participación, primer trimestre de 2017 a cuarto trimestre de 2020^b
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Se incluyen estimaciones basadas en datos parciales.

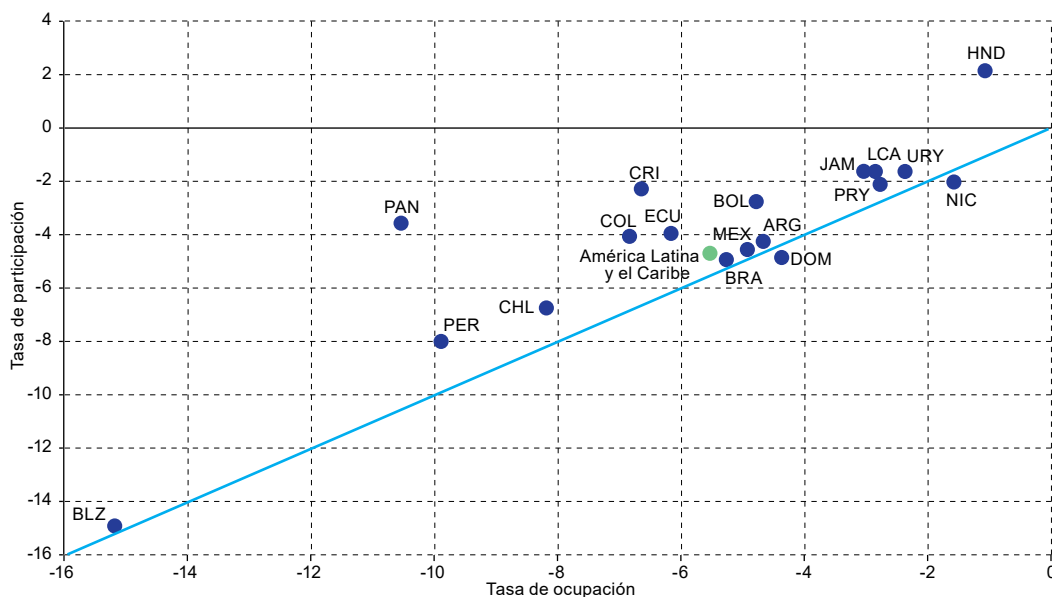
^b Los datos de 2020 son preliminares.

A nivel de los países de la región, también se observa que la crisis económica producto de la pandemia de COVID-19 impactó negativamente en las tasas de participación y ocupación. En los 18 países respecto de los que se dispone de información correspondiente a 2020, las tasas de ocupación y participación disminuyeron, excepto en Honduras, donde la tasa de participación aumentó (véase el gráfico I.3). Por otra parte, la contracción de la tasa de ocupación fue más profunda que la caída de la tasa de participación. Esto se observa al comparar la posición de los países en relación con la línea de 45 grados del gráfico I.3, que indica la caída o subida de los indicadores de participación y ocupación. Así, 16 países están por encima de la línea, lo que muestra una contracción de la tasa de ocupación más profunda que la experimentada respecto de la tasa de participación y resulta en un aumento de sus tasas de desocupación (véase el gráfico I.4). Por el contrario, las tasas de participación se contrajeron más en Nicaragua y la República Dominicana, lo

que produjo un descenso de sus tasas de desocupación. Por otra parte, los países que están muy por encima de la línea de 45 grados, muestran una contracción mucho más marcada de la tasa de ocupación en comparación con caída de la tasa de participación, lo que se tradujo en incrementos más significativos de la tasa de desocupación. Esos fueron los casos de Panamá y Costa Rica.

Gráfico I.3

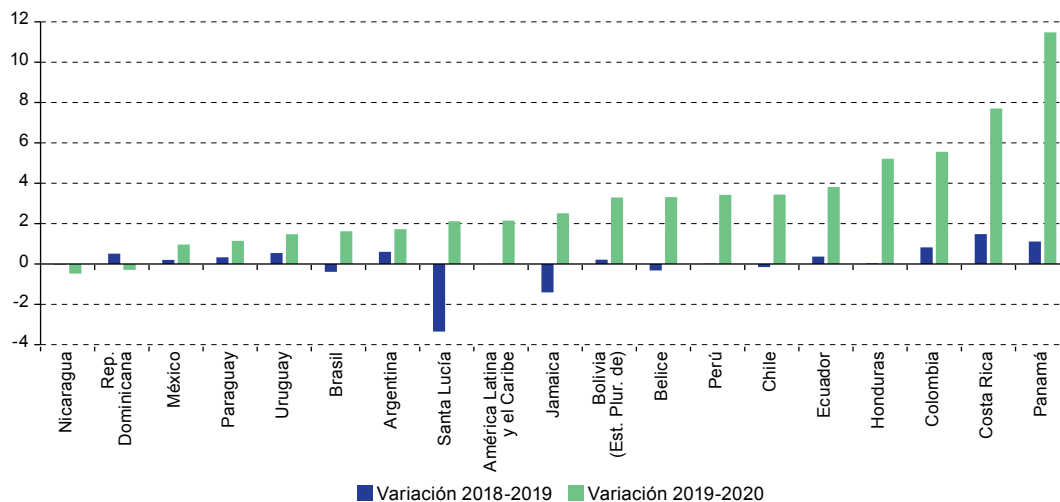
América Latina y el Caribe (18 países): variación interanual de las tasas de participación y ocupación, 2020
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

Gráfico I.4

América Latina y el Caribe (18 países): variación interanual de la tasa de desocupación, por país, 2018-2019 y 2019-2020
(En puntos porcentuales)



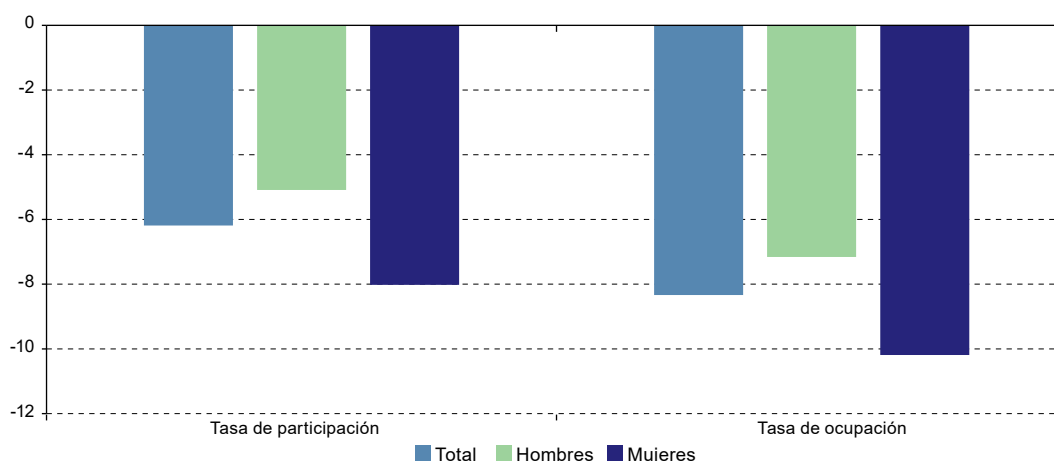
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

B. Grandes retrocesos en la ocupación y la participación femenina

Otro efecto negativo de la crisis sanitaria es el mayor impacto que tuvo en la ocupación y participación femenina. En efecto, como se observa en el gráfico I.5, entre 2019 y 2020, la fuerza de trabajo se contrajo un 5,0% entre los hombres y un 8,1% entre las mujeres, mientras que las tasas de ocupación lo hicieron un 7,2% entre los hombres y un 10,2% entre las mujeres. Por otra parte, las tasas de desocupación aumentaron de manera similar entre mujeres y hombres, aunque lo hicieron proporcionalmente más entre estos, por sus menores niveles de tasa de desocupación.

Gráfico I.5

América Latina y el Caribe (17 países)^a: variación interanual de la fuerza de trabajo y la ocupación a nivel nacional, promedio ponderado por sexo, 2020^b
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

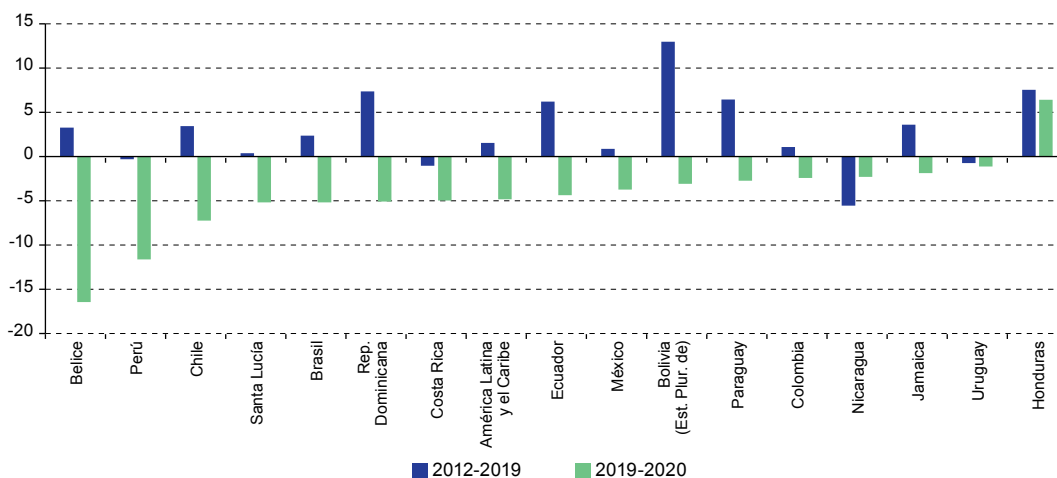
^a Promedio ponderado de los siguientes países: Argentina, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía y Uruguay. Se incluyen estimaciones basadas en datos parciales.

^b Los datos de 2020 son preliminares.

Por otra parte, el flujo de entrada de mujeres al mercado laboral explica por qué la tasa de participación regional ha mantenido una tendencia creciente en el mediano plazo (CEPAL/OIT, 2019; OIT, 2019). La crisis sanitaria, en cambio, produjo una reducción regional generalizada de la tasa de participación femenina, lo que supone un gran retroceso respecto de los avances observados en la participación laboral de las mujeres. Como muestra el gráfico I.6, en los 16 países con información disponible, excepto en Honduras, las tasas de participación femenina cayeron en 2020. En siete de esos países, la magnitud de la contracción de la tasa de participación femenina de 2020 fue más significativa que los incrementos de la tasa de participación entre 2019 y 2012, destacándose en particular los retrocesos observados en Belice y Chile. A su vez, las contracciones de la tasa de participación femenina de 2020 exacerbaban las caídas observadas entre 2019 y 2012 en el Perú, Costa Rica y Nicaragua.

Gráfico I.6

América Latina y el Caribe (16 países): variación de las tasas de participación femenina a nivel nacional, períodos 2012-2019 y 2019-2020
(En puntos porcentuales)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

C. Mayor impacto en el servicio doméstico y en la hotelería

Los efectos de la crisis sanitaria en el empleo también se observan a nivel de categorías ocupacionales, destacándose el mayor efecto de la contracción económica en las categorías ocupacionales de características más informales. Como se aprecia en el gráfico I.7, categorías ocupacionales como servicio doméstico y trabajo familiar no remunerado se contrajeron significativamente (20,1% y 11,5%, respectivamente). En particular, la contracción del servicio doméstico significó que en esta categoría de alto nivel de ocupación femenina (cerca del 7% del empleo total), perdieron su empleo una de cada cinco trabajadoras. A su vez, el cierre de empresas producto de la crisis económica derivada de la pandemia se tradujo en la pérdida del empleo de uno de cada diez empleadores en la región.

No obstante, cabe destacar que tanto el empleo asalariado como el empleo por cuenta propia experimentaron contracciones relativamente altas y cercanas al 8%. En términos de cantidad de empleos perdidos, dado que la mayoría de ocupados son asalariados, las pérdidas fueron mayores entre estos.

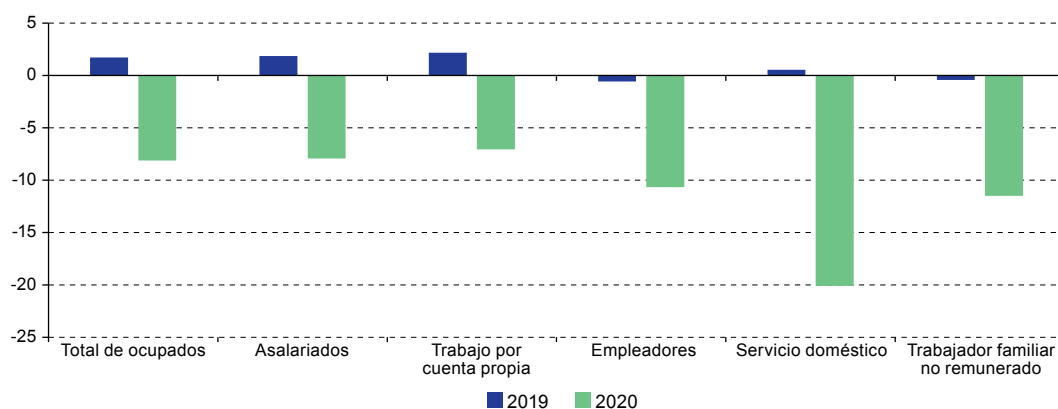
La dinámica observada en 2020 a nivel de categorías ocupacionales pone de relieve otra diferencia de la crisis sanitaria respecto a anteriores episodios de contracción económica regional. Mientras que en crisis pasadas la destrucción de puestos de trabajo asalariados fue compensada parcialmente por el crecimiento del empleo por cuenta propia y de otras categorías de características informales, en el caso de la crisis sanitaria, la destrucción de puestos de trabajo no asalariados fue, en conjunto, proporcionalmente más significativa que la observada a nivel del empleo asalariado. Es decir, el empleo no asalariado no sirvió como amortiguador de la pérdida de empleos asalariados durante la pandemia de COVID-19.

En cuanto a las ramas de actividad, los efectos negativos de la crisis sanitaria son más profundos en los sectores económicos más afectados por el descenso de la actividad económica y las medidas de confinamiento o limitación del trabajo presencial. Como se aprecia en el gráfico I.8, la contracción del empleo en 2020 fue mucho más profunda en sectores como hotelería (19,2%), construcción (11,7%), comercio (10,8%) y transporte (9,2%), que en conjunto concentran cerca del 40% del empleo regional.

A su vez, la industria (8,6%) y otros servicios (7,5%) también registraron contracciones, mientras que en agricultura la pérdida de empleos fue comparativamente menor (2,4%). Si bien la dinámica de pérdidas generalizadas de empleo por ramas de actividad es nueva respecto de otras crisis, en que los efectos negativos estuvieron más focalizados en pocos sectores, la intensidad del impacto en sectores como la hotelería, en que se perdió casi uno de cada cinco empleos, pone en evidencia las dificultades que la transición a la pospandemia implicará para la recuperación del empleo en sectores altamente afectados por las medidas de confinamiento y la reducción de la demanda.

Gráfico 1.7

América Latina y el Caribe (9 países)^a: variación interanual del empleo por categoría de ocupación, 2019 y 2020^b
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

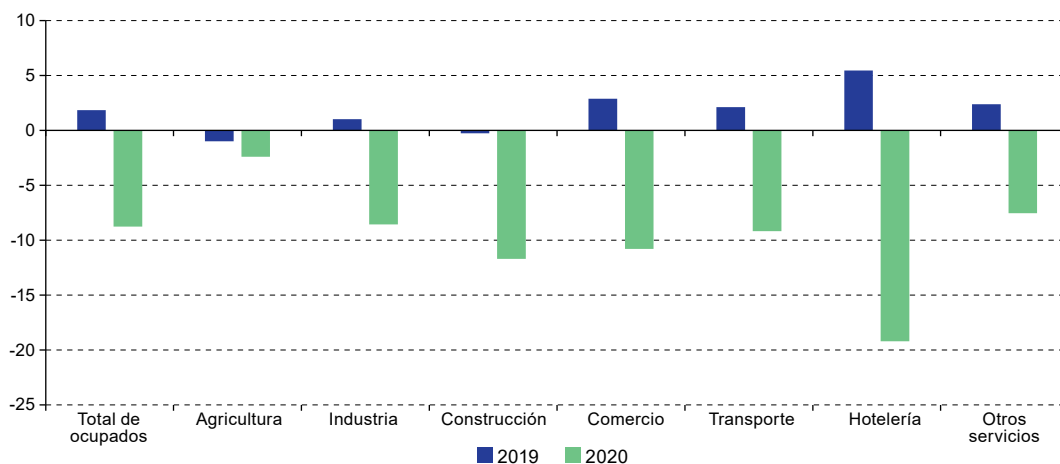
Nota: El promedio regional de asalariados privados, públicos y domésticos, así como el de empleadores, se estimó con información disponible de los países que presentan dicha desagregación.

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana. Se incluyen estimaciones basadas en datos parciales.

^b Los datos de 2020 son preliminares.

Gráfico 1.8

América Latina y el Caribe (9 países)^a: variación interanual del empleo por rama de actividad, 2019 y 2020
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

^a Promedio ponderado de los siguientes países: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana. Se incluyen estimaciones basadas en datos parciales.

D. Mayor impacto en el empleo informal que en el empleo formal

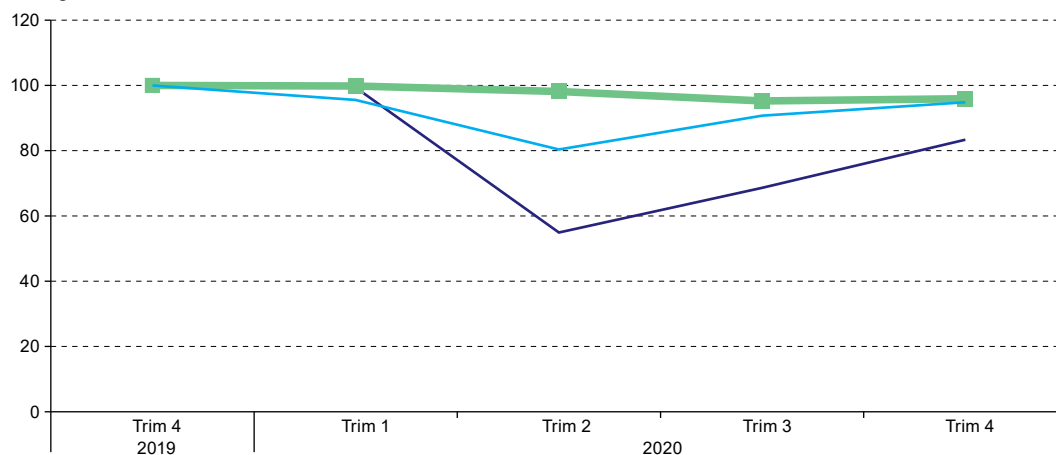
La destrucción de empleo fue más profunda en el empleo informal que en el empleo formal, sobre todo al inicio de la pandemia. En seis países respecto de los que se dispone de información actualizada se observa que tanto el empleo formal como el informal se contrajeron en el segundo trimestre de 2020 respecto de los niveles observados a fines de 2019, siendo mucho más profunda la caída del índice de empleo informal (véase el gráfico I.9). De hecho, la contracción del empleo informal en el segundo trimestre duplica a la experimentada por el empleo formal en todos los países. En cambio, desde el tercer trimestre, en que se empezaron a implementar medidas de desconfinamiento, las brechas entre el empleo formal e informal tienden a acortarse en todos los países, llegando incluso a revertirse al final de 2020 en el Paraguay. Esto pone en evidencia que si bien el impacto de las medidas de confinamiento fue mayor en el empleo informal, el proceso de desconfinamiento ha significado una recuperación relativamente más acelerada de este tipo de empleo.

Gráfico I.9

América Latina (países seleccionados): evolución del nivel de actividad económica, empleo formal y empleo informal, finales de 2019-2020

(Índice, final de 2019=100)

A. Argentina, cuarto trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020



B. Brasil, octubre-diciembre de 2019 a octubre-diciembre de 2020

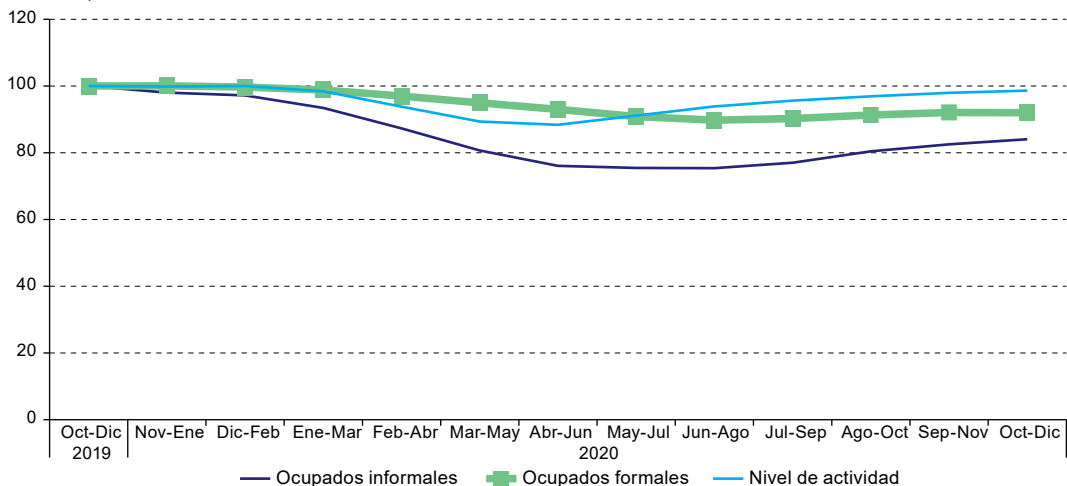
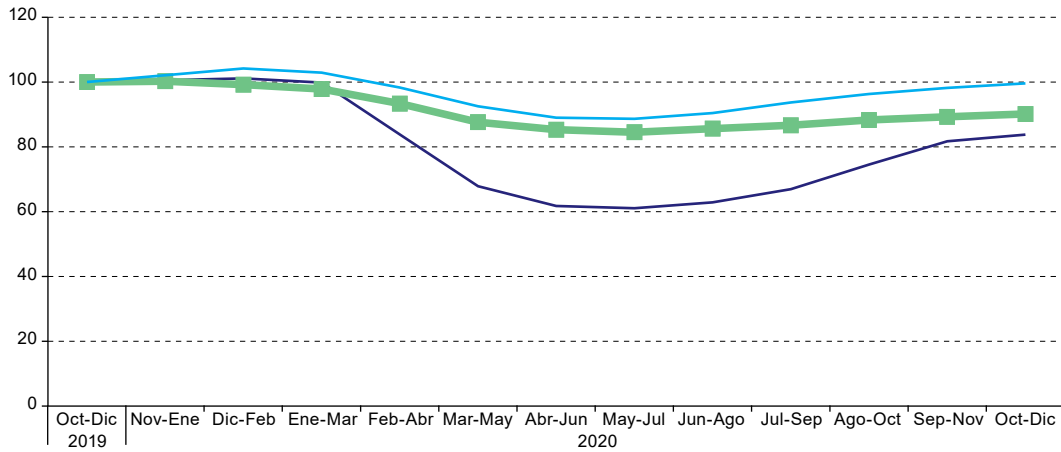
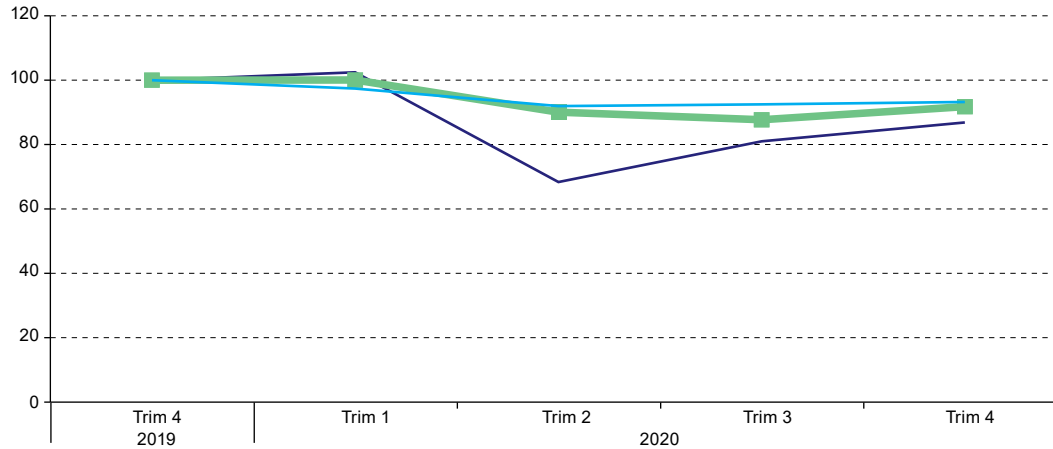


Gráfico I.9 (continuación)

C. Chile, octubre-diciembre de 2019 a octubre-diciembre de 2020



D. Costa Rica, cuarto trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020



E. México, diciembre de 2019 a diciembre de 2020

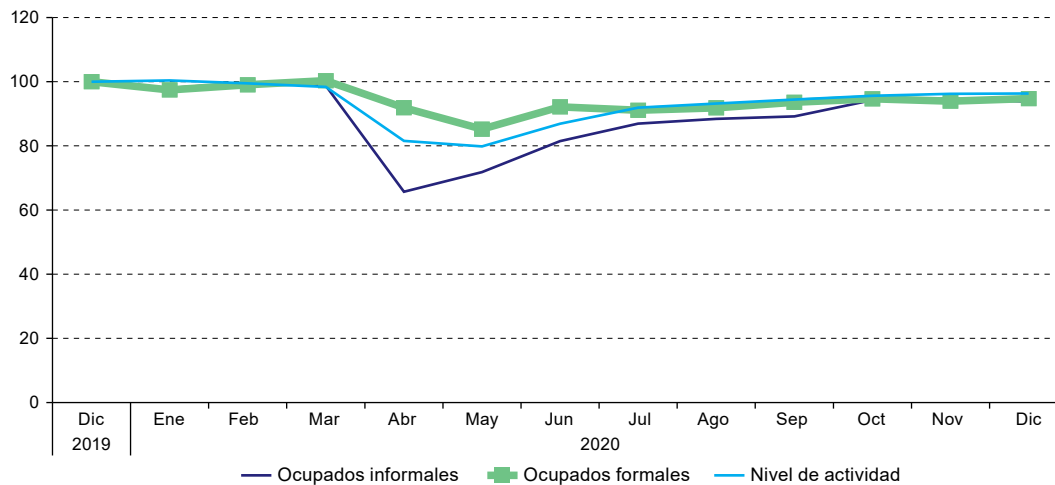
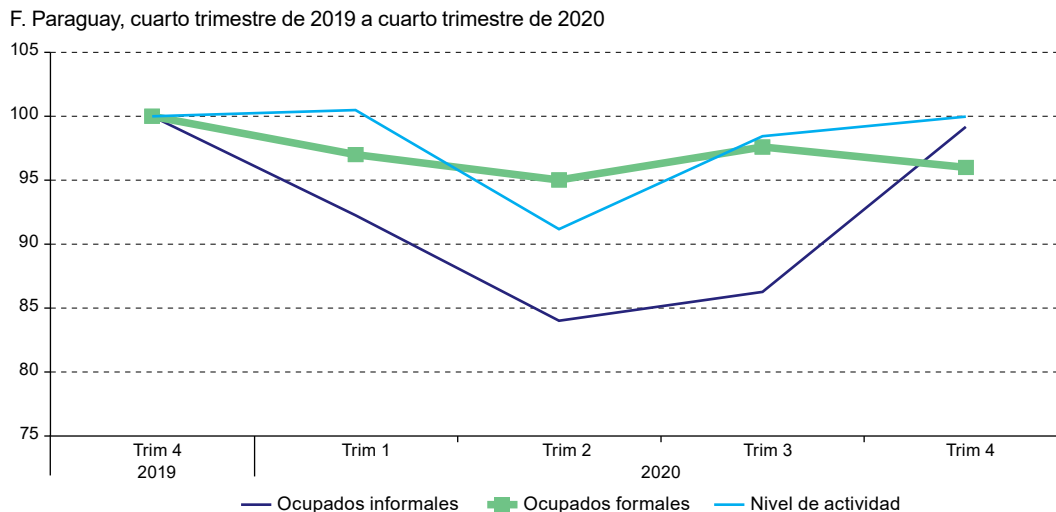


Gráfico I.9 (conclusión)

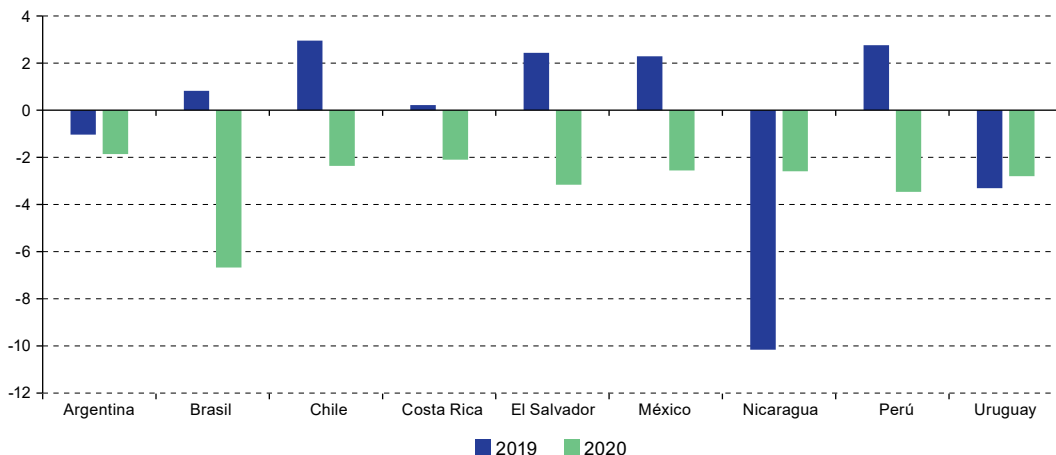


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de OIT, "Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas", *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021*, Lima, abril de 2021.

La pérdida de empleo registrado en 2020, por su parte, también ha sido generalizada y de una enorme magnitud en comparación con crisis anteriores, pero menor a la pérdida de empleo total. En efecto, tal como muestra el gráfico I.10, los nueve países de los que se dispone de información experimentaron contracciones del empleo registrado en 2020. En 2020, la contracción del empleo registrado en la Argentina fue mayor que la de 2019, mientras que en Nicaragua y el Uruguay las contracciones de 2020 fueron menores que las de 2019. En el resto de países, la contracción del empleo registrado revierte el crecimiento observado en 2019 de manera significativa en los casos de Chile y México o, incluso, lo supera, como en el Brasil, Costa Rica, El Salvador y el Perú.

Gráfico I.10

América Latina (9 países): tasa de variación interanual del empleo registrado, 2019 y 2020 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

El impacto relativamente mayor en el empleo informal se debe, en gran parte, a que el empleo formal se benefició en mayor grado de políticas públicas destinadas a proteger el vínculo laboral, como las suspensiones o reducciones de horario combinadas con subsidios estatales o prestaciones de los seguros de desempleo en algunos países.

El impacto de la pandemia en el empleo informal ha sido, a su vez, mayor entre las mujeres que entre los hombres. Como se aprecia en el gráfico I.11, en tres países de los que se dispone de información, la disminución del empleo informal durante el segundo trimestre de 2020 fue más marcado entre las mujeres. Incluso se aprecia que la brecha entre hombres y mujeres que trabajaban en el sector informal se mantuvo durante la segunda mitad de 2020. Este comportamiento del empleo informal reflejaría la dinámica de mayor destrucción relativa de empleos en categorías ocupacionales mayoritariamente feminizadas, como el servicio doméstico y el trabajo familiar no remunerado.

Gráfico I.11

América Latina (países seleccionados): evolución del nivel de actividad económica y el empleo informal, por sexo, finales de 2019-2020
(Índice, final de 2019=100)

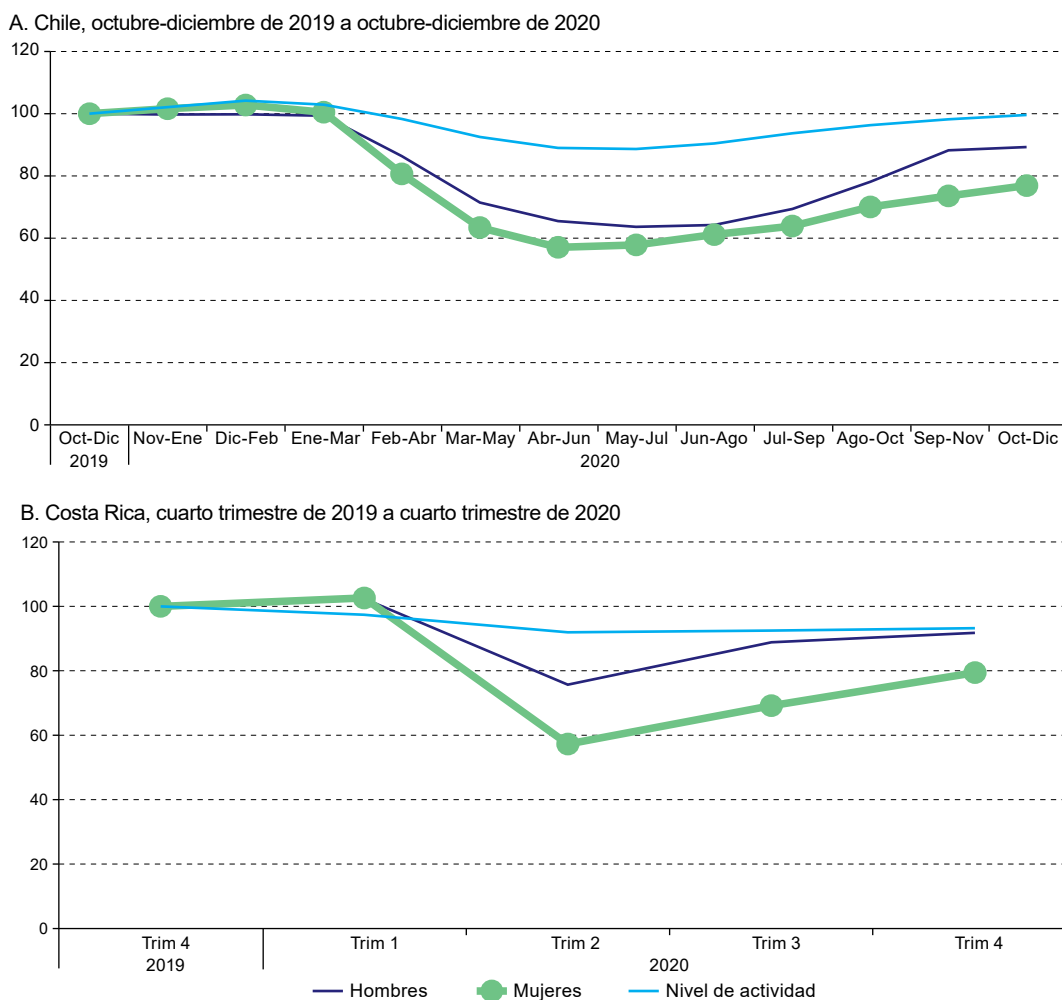
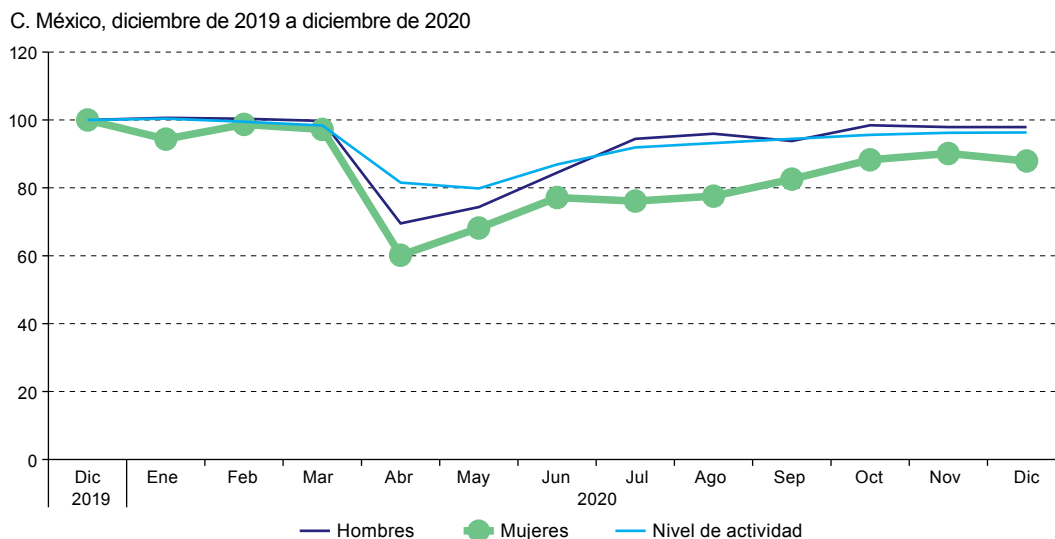


Gráfico I.11 (conclusión)



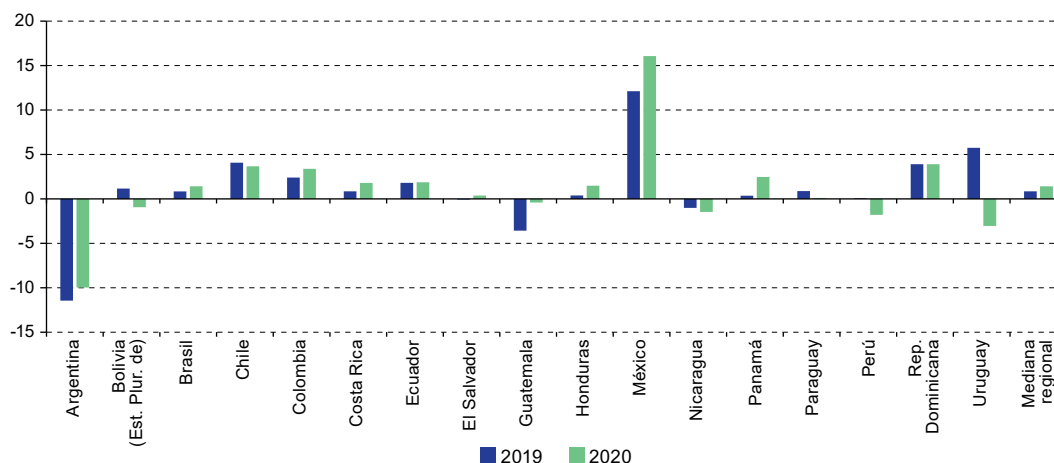
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

E. Limitado desempeño de los salarios mínimos

Otro aspecto observado en 2020 fue el desempeño de los salarios mínimos reales, que mejoró ligeramente en relación a lo observado en 2019. Como muestra el gráfico I.12, la mediana de la variación de los salarios mínimos regionales fue del 1,4%, con una mejora marginal tras un ligero incremento en 2019 (0,8%). No obstante, las cifras de 2020 y 2019 son mucho menores a las resultantes de los incrementos robustos observados entre 2010 y 2018 (OIT, 2020). En efecto, seis países registraron contracciones del salario mínimo real, siendo las disminuciones de la Argentina (10,0%) y el Uruguay (3,0%) las más acentuadas. Por otra parte, en diez países hubo aumentos del salario mínimo real en 2020, destacándose en particular el incremento en México (16,1%). De hecho, dado que México representa alrededor del 20% de la población económicamente activa regional, el aumento de los salarios mínimos reales en ese país repercutió positivamente en el promedio regional ponderado, que creció un 1,7%. En conjunto, el desempeño de los salarios mínimos pone de relieve las dificultades para aplicar medidas salariales compensatorias, sobre todo para los trabajadores de bajos ingresos, en un contexto de pérdidas masivas de empleos y cierre de empresas.

Gráfico I.12

América Latina y el Caribe (17 países): tasas de variación del salario mínimo real, por país, 2019 y 2020
(En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información oficial de los países.

F. Desafíos en el período pospandemia: cómo recuperar y generar empleos de mejor calidad

Tal como se ha analizado en esta primera parte del informe, la pandemia de COVID-19 impactó negativamente en los mercados laborales de toda América Latina y el Caribe, como ninguna crisis anterior. La destrucción y precarización de los empleos, el aumento de la desocupación, la abrupta disminución de la participación laboral, y los efectos en el empleo y la participación de las mujeres, entre otros, presentan desafíos de corto y mediano plazo para una transición paulatina hacia la pospandemia. Esa transición dependerá tanto de la efectividad y la masificación de las medidas de control de la crisis sanitaria, en particular la vacunación, como de la robustez de la recuperación de la actividad económica en un contexto marcado por la fragilidad del tejido productivo y el sostenimiento de las políticas de transferencias e ingresos para trabajadores, empresas y personas fuera de la fuerza laboral que los gobiernos han implementado desde 2020 (CEPAL, 2020a, 2021; OIT, 2021, Velásquez, 2021).

Dada la profundidad del impacto de la crisis en 2020 y la gravedad de las segundas y terceras olas de la pandemia que se están observando en varios países, y las nuevas medidas de confinamiento, es muy probable que desde 2021 los países de la región convivan con tasas de desocupación más altas respecto de años anteriores. Las tasas de desocupación, que aumentaron en 2020, tenderán a mantenerse elevadas en la medida en que las personas que salieron de la fuerza de trabajo regresen a la misma y se genere un incremento de la oferta laboral que no pueda ser absorbido a la misma velocidad por la demanda. Es muy probable que los empleos formales que se generen, no recuperen los niveles prepandemia en el corto plazo, debido a los problemas que están experimentando muchas empresas, particularmente las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), para sostener y recuperar su actividad. Ello es particularmente notorio en aquellos sectores como turismo, comercio, transporte y construcción. En consecuencia, instrumentos

como los seguros de desempleo, junto con las políticas de capacitación e intermediación laboral, son muy importantes para, por un lado, sostener los ingresos de los desocupados y, por otro, facilitar el retorno al mercado laboral de las personas que se encuentran fuera de la fuerza de trabajo o están desocupadas. A ello se suma la necesidad de promover la inversión pública y privada con alta intensidad de mano de obra, especialmente en los sectores más afectados en cada país, de manera que la reactivación del tejido productivo en esos sectores acelere la demanda del empleo a nivel sectorial.

Otro elemento que presenta desafíos para los países de la región es la fuerte destrucción de empleos formales e informales en 2020 y la posibilidad de que la generación de empleos sea mayoritariamente en el sector informal. Como se señaló, la contracción económica se tradujo en la destrucción de puestos de trabajo asalariados y del empleo registrado. Por otra parte, la crisis sanitaria, a diferencia de crisis anteriores, impactó con mayor fuerza en los empleos de características informales, especialmente en el período de confinamiento. A su vez, se observó que en el período de desconfinamiento, los empleos informales han tendido a crecer más que los formales. De mantenerse esta tendencia en 2021, es probable que durante las olas de la pandemia que puedan sobrevenir el proceso de recuperación del empleo pueda darse a partir de la generación de puestos de trabajo de condiciones más informales cuando se apliquen medidas de desconfinamiento, o que se profundicen las contracciones del empleo, sobre todo el informal, si las medidas de confinamiento se implementan nuevamente. Esto representaría un gran reto tanto para las políticas como para las instituciones laborales, puesto que los avances de los procesos de formalización del empleo observados en las últimas décadas pueden revertirse en el corto, mediano y largo plazo si la recuperación económica y del tejido productivo no va de la mano con el sostenimiento de las políticas sociolaborales que garanticen pisos de protección social de los trabajadores y las trabajadoras. Por otra parte, también se presentan desafíos de carácter más estructural por la necesidad de sostener políticas de ingreso para los trabajadores informales y sus familias durante las siguientes olas de la pandemia y en la pospandemia.

Un aspecto particularmente desafiante para 2021 y en el período pospandemia tiene que ver con la recuperación de la dinámica laboral femenina prepandemia. Los datos (CEPAL/OIT, 2019; OIT, 2019) muestran que el incremento constante de la participación femenina regional ha sido el factor clave para explicar el sostenido aumento de la tasa de participación regional en las últimas tres décadas, que ha compensado con creces la tendencia a una menor participación laboral de los hombres. La caída de la participación laboral de las mujeres en 2020 significa no solo un fuerte retroceso frente a los avances registrados, sino también desafíos enormes de política para facilitar la reinserción de las mujeres en la fuerza de trabajo. En especial, la caída de la participación durante la pandemia se dio en un contexto marcado por la brecha del uso de tiempo entre hombres y mujeres para las tareas de cuidado (CEPAL, 2020a, 2020b). Por ende, las razones estructurales que marcan el mayor peso en las mujeres del cuidado de personas mayores, niños y enfermos, que explican la brecha, se habrían exacerbado durante la pandemia. Para facilitar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral, además del desafío de la recuperación del empleo y de las condiciones laborales durante las olas que puedan sobrevenir y el período pospandemia, deben priorizarse las medidas que fortalezcan las políticas e instituciones de los sistemas de cuidado, tanto en términos de educación como de salud. A ello se suman los problemas de reingreso al mercado laboral en un contexto marcado por la pérdida de empleos en categorías feminizadas, como el servicio doméstico y el trabajo familiar no remunerado, de características informales y de bajos ingresos.

Bibliografía

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021), *Panorama Social de América Latina 2020* (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1), Santiago, marzo.
- _____(2020a), “Medidas y acciones a nivel nacional”, Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe [en línea] <https://www.cepal.org/es/temas/covid-19>.
- _____(2020b), *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados*, Santiago, abril.
- _____(2020c), “Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones”, *Informe Especial COVID-19*, N° 5, Santiago, julio.
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2019), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, mayo.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021), “Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas”, *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021*, Lima, abril.
- _____(2020), *Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2020*, Lima, diciembre.
- _____(2019), “Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe”, *Panorama Laboral Temático*, N° 5, Lima.
- Velásquez, M. (2021), *La protección social de los trabajadores informales ante los impactos del COVID-19*, Santiago, marzo [en línea] https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/210114_psocial_trabajadores_informales_covid-19_rev.pdf.

II. Trabajo decente para los trabajadores de plataformas digitales en América Latina

Introducción

La digitalización está transformando profundamente el mundo laboral, destruyendo, transformando y generando puestos de trabajo¹. Si bien muchos de los nuevos trabajos que están emergiendo en este contexto se ubican en empresas con un formato legal u organizativo “tradicional” y son ejercidos por trabajadores asalariados², la digitalización también está dando lugar a nuevos modelos de negocio que utilizan las plataformas digitales como herramienta clave y en los que están surgiendo nuevos trabajos que se realizan de forma digital en un mercado global o de manera local. Las condiciones de estos trabajos son heterogéneas; sin embargo, generalmente presentan ciertos rasgos que no cumplen con los criterios de un trabajo decente y se caracterizan por relaciones laborales que se diferencian tanto del trabajo asalariado como del trabajo por cuenta propia y en la mayoría de los casos no están cubiertos por la legislación laboral.

De esta manera, si bien estas modalidades representan nuevas oportunidades laborales, tienden a contribuir a una precarización del mercado laboral. Esto no solo implica un deterioro de la calidad del empleo, sino que también puede incidir en que por lo menos ciertos segmentos de la población perciban de manera creciente las condiciones laborales precarias como una característica normal de los mercados de trabajo de América Latina.

En esta parte del informe se analizan aspectos del trabajo en plataformas digitales, principalmente sobre la base de la información disponible referente a países latinoamericanos, que se complementa con datos a nivel global. En primer lugar, se presenta una breve caracterización de las plataformas digitales, muchas de las cuales ya están desempeñando un papel relevante en la vida diaria de muchas personas en todo el mundo. El análisis que se presenta en este informe cubre, específicamente, las plataformas digitales de servicios, relacionadas con la ejecución de tareas tanto a nivel global como a nivel local. Sobre la base de varias encuestas realizadas en América Latina y el mundo, en la segunda sección se analizan, desde la perspectiva del trabajo decente, las características laborales del trabajo en plataformas, con énfasis en su heterogeneidad. En la tercera sección se revisa el impacto de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) en el trabajo en plataformas. En la cuarta sección se aborda la necesidad de enfrentar la precariedad laboral que caracteriza este trabajo y se revisan las opciones de regulación sociolaboral correspondientes. En la última sección se presentan algunas conclusiones.

¹ Véanse, por ejemplo, Frey y Osborne (2013), Arntz, Gregory y Zierahn (2016), OIT (2019), Manyika y otros (2017) y Weller, Gontero y Campbell (2019).

² Véase el concepto de ocupaciones emergentes en Rodríguez (2020).

A. Categorías y características de las plataformas digitales³

El universo de las plataformas digitales para actividades con fines de lucro es amplio y heterogéneo⁴. Muchas de estas plataformas se caracterizan por involucrar tres partes: un oferente (vendedor, arrendador o contratado), un demandante (comprador, arrendatario o contratante) y una empresa a cargo de la plataforma. Sin embargo, también existen plataformas con solo dos actores, caso en el cual las mismas plataformas operan como oferentes.

Cuando existe una relación tripartita, esta puede darse en dos formas marcadamente diferentes, ya que la plataforma puede cumplir la función de intermediario o de prestador del servicio. Si solo cumple el rol de espacio de contacto entre el oferente y el demandante, la plataforma se considera como intermediario. En este caso la plataforma establece algunas reglas de coordinación, pero aspectos claves, como el precio, los determinan los otros dos actores, con un rol diferente para el oferente y el demandante, según el mercado específico⁵. En contraste, si la plataforma coordina la oferta y la demanda bajo condiciones preestablecidas en aspectos como el precio, las responsabilidades de las partes, los detalles de la ejecución del servicio y otros, ella actúa como prestadora del servicio.

De acuerdo con la clasificación elaborada por Schmidt (2017) y desarrollada por Menéndez (s/f), entre las plataformas con fines de lucro se pueden diferenciar aquellas a través de las cuales se comercializan bienes y aquellas que facilitan el acceso a servicios y la ejecución de ellos (véase el diagrama II.1).

Entre las plataformas dedicadas a la venta o el arriendo de bienes se pueden distinguir las que trabajan con bienes tangibles y las que lo hacen con intangibles. Entre las primeras existen, por una parte, plataformas que comercializan bienes propios (o conseguidos de terceros) tanto para la venta (por ejemplo, Amazon) como para el arriendo (por ejemplo, Mobike y WeWork) y, por otra parte, plataformas que intermedian la venta (por ejemplo, Mercado Libre) o el arriendo (por ejemplo, Airbnb) de bienes o propiedades de terceros, de manera que hay modalidades con dos y con tres actores. En el caso de los bienes intangibles, se trata de productos de propiedad de la misma plataforma o de terceros que se hacen accesibles por medio de su venta (por ejemplo, App Store y Google Play) o arriendo (por ejemplo, Netflix y Spotify).

Entre las plataformas de servicios se encuentran aquellas relacionadas con la ejecución de tareas y aquellas dedicadas a la comercialización de otro tipo de servicios. Los otros servicios abarcan la intermediación financiera, las comunicaciones y la información.

Las tecnologías financieras digitales (*fintech*) ampliaron el acceso a servicios financieros para sectores de la población previamente excluidos del sistema bancario y facilitaron mecanismos financieros innovativos, como el financiamiento colectivo (*crowdfunding*) (CEPAL, 2018, cap. V).

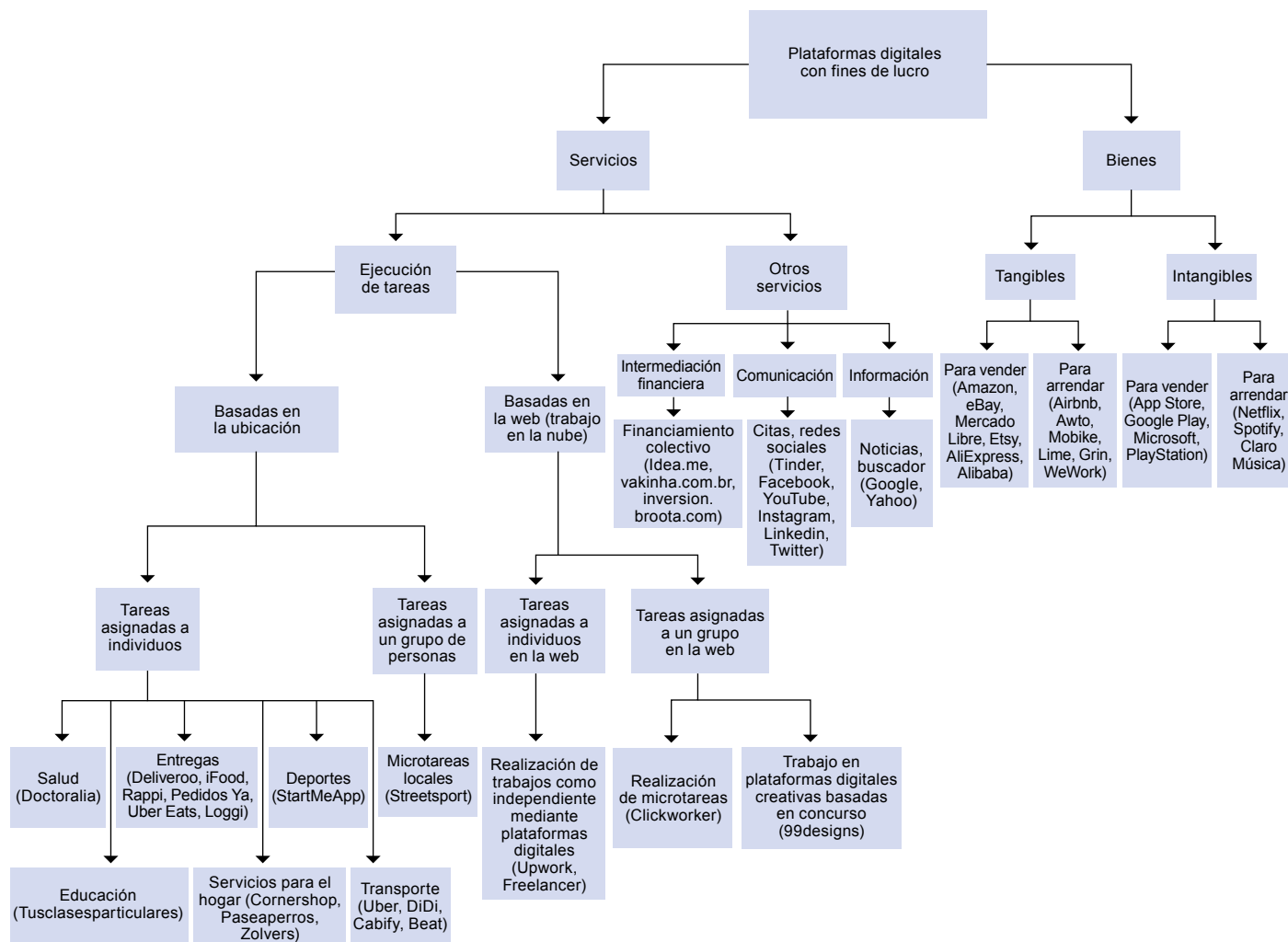
³ Las secciones que siguen se basan, en parte, en material que se presenta en Weller (2021, en prensa).

⁴ También existen plataformas digitales sin fines de lucro, de las cuales Wikipedia es la más conocida. Su funcionamiento se basa, principalmente, en la colaboración de un gran número de personas no remuneradas. Puesto que en este documento se analizan aspectos de la generación de trabajo remunerado a través de las modalidades de negocio posibles a través de las plataformas digitales, no se hará referencia a las plataformas sin fines de lucro. La caracterización de las plataformas digitales se basa, en parte, en Menéndez (s/f).

⁵ Por ejemplo, en la venta o arriendo de bienes suele ser el oferente el que define el precio, y el demandante puede aceptarlo o no, mientras que en la contratación de personas es el demandante quien establece la remuneración.

Diagrama II.1

Categorías de plataformas digitales con fines de lucro de bienes y servicios



Fuente: Menéndez, "Clasificación del trabajo en plataformas digitales", Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), s/f, inédito, sobre la base de F. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

Nota: Entre paréntesis se mencionan ejemplos de cada categoría.

Entre los servicios de comunicaciones destacan las redes sociales, que han transformado de manera fundamental los flujos de información, generando enormes oportunidades para su democratización, pero también planteando enormes desafíos, por ejemplo respecto de la veracidad y la calidad de la información y una más profunda segmentación del discurso público y los flujos de información correspondientes. Esta área se complementa con los servicios de información (servicios de noticias y buscadores), que se han transformado en un instrumento clave de acceso a la información disponible en el mundo. Cabe señalar que todas estas plataformas generan empleo directo, pero casi exclusivamente en las empresas que las manejan y en cantidad limitada. Una excepción son los llamados *influencers* (*influencers*), que perciben ingresos por las sugerencias que difunden en las redes sociales respecto de la compra o el arriendo de productos.

Este capítulo se refiere a las plataformas relacionadas con la ejecución de tareas, que son las que concentran la mayoría de los trabajos que han surgido en este contexto hasta ahora. En estos casos, la relación tripartita entre los actores (demandante del servicio, ejecutor del servicio y plataforma) es una característica clave. Tal como se puede observar en el diagrama II.1, dentro de estas plataformas se diferencian aquellas que ofrecen la realización de tareas basadas en la web, es decir, tareas que se ejecutan para un mercado global de manera digital (trabajo en la nube (*cloud work*)), y aquellas que ofrecen la ejecución de tareas a nivel local.

Entre las plataformas que ofrecen la realización de tareas basadas en la web se distinguen las que asignan las tareas a un individuo y las que las asignan a un grupo de personas (*crowdwork*). En el trabajo en grupo se diferencian, por una parte, aquel que se ejecuta de manera fragmentada, por medio de microtareas (*micro-tasking*), que corresponde habitualmente a tareas rutinarias que no requieren mayores niveles de conocimiento y especialización, y aquel en que la tarea no se puede subdividir en microtareas y que corresponde, principalmente, a actividades creativas, relacionadas, por ejemplo, con el diseño y el mercadeo. En este caso, grupos indefinidos de personas responden en un concurso, de manera simultánea e individual, al requerimiento planteado por el demandante. Al final, el cliente escoge de las diferentes propuestas la que más le satisface y paga solo la propuesta aceptada, mientras que los otros trabajos quedan sin remuneración.

Los trabajos ejecutados en la web asignados directamente a un individuo suelen ser de cierta complejidad y requieren conocimientos especializados. Entre las áreas profesionales en que se hace uso de este tipo de trabajo en plataformas destacan, por ejemplo, el desarrollo de *software*, los trabajos de ingeniería y las traducciones.

Las plataformas que organizan la ejecución de tareas a nivel local abarcan una amplia gama de áreas de trabajo. Generalmente, asignan el trabajo a individuos, pero también hay casos de trabajos realizados en grupo, por ejemplo, la remodelación o el mantenimiento de casas.

Entre las plataformas digitales relacionadas con la ejecución de tareas locales las más representativas son las de transporte de personas (por ejemplo, Uber, Cabify y DiDi) y de reparto de comida o paquetes (por ejemplo, iFood, Loggi, Pedidos Ya, Rappi y Uber Eats). Otras áreas de trabajos que pueden realizarse sobre la base de plataformas digitales son, por ejemplo, los trabajos de mantenimiento y reparación en el hogar, el servicio doméstico, el cuidado de personas, las compras, la realización de actividades deportivas y de educación y el cuidado de mascotas.

En muchas de estas plataformas, para acceder a un trabajo se suelen enfrentar menos obstáculos en comparación con el trabajo en la nube, ya que por lo general se requieren habilidades relativamente básicas⁶. Evidentemente, los trabajos de mantenimiento y reparación, cuidado de personas y actividades

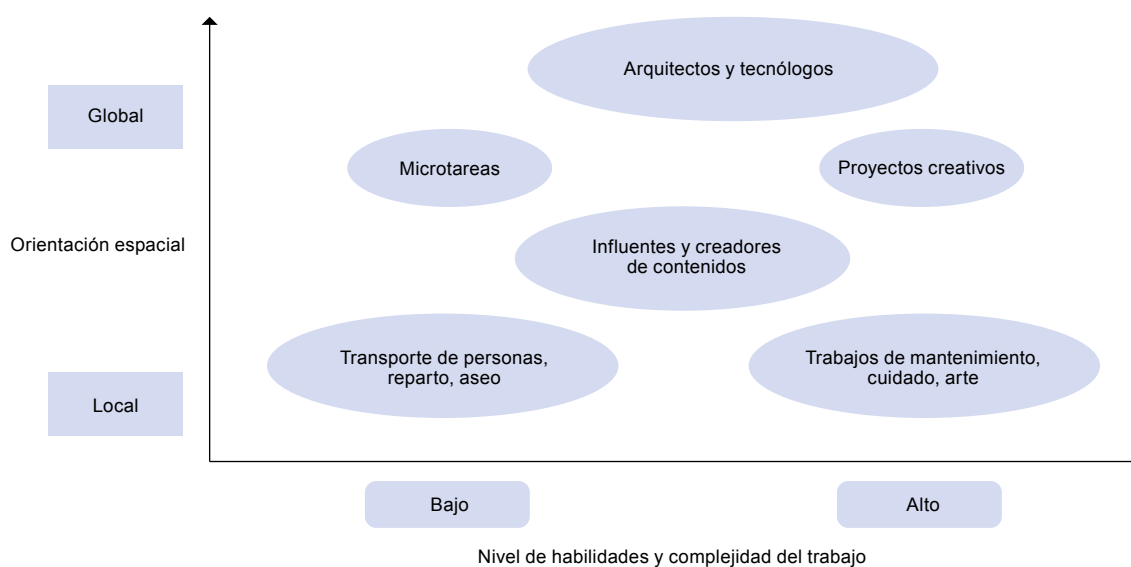
⁶ Además, generalmente no hay procesos de selección o, si los hay, son muy sencillos.

de educación y deporte sí requieren habilidades específicas. Sin embargo, estas no están vinculadas a la digitalización y, con la excepción del vínculo con la plataforma y la comunicación entre el ejecutor y el demandante del servicio, no requieren el manejo de herramientas digitales.

En cambio, los trabajos realizados en la web requieren el dominio de habilidades digitales para conectarse y realizar la tarea a distancia, en algunos casos sobre la base de habilidades altamente especializadas (como las de programador, desarrollador de sitios web o traductor) y en otros solo con el requisito de habilidades técnicas básicas (entrada de datos y ordenación de imágenes, entre otras). En el diagrama II.2 se resumen las características de los diferentes tipos de plataformas de servicios, en términos de las relaciones espaciales y del nivel de habilidades especializadas requeridas.

Diagrama II.2

Tipos de trabajo en la economía de plataformas, según orientación espacial y habilidades requeridas



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de S. Vallas y J. Schor, "What do platforms do? Understanding the gig economy", *Annual Review of Sociology*, vol. 46, julio de 2020.

Debido a que las encuestas de hogares, como fuentes de información claves para el análisis del mercado laboral, todavía no están diseñadas para identificar los trabajos que se generan a través de plataformas digitales, es difícil estimar la relevancia que han adquirido en los mercados de trabajo latinoamericanos. En los casos de la Argentina, Colombia y la República Dominicana se ha estimado que entre un 0,8% y un 1,0% de los ocupados se dedican a trabajos en plataformas⁷.

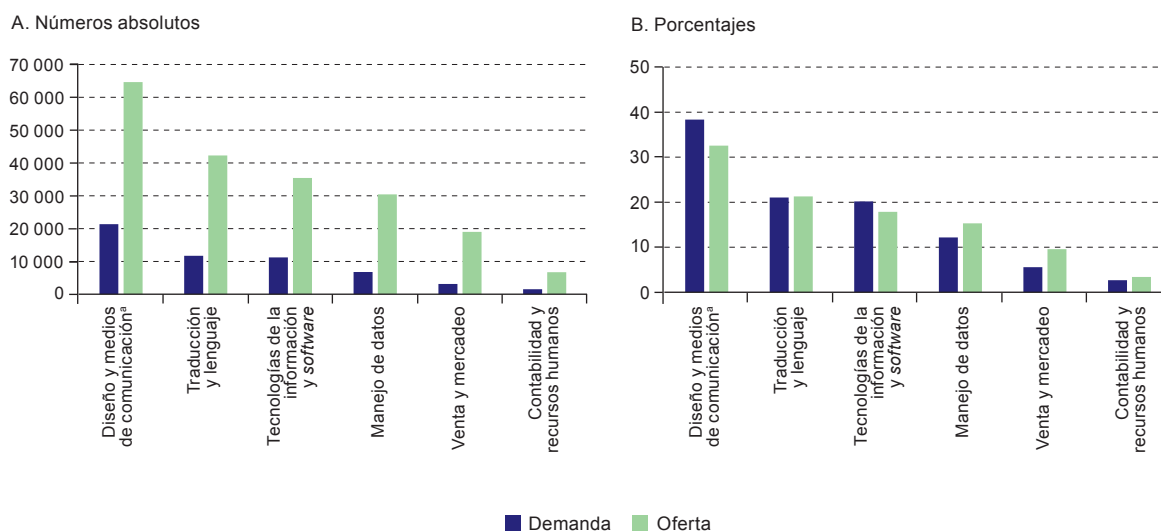
⁷ Véase Madariaga y otros (2019), García y Javier (2020) y Fernández y Benavides (2020). Sin embargo, hay que tomar en cuenta que estas estimaciones suelen basarse en definiciones relativamente amplias. Por ejemplo, en el caso de la República Dominicana se ha estimado que solo una cuarta parte de estos trabajadores están activos en un período específico, de manera que en este país las personas que realmente se dedican a estos trabajos en un momento dado representan solo un 0,2% del conjunto de los ocupados (García y Javier, 2020). Para los países de la Unión Europea se ha estimado que entre un 1% y un 5% de las personas adultas han realizado alguna vez un trabajo pagado a través de una plataforma digital; en un cálculo basado en transferencias bancarias en los Estados Unidos se encontró que en un 0,4% de las cuentas bancarias se había percibido algún pago de una plataforma de trabajo digital durante un mes específico (Forde y otros, 2017).

En América Latina y el Caribe, tanto en la demanda como en la oferta de trabajos en plataformas digitales de tareas de ejecución a nivel global las áreas profesionales más frecuentes son diseño, medios de comunicación, ingeniería y ciencia; traducción y lenguaje, y tecnologías de la información y *software* (véase el gráfico II.1)⁸. En menor grado, aparecen la demanda y la oferta de trabajos de manejo de datos, y venta y mercadeo (Hilbert y Lu, 2020).

Gráfico II.1

América Latina y el Caribe: demanda y oferta de trabajo en plataformas digitales de tareas de ejecución global, promedios diarios, 14 de octubre a 15 de diciembre de 2019

(En números absolutos y porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de M. Hilbert y K. Lu, "The online job market trace in Latin America and the Caribbean", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/83), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

^a Incluye ingeniería y ciencia.

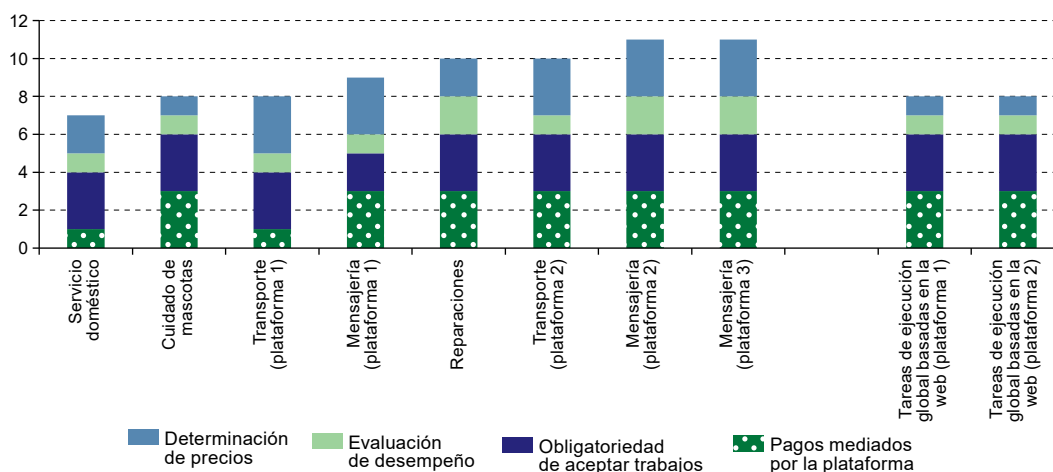
La comparación entre la composición de la demanda y la oferta de trabajo en estas plataformas indica que en las tareas que requieren mayores niveles de cualificación la demanda tiende a sobrepasar —en términos relativos— a la oferta, mientras que en las ocupaciones que abarcan tareas menos complejas (manejo de datos o venta) la oferta es, en términos relativos, más elevada.

Cabe señalar que existe una marcada heterogeneidad en las condiciones contractuales y las relaciones laborales, sobre todo al comparar las plataformas de tareas de ejecución global con las de ejecución local. Pero también entre estas últimas hay importantes diferencias, como se puede observar en el gráfico II.2, en que se resumen los mecanismos de control ejercidos por diferentes plataformas digitales en la Argentina.

⁸ Los datos se basan en los trabajos demandados y las personas ofertantes, buscadores de trabajo inscritos en las plataformas digitales Freelancer y Upwork en el período comprendido entre el 14 de octubre y el 15 de diciembre de 2019. La gran diferencia entre la oferta y la demanda se explica en parte porque las personas que ofrecen su trabajo permanecen en la plataforma de manera continua hasta que se retiran, mientras que los trabajos demandados suelen retirarse una vez que se ha contratado a alguien para su realización.

Gráfico II.2

Argentina: indicadores del control ejercido por plataformas digitales, según tipo de tareas
(En unidades)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de J. Madariaga y otros, *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?*, Buenos Aires, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019.

Nota: 1 = intensidad de control baja; 2 = intensidad intermedia; 3 = intensidad elevada.

Las diferencias entre los requisitos para acceder a un trabajo en una plataforma de tareas de ejecución global y en una de tareas de ejecución local se reflejan en las características sociodemográficas de ambos grupos de trabajadores⁹. Específicamente, los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución global suelen ser, en promedio, más jóvenes y con mayor nivel educativo. En ambos grupos de trabajadores la proporción de mujeres suele ser menor que entre los ocupados en general, y es algo mayor en las plataformas de tareas de ejecución global (García y Javier, 2020; Madariaga y otros, 2019)¹⁰.

B. Plataformas digitales y trabajo decente¹¹

El concepto de trabajo decente, desarrollado originalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adaptado más tarde por las Naciones Unidas en su conjunto como concepto orientador en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, permite estructurar el análisis de las características del trabajo en plataformas digitales¹². El concepto de trabajo decente abarca

⁹ Por ejemplo, García y Javier (2020, págs. 56-57) muestran las habilidades que ambos tipos de plataformas requieren de sus trabajadores, que son más especializadas en el caso de las plataformas de tareas de ejecución global.

¹⁰ Una excepción son las plataformas de tareas de servicio doméstico.

¹¹ La información que se presenta en esta sección se basa principalmente en Berg y otros (2019) y OIT (2021a) cuando se trata de información global; Madariaga y otros (2019), información sobre la Argentina; Fernández y Benavides (2020), sobre Colombia; Ruiz (2020), sobre Costa Rica, y García y Javier (2020) sobre la República Dominicana. Los datos que se citan sobre estos cuatro países se basan en estos estudios, a no ser que se indique algo distinto. Cabe tomar en cuenta que, debido a la ausencia de un censo que cubra este tipo de trabajos, es imposible delimitar de manera precisa el universo correspondiente, por lo que las encuestas que generan la información que se resume a continuación no son estadísticamente representativas de estos trabajos. Sin embargo, se considera que muestran de manera adecuada sus características principales.

¹² Véase un análisis de la aplicación de este concepto y los problemas y avances de su medición en América Latina en CEPAL/OIT (2013).

cuatro dimensiones básicas: las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de empleos e ingresos dignos, la protección social para todos y el diálogo social efectivo. Al identificar elementos de precarización del trabajo en plataformas digitales se puede detectar hasta qué grado esta modalidad de trabajo está en línea con los elementos fundamentales del trabajo decente. Estos elementos fundamentales son los siguientes¹³:

- Oportunidades de empleo
- Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Horas de trabajo decentes
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Conciliación del trabajo y la vida familiar
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Entorno de trabajo seguro
- Seguridad social
- Diálogo social y representación

A continuación, se revisan los resultados de estudios empíricos sobre las características del trabajo en plataformas digitales con énfasis en estudios conducidos en países latinoamericanos, examinando las características de este trabajo en relación con los elementos fundamentales mencionados. En vista de que, como se enfatizó en la sección anterior, las características de las relaciones y condiciones laborales difieren entre las diferentes plataformas, se distinguen las plataformas de trabajo de ejecución global de aquellas de trabajo de ejecución local. Se debe tomar en cuenta que también existen diferencias entre las plataformas de cada uno de los dos grupos, de manera que no necesariamente todas las características presentadas a continuación corresponden a las características laborales de cada plataforma.

1. Oportunidades de empleo

En un período prolongado caracterizado por una débil generación de empleo productivo —desde 2013 el empleo asalariado en la región aumentó todos los años a tasas inferiores a las de la expansión del trabajo por cuenta propia— y el aumento correspondiente de la desocupación, el surgimiento de nuevas oportunidades laborales es bienvenido, sobre todo por grupos de la población que enfrentan dificultades especiales para acceder a empleo e ingresos laborales. En efecto, sobre todo entre los trabajadores de plataformas digitales de tareas de ejecución local, la posibilidad de salir del desempleo se cita como una de sus ventajas. Por ejemplo, en la Argentina, Colombia y Costa Rica un 19%, un 27% y un 30%, respectivamente, de estos trabajadores entrevistados lo mencionan como su ventaja principal¹⁴.

Entre los grupos de la población que aprovechan estas oportunidades destacan los jóvenes. Por ejemplo, en la República Dominicana, un 69% de los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución local y un 68% de los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución global tienen 29 años o menos, lo que refleja la alta presencia de jóvenes en estos trabajos, en buena medida vistos como alternativa a la elevada desocupación juvenil.

¹³ El trabajo decente también abarca la eliminación del trabajo forzoso e infantil. Si bien puede haber casos de trabajo de adolescentes en plataformas digitales, lo que según el criterio del trabajo decente sería inaceptable, en la literatura no se ha presentado información sobre este aspecto.

¹⁴ Esta proporción suele ser menor entre los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución global (véase información global sobre ambos tipos de plataformas en OIT (2021a, pág. 144)).

Por otra parte, en los países que presentan una migración laboral reciente significativa se observa entre los trabajadores de plataformas de ejecución local una elevada proporción de inmigrantes. Este es el caso, por ejemplo, de Colombia, Costa Rica y la República Dominicana, todos países que en los años recientes han registrado grandes números de inmigrantes, sobre todo procedentes de la República Bolivariana de Venezuela, pero, en particular en el caso de Costa Rica, también de otros orígenes. En efecto, las encuestas indican que en estos tres países un 17%, un 11% y un 15% de los trabajadores de plataformas de ejecución local, respectivamente, son inmigrantes¹⁵. Este porcentaje suele ser mucho más alto en los casos de plataformas con menores barreras de acceso, como las de reparto, mientras que entre los trabajadores de plataformas que requieren una inversión de capital considerable, como es el caso de las plataformas de transporte de personas, esta proporción es menor. Por ejemplo, en la Argentina, entre un 66% y un 84% de los trabajadores de plataformas de reparto son inmigrantes recientes, mientras que entre los conductores de vehículos vinculados a plataformas digitales solo entre un 5% y un 15% lo son. De manera similar, en Chile alrededor de un 70% de los trabajadores de reparto y alrededor de un 10% de los conductores vinculados a plataformas son migrantes (OIT, 2021a, pág. 139)¹⁶.

Debido a las dificultades de acceder a un empleo formal y según su nivel educativo, entre los migrantes la proporción de trabajadores de plataformas que declaran que realizan este trabajo como única opción disponible suele ser más alta que en el caso de los nacionales que ejercen la misma actividad. Por ejemplo, entre los repartidores de plataformas digitales encuestados en Santiago, un 39% de los migrantes afirmaron que no habían podido encontrar otro trabajo, mientras que entre los nacionales la proporción llegó a un 20% (Asenjo Cruz y Coddou McManus, 2021, en prensa).

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

Si bien el acceso a un trabajo y los ingresos laborales correspondientes tienden a mejorar la situación económica, la perspectiva del trabajo decente requiere que el trabajo sea productivo y los ingresos adecuados.

Respecto de los ingresos, hay que tomar en cuenta que en ambos tipos de plataformas las personas generalmente tienen que aportar tiempo no remunerado para poder acceder a las tareas pagadas. En el caso de las plataformas de tareas de ejecución local se trata, sobre todo, de tiempo de espera hasta la asignación de una tarea, mientras que en el caso de las plataformas de tareas de ejecución global puede tratarse de la preparación de una propuesta sobre la forma de enfocar una tarea. En ciertos trabajos, varias personas presentan propuestas, pero solo se contrata a una, de manera que las otras realizan una labor que finalmente no conduce a un trabajo pagado. En consecuencia, en comparación con los ingresos de personas que tienen un trabajo asalariado, las remuneraciones varían si en el cálculo de los ingresos por hora se incluyen o no las horas no remuneradas.

¹⁵ Según encuestas citadas en varios capítulos de Hidalgo Cordero y Salazar Daza (2020), entre los repartidores que trabajan en plataformas digitales la proporción de inmigrantes es del 66% en el Ecuador y el 73% en el Perú. En contraste, entre los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución global, en la República Dominicana, por ejemplo, solo un 5% son inmigrantes.

¹⁶ Estos son datos anteriores al inicio de la pandemia de COVID-19. Observaciones posteriores indican que durante la pandemia las pérdidas de empleo en otros sectores y la expansión de la demanda del servicio de reparto incentivaron a un número creciente de trabajadores nacionales a insertarse en esta actividad. Obviamente, estas tasas son más bajas en países que no se caracterizan por una inmigración masiva reciente; por ejemplo, en México, solo alrededor de un 2% y un 4% de los conductores y los repartidores de plataformas, respectivamente, son migrantes (OIT, 2021a, pág. 139).

En el caso específico de las tareas de ejecución global se han identificado ingresos por hora relativamente elevados, en comparación con los salarios prevalecientes en los mercados laborales correspondientes¹⁷; sin embargo, si se toma en cuenta el tiempo dedicado a tareas relacionadas con el trabajo en las plataformas, pero no remunerado, en comparación con otras relaciones laborales estos ingresos pueden bajar considerablemente. Por ejemplo, según las encuestas de la OIT (2021a, pág. 155), el ingreso por hora del trabajo de ejecución global es, en promedio, de 4,9 dólares si se consideran solo las horas trabajadas y remuneradas y de 3,4 dólares si se consideran, además, las horas no remuneradas, pero necesarias para la realización de la tarea.

En cuanto a las plataformas de trabajo de ejecución local, se han identificado, por ejemplo en el caso de la República Dominicana, ingresos por encima del salario mínimo y, hasta la educación secundaria, mayores que el ingreso promedio de otros ocupados del mismo nivel educativo. En los casos de Chile y México se ha encontrado que los conductores de vehículos de las plataformas digitales tienen un mayor ingreso por hora que los taxistas tradicionales; sin embargo, en el caso de los trabajadores de reparto, en Chile, la situación es la contraria y los trabajadores de plataformas tienen ingresos más bajos (OIT, 2021a, págs. 160 y 161).

También en estos casos al incorporar en el cálculo las horas no remuneradas se produce una baja considerable de los ingresos relativos. Por ejemplo, se ha calculado que en Colombia los trabajadores de plataformas ganan por hora de trabajo efectiva, en promedio, una suma equivalente al 105% del promedio de los ocupados en su conjunto; sin embargo, si se consideran además las horas de conexión no remuneradas, este porcentaje baja a un 71%.

Por otra parte, los trabajadores de plataformas generalmente no obtienen ningún beneficio monetario, o bien beneficios muy escasos, más allá de su remuneración de base. Por ejemplo, en la República Dominicana, solo entre un 7% y un 9% de los trabajadores de plataformas de ejecución local entrevistados declararon que recibían pagos adicionales por trabajar horas extra o en días feriados o por trabajo nocturno, y un 3% recibió un bono de Navidad.

También se debe tomar en cuenta que muchos trabajadores de plataformas tienen que hacer inversiones para poder acceder a este trabajo. Este no solo es el caso, por ejemplo, de los conductores, sino también de muchos repartidores. Según una encuesta realizada en Santiago, un 70% de los repartidores de plataformas digitales entrevistados habían comprado el medio de transporte específicamente para poder trabajar con la plataforma y casi la mitad de ellos tuvieron que asumir una deuda para esa compra, lo que implica una carga a sus ingresos y —en vista de la inestabilidad de estos— un riesgo adicional (Asenjo Cruz y Coddou McManus, 2021, en prensa).

Además, en muchos casos está creciendo el número de personas que se insertan en estas actividades, lo que ejerce una presión hacia la baja en los pagos, sobre todo si se toman en cuenta los mayores tiempos de espera no remunerados.

Por otra parte, es complejo en este contexto operacionalizar y medir lo que es “trabajo productivo”, pero al limitarse a resumir la información sobre la manera en que los trabajadores perciben que este trabajo contribuye a su desarrollo personal, se puede constatar que existe una brecha muy marcada entre ambos tipos de plataformas. Muchas de las personas que realizan tareas de ejecución global declaran que este tipo de trabajo les permite una autocapacitación casi permanente, dado que las tareas varían frecuentemente con los diferentes encargos. De esta manera, acumulan experiencias que son consideradas importantes para su crecimiento profesional y que pueden ser relevantes para

¹⁷ Esto no necesariamente es así en los países desarrollados, donde el pago por hora puede resultar relativamente bajo (OIT, 2021a).

trabajos en otros entornos. Por ejemplo, en la República Dominicana un 14% de los trabajadores de plataformas de ejecución global indicaron que el desarrollo de ciertas habilidades profesionales fue el principal motivo para sumarse a esta modalidad laboral y un 23% de estos trabajadores se declararon satisfechos con este trabajo precisamente porque les permitía crecer profesionalmente¹⁸.

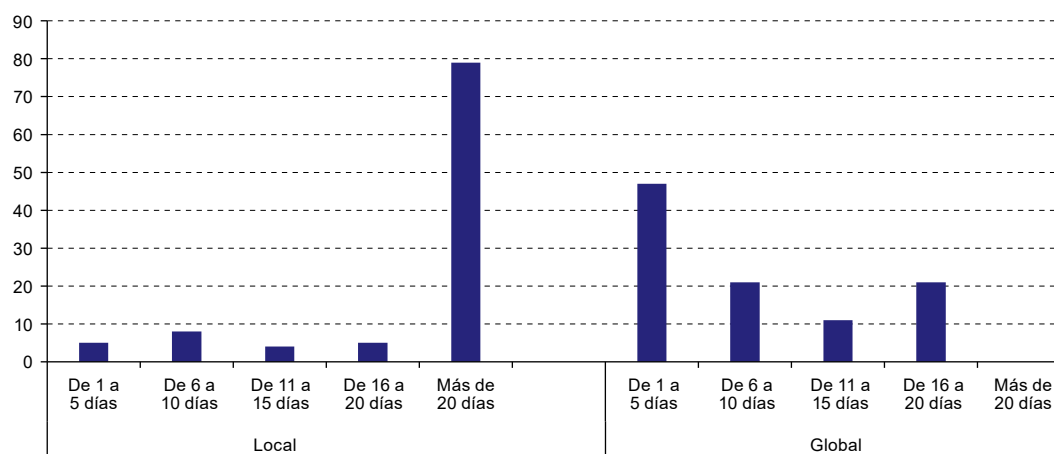
En contraste, en el caso de los trabajadores que realizan tareas de ejecución local la capacitación es mínima y se limita principalmente al manejo de la plataforma y las relaciones con los clientes y, recientemente, las medidas de protección en el contexto de la pandemia de COVID-19. Muchas de estas personas ven este trabajo como transitorio y están buscando alternativas laborales más atractivas o tienen la perspectiva de cambiar de trabajo en el mediano plazo.

3. Horas de trabajo decentes

En general también existe una diferencia entre los trabajadores de plataformas locales y globales en cuanto al tiempo invertido en estos trabajos. Como muestra el gráfico II.3, en la República Dominicana los trabajadores de las plataformas de tareas de ejecución local les dedican muchos más días al mes que los de las plataformas de tareas de ejecución global. Esto se asocia al hecho de que, para los trabajadores de las plataformas locales, el trabajo de plataforma constituye su actividad principal y, por ende, su fuente de ingresos más importante.

Gráfico II.3

República Dominicana: cantidad de días al mes trabajados en plataformas, por tipo de plataforma
(En porcentajes de los trabajadores)



Fuente: J. A. García y K. Javier, "Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/91), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

Sin embargo, muchas de las personas que realizan tareas de ejecución global desearían trabajar más horas en esta modalidad, y uno de los motivos de la relativamente alta insatisfacción con esta modalidad de trabajo es no poder acceder a más encargos (García y Javier, 2020, pág. 71).

¹⁸ Sin embargo, hay que tomar en cuenta que entre los trabajos de las plataformas digitales de ejecución global también se realizan tareas sumamente monótonas, sobre todo en el marco de las microtareas (*micro-tasking*).

El deseo de recibir más pedidos y ejecutar más tareas también es muy común entre los trabajadores de las plataformas de ejecución local (OIT, 2021a, pág. 152). Estos asumen frecuentemente jornadas muy prolongadas, sobre todo para compensar los tiempos de espera no remunerados y llegar a una meta de ingresos. Por ejemplo, en Costa Rica, un 68,1% de los trabajadores de plataformas de ejecución local entrevistados declararon trabajar más de 40 horas por semana, y un 47,7%, incluso más de 50 horas. En Chile, los trabajadores de reparto que están vinculados a una plataforma trabajan en promedio 61 horas por semana, mientras que los trabajadores tradicionales de reparto solo trabajan 40 horas. En el caso de los conductores, se produce la relación inversa: 46 horas en el caso de los conductores vinculados a plataformas y 67 horas en el de los tradicionales (OIT, 2021a, págs. 169-170), lo que puede explicarse por la posibilidad de concentrar los tiempos de conexión a la plataforma en los períodos de mayor demanda.

4. Estabilidad y seguridad del trabajo

En ambos tipos de plataforma generalmente se otorgan contratos de servicios (o simplemente se firma un documento que establece las condiciones de servicio de la plataforma), pero no contratos laborales, por lo que no se accede a la protección prevista para el empleo asalariado en la legislación laboral. Esto se traduce en la posibilidad de la empresa de desconectar a un trabajador del acceso a la plataforma —y, por lo tanto, de nuevos trabajos remunerados— unilateralmente, ya sea de manera temporal o permanente, por lo general sin que se le ofrezca al trabajador la opción de reclamar o apelar esta decisión. Por ejemplo, en la República Dominicana un 47% de los trabajadores de plataformas de ejecución local entrevistados afirmaron que las plataformas desvinculaban a los trabajadores sin avisar con tiempo o sin dar justificación, y otro 29% no estaba al corriente del mecanismo de desvinculación.

El pago se efectúa contra el trabajo realizado y, en el caso de las plataformas de ejecución global, generalmente es el demandante del trabajo quien ofrece el monto correspondiente al crear la tarea en la plataforma. En los casos de las plataformas de ejecución local, estas determinan el monto y pueden incluir bonificaciones diseñadas para incentivar ciertas actitudes, como la disposición a trabajar en circunstancias poco atractivas.

Dada la demanda discontinua, el trabajo y los ingresos tienden a ser inestables. Para estabilizar estos últimos, muchos trabajadores (sobre todo en las plataformas de ejecución local) utilizan las horas de trabajo y espera como variable de ajuste y trabajan hasta que hayan ganado el monto que establecieron como meta¹⁹. Esta estrategia puede complicarse cuando hay un número creciente de personas inscritas en la plataforma; si la demanda no crece al mismo ritmo, esto tiende a alargar los tiempos de espera. Por ello, otra estrategia utilizada es la inscripción en varias plataformas. Por ejemplo, entre los trabajadores de plataformas de ejecución local entrevistados en Costa Rica, un 34,4% declaró trabajar con varias plataformas.

La estrategia de extender la jornada laboral hasta alcanzar la meta personal en términos de ingresos no es aplicable en el caso de las plataformas de tareas de ejecución global, pero frecuentemente las personas vinculadas a dichas plataformas preferirían asumir más tareas para aumentar y estabilizar sus ingresos (OIT, 2021a, pág. 149).

¹⁹ Este no es el caso para las personas que trabajan en las plataformas de manera complementaria a su empleo principal, quienes tienden a preferir trabajar exclusivamente en las franjas horarias de alta demanda.

En ambos casos destaca el alto nivel de control a través de la evaluación realizada por los demandantes del trabajo. Esta evaluación generalmente es inapelable y unilateral; salvo excepciones, los trabajadores no tienen la posibilidad de evaluar el comportamiento de los demandantes. Las evaluaciones son muy relevantes, dado que en muchos casos la reputación desempeña un papel clave para el acceso a nuevos —y atractivos— encargos y puede, en el extremo negativo, llevar a la ya mencionada exclusión unilateral del acceso a la plataforma correspondiente. A través de estas evaluaciones y, en algunos casos, de la plataforma misma se ejerce un control muy estricto sobre los trabajadores²⁰.

5. Conciliación del trabajo y la vida familiar

En ambos tipos de plataforma los trabajadores tienen cierta flexibilidad a la hora de organizar sus horas de trabajo. Esta flexibilidad suele ser mayor entre las personas que realizan tareas de ejecución global. Estos trabajos, mayoritariamente realizados desde el propio hogar y frecuentemente como trabajo secundario²¹, se caracterizan por la necesidad de coordinarlos con las tareas del hogar y la vida familiar. En consecuencia, es frecuente que se realicen en horarios nocturnos, lo que puede comprometer la salud física y mental de los trabajadores. Esto refleja que el mero hecho de trabajar desde el hogar no garantiza una adecuada conciliación del trabajo con la vida familiar (OIT, 2021a, págs. 171-172).

En las plataformas de trabajo de ejecución local la flexibilidad en el manejo de las horas de trabajo generalmente es más limitada, dado que muchas plataformas tienen un sistema de incentivos y castigos para fomentar la disponibilidad de los trabajadores en horarios específicos. Además, para muchos de los trabajadores de estas plataformas se trata de su trabajo principal, lo que limita esta flexibilidad aún más. Por ejemplo, en Costa Rica, el trabajo de plataforma es el único o principal para el 88,4% de los trabajadores de plataformas de ejecución local entrevistados. En la Argentina, entre un 64,6% y un 95,5% de los entrevistados vinculados a las diferentes plataformas de transporte y de reparto afirmaron que ese trabajo era su principal fuente de ingresos. En México, un 80,5% de los repartidores de plataformas digitales entrevistados afirmaron que se trataba de la única actividad económica que realizaban (Alba Vega, Bensusán y Vega, 2021). Sin embargo, esta flexibilidad relativa suele ser valorada por los trabajadores: un 15% de los trabajadores entrevistados en Costa Rica y un 46% de los entrevistados en Colombia citaron este aspecto del trabajo en plataformas como su principal ventaja.

La flexibilidad horaria también facilita el acceso a trabajo remunerado para muchos estudiantes, ya que les permite combinar con cierta facilidad sus estudios con el trabajo. Por otro lado, las plataformas de tareas de ejecución global permiten el acceso a trabajos remunerados a las personas que tienen alguna discapacidad física, sobre todo si esta dificulta el desplazamiento.

6. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Las mujeres suelen estar subrepresentadas en ambos tipos de plataformas, aunque su participación es algo mayor en las plataformas de ejecución global. Por ejemplo, en la Argentina

²⁰ Esto no excluye que existan ciertas posibilidades de eludir algunos mecanismos de control (Ruiz, 2020; Vallas y Schor, 2020).

²¹ Por ejemplo, en términos del tiempo de trabajo, solo un 5% de los trabajadores de las plataformas de ejecución global entrevistados en la República Dominicana declaraban que la plataforma digital era su trabajo principal, mientras que entre los trabajadores de las plataformas de ejecución local este porcentaje llegaba al 57% (García y Javier, 2020, pág. 59).

y la República Dominicana la participación de las mujeres en estas plataformas es de un 33% y un 37%, respectivamente²². Sin embargo, aquellas plataformas de ejecución global que presentan tareas más demandantes (como la programación) son casi exclusivamente utilizadas por hombres.

En las plataformas de reparto y de transporte de personas la participación de las mujeres solo alcanza entre un 3% y un 6% en la Argentina, un 6% en Costa Rica y la República Dominicana y un 8% en Colombia. Una excepción al respecto son las plataformas de servicios de limpieza de hogares, que todavía no son tan frecuentes. En la Argentina el 100% de las personas que respondieron a la encuesta y que trabajan vinculadas a una plataforma de intermediación de este tipo de tareas son mujeres, lo que replica las características de la división sexual del trabajo en general.

Como se verá en el apartado siguiente, muchos de los trabajadores de las plataformas enfrentan una serie de riesgos a su seguridad personal, sobre todo en el caso de las plataformas de ejecución local; las mujeres suelen ser víctima de acoso y de discriminación en mayor grado que los hombres (OIT, 2021a, págs. 171 y 189). Entre los repartidores de la Ciudad de México, un 20% de las mujeres y un 10% de los hombres declararon haber experimentado algún incidente de acoso sexual (Alba Vega, Bensusán y Vega, 2021).

7. Entorno de trabajo seguro

Algunos tipos de trabajo en las plataformas de tareas de ejecución local se asocian a un elevado riesgo de accidentes y asaltos. Por ejemplo, en Costa Rica un 46% de los trabajadores de las plataformas de reparto y de transporte de personas señalan un alto riesgo de accidentes de tránsito, y un 40% refieren un elevado riesgo de asaltos, a veces relacionados con viajes a zonas percibidas como de alto riesgo. Son sobre todo los repartidores los que enfrentan riesgos elevados: en la Ciudad de México, más de un 40% de los encuestados ha sufrido un accidente y alrededor de un 23% ha sido víctima de un robo (Alba Vega, Bensusán y Vega, 2021). Otros factores que afectan la seguridad y salud personal de estos trabajadores son las condiciones meteorológicas adversas (OIT, 2021a, pág. 172).

Además, en algunos casos estos trabajadores enfrentan malas condiciones de higiene que pueden afectar a la comunidad en general. Por ejemplo, en espera de un trabajo suelen concentrarse en ciertos lugares donde no tienen aseos a su disposición y dependen de que los negocios que atienden les den acceso a esas instalaciones.

8. Seguridad social

Las plataformas generalmente no se responsabilizan de la protección sociolaboral de los trabajadores, quienes, según la posición de las empresas de la plataforma, son independientes o "socios". En el caso de los trabajadores que realizan tareas de ejecución global, esto generalmente no afecta gravemente su situación personal, dado que en muchos casos el trabajo en la plataforma es un complemento (en términos de uso del tiempo y de ingresos), y muchos de ellos obtienen protección social a través de otro empleo. Por ejemplo, en la República Dominicana un 53% de los trabajadores de plataformas digitales de ejecución global entrevistados se desempeñaban como asalariados privados o públicos en su trabajo principal (en términos del tiempo dedicado),

²² Según las encuestas de la OIT (2021a, pág. 138), en los países desarrollados casi la mitad de los trabajadores de las plataformas de ejecución global son mujeres, mientras que en los países en desarrollo esta proporción alcanza solo un 24%.

y en la Argentina un 75% de estos trabajadores declaraban que el trabajo en la plataforma no era su principal fuente de ingresos²³.

En el caso de los trabajadores que llevan a cabo tareas de ejecución local, en algunos países las plataformas establecen cada vez más que sus trabajadores deben asegurarse por su cuenta como independientes. Por ejemplo, en la Argentina la institucionalidad sociolaboral prevé que el trabajo independiente (formal) realice contribuciones principalmente a través del instrumento del monotributo, mediante el que perciben y generan derechos en los sistemas contributivos de seguridad social, aunque con beneficios reducidos en comparación con los asalariados formales. Entre los trabajadores de las plataformas de tareas de ejecución global y local entrevistados en ese país, un 54,5% realizaba aportes jubilatorios, en su gran mayoría a través del monotributo²⁴.

En Costa Rica, entre los trabajadores de plataformas de tareas de ejecución local entrevistados, un 61,9% afirmaron estar asegurados tanto en el sistema de enfermedad y maternidad como en el de invalidez, vejez y muerte. De ellos, un 57,1% contribuían como independientes y un 12,9% (un 7,9% del total de los trabajadores de estas plataformas) se aseguraban a través de la empresa de la plataforma²⁵. Tal como subrayan Fernández y Benavides (2020), en un contexto de bajos ingresos la modalidad de autoaseguramiento incentiva que las contribuciones se realicen solo por el ingreso mínimo, lo que influye negativamente en los beneficios futuros.

Finalmente, en algunos casos como el transporte de personas, las plataformas financian seguros para proteger a los clientes contra accidentes (Ruiz, 2020, pág. 63). Asimismo, algunas plataformas de reparto están asegurando a los trabajadores contra los accidentes de tránsito²⁶.

9. Diálogo social y representación

Frecuentemente se identifica el trabajo en las plataformas digitales con la individualización y con el aislamiento de los trabajadores. Sin embargo, Stewart, Shanahan y Smith (2020) destacan que, si bien las plataformas representan una forma de individualización del trabajo, que es ejercido por personas separadas espacialmente, la perspectiva colectiva de trabajo no desaparece, por lo que no se puede descartar la organización sindical de estos trabajadores.

Hay iniciativas para superar este aislamiento; por ejemplo, a través de foros digitales, sobre todo en el caso de los trabajadores conectados a las plataformas de ejecución global. Entre algunos trabajadores que ejecutan tareas a nivel local se establecen vínculos sociales (por ejemplo, en los lugares de espera de nuevos encargos de los trabajadores de reparto). Además, en varios países (como la Argentina, el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y el Perú) han surgido iniciativas de autoorganización de estos trabajadores y hay sindicatos que empiezan a tomarlos en cuenta²⁷. En muchos casos la proporción de los trabajadores de plataformas organizados a través de alguna de estas iniciativas es baja; sin embargo, la perspectiva de recibir un mayor apoyo gubernamental para

²³ Si bien no necesariamente todos ellos tienen un empleo formal, una proporción considerable sí lo tiene.

²⁴ Solo en el caso del 9,1% de estos trabajadores (un 5,0% del total de los trabajadores entrevistados) era algún empleador el que realizaba este aporte.

²⁵ Un 30% de estos trabajadores asegurados están cubiertos por las contribuciones de otras empresas, es decir, tienen otro trabajo formal.

²⁶ En la Ciudad de México, un 27% de los repartidores entrevistados cuentan con un seguro contra accidentes, pero de estos solo una quinta parte de ellos recibió este seguro de la plataforma (Alba Vega, Bensusán y Vega, 2021).

²⁷ Véase una revisión y discusión de las opciones de organización colectiva de los trabajadores de plataformas en Johnston y Land-Kazlauskas (2018).

fortalecer sus derechos puede generar un mayor interés al respecto²⁸. Los procesos organizativos nacionales han llegado a una creciente cooperación internacional que se ha expresado en la coordinación de actividades entre estas organizaciones (Farías Valenzuela, 2021, en prensa).

En este contexto, se han realizado acciones colectivas para defender los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores, como en el caso de la huelga de repartidores en Costa Rica en respuesta a la reducción del pago mínimo por entrega. También se han registrado movilizaciones de trabajadores de plataformas de ejecución local en muchos otros países de la región²⁹. Asimismo, se han llevado a cabo acciones coordinadas a nivel regional e internacional para impulsar avances en temas como el monto de los pagos, los seguros de accidentes, las desconexiones, la protección sociolaboral y el reconocimiento de la relación laboral.

10. Conclusiones sobre la calidad del trabajo en plataformas

Si bien existe un alto grado de heterogeneidad en las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas digitales, en general esta modalidad de trabajo se caracteriza por un elevado incumplimiento de los criterios del trabajo decente: presenta inestabilidad de trabajo e ingresos, una significativa proporción de tiempo no remunerado, largas jornadas de trabajo y la ausencia de protección sociolaboral, así como la falta de opciones de diálogo y representación frente a un marcado desequilibrio de poder entre la plataforma y el trabajador, y en cierto sentido también entre el demandante del trabajo y el trabajador. Entre los trabajadores de las plataformas de ejecución local, los principales motivos de descontento suelen estar relacionados con el nivel de ingreso (pago bajo y alta comisión de las plataformas), mientras que entre los trabajadores de las plataformas de ejecución global se mencionan aspectos como los atrasos en los pagos y la fuerte competencia para obtener trabajo.

La precariedad suele ser menor en el caso de los trabajadores de las plataformas de ejecución global. Sin embargo, esto no se debe íntegramente a las características de estos trabajos, sino también al hecho de que frecuentemente se trata de un trabajo secundario, que puede incluso atenuar la precariedad de la situación personal (por ejemplo, a través de mayores ingresos laborales), aunque el propio trabajo sea precario.

Frente a estos elementos de precariedad laboral, los estudios indican que los trabajadores de las plataformas, principalmente los que ejecutan tareas a nivel global, perciben ciertas ventajas en este tipo de trabajo. Entre ellas destaca el hecho de que puede representar una alternativa frente a la desocupación. Este factor suele ser más relevante para los trabajadores que ejecutan tareas locales, ya que en general carecen de habilidades especializadas y en esta modalidad laboral pueden obtener un trabajo remunerado en una actividad con bajas barreras de entrada. Por su parte, los trabajadores que realizan tareas de ejecución global suelen valorar la oportunidad de percibir un ingreso complementario, así como nuevas experiencias al realizar diferentes proyectos, con las que pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades que les pueden ser útiles para otros trabajos. En su caso, además, suele haber una mayor flexibilidad en la organización de las horas de trabajo y, dado que la mayoría de las veces este trabajo se realiza en el propio hogar, muchas personas valoran la posibilidad de conciliarlo con la vida familiar. Dicho esto, las características del

²⁸ Entre los repartidores de la Ciudad de México encuestados por Alba Vega, Bensusán y Vega (2021), solo un 2,7% participaba en algún grupo o asociación de repartidores, pero la mayoría señaló que se vería incentivado a participar por motivos como mejoras en el pago y prestaciones, mayores derechos, más transparencia y mayor seguridad. Solo un 6% declaró que no participaría de ninguna manera en un grupo organizado.

²⁹ Véanse varios capítulos sobre conflictos y movilizaciones de trabajadores de plataformas digitales de ejecución local en varios países de la región en Hidalgo Cordero y Salazar Daza (2020) y Farías Valenzuela (2021, en prensa).

hogar pueden incidir en elevados niveles de estrés y amenazar la salud física y mental, por ejemplo, cuando se requiere realizar muchas horas de trabajo nocturno.

En términos de los ingresos por hora, los trabajadores de ambos tipos de plataformas frecuentemente consideran sus ingresos como relativamente elevados, si bien para alcanzar el monto total deseado generalmente tienen que invertir mucho tiempo no remunerado de espera entre encargos, sobre todo en el caso de los trabajadores que ejecutan sus tareas a nivel local.

Estas ventajas percibidas podrían contribuir a que en las encuestas entre los trabajadores de plataformas una proporción elevada suela reportar que están satisfechos con su trabajo, incluidos los trabajadores de las plataformas de tareas de ejecución local. En efecto, los estudios citados sobre la Argentina, Colombia, Costa Rica y la República Dominicana indican proporciones de entre un 66% y un 71% de trabajadores de plataformas satisfechos con su trabajo.

Esto podría resultar sorprendente en vista de las características de su trabajo, que reflejan condiciones laborales precarias. Además de la valoración positiva de algunas características del trabajo en plataformas, habría que tomar en cuenta otros dos aspectos: en primer lugar, la evaluación de un trabajo y el correspondiente grado de satisfacción dependen en parte de las expectativas formadas previamente, y dado que estos trabajadores suelen estar informados (por ejemplo, por parte de amigos o conocidos) de las características de estos trabajos antes de asumirlos, suelen tener expectativas realistas. En segundo lugar, en los países latinoamericanos el trabajo precario es, en mayor o menor grado, común, sobre todo para las personas con niveles de educación formal bajos. Por lo tanto, la mayoría de las alternativas potenciales por las que pueden optar los trabajadores de las plataformas de tareas de ejecución local no tendrían características menos precarias que su trabajo actual. Estos tres aspectos podrían explicar los grados relativamente elevados de satisfacción reportados por los trabajadores de plataformas. Sin embargo, el hecho de que entre los trabajadores de tareas de ejecución local una mayoría suela estar interesada en cambiarse a otro trabajo indica que dicha satisfacción no es permanente, ya que los aspectos objetivos de este trabajo hacen que no sea atractivo a más largo plazo³⁰.

Por otra parte, la combinación sui géneris entre los aspectos de control por parte de las plataformas, sus algoritmos y la flexibilidad manejada por los propios trabajadores incide en que se hayan encontrado varias narrativas coexistentes con las que los trabajadores de las plataformas interpretan su situación laboral. Específicamente, Stewart, Shanahan y Smith (2020) identifican tres narrativas al respecto, relacionadas con la oportunidad económica, el trabajo de plataforma como actividad de tiempo libre y el trabajo precario. Esto implica que no solo son heterogéneas las condiciones laborales específicas de las diferentes plataformas, sino que también varía individualmente la interpretación de la realidad laboral, lo que tendería a obstaculizar adicionalmente las perspectivas de organización colectiva.

C. El trabajo en plataformas durante la pandemia

Para enfrentar los riesgos de expansión de la pandemia de COVID-19, a lo largo de 2020 e inicios de 2021 todos los países de la región implementaron restricciones a la movilidad y a diferentes actividades económicas. Esto afectó profundamente al mercado laboral en general y también incidió, de diferentes maneras, en el trabajo en plataformas³¹.

³⁰ Por ejemplo, en Costa Rica un 68% de los trabajadores de plataformas entrevistados reportaron una preferencia por otro tipo de trabajo.

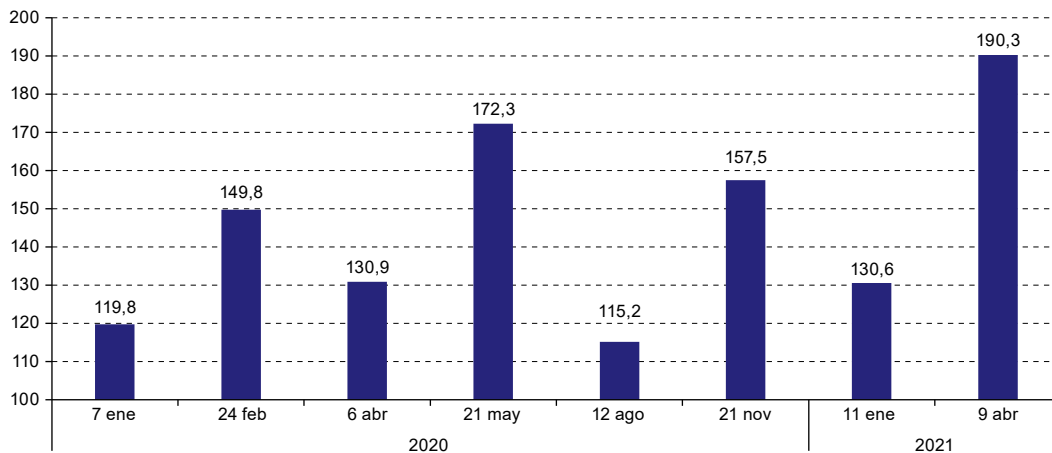
³¹ Respecto del impacto inmediato en los mercados laborales véanse, por ejemplo, CEPAL/OIT (2020), Weller y otros (2020) y OIT (2020a). Respecto de las consecuencias en el plazo más largo, véase Weller (2020).

La posibilidad de acceder durante la pandemia a trabajos de ejecución global dependió de la evolución de la demanda en estas plataformas. Esta cayó, primero, debido a la contracción de las actividades y evolucionó, después, según las expectativas respecto de la reactivación económica. Además, la reasignación de tareas a esta modalidad de trabajo, como medida para reducir los contactos personales y así los riesgos de contagio del coronavirus, habría incrementado la demanda en las plataformas digitales.

En el gráfico II.4 se muestran algunos datos sobre la evolución de las tareas y proyectos publicados en las cinco plataformas de trabajo en línea de habla inglesa más grandes, respecto de los cuales el Oxford Internet Institute publica un índice sobre trabajo en línea cuya serie se inicia a mediados de 2016. El gráfico muestra los máximos y mínimos del número de proyectos y tareas en estas plataformas a lo largo de 2020, e incluye datos de fines de 2019 a inicios de abril de 2021³².

Gráfico II.4

Evolución de la demanda de trabajos en plataformas de tareas de ejecución global, máximos y mínimos, inicios de 2020 a inicios de abril de 2021
(Índice mayo 2016=100)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de O. Kássi y V. Lehdonvirta, "The Online Labour Index", iLabour project, Oxford Internet Institute [en línea] <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>.

Para interpretar los datos del gráfico II.4 hay que tomar en cuenta que no están desestacionalizados y que, por ejemplo, en diciembre y durante los primeros días de enero la demanda cae en todos los años con datos disponibles, lo que genera mínimos recurrentes en el mes de enero.

La recuperación de la demanda en enero y febrero de 2020 se revirtió en marzo de manera que, como se observa en el gráfico, en el promedio móvil de 28 días llega a un mínimo a inicios de abril, probablemente como reacción al impacto de la pandemia a nivel mundial. A partir de abril esta demanda se dinamizó, alcanzando el máximo del año en mayo, lo que posiblemente refleja el hecho de que en estos meses en muchos países se tomaron las medidas más contundentes para controlar la pandemia, prohibiéndose el trabajo presencial en muchas actividades económicas. Muchas de las empresas afectadas implementaron estrategias de adaptación en las cuales

³² Esto implica que después de un máximo el número de tareas publicadas empieza a descender (hasta llegar a un mínimo) y después de un mínimo empieza a aumentar (hasta llegar a un nuevo máximo). Los datos de cada fecha representan el promedio móvil de 28 días.

el teletrabajo de sus empleados fue un componente importante (CEPAL/OIT, 2020). Se puede suponer que, además, se empezaron a utilizar en mayor grado las plataformas digitales, lo que habría incidido en este repunte.

En varios años, el valor del índice bajó a partir del mes de junio, posiblemente debido al período de vacaciones en el hemisferio norte que abarca las principales regiones de donde surge la demanda del trabajo en estas plataformas. Sin embargo, en ningún año la caída fue tan marcada como en 2020 (33% desde el punto más alto), lo que posiblemente refleja, en parte, la incertidumbre sobre los plazos y la fortaleza de la recuperación económica. Sin embargo, a partir de mediados de noviembre se observa un marcado aumento del índice que lo llevó a un nuevo punto alto hacia fines de ese mes.

De esta manera, si bien posteriormente el índice volvió a bajar —como ya se mencionó, por lo menos en parte por razones de temporada— a inicios de 2021 el índice se ubica muy por encima del nivel de inicios de 2020, a pesar de que la economía global se ha contraído marcadamente en este período³³. En consecuencia, se puede concluir que, más allá del impacto oscilante de la evolución de la pandemia en la demanda de este tipo de trabajo en plataformas, este siguió en expansión y, si la pandemia ha influido de alguna manera en esta tendencia de largo plazo, fue acelerándola.

Por otra parte, por lo menos en algunos países, se ha constatado que la oferta de trabajo en las plataformas de ejecución global aumentó mucho más que la demanda, probablemente como consecuencia de la pérdida de fuentes de ingreso en el contexto de la pandemia (OIT, 2021a, págs. 56-57). En este contexto, muchas personas con habilidades digitales se habrían inscrito en las plataformas en busca de otras opciones laborales.

Entre las plataformas de ejecución local, el transporte de personas y el trabajo de servicio doméstico en hogares habrían sufrido más, debido a las restricciones a la movilidad y a la caída general de la demanda de trabajo doméstico remunerado³⁴. En cambio, sobre todo los servicios de compra y de reparto registraron marcados aumentos de demanda, entre otros motivos por el cierre de restaurantes y el autocuidado de muchas personas que prefirieron evitar salir de su casa para hacer compras³⁵. Aun así, muchos trabajadores de reparto sufrieron una interrupción de sus actividades en algún momento de la crisis sanitaria (OIT, 2021a, pág. 153). Además, un elevado porcentaje de los trabajadores de plataformas de ejecución local informó de una caída de sus ingresos (OIT, 2021a, pág. 162), lo que, en el caso de los trabajadores de reparto, puede estar relacionado con el incremento del número de personas que habiendo perdido sus empleos en el contexto de la pandemia vieron en esta modalidad de trabajo una opción de generar ingresos laborales o con la reducción de los pagos otorgados por las plataformas (Abílio y otros, 2020, pág. 9). En el caso de los trabajadores de transporte de personas la pérdida de ingresos se habría debido a la caída en la demanda.

En el contexto de la pandemia el trabajo de ejecución local implica elevados riesgos de salud que generalmente fueron enfrentados con medidas de protección y la capacitación correspondiente

³³ Este aumento interanual se observa tanto en la comparación de enero, previo al impacto de la pandemia en 2020, como en marzo, cuando se compara el impacto inicial de la pandemia en 2020 con la fase de recuperación en 2021.

³⁴ En América Latina, el empleo asalariado con un hogar como empleador, principalmente dedicado al trabajo doméstico, fue la categoría de ocupación que registró la mayor contracción durante los primeros meses de la pandemia (CEPAL/OIT, 2020). Véase Valenzuela, Scuro y Vaca Trigo (2020, cap. X) para un análisis detallado de los efectos del COVID-19 en el trabajo doméstico remunerado.

³⁵ Cuando se empezaron a tomar las medidas de restricción a la movilidad y de confinamiento, las ventas en línea y el trabajo de reparto correspondiente aumentaron marcadamente. Por ejemplo, solo entre mediados de marzo e inicios de abril de 2020, las ventas en línea aumentaron un 28% en Bogotá, un 119% en Chile y hasta un 300% en la Argentina (OIT, 2020b, pág. 81).

(OIT, 2020b)³⁶. En este contexto variaron las medidas de protección sanitaria de las plataformas y la satisfacción de los trabajadores con estas medidas (OIT, 2021a, pág. 173). En efecto, según una encuesta entre trabajadores brasileños de reparto, las empresas se limitaron a proveer información, mientras que los trabajadores tuvieron que asumir los costos de las medidas de protección (Abílio y otros, 2020)³⁷. Sin embargo, en vista de que los trabajadores de plataformas de ejecución local en general no se benefician de los mecanismos existentes de protección sociolaboral y, por lo tanto, tampoco de los instrumentos aplicados en muchos países de la región para asegurar ingresos mínimos y cierta estabilidad laboral de los trabajadores (formales), en muchos casos se vieron obligados a asumir mayores riesgos para su salud y, en consecuencia, la salud de terceros, a pesar de que su función se consideró esencial para disminuir los riesgos de contagio de la población en general³⁸.

D. Desafíos de la regulación sociolaboral del trabajo en plataformas

Los indicios de alta precariedad en el trabajo en plataformas subrayan la necesidad de ajustar la regulación sociolaboral para que esta cumpla adecuadamente su doble función de proteger los derechos sociales y laborales de los trabajadores y de contribuir a un funcionamiento eficiente de los mercados laborales.

Al respecto habría que diferenciar entre el trabajo en plataformas de tareas de ejecución global y de nivel local. El primero requiere una regulación a nivel internacional, dado que el mercado laboral en el cual sus trabajadores actúan es global. Cualquier regulación protectora local que limite la competitividad de los trabajadores asentados en el país correspondiente afectaría la posibilidad de estos trabajadores de acceder a esos trabajos o fomentaría el incumplimiento de las normas, con lo cual la regulación perdería su efectividad. En cambio, los trabajadores de plataformas de ejecución local están inmersos en el mercado de trabajo nacional y la regulación debe diseñarse a este nivel.

En el centro del debate se ubica la cuestión de si este tipo de trabajo es fundamentalmente trabajo asalariado, trabajo por cuenta propia o una nueva categoría no cubierta por las regulaciones correspondientes a ambas categorías. Muchas características del trabajo en plataformas que se diferencian de las de estas dos categorías no son nuevas, ya que aspectos como el pago por tarea realizada, las relaciones laborales triangulares y la utilización de medios de producción propios, son similares a los de otros tipos de trabajo a pedido (*on demand*) (CEPAL/OIT, 2019). Por ejemplo, a veces hay relaciones laborales triangulares en la agricultura, cuando un intermediario contrata jornaleros pero estos trabajan en los campos de un tercero. En la manufactura a domicilio los trabajadores realizan sus tareas según las indicaciones del solicitante, pero tienen cierta flexibilidad en la organización de su tiempo. Igual que en el trabajo en plataformas, este trabajo a domicilio se ejecuta a pedido, solo que los encargos suelen implicar una mayor cantidad de trabajo que, por ejemplo, el reparto de una comida o el transporte de una persona, que tienen, entre otros rasgos, una mayor frecuencia de tiempo de espera no remunerada. De todas maneras, dichas formas de trabajo “tradicionales” han perdido cada vez más relevancia en el mercado laboral, por lo menos en América Latina.

³⁶ De 103 repartidores de plataformas digitales entrevistados en cinco regiones del Brasil, un 75,7% afirmó haber recibido, por lo menos, un material de protección (alcohol gel, mascarilla u otro) (UFBA, 2020).

³⁷ Véase también OIT (2020b, pág. 86).

³⁸ Por ejemplo, entre los repartidores de plataformas digitales encuestados en Santiago, un 48% no cuenta con un seguro de salud (Asenjo Cruz y Coddou McManus, 2021, en prensa).

Además, habría que analizar el surgimiento de nuevos tipos de relaciones laborales con el trasfondo de la tendencia previa de heterogeneización, que consiste principalmente en la sustitución del trabajo asalariado “estándar” por mecanismos como la sustitución del contrato laboral por un contrato de servicios, pretendiendo que en vez de un empleo asalariado (encubierto) se trata de un trabajo independiente.

De esta manera, las modalidades de trabajo en plataformas retoman características de otros tipos de relaciones laborales “atípicas”, pero la plataforma como instrumento clave de intermediación y control las constituye en tipos de relación laboral que requieren una respuesta regulatoria. Esto también es así porque la expansión del trabajo en plataformas tiende a debilitar instrumentos clave de la regulación del mercado de trabajo como la organización sindical, la negociación colectiva y el salario mínimo.

En consecuencia, el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas se centra en la pregunta de si se trata, fundamentalmente, de trabajo asalariado (como reclaman muchos de los trabajadores de plataformas) o de trabajo por cuenta propia (como plantean las empresas dueñas de las plataformas digitales), lo que implicaría que se aplican las regulaciones correspondientes, o si se requiere de una regulación completamente nueva, como la categoría del contratista dependiente que se definió en la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18).

El trabajo en plataformas tiene claras características de subordinación, ya que el trabajador tiene que ejecutar sus tareas según el protocolo establecido y, de esta manera, el trabajo se realiza cumpliendo las órdenes de un empleador. Además, por ejemplo, en el trabajo en plataformas de reparto o de compras el trabajador suele exponer el logo de la empresa de plataforma, al igual que hacen ciertos asalariados que en su uniforme muestran su pertenencia a una empresa específica.

Como argumentos de que no son trabajadores subordinados se suele enfatizar su autonomía relativa en el manejo de tiempo, específicamente que no tienen un horario establecido por la empresa. Por otra parte, se suele argumentar que los trabajadores de plataformas son independientes porque son dueños de sus medios de producción (vehículos, herramientas) y pueden trabajar para varias plataformas³⁹. Sin embargo, hay varios aspectos que diferencian a estos trabajadores de otros que son independientes verdaderos, entre otros:

- No calculan sus costos y no establecen los precios a cobrar por sus servicios, que son determinados por la plataforma.
- La publicidad es de la empresa y el trabajador no tiene publicidad propia.
- Si un cliente prefiere que en el futuro lo atienda el mismo trabajador, no puede pedirlo ya que es la plataforma que asigna las tareas a los trabajadores.
- Cuando el cliente tiene un problema con el servicio tiene que reclamar a la plataforma, no al trabajador.
- La plataforma asume parte del riesgo empresarial relacionado con el servicio, por ejemplo, el no pago de un servicio.

³⁹ Hay que tomar en cuenta que también entre los asalariados solo pocos tienen la obligación de dedicación exclusiva.

En consecuencia, hay argumentos para establecer tanto que los trabajadores de plataformas son asalariados como que trabajan por cuenta propia, pero también hay argumentos en contra de ambos supuestos. De manera consistente con la mencionada variedad de narrativas de los mismos trabajadores de plataformas respecto a su realidad laboral (Stewart, Shanahan y Smith, 2020), la percepción respecto a la categorización de su trabajo varía. Por ejemplo, en muchas movilizaciones de estos trabajadores las demandas se centran en aspectos como el pago, ciertos derechos laborales (vacaciones pagadas, seguros), protección contra desvinculaciones arbitrarias, medias de higiene y protección, pero no necesariamente en el reconocimiento de una relación laboral (Fariás Valenzuela, 2021, en prensa), lo que refleja la preferencia de algunos de estos trabajadores de trabajar sin empleador y la percepción que la modalidad del trabajo de plataformas satisface esta preferencia⁴⁰. Por otra parte, algunas organizaciones de trabajadores de plataformas de ejecución local exigen el reconocimiento de una relación de trabajo asalariado y el acceso a los derechos correspondientes (Fariás Valenzuela, 2021, en prensa).

En muchos países, por la falta de una respuesta legal clara a este dilema, se observa un alto grado de judicialización, es decir que los tribunales deben decidir si un caso específico corresponde a trabajo asalariado o por cuenta propia. A este respecto hay avances, sobre todo en países más desarrollados, mientras que en los países latinoamericanos, si bien se han presentado diferentes proyectos de ley, no hay avances importantes con respecto a la legislación laboral y el debate suele concentrarse en temas de regulación tributaria más que en temas laborales⁴¹.

En algunos casos, han sido los tribunales los que han desarrollado reglas sistemáticas para identificar el trabajo asalariado o por cuenta propia. Para ello han elaborado listados de indicadores para uno u otro tipo de trabajo. Sin embargo, en vista del carácter mixto del trabajo en plataformas, este generalmente no cumple con todos los criterios que se suelen utilizar para identificar el trabajo asalariado o el trabajo por cuenta propia, por lo que se han desarrollado tres alternativas⁴²:

1. Definir, a partir de la legislación existente, algunos criterios clave cuyo cumplimiento determine la identificación como trabajo asalariado o por cuenta propia e ignorar otros⁴³.
2. Definir los derechos de los trabajadores de plataformas a partir de una legislación en que se establezca una categoría especial, diferenciada tanto del trabajo asalariado como del trabajo por cuenta propia⁴⁴.
3. Establecer un estatuto diferenciado automático para los trabajadores de plataformas que establezca ciertos derechos, pero con la posibilidad de que los trabajadores pueden tratar de conseguir el reconocimiento como trabajador asalariado y el acceso a los derechos correspondientes (Goldin, 2020).

⁴⁰ Esta posición parece más generalizada entre trabajadores de plataformas de tareas de ejecución global. Por ejemplo, OIT (2021, pág. 145) cita a un trabajador ucraniano de una de estas plataformas: "las plataformas en línea son muy buenas porque uno dispone de tiempo libre para otras actividades y no hay presiones del empleador, a diferencia de lo que ocurre cuando se trabaja en una oficina."

⁴¹ Véase Robles y Tenenbaum (2021) para una revisión del debate y los avances respecto de la regulación del trabajo de plataformas digitales en la Argentina, Colombia y México.

⁴² Véase Bensusán (2020, págs. 57-63) para una sinopsis de pronunciamientos judiciales, administrativos o legislativos con respecto al trabajo en plataformas en una serie de países tanto latinoamericanos como de otras regiones.

⁴³ Un ejemplo es el sistema ABC desarrollado por la Corte Suprema de California y aprobado en 2019 por el parlamento del estado. Esta ley establece tres criterios que una empresa tiene que cumplir si quiere que se reconozca que una persona trabaja para ella como trabajador independiente. En vista de que muchos de los trabajos en plataformas de ejecución local no cumplieron con estos criterios, estos trabajadores se consideraron asalariados. Sin embargo, después de una campaña millonaria de empresas de plataforma, en noviembre de 2020 los votantes del estado aprobaron la *Proposition 22*, que ofrece cierta regulación, muy limitada en comparación con las leyes laborales que protegen a los empleados, pero que implica la existencia de una situación diferente a la de los contratistas independientes que no trabajan en plataformas digitales (Chen, 2020).

⁴⁴ Un proyecto de ley presentado en Colombia y una propuesta de un estatuto para trabajadores de plataformas digitales en la Argentina se basan en esta opción (De Stefano y otros, 2021).

En resumen, hay diferentes opciones para enfrentar el reto de una regulación adecuada del trabajo en plataformas⁴⁵. Todas ellas pueden dar soluciones adecuadas, aunque enfrenten desafíos no menores. En el caso de las plataformas de ejecución local, las respuestas regulatorias deben ser consistentes con la regulación laboral existente, para lo cual se requiere un diálogo social que incluya a todos los actores relevantes. En este contexto es clave la organización de los trabajadores de plataformas y la prohibición de medidas represivas de las empresas contra los trabajadores que promueven esta organización.

El surgimiento del trabajo en plataformas contribuye a la creciente heterogeneización de las relaciones laborales contractuales. En este contexto hay que subrayar que desde la perspectiva del trabajo decente una categorización de trabajo en plataformas de ejecución local como trabajo por cuenta propia resultaría la menos satisfactoria ya que, si no se incluyen especificaciones apropiadas a esta modalidad laboral, sería la que claramente contribuiría a una precarización del trabajo. A la vez, esta contribución a una creciente heterogeneización de las relaciones laborales subraya la importancia del debate sobre la (in)dependencia de los derechos sociales y laborales de una modalidad contractual específica, como propuso la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) bajo el concepto de la garantía laboral universal.

Para fomentar el debate sobre la regulación adecuada del trabajo en plataformas, la OIT ha propuesto, con base en las normas internacionales de trabajo existentes, una serie de orientaciones sobre objetivos y procesos que pueden ser útiles para el diálogo social a nivel nacional y global:

- asegurar una competencia leal y generar un entorno propicio para las empresas sostenibles;
- exigir y promover la utilización de cláusulas y modalidades contractuales claras y transparentes para trabajadores y empresas, compatibles con la legislación laboral y de protección al consumidor;
- asegurar que la situación laboral de los trabajadores esté correctamente clasificada de acuerdo con los sistemas nacionales de clasificación;
- fomentar la transparencia de los sistemas de calificación o clasificación de los trabajadores y las empresas que utilizan las plataformas basadas en la web, las plataformas basadas en la ubicación o las plataformas de comercio electrónico;
- promover la transparencia y la rendición de cuentas en materia de programación de algoritmos para los trabajadores y las empresas;
- proteger los datos personales y laborales de los trabajadores, así como los de las empresas y sus actividades en las plataformas;
- procurar que los trabajadores autónomos de las plataformas puedan ejercer el derecho a la negociación colectiva, por ejemplo, armonizando la legislación en materia de competencia con la legislación laboral;
- reafirmar que las leyes contra la discriminación y de seguridad y salud en el trabajo se apliquen a las plataformas laborales digitales y a sus trabajadores;
- conceder prestaciones de seguridad social adecuadas a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de las plataformas, ampliando y adaptando los marcos políticos y jurídicos cuando sea necesario;

⁴⁵ Por ejemplo, la Corte Suprema del Reino Unido resolvió a inicios de 2021 que la empresa Uber debe considerar a los trabajadores que trabajan con su plataforma como empleados, a partir de lo cual la empresa se comprometió a pagar un salario mínimo y otorgar vacaciones pagadas (*Emol*, 2021).

- establecer procesos de despido justos para los trabajadores de las plataformas;
- facilitar el acceso a mecanismos independientes de resolución de conflictos;
- cerciorarse de que los trabajadores de las plataformas puedan acceder a los tribunales de la jurisdicción en que se encuentran, si así lo desean;
- ofrecer protección salarial y remuneraciones justas y regular el tiempo de trabajo;
- permitir que los trabajadores de las plataformas se muevan libremente entre ellas, incluso facilitando la portabilidad de sus datos, por ejemplo en lo relativo a las calificaciones, y
- procurar gravar efectivamente la economía digital, incluidas las plataformas, los clientes y los trabajadores, así como las transacciones entre unos y otros. (OIT, 2021b, pág. 12).

E. Conclusiones

Los avances en materia de conectividad y la masificación de dispositivos móviles “inteligentes” han permitido la expansión de nuevas modalidades laborales mediadas por plataformas digitales. No se dispone de datos representativos de la importancia cuantitativa de estos trabajos en las modalidades relacionadas con el trabajo en plataformas en los países de América Latina, y la generación neta es aún menos clara si se comparan los nuevos puestos de trabajo con la posible pérdida simultánea de empleos (por ejemplo, taxistas, repartidores empleados directamente por restaurantes, entre otros). Sin embargo, las estimaciones basadas en la evidencia parcial disponible indican una expansión del trabajo en plataformas de tareas de ejecución tanto global como local.

Por otra parte, respecto de las perspectivas de este tipo de trabajo todavía queda por verse hasta qué punto esta expansión se debe, en los diferentes casos, a la idea de que se trata de un negocio atractivo y la eficiencia con la cual se implementa, y hasta qué punto los costos son menores —en comparación con competidores “tradicionales”— a causa de la falta de regulación laboral, tributaria o administrativa⁴⁶.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto desigual en diferentes plataformas y, en general, ha acelerado varias tendencias que favorecen este tipo de trabajo, sobre todo cuando reducen el contacto personal.

Las características de este trabajo varían considerablemente, sobre todo entre el trabajo en plataformas de ejecución global (generalmente accesible para personas con habilidades digitales) y de ejecución local (que suelen tener barreras de entrada más bajas), pero también entre las diferentes plataformas de ambos tipos. Sin embargo, el trabajo de ambos tipos de plataformas muestra una serie de características que indican el incumplimiento de varios criterios del trabajo decente y una alta precariedad laboral, sobre todo en las modalidades del trabajo en plataformas de ejecución local. Esto se relaciona con el tipo de trabajo que se ejecuta en las diferentes plataformas, pero también refleja las características de los mercados de trabajo locales, mientras que en las condiciones laborales que caracterizan a las plataformas de ejecución global inciden los mercados laborales de países con diferentes niveles de desarrollo y de regulación⁴⁷.

⁴⁶ Con respecto a Uber, una de las más conocidas plataformas de servicio, Horan (2019) argumenta que su expansión no se basa ni en una productividad superior ni en menores costos sino en elevados subsidios, insostenibles en el largo plazo, que permiten cobrar tarifas relativamente bajas y que se expresan en que en el rubro de transporte de personas la empresa ha generado pérdidas en todos sus años de actividad.

⁴⁷ Esto se refleja, por ejemplo, en que los trabajadores de países en desarrollo perciben más favorablemente las condiciones de trabajo en plataformas globales, mientras que los trabajadores de países más desarrollados las perciben menos favorablemente.

Para enfrentar los desafíos de una creciente precariedad se requiere una regulación laboral adecuada de estas modalidades de trabajo en expansión. Para la regulación adecuada del trabajo en plataformas digitales de ejecución global se necesita una regulación con el alcance correspondiente. Para avanzar en el diálogo global de esta regulación, la OIT representa el marco institucional adecuado y se puede recurrir a las experiencias respecto de la regulación de trabajos globales, como el trabajo marítimo (OIT, 2019).

Respecto de la regulación del trabajo en plataformas digitales de ejecución local cabe reconocer que no existe una solución única y óptima. Existen diferencias en el derecho laboral de los países, que reflejan tanto los resultados de complejos procesos sociales y políticos y su expresión en la regulación legal como las diferentes tradiciones y escuelas del derecho laboral que marcan el debate legal en cada país. No es necesaria una solución común para la regulación del trabajo en plataformas de tareas de ejecución local. Sin embargo, es indispensable que se desarrolle, en cada país, una regulación de estas modalidades de trabajo que cumpla con el objetivo de establecer y proteger los derechos sociales y laborales de los trabajadores, aprovechando a la vez las oportunidades que las nuevas tecnologías generan para trabajadores y consumidores.

Bibliografía

- Abílio, L. y otros (2020), "Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19", *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, vol. 3.
- Alba Vega, C., G. Bensusán y G. Vega (2021), "El trabajo del futuro con derechos laborales: diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales", Ciudad de México, El Colegio de México.
- Arntz, M., T. Gregory y U. Zierahn (2016), "The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 189, París, OECD Publishing.
- Asenjo Cruz, A. y A. Coddou McManus (2021), "Economía de plataformas y condiciones de trabajo: caso de repartidores en Santiago", Organización Internacional del Trabajo (OIT), en prensa.
- BBC News Mundo (2020), "Coronavirus: las denuncias por condiciones laborales de los trabajadores de Amazon en plena pandemia de covid-19", 31 de marzo [en línea] <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52114445> [fecha de consulta: 7 de enero de 2021].
- Bensusán, G. (2020), "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 203 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Berg, J. y otros (2019), *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2018), *Datos, algoritmos y políticas: la redefinición del mundo digital* (LC/CMSI.6/4), Santiago.
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2020), "La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 23 (LC/TS.2020/128), Santiago.
- _____(2019), "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 20 (LC/TS.2019/31), Santiago.
- _____(2013), "Avances y desafíos en la medición del trabajo decente", *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 8 (LC/L.3630), Santiago.
- Chen, M. (2020), "Un golpe a los derechos de los trabajadores en California", *Nueva Sociedad*, noviembre [en línea] https://nuso.org/articulo/un-golpe-los-derechos-de-los-trabajadores-en-california-chen/?utm_source=email&utm_medium=email.

- De Stefano, V. y otros (2021), "Platform work and the employment relationship", *ILO Working Paper*, N° 27, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Emol(2021), "Tribunal Supremo zanja disputa en el Reino Unido: Uber deberá considerar como 'trabajadores' y no 'autónomos' a conductores", 19 de febrero [en línea] <https://www.emol.com/noticias/Economia/2021/02/19/1012704/Uber-conductores-empleados-Reino-Unido.html#:~:text=El%20Tribunal%20Supremo%20de%20Reino,%22aut%C3%B3nomos%22%20en%20ese%20territorio.>
- Farías Valenzuela, C. (2021), "Movilización, sindicalización, y medidas de protección hacia trabajadores de plataformas digitales de países latinoamericanos en el contexto del COVID-19", *Nota Técnica*, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en prensa.
- Fernández, C. y J. Benavides (2020), *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*, Bogotá, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (FEDESARROLLO).
- Fiszbein, A., C. Cosentino y B. Cumsille (2016), *The Skills Development Challenge in Latin America: Diagnosing the Problems and Identifying Public Policy Solutions*, Washington, D.C., Diálogo Interamericano/Mathematica Policy Research.
- Forde, C. y otros (2017), *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Bruselas, Parlamento Europeo.
- Frey, C. y M. Osborne (2013), "The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?", *Working Paper*, Universidad de Oxford.
- García, J. A. y K. Javier (2020), "Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/91), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Godínez Vargas, A. (2020), "La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/71), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Goldin, A. (2020), "Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/44), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Hidalgo Cordero, K. y C. Salazar Daza (eds.) (2020), *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*, Quito, Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador (FES-ILDIS).
- Hilbert, M. y K. Lu (2020), "The online job market trace in Latin America and the Caribbean", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/83), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Horan, H. (2019), "Uber's path of destruction", *American Affairs Journal*, vol. III, N° 2.
- Johnston, H. y C. Land-Kazlauskas (2018), "Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo", *serie Condiciones de Trabajo y Empleo*, N° 94, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Kässi, O. y V. Lehdonvirta (s/f), "The Online Labour Index", iLabour Project, Oxford Internet Institute [en línea] <https://labour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index>.
- Madariaga, J. y otros (2019), *Economía de plataformas y empleo: ¿cómo es trabajar para una app en Argentina?*, Buenos Aires, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)/Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Manyika, J. y otros (2017), *A Future that Works: Automation, Employment, and Productivity*, McKinsey Global Institute.
- Menéndez, E. (s/f), "Clasificación del trabajo en plataformas digitales", Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), inédito.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021a), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Ginebra.
- (2021b), "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Resumen ejecutivo", Ginebra.
- (2020a), "Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe", *Nota Técnica*, segunda edición, Lima, septiembre.
- (2020b), *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe*, Lima.
- (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra.

- Robles, C. y V. Tenenbaum (2021), "Los desafíos de la protección social frente al empleo de plataformas: análisis desde los casos de Argentina, Colombia y México", inédito.
- Rodríguez, N. (2020), "Cambio tecnológico y el mercado laboral: aportes para la identificación de las ocupaciones emergentes en Colombia", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/163), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ruiz, K. (2020), "Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/80), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Schmidt, F. (2017), *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stewart, P., G. Shanahan y M. Smith (2020), "Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: work narratives of food delivery couriers in the platform economy", *Frontiers in Sociology*, vol. 5, julio.
- UFBA (Universidad Federal de Bahía) (2020), *Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil*, Projeto Caminhos do Trabalho: Tendências, Dinâmicas e Interfaces, do Local ao Global, agosto.
- Valenzuela, M. E., L. Scuro e I. Vaca Trigo (2020), "Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina", *serie Asuntos de Género*, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Vallas, S. y J. Schor (2020), "What do platforms do? Understanding the gig economy", *Annual Review of Sociology*, vol. 46, julio.
- Weller, J. (2021), "Los servicios de plataforma y la precarización del trabajo en América Latina", *Diálogos sobre socioeconomía: informalidad en América Latina*, S. M. Ruesga, J. L. Delgado y J. Baquero (eds.), Valencia, Tirant lo Blanch, en prensa.
- _____(2020), "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weller, J., S. Gontero y S. Campbell (2019), "Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 201 (LC/TS.2019/37), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weller, J. y otros (2020), "El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/90), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Anexo A1

Cuadro A1.1

América Latina y el Caribe: tasas de desocupación nacional por año, según país y sexo, 2010-2020

(En tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^x		Segundo trimestre ^x		Tercer trimestre ^x		Cuarto trimestre ^x		Promedio anual ^x		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
América Latina																					
Argentina ^a	8,5	8,4	9,2	9,8	10,1	10,4	10,6	13,1	9,7	11,7	8,9	11,0	9,8	11,6	
Hombre	7,8	7,5	8,2	9,2	9,2	9,7	10,2	12,8	8,9	10,6	8,4	10,2	9,2	10,8	
Mujer	9,4	9,5	10,5	10,7	11,2	11,2	11,2	13,5	10,8	13,1	9,5	11,9	10,7	12,4	
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^b	...	2,7	2,3	2,9	2,3	3,5	3,5	3,6	3,5	3,7	6,0	5,8	4,9	8,4	4,3	10,8	4,8	8,4	5,0	8,3	
Hombre	...	2,2	1,6	2,3	1,7	3,0	3,1	3,3	3,4	3,4	5,3	5,6	4,7	8,8	4,0	10,4	4,6	7,2	4,7	7,9	
Mujer	...	3,2	3,1	3,5	3,1	4,2	4,0	4,0	3,6	4,0	6,9	6,1	5,1	7,9	4,7	11,3	5,1	9,8	5,4	8,7	
Brasil ^c	...	6,7	7,3	7,1	6,8	8,5	11,5	12,7	12,3	11,9	12,7	12,2	12,0	13,3	11,8	14,6	11,0	13,9	11,9	13,5	
Hombre	...	4,9	5,9	5,8	5,7	7,3	10,1	11,3	10,8	10,1	10,9	10,4	10,3	12,0	10,0	12,8	9,2	11,9	10,1	11,7	
Mujer	...	9,1	9,2	8,9	8,2	10,1	13,3	14,6	14,1	14,0	14,9	14,5	14,1	14,9	13,9	16,8	13,1	16,4	14,0	15,7	
Chile ^d	8,4	7,3	6,6	6,1	6,5	6,3	6,7	7,0	7,4	7,2	7,2	8,2	7,3	12,2	7,3	12,3	7,1	10,3	7,2	10,7	
Hombre	7,3	6,2	5,6	5,4	6,1	5,8	6,3	6,5	6,7	6,7	6,5	7,1	6,9	12,6	6,8	12,8	6,6	9,8	6,7	10,5	
Mujer	9,9	8,9	8,1	7,1	7,1	7,0	7,2	7,5	8,3	8,0	8,3	9,7	7,8	11,7	8,0	11,6	7,7	10,9	8,0	10,9	
Colombia ^e	11,8	10,8	10,4	9,6	9,1	8,9	9,2	9,4	9,7	10,5	11,8	12,6	10,1	20,3	10,6	17,5	9,5	13,8	10,5	16,1	
Hombre	9,0	8,2	7,8	7,4	7,0	6,7	7,1	7,2	7,4	8,2	9,1	9,8	8,0	17,4	8,3	13,9	7,2	10,2	8,2	12,8	
Mujer	15,6	14,4	13,7	12,7	11,9	11,8	12,0	12,3	12,7	13,6	14,4	15,1	12,9	24,6	13,7	22,8	12,6	18,7	13,6	20,6	
Costa Rica ^f	8,9	10,3	10,2	9,4	9,6	9,6	9,5	9,1	10,3	11,8	11,3	12,5	11,9	24,0	11,4	22,0	12,4	20,0	11,8	19,5	
Hombre	7,6	8,7	8,9	8,3	8,1	8,0	8,0	7,5	8,4	9,3	9,3	8,6	9,9	20,0	8,7	17,4	9,6	16,4	9,3	15,5	
Mujer	11,0	13,0	12,2	11,1	11,9	12,2	12,1	11,6	13,2	15,3	14,2	18,0	15,0	30,4	15,4	29,0	16,7	25,2	15,3	25,4	
Ecuador ^g	5,6	4,6	4,1	4,0	4,3	4,3	5,4	4,4	4,1	4,4	4,4	13,3	4,9	6,6	3,8	5,0	4,4	8,2	
Hombre	4,5	3,8	3,6	3,5	3,7	3,5	4,3	3,5	3,4	3,7	3,7	11,6	4,0	5,7	3,3	3,7	3,6	6,9	
Mujer	7,2	5,8	4,9	4,9	5,2	5,5	6,8	5,7	5,0	5,5	5,5	15,7	6,0	8,0	4,6	6,7	5,4	10,0	
El Salvador	7,0	6,6	6,1	5,9	7,0	7,0	7,1	7,0	6,3	6,3	
Hombre	8,4	8,2	7,3	6,8	8,6	8,4	8,1	8,3	7,3	7,0	
Mujer	5,1	4,4	4,3	4,7	4,7	5,0	5,3	5,2	4,9	5,4	
Guatemala ^h	3,7	4,1	2,9	3,1	2,9	2,6	2,7	2,5	2,4	2,2	
Hombre	3,2	2,9	2,4	2,7	2,6	2,0	2,2	2,0	2,1	1,8	
Mujer	4,0	6,6	3,6	3,7	3,5	3,6	3,5	3,5	2,9	3,0	
Honduras ⁱ	3,9	4,3	3,6	3,9	5,3	7,3	7,4	6,7	5,7	5,7	5,7	10,9	5,7	10,9	
Hombre	3,2	3,3	2,9	3,3	4,5	4,4	5,1	4,0	4,5	4,2	4,2	8,7	4,2	8,7	
Mujer	5,2	6,1	5,0	4,9	6,7	11,8	10,7	10,8	7,4	8,1	8,1	13,7	8,1	13,7	
México ^j	5,3	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5	3,4	3,4	3,5	4,8	3,7	5,1	3,4	4,6	3,5	4,5	
Hombre	5,4	5,2	4,9	4,9	4,8	4,3	3,8	3,3	3,2	3,5	3,3	3,5	3,5	5,4	3,8	5,3	3,4	4,7	3,5	4,7	
Mujer	5,2	5,2	4,9	5,0	4,9	4,5	3,9	3,6	3,4	3,5	3,5	3,4	3,6	3,9	3,7	4,9	3,4	4,3	3,5	4,1	
Nicaragua	7,9	6,0	5,9	5,8	6,6	5,9	4,5	3,7	5,5	5,4	6,0	4,8	5,4	5,4	5,4	4,8	4,9	4,8	5,4	5,0	
Hombre	7,3	5,5	5,4	5,6	6,2	5,6	4,2	3,5	5,4	5,4	5,8	5,3	5,3	5,7	5,4	4,9	5,1	4,8	5,4	5,2	
Mujer	8,7	6,6	6,6	6,0	7,0	6,3	4,8	3,8	5,5	5,5	6,2	4,2	5,5	5,0	5,4	4,8	4,7	4,9	5,5	4,7	

Cuadro A1.1 (continuación)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^x		Segundo trimestre ^x		Tercer trimestre ^x		Cuarto trimestre ^x		Promedio anual ^x		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Panamá ^k	6,5	4,5	4,0	4,1	4,8	5,1	5,5	6,1	6,0	7,1	7,1	18,5	7,1	18,5	
Hombre	5,3	4,2	3,5	3,3	4,0	4,2	4,7	5,0	4,8	5,8	
Mujer	8,5	4,9	4,9	5,3	6,0	6,2	6,7	7,7	7,6	8,8	
Paraguay ^l	5,7	5,5	4,6	5,0	6,0	5,4	6,0	6,1	6,2	6,6	6,9	7,9	7,4	7,6	6,2	8,2	5,7	7,2	6,6	7,7	
Hombre	4,6	4,3	3,7	4,5	4,6	4,9	5,0	5,0	5,4	5,5	5,5	6,3	7,2	6,7	5,3	5,8	4,1	4,9	5,5	5,9	
Mujer	7,4	7,3	5,8	5,7	8,1	6,1	7,5	7,6	7,4	8,0	8,9	10,1	7,8	8,8	7,5	11,5	7,9	10,2	8,0	10,2	
Perú ^m	4,1	4,0	3,7	4,0	3,7	3,5	4,2	4,1	3,9	3,9	5,2	5,1	3,6	8,8	3,5	9,6	3,6	7,0	4,0	7,4	
Hombre	3,6	3,7	3,2	3,4	3,4	3,4	3,9	3,8	3,5	3,5	4,4	4,5	3,3	9,7	3,3	9,8	3,4	6,6	3,6	7,7	
Mujer	4,7	4,4	4,4	4,7	4,0	3,6	4,6	4,4	4,4	4,5	6,2	5,8	4,0	7,5	4,3	9,4	3,9	7,5	4,6	7,6	
Uruguay ⁿ	7,2	6,3	6,5	6,5	6,6	7,5	7,8	7,9	8,3	8,9	8,8	9,7	8,9	10,0	9,2	10,8	8,8	10,9	8,9	10,3	
Hombre	5,3	4,8	4,9	5,0	5,1	6,4	6,5	6,6	6,9	7,3	7,2	8,6	7,4	8,9	7,8	8,6	7,1	8,5	7,3	8,6	
Mujer	9,4	8,1	8,3	8,2	8,3	8,9	9,4	9,5	10,1	10,7	10,6	10,9	10,7	11,4	10,9	13,4	10,8	13,6	10,7	12,4	
Venezuela (República Bolivariana de)	8,7	8,3	8,1	7,8	7,2	7,1	7,3	7,3	7,3	6,8	
Hombre	8,5	7,7	7,4	7,1	6,7	6,7	7,0	6,4	6,4	6,4	
Mujer	9,0	9,2	9,0	8,8	8,1	7,8	7,7	8,6	8,6	7,5	
Caribe de habla hispana																					
Cuba	2,5	3,2	3,5	3,3	2,7	2,5	2,0	1,7	1,7	1,3	
Hombre	2,4	3,0	3,4	3,1	2,4	2,4	1,9	1,7	1,6	1,2	
Mujer	2,7	3,5	3,6	3,5	3,1	2,6	2,2	1,6	1,8	1,2	
República Dominicana ^p	5,2	6,1	6,7	7,4	6,7	7,3	7,1	5,5	5,7	6,2	5,8	5,7	6,4	3,2	6,5	7,1	5,9	7,4	6,2	5,9	
Hombre	4,1	4,7	5,1	5,3	4,8	5,2	4,8	4,0	3,5	3,9	3,7	3,5	4,2	2,4	4,1	4,8	3,8	4,9	3,9	3,9	
Mujer	7,0	8,3	9,2	10,5	9,7	10,5	10,5	7,8	8,8	9,3	8,9	8,6	9,5	4,3	9,9	10,5	8,7	10,8	9,3	8,7	
Caribe de habla inglesa/neerlandesa																					
Bahamas ^q	...	15,9	14,4	15,8	14,6	13,4	12,2	10,0	10,3	9,5	
Hombre	15,0	15,6	13,5	11,8	10,3	9,0	10,1	9,2	
Mujer	13,7	16,0	15,8	15,0	14,2	11,0	10,6	9,9	
Barbados ^r	10,7	11,2	11,6	11,6	12,3	11,3	9,7	10,0	10,1	10,1	
Hombre	10,9	9,8	10,9	11,7	11,8	12,3	9,3	9,8	9,9	11,6	
Mujer	10,6	12,6	12,3	11,6	12,8	10,3	10,1	10,1	10,3	8,5	
Belice ^r	12,5	...	15,3	14,3	11,6	10,1	9,5	9,3	9,4	9,1	10,4	13,7	10,4	13,7	
Hombre	10,5	10,6	6,3	6,8	5,6	5,9	5,6	5,9	6,6	11,6	6,6	11,6	
Mujer	22,3	20,0	19,9	15,4	15,6	14,6	14,9	13,5	15,7	17,0	15,7	17,0	
Granada	...	26,2	...	32,2	29,3	29,0	28,2	23,6	19,2	
Hombre	...	24,8	...	27,0	28,0	26,0	25,6	20,6	15,2	
Mujer	...	27,9	...	38,1	30,9	32,3	31,2	26,8	23,4	
Jamaica ^s	12,4	12,7	13,9	15,2	13,7	13,5	13,2	11,7	9,1	7,7	8,0	7,3	7,8	12,6	7,2	10,7	7,7	10,2	
Hombre	9,2	9,3	10,5	11,2	10,1	9,9	9,6	8,4	6,7	5,8	6,1	5,9	5,8	11,5	6,0	8,6	5,9	8,7	
Mujer	16,2	16,7	18,1	20,1	18,1	17,9	17,4	15,4	11,9	9,9	10,3	9,0	10,2	14,0	8,6	13,0	9,7	12,0	
Santa Lucía ^t	21,2	23,3	24,5	24,1	21,3	20,2	20,2	16,8	15,5	17,6	15,5	17,6
Hombre	19,1	21,3	21,1	21,3	19,4	18,1	18,5	14,9	12,4	14,0	12,4	14,0
Mujer	23,5	25,5	28,4	27,4	23,5	22,4	22,1	18,9	18,8	22,0	18,8	22,0

Cuadro A1.1 (conclusión)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^a		Segundo trimestre ^a		Tercer trimestre ^a		Cuarto trimestre ^a		Promedio anual ^a	
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Trinidad y Tabago ^h	5,9	5,0	4,9	3,7	3,3	3,4	4,0	4,8	3,9	4,0
Hombre	5,2	3,9	4,1	3,0	2,8	2,9	3,9	4,2	3,3
Mujer	7,0	6,3	6,2	4,6	4,0	4,2	4,0	5,6	4,5
América Latina y el Caribe ^e	6,9	6,4	6,4	6,3	6,1	6,6	7,8	8,1	8,0	8,0	9,2	9,1	8,5	11,2	8,4	11,6	7,8	10,4	8,4	10,5
América Latina y el Caribe-Hombre ^e	5,7	5,3	5,5	5,4	5,3	5,7	6,8	7,0	6,9	6,8	7,8	7,7	7,4	10,3	7,2	10,2	6,6	8,9	7,2	9,2
América Latina y el Caribe-Mujer ^e	8,5	8,0	7,8	7,6	7,3	7,9	9,2	9,6	9,5	9,5	11,0	10,9	10,0	12,3	10,1	13,4	9,3	12,4	10,1	12,2

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Treinta y un aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), debido a la emergencia estadística declarada en 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la Argentina. El dato anual de 2016 es el promedio del segundo, tercer y cuarto trimestres.

^b Nueva medición a partir de 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con los de años anteriores. Los datos trimestrales de 2019 y 2020 son de cobertura urbana.

^c Nueva medición a partir de 2012 mediante la Encuesta Nacional de Hogares Continua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNAD-C)), datos no comparables con los de años anteriores.

^d En esta edición de *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* se ajustó la serie de Chile desde 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en ediciones anteriores está basada en el censo de 2002.

^e Incluye la desocupación oculta.

^f El dato de 2010 es el promedio del tercer y cuarto trimestres.

^g Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del segundo trimestre de 2020 corresponde a mayo y junio; el del tercer y cuarto trimestres de 2020 a septiembre y diciembre, respectivamente.

^h A partir de 2011 cambia la edad de la población económicamente activa (PET) de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

ⁱ Los datos de 2020 son preliminares y corresponden a la encuesta telefónica levantada en noviembre y diciembre.

^j Los datos promedio del segundo y tercer trimestres de 2019 provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los del segundo trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y los del tercer y cuarto trimestres de 2020 de la ENOE (nueva edición).

^k Incluye la desocupación oculta. El dato del tercer trimestre de 2020 corresponde a la ETOE levantada entre septiembre y octubre.

^l Nueva medición a partir de 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparables con los de años anteriores.

^m Los datos del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres de 2020 son preliminares.

ⁿ Los datos promedio del primer trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de enero y febrero; los datos de marzo provienen de la ECH telefónica. Los datos promedio del segundo trimestre de 2020 corresponden a abril, mayo y junio de la ECH telefónica; los del tercer trimestre corresponden a julio, agosto y septiembre de la ECH telefónica y los del cuarto trimestre a octubre, noviembre y diciembre de la ECH telefónica. El promedio anual es preliminar.

^o Serie 2010-2014 con base en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir de 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparables con los de años anteriores.

^p Los datos de 2019 son preliminares y corresponden a mayo.

^q Los datos de 2019 son preliminares y están en revisión.

^r El dato de 2018 corresponde a abril. Los datos del tercer trimestre de 2019 y 2020 corresponden al levantamiento de septiembre y el de 2020 a la encuesta telefónica.

^s Incluye la desocupación oculta. El promedio anual de 2020 corresponde a datos del primer, tercer y cuarto trimestres.

^t El dato anual de coyuntura de 2019 y 2020 corresponde a datos del primer trimestre, respectivamente.

^u El dato total de 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo corresponden al primer semestre. El promedio anual de 2019 corresponde al primer trimestre.

^v Promedio ponderado. No incluye la desocupación oculta de Colombia, el Ecuador, Jamaica y Panamá. La ponderación utilizada son las proyecciones de la OIT sobre la fuerza de trabajo total y por sexo. El promedio regional de 2019 es preliminar.

^x Los datos promedio del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres, así como los del promedio anual de 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos de 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los institutos nacionales de estadística y censos han implementado por la situación derivada de la pandemia de COVID-19. Datos preliminares.

^l Años en que en un país se revisan la encuesta o variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

Cuadro A1.2

América Latina y el Caribe: tasas de participación nacional por año, según país y sexo, 2010-2020
(En tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^v		Segundo trimestre ^v		Tercer trimestre ^v		Cuarto trimestre ^v		Promedio anual ^v		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
América Latina																					
Argentina ^a	57,5	57,8	58,5	59,1	58,9	58,6	59,5	49,2	59,2	54,4	58,9	57,3	59,1	54,9	
Hombre	69,4	69,7	69,6	69,9	69,8	68,7	70,2	58,0	70,2	64,5	69,4	68,4	69,9	64,9	
Mujer	46,9	47,6	48,7	49,4	49,0	49,5	49,9	41,2	49,2	45,4	49,4	47,6	49,4	45,9	
Bolivia (Estado Plurinacional de) ^b	...	65,9	61,1	63,4	65,8	61,0	66,0	67,4	70,9	73,0	68,2	69,0	68,3	60,9	69,3	64,2	68,5	69,1	68,6	65,8	
Hombre	...	74,7	70,4	72,6	75,0	72,1	76,4	76,8	79,1	80,7	76,3	77,0	76,2	69,2	77,6	73,6	77,1	77,7	76,8	74,4	
Mujer	...	57,5	52,6	54,8	57,1	50,4	56,1	58,3	63,0	65,5	60,4	61,3	60,7	52,8	61,3	55,2	60,2	60,9	60,6	57,6	
Brasil ^c	...	60,0	61,4	61,3	61,0	61,3	61,4	61,7	61,6	62,0	61,7	61,0	62,1	55,3	62,1	55,1	61,9	56,8	62,0	57,0	
Hombre	...	70,8	73,1	72,9	72,5	72,3	72,3	72,0	71,7	71,7	71,6	70,8	71,7	65,5	71,8	65,7	71,6	66,9	71,7	67,2	
Mujer	...	50,1	50,8	50,7	50,6	51,2	51,4	52,3	52,5	53,2	52,8	52,1	53,4	46,3	53,3	45,8	53,1	47,8	53,2	48,0	
Chile ^d	60,2	61,5	61,5	61,6	61,9	62,0	62,1	62,7	63,0	62,8	62,7	62,5	62,7	51,9	62,9	53,4	63,0	56,6	62,8	56,1	
Hombre	74,2	74,8	74,5	74,2	74,1	74,4	74,1	74,3	74,2	73,6	73,9	73,3	73,2	63,1	73,4	64,5	73,8	68,5	73,6	67,3	
Mujer	46,8	48,8	49,1	49,6	50,2	50,3	50,7	51,6	52,3	52,5	51,9	52,1	52,6	41,2	52,9	42,7	52,7	45,3	52,5	45,3	
Colombia ^a	62,7	63,7	64,5	64,2	64,2	64,7	64,5	64,4	64,0	63,3	63,5	61,6	62,9	54,8	62,9	58,6	63,8	61,8	63,3	59,2	
Hombre	74,2	75,1	75,4	74,9	74,9	75,2	74,9	74,8	74,6	73,9	74,2	72,7	73,4	66,2	73,4	71,0	74,6	73,3	73,9	70,8	
Mujer	51,8	52,8	54,1	53,9	54,0	54,8	54,5	54,5	53,8	53,1	53,3	50,9	52,8	43,9	52,8	46,8	53,5	50,8	53,1	48,1	
Costa Rica ^f	60,7	59,0	62,8	62,3	62,5	61,2	58,4	58,8	60,7	62,5	62,4	63,4	63,0	57,6	61,8	59,1	62,9	60,8	62,5	60,2	
Hombre	75,4	73,6	75,9	75,1	75,9	74,3	72,4	73,0	74,3	74,4	74,4	74,7	75,1	70,5	73,1	71,5	74,9	72,3	74,4	72,2	
Mujer	45,9	44,2	49,5	49,3	49,0	48,1	44,3	44,5	46,9	50,6	50,3	52,1	50,8	44,6	50,4	46,7	50,8	49,2	50,6	48,1	
Ecuador ^g	63,7	62,5	63,0	62,9	63,1	66,2	68,2	68,6	67,0	66,6	66,8	60,9	67,8	62,8	65,3	64,3	66,6	62,7	
Hombre	78,9	77,9	78,1	77,6	78,8	80,5	81,0	81,0	79,7	78,7	78,6	73,8	79,4	74,5	77,7	76,9	78,6	75,0	
Mujer	49,4	48,1	48,8	48,9	48,5	52,7	56,2	56,9	55,0	55,0	55,5	48,5	56,7	51,7	53,5	52,4	55,2	50,9	
El Salvador	62,5	62,7	63,2	63,6	62,8	62,1	62,2	61,9	61,3	62,2	
Hombre	80,9	81,2	81,4	80,7	80,7	80,2	80,1	80,6	79,5	80,5	
Mujer	47,3	47,0	47,9	49,3	47,8	46,7	47,3	46,3	46,1	46,8	
Guatemala ^h	62,5	61,8	65,4	60,6	60,9	60,7	60,8	61,0	60,6	59,2	
Hombre	84,7	84,6	87,6	83,4	83,8	84,7	84,0	85,3	85,0	83,7	
Mujer	42,9	40,4	45,7	40,6	40,6	38,9	40,1	39,2	39,1	37,9	
Honduras ⁱ	53,6	51,9	50,8	53,7	56,1	58,1	57,5	59,0	60,4	57,3	57,3	59,5	57,3	59,5	
Hombre	71,0	70,4	69,2	72,1	73,6	74,0	74,0	76,0	76,3	75,1	75,1	73,3	75,1	73,3	
Mujer	37,4	34,9	33,8	37,2	40,5	43,9	43,0	43,8	46,0	41,4	41,4	47,8	41,4	47,8	
México ^j	59,7	59,8	60,4	60,3	59,8	59,8	59,7	59,3	59,6	60,1	59,5	59,9	60,2	49,4	60,4	55,5	60,4	57,5	60,1	55,6	
Hombre	78,7	78,5	78,8	78,5	78,3	78,0	77,7	77,6	77,4	77,2	76,9	76,4	77,1	63,5	77,5	72,6	77,1	74,2	77,2	71,7	
Mujer	42,5	42,8	43,9	43,9	43,1	43,4	43,4	43,0	43,5	44,7	43,7	44,9	44,9	36,7	44,9	39,9	45,4	42,4	44,7	41,0	
Nicaragua	71,3	75,6	76,8	75,8	74,0	72,4	73,6	73,5	71,6	71,1	71,7	70,9	70,5	66,5	70,6	68,3	71,5	70,5	71,1	69,1	
Hombre	85,4	87,9	87,7	87,2	85,8	84,6	84,9	84,7	82,6	82,3	82,5	82,0	81,9	78,5	82,2	80,6	82,5	81,0	82,3	80,5	
Mujer	58,1	64,0	66,6	65,1	63,0	60,9	63,1	63,2	61,6	61,0	61,9	61,0	60,3	55,7	60,1	57,2	61,7	60,9	61,0	58,7	

Cuadro A1.2 (continuación)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^v		Segundo trimestre ^v		Tercer trimestre ^v		Cuarto trimestre ^v		Promedio anual ^v	
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Panamá ^t	63,5	61,9	63,5	64,1	64,0	64,2	64,4	64,0	65,4	66,5	66,5	63,0	66,5	63,0
Hombre	80,4	79,2	80,1	79,7	79,4	78,4	78,6	77,6	78,8	78,8
Mujer	47,5	45,8	48,2	49,4	49,8	50,8	51,1	51,2	52,8	55,0
Paraguay ^f	60,8	61,1	64,4	62,4	62,3	62,1	62,6	71,0	71,9	72,4	73,6	71,2	71,2	66,7	71,8	70,7	72,9	72,4	72,4	70,3
Hombre	73,9	73,2	75,1	74,0	74,6	74,1	74,5	84,4	84,6	84,8	86,2	83,8	83,8	81,3	84,4	84,3	85,0	84,7	84,8	83,5
Mujer	47,4	49,0	53,7	52,7	50,1	50,2	50,8	57,8	59,4	60,2	61,3	59,1	58,9	52,6	59,4	57,5	61,2	60,6	60,2	57,4
Perú ^m	74,1	73,9	73,6	73,2	72,2	71,6	72,2	72,4	72,3	72,7	72,9	70,2	72,0	45,3	72,6	63,3	73,1	70,5	72,7	64,7
Hombre	82,7	82,7	82,4	82,0	81,3	81,0	81,2	81,0	80,7	81,1	81,2	78,3	79,6	54,7	81,0	75,2	80,7	79,5	81,1	71,9
Mujer	65,7	65,2	64,8	64,5	63,2	62,3	63,3	64,0	64,0	64,5	64,5	62,2	64,5	36,1	64,2	51,5	65,6	61,7	64,5	52,9
Uruguay ⁿ	62,9	64,8	64,0	63,6	64,7	63,8	63,4	62,9	62,4	62,2	62,4	61,6	61,7	58,8	61,9	60,3	62,6	61,5	62,2	60,5
Hombre	73,1	74,7	73,5	73,9	74,3	73,0	72,2	71,6	70,7	70,1	70,2	68,4	70,0	66,5	69,8	68,2	70,2	68,6	70,1	67,9
Mujer	54,0	55,8	55,6	54,4	55,9	55,4	55,4	55,0	54,9	54,9	55,2	55,4	54,0	51,7	54,6	53,1	55,6	55,0	54,9	53,8
Venezuela (República Bolivariana de)	64,5	64,4	63,9	64,3	65,1	63,7	63,9	66,2	66,8	65,1
Hombre	79,0	78,6	77,8	78,1	79,1	77,8	77,9	79,9	80,1	79,4
Mujer	50,1	50,3	50,1	50,6	51,3	49,9	50,2	52,7	53,7	50,9
Caribe de habla hispana																				
Cuba	74,9	76,1	74,2	72,9	71,9	67,1	65,2	63,4	63,8	65,2
Hombre	87,7	90,0	89,5	87,1	86,2	80,4	78,2	76,2	76,9	76,0
Mujer	60,5	60,5	57,4	57,3	56,3	52,6	50,9	49,4	49,5	53,3
República Dominicana ^a	56,7	58,2	59,4	59,3	59,5	61,8	62,3	62,2	63,6	65,1	64,9	63,4	65,1	56,7	64,9	59,7	65,4	61,1	65,1	60,2
Hombre	72,1	73,1	74,1	73,9	74,2	76,3	76,6	76,1	77,8	78,4	78,8	76,3	78,5	70,6	77,9	74,1	78,5	74,9	78,4	74,0
Mujer	41,7	43,7	45,3	45,1	45,4	48,1	48,9	49,0	50,4	52,6	51,9	51,5	52,7	43,9	52,7	46,4	53,2	48,5	52,6	47,6
Caribe de habla inglesa/neerlandesa																				
Bahamas	...	72,1	72,5	73,2	73,7	74,3	77,1	80,5	82,8
Hombre	75,8	76,9	77,8	79,5	81,7	83,6	85,5
Mujer	69,5	70,1	70,1	71,7	73,1	75,1	76,7
Barbados ^p	66,6	67,6	66,2	66,7	63,9	65,1	66,5	65,4	64,8	63,4
Hombre	71,8	72,7	71,9	72,0	67,7	68,7	70,4	69,7	69,4	67,4
Mujer	62,0	63,0	61,0	62,0	60,4	61,7	62,8	61,5	60,6	59,9
Belice ^q	65,8	64,2	63,6	63,2	64,0	64,1	65,5	68,1	70,1	55,1	70,1	55,1
Hombre	79,2	78,4	78,2	77,8	78,0	78,2	78,3	80,5	81,4	68,7	81,4	68,7
Mujer	52,6	50,1	49,2	48,8	50,2	50,2	52,9	55,9	58,9	42,4	58,9	42,4
Granada	...	69,5	...	66,7	67,8	68,8	68,2	65,8	68,5
Hombre	...	75,0	...	70,9	71,5	74,5	73,3	71,3	74,1
Mujer	...	63,9	...	62,6	64,1	63,4	63,1	60,6	63,6
Jamaica ^r	62,4	62,1	61,9	63,0	62,8	63,1	64,8	65,1	64,0	64,6	64,2	65,6	65,2	61,3	64,5	62,0	64,6	63,0
Hombre	70,4	70,1	69,2	70,0	70,0	70,3	71,2	71,3	70,4	71,0	70,0	71,6	71,9	68,4	70,9	68,6	70,9	69,5
Mujer	54,8	55,0	54,9	56,3	55,9	56,3	58,6	59,1	57,9	58,5	58,6	59,8	58,8	54,5	58,3	55,7	58,6	56,7
Santa Lucía ^s	70,6	71,0	72,2	72,2	72,8	71,4	71,4	71,0	71,5	69,9	71,5	69,9
Hombre	75,3	76,2	77,1	78,3	78,3	76,5	77,8	75,7	76,0	78,0	76,0	78,0
Mujer	66,1	66,0	67,4	66,0	67,4	66,8	65,2	66,5	67,4	62,2	67,4	62,2

Cuadro A1.2 (conclusión)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^v		Segundo trimestre ^v		Tercer trimestre ^v		Cuarto trimestre ^v		Promedio anual ^v		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Trinidad y Tabago ⁱ	62,1	61,3	61,9	61,4	61,9	60,6	59,7	59,2	59,1	58,0
Hombre	73,5	72,3	72,1	71,6	72,2	71,2	69,5	68,9	68,1
Mujer	50,9	49,4	51,7	51,1	51,8	50,0	50,1	49,5	49,3
América Latina y el Caribe ^a	61,9	61,8	62,5	62,2	62,1	62,0	62,1	62,4	62,5	62,7	62,3	61,6	62,6	53,1	62,7	56,8	62,6	59,1	62,5	57,8	
América Latina y el Caribe-Hombre ^a	75,3	75,2	76,0	75,7	75,5	75,2	75,1	75,2	75,1	74,9	74,1	73,2	74,2	64,4	74,4	69,2	74,2	71,1	74,3	69,5	
América Latina y el Caribe-Mujer ^a	49,4	49,2	49,9	49,8	49,6	49,7	50,0	50,6	50,9	51,4	51,4	51,0	52,0	42,8	52,0	45,4	51,9	48,2	51,7	46,9	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Treinta y un aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), debido a la emergencia estadística declarada en 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la Argentina. El dato anual de 2016 es el promedio del segundo, tercer y cuarto trimestres.

^b Nueva medición a partir de 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con los de años anteriores. Los datos trimestrales de 2019 y 2020 son de cobertura urbana.

^c Nueva medición a partir de 2012 mediante la Encuesta Nacional de Hogares Continua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (PNAD-C)), datos no comparables con los de años anteriores.

^d En esta edición de *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* se ajustó la serie de Chile desde 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en ediciones anteriores está basada en el censo de 2002.

^e Incluye la desocupación oculta.

^f El dato de 2010 es el promedio del tercer y cuarto trimestres.

^g Incluye la desocupación oculta. El dato promedio del segundo trimestre de 2020 corresponde a mayo y junio; el del tercer y cuarto trimestre de 2020 a septiembre y diciembre, respectivamente.

^h A partir de 2011 cambia la edad de la población económicamente activa (PET) de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

ⁱ Los datos de 2020 son preliminares y corresponden a la encuesta telefónica levantada en noviembre y diciembre.

^j Los datos promedio del segundo y tercer trimestres de 2019 provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los del segundo trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y los del tercer y cuarto trimestres de 2020 de la ENOE (nueva edición).

^k Incluye la desocupación oculta. El dato del tercer trimestre de 2020 corresponde a la ETOE levantada entre septiembre y octubre.

^l Nueva medición a partir de 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparables con los de años anteriores.

^m Los datos del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres de 2020 son preliminares.

ⁿ Los datos promedio del primer trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de enero y febrero; los datos de marzo provienen de la ECH telefónica. Los datos promedio del segundo trimestre de 2020 corresponden a abril, mayo y junio de la ECH telefónica; los del tercer trimestre corresponden a julio, agosto y septiembre de la ECH telefónica y los del cuarto trimestre a octubre, noviembre y diciembre de la ECH telefónica. El promedio anual es preliminar.

^o Serie 2010-2014 con base en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir de 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparables con los de años anteriores.

^p Los datos de 2019 son preliminares y están en revisión.

^q El dato de 2018 corresponde a abril. Los datos del tercer trimestre de 2019 y 2020 corresponden al levantamiento de septiembre y el de 2020 a la encuesta telefónica.

^r Incluye la desocupación oculta. El promedio anual de 2020 corresponde a datos del primer, tercer y cuarto trimestres.

^s El dato anual de coyuntura de 2019 y 2020 corresponde a datos del primer trimestre, respectivamente.

^t El dato total de 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo corresponden al primer semestre. El promedio anual de 2019 corresponde al primer trimestre.

^u Promedio ponderado. No incluye la desocupación oculta de Colombia, el Ecuador, Jamaica y Panamá. La ponderación utilizada son las proyecciones de la OIT sobre la fuerza de trabajo total y por sexo. El promedio regional de 2019 es preliminar.

^v Los datos promedio del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres, así como los del promedio anual de 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos de 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los institutos nacionales de estadística y censos han implementado por la situación derivada de la pandemia de COVID-19. Datos preliminares.

^w Años en que en un país se revisan la encuesta o variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

Cuadro A1.3

América Latina y el Caribe: tasas de ocupación nacional por año, según país y sexo, 2010-2020

(En tasas anuales medias)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^u		Segundo trimestre ^u		Tercer trimestre ^u		Cuarto trimestre ^u		Promedio anual ^u		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
América Latina																					
Argentina ^a	52,6	52,9	53,1	53,3	52,9	52,5	53,1	42,8	53,4	48,1	53,7	51,0	53,3	48,6	
Hombre	64,0	64,4	63,9	63,5	63,4	62,0	63,0	50,6	64,0	57,7	63,6	61,4	63,5	57,9	
Mujer	42,5	42,7	43,6	44,1	43,5	43,9	44,3	35,6	43,9	39,4	44,7	41,9	44,1	40,2	
Bolivia	...	63,7	59,7	61,5	64,3	58,9	63,8	64,9	68,4	70,3	69,3	70,6	65,0	55,8	66,3	57,3	65,2	63,3	65,1	60,4	
(Estado Plurinacional de) ^b																					
Hombre	...	73,1	69,2	71,0	73,7	70,0	74,0	74,3	76,4	78,0	77,0	77,7	72,6	63,1	74,5	66,0	73,5	72,0	73,2	68,5	
Mujer	...	55,7	50,9	52,8	55,3	48,2	53,9	56,0	60,8	62,9	61,8	63,8	57,6	48,7	58,4	49,0	57,1	54,9	57,4	52,5	
Brasil ^c	...	56,0	56,9	56,9	56,8	56,1	54,3	53,9	54,1	54,6	53,9	53,5	54,6	47,9	54,8	47,1	55,1	48,9	54,6	49,3	
Hombre	...	67,3	68,7	68,7	68,3	67,1	65,0	63,9	64,0	64,4	63,7	63,5	64,3	57,6	64,6	57,3	65,0	59,0	64,4	59,3	
Mujer	...	45,5	46,1	46,2	46,4	46,0	44,6	44,7	45,1	45,7	44,9	44,5	45,9	39,4	45,9	38,1	46,2	40,0	45,7	40,5	
Chile ^d	55,2	57,0	57,4	57,8	57,9	58,1	58,0	58,3	58,3	58,3	58,2	57,3	58,1	45,6	58,3	46,8	58,6	50,8	58,3	50,1	
Hombre	68,8	70,2	70,3	70,2	69,6	70,0	69,4	69,4	69,2	68,7	69,1	68,1	68,2	55,2	68,4	56,2	68,9	61,7	68,7	60,3	
Mujer	42,2	44,5	45,1	46,1	46,7	46,7	47,0	47,7	48,0	48,4	47,6	47,0	48,5	36,3	48,6	37,7	48,6	40,3	48,4	40,3	
Colombia	55,3	56,8	57,8	58,0	58,4	59,0	58,5	58,4	57,8	56,6	56,0	53,8	56,6	43,7	56,2	48,4	57,7	53,3	56,6	49,8	
Hombre	67,6	69,0	69,5	69,4	69,7	70,1	69,6	69,4	69,1	67,9	67,4	65,6	67,6	54,7	67,3	61,1	69,2	65,8	67,9	61,8	
Mujer	43,7	45,2	46,7	47,1	47,6	48,3	48,0	47,8	47,0	45,9	45,1	42,6	46,0	33,1	45,6	36,2	46,7	41,3	45,9	38,3	
Costa Rica ^e	55,3	52,9	56,2	56,4	56,5	55,4	52,8	53,5	54,4	55,2	55,4	55,5	55,5	43,7	54,7	46,1	55,1	48,7	55,2	48,5	
Hombre	69,6	67,2	69,2	68,9	69,7	68,3	66,6	67,5	68,0	67,4	67,5	68,2	67,7	56,4	66,7	59,0	67,7	60,4	67,4	61,0	
Mujer	40,8	38,5	43,5	43,8	43,2	42,2	38,9	39,4	40,7	42,8	43,1	42,8	43,2	31,0	42,6	33,1	42,3	36,8	42,8	35,9	
Ecuador ^f	60,1	59,6	60,4	60,3	60,4	63,3	64,6	65,5	64,3	63,7	63,9	52,8	64,5	58,7	62,8	61,2	63,7	57,5	
Hombre	75,3	75,0	75,3	74,9	75,9	77,6	77,5	78,2	77,0	75,8	75,8	65,2	76,2	70,2	75,1	74,0	75,7	69,8	
Mujer	45,9	45,3	46,5	46,6	46,0	49,8	52,4	53,6	52,2	52,0	52,5	40,9	53,3	47,6	51,0	48,8	52,3	45,8	
El Salvador	58,1	58,6	59,4	59,9	58,4	57,8	57,9	57,6	57,4	58,2	
Hombre	74,1	74,6	75,4	75,1	73,7	73,5	73,6	73,9	73,6	74,9	
Mujer	44,8	45,0	45,8	47,0	45,5	44,4	44,7	43,9	43,8	44,3	
Guatemala ^g	60,2	59,2	63,5	58,7	59,1	59,2	59,2	59,4	59,1	57,9	
Hombre	81,7	82,2	85,5	81,1	81,6	83,0	82,2	83,6	83,2	82,1	
Mujer	41,1	37,7	44,1	39,1	39,2	37,5	38,7	37,8	38,0	36,7	
Honduras ^h	51,5	49,7	48,9	51,6	53,1	53,8	53,2	55,1	57,0	54,1	54,1	53,0	54,1	53,0	
Hombre	68,7	68,1	67,2	69,7	70,3	70,8	70,2	73,0	72,8	71,9	71,9	66,9	71,9	66,9	
Mujer	35,4	32,8	32,2	35,3	37,8	38,8	38,4	39,1	42,6	38,0	38,0	41,2	38,0	41,2	
México ⁱ	56,5	56,7	57,5	57,3	56,9	57,2	57,4	57,3	57,6	58,0	57,5	57,8	58,1	47,0	58,1	52,6	58,4	54,9	58,0	53,1	
Hombre	74,5	74,4	74,9	74,6	74,4	74,7	74,7	75,0	74,9	74,5	74,4	73,8	74,4	60,1	74,6	68,7	74,5	70,6	74,5	68,3	
Mujer	40,3	40,6	41,7	41,7	41,0	41,4	41,7	41,4	42,0	43,1	42,1	43,4	43,3	35,2	43,2	38,0	43,9	40,6	43,1	39,3	
Nicaragua	65,7	71,1	72,3	71,4	69,1	68,1	70,2	70,8	67,7	67,2	67,4	67,5	66,7	62,9	66,8	65,0	68,0	67,1	67,2	65,6	
Hombre	79,2	83,1	83,0	82,3	80,5	79,9	81,3	81,7	78,1	77,8	77,7	77,7	77,6	74,0	77,8	76,7	78,3	77,1	77,8	76,4	
Mujer	53,0	59,8	62,2	61,2	58,5	57,1	60,1	60,8	58,2	57,7	58,1	58,4	57,0	52,9	56,9	54,5	58,8	57,9	57,7	55,9	

Cuadro A1.3 (continuación)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^u		Segundo trimestre ^u		Tercer trimestre ^u		Cuarto trimestre ^u		Promedio anual ^u		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Panamá ⁱ	59,4	59,1	61,0	61,5	60,9	60,9	60,8	60,1	61,5	61,8	61,8	51,3	61,8	51,3	
Hombre	76,1	75,8	77,4	77,1	76,2	75,0	74,9	73,7	75,0	74,2	
Mujer	43,5	43,5	45,8	46,8	46,8	47,6	47,7	47,2	48,8	50,2	
Paraguay ^k	57,3	57,7	61,5	59,3	58,6	58,7	58,9	66,7	67,4	67,6	68,5	65,6	65,9	61,6	67,3	64,9	68,8	67,2	67,6	64,8	
Hombre	70,6	70,0	72,4	70,7	71,1	70,5	70,8	80,1	80,0	80,2	81,5	78,5	77,8	75,8	79,9	79,4	81,5	80,5	80,2	78,6	
Mujer	43,9	45,4	50,6	49,7	46,0	47,2	47,0	53,4	55,0	55,3	55,8	53,1	54,3	47,9	55,0	50,9	56,3	54,4	55,3	51,6	
Perú ^l	71,1	70,9	70,8	70,3	69,6	69,1	69,2	69,5	69,4	69,8	69,1	66,6	69,4	41,3	70,1	57,2	70,5	65,6	69,8	59,9	
Hombre	79,7	79,6	79,8	79,2	78,5	78,2	78,1	77,8	77,7	78,1	77,6	74,8	77,0	49,4	78,3	67,8	78,0	74,3	78,2	66,4	
Mujer	62,6	62,4	61,9	61,5	60,7	60,1	60,4	61,1	61,1	61,5	60,5	58,6	61,9	33,4	61,4	46,7	63,0	57,1	61,5	48,9	
Uruguay ^m	58,4	60,7	59,9	59,5	60,4	59,0	58,4	57,9	57,2	56,7	56,9	55,6	56,2	52,9	56,2	53,8	57,1	54,8	56,7	54,3	
Hombre	69,3	71,0	69,8	70,2	70,5	68,4	67,5	66,9	65,8	64,9	65,2	62,5	64,9	60,6	64,4	62,4	65,2	62,8	64,9	62,1	
Mujer	48,9	51,3	51,1	50,0	51,3	50,5	50,1	49,8	49,4	49,0	49,3	49,3	48,3	45,8	48,7	45,9	49,6	47,5	49,0	47,1	
Venezuela (República Bolivariana de)	58,9	59,0	58,7	59,3	60,4	59,1	59,2	61,3	61,9	60,6	
Hombre	72,3	72,6	72,1	72,6	73,8	72,6	72,4	74,8	74,9	74,4	
Mujer	45,6	45,6	45,6	46,1	47,1	45,9	46,3	48,1	49,1	47,1	
Caribe de habla hispana																					
Cuba	73,0	73,6	71,6	70,5	70,0	65,4	63,8	62,4	62,7	64,4	
Hombre	85,6	87,3	86,4	84,4	84,2	78,5	76,7	75,0	75,7	75,1	
Mujer	58,9	58,4	55,3	55,3	54,6	51,2	49,8	48,6	48,6	52,7	
República Dominicana ⁿ	53,8	54,6	55,4	54,9	55,5	57,3	57,9	58,7	60,0	61,0	61,1	59,8	61,0	54,9	60,6	55,4	61,5	56,6	61,0	56,7	
Hombre	69,2	69,7	70,3	69,9	70,6	72,3	72,9	73,1	75,1	75,3	75,9	73,6	75,2	68,9	74,7	70,6	75,6	71,2	75,3	71,1	
Mujer	38,8	40,1	41,1	40,4	41,0	43,1	43,8	45,2	45,9	47,8	47,3	47,1	47,7	42,0	47,5	41,5	48,6	43,3	47,8	43,4	
Caribe de habla inglesa/neerlandesa																					
Bahamas	...	60,6	62,0	61,6	62,9	64,4	67,7	72,5	74,2	
Hombre	64,4	64,9	67,2	70,1	73,3	76,0	76,9	
Mujer	59,9	58,8	59,0	61,0	62,7	66,8	68,5	
Barbados ^o	59,5	60,1	58,5	58,9	56,0	57,7	60,0	58,9	58,3	57,0	
Hombre	64,0	65,6	64,1	63,6	59,7	60,2	63,9	62,9	62,5	59,6	
Mujer	55,4	55,1	53,5	54,8	52,6	55,3	56,5	55,3	54,4	54,8	
Belice ^p	55,7	56,7	56,3	56,8	57,9	58,1	59,4	62,0	62,7	47,6	62,7	47,6	
Hombre	70,9	72,3	73,3	72,5	73,6	73,6	73,9	75,7	76,0	60,7	76,0	60,7	
Mujer	40,9	39,6	39,4	41,2	42,4	42,9	45,1	48,3	49,6	35,2	49,6	35,2	
Granada	...	51,3	...	45,3	47,9	48,9	49,0	50,3	55,4	
Hombre	...	56,4	...	51,8	51,5	55,2	54,5	56,6	62,8	
Mujer	...	46,1	...	38,7	44,3	42,9	43,4	44,3	48,7	
Jamaica ^q	54,7	54,3	53,3	53,4	54,2	54,6	56,2	57,5	58,2	59,7	59,1	60,8	60,1	53,6	59,8	55,4	59,7	56,6	
Hombre	63,9	63,6	61,9	62,1	62,9	63,3	64,3	65,2	65,6	66,9	65,8	67,4	67,7	60,6	66,7	62,7	66,7	63,5	
Mujer	45,9	45,8	45,0	45,8	46,2	48,4	48,4	50,0	51,0	52,7	52,6	54,5	52,8	46,9	53,2	48,5	52,9	49,9	
Santa Lucía ^r	55,6	54,4	54,5	54,8	57,4	57,0	57,0	59,0	60,5	57,6	60,5	57,6	
Hombre	60,9	60,0	60,9	61,6	63,1	62,9	63,4	64,4	66,6	67,1	66,6	67,1	
Mujer	50,6	49,1	48,3	47,9	51,6	51,4	50,8	53,9	54,7	48,6	54,7	48,6	

Cuadro A1.3 (conclusión)

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Primer trimestre ^a		Segundo trimestre ^a		Tercer trimestre ^a		Cuarto trimestre ^a		Promedio anual ^a		
											2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Trinidad y Tabago ^a	58,4	58,2	58,8	59,1	59,9	58,5	57,4	56,3	56,8	55,7
Hombre	69,7	69,5	69,2	69,5	70,1	69,2	66,8	66,0	65,9
Mujer	47,3	46,3	48,5	48,8	49,7	47,9	48,0	46,7	47,1
América Latina y el Caribe ^b	57,7	57,8	58,5	58,3	58,3	57,9	57,3	57,4	57,6	57,8	56,7	56,2	57,3	47,2	57,5	50,3	57,8	53,1	57,4	51,8	
América Latina y el Caribe-Hombre ^c	71,0	71,2	71,9	71,7	71,5	71,0	70,1	70,0	70,0	69,9	68,5	67,7	68,7	57,7	69,1	62,2	69,4	64,9	69,0	63,2	
América Latina y el Caribe-Mujer ^d	45,3	45,3	46,0	46,0	46,0	45,8	45,5	45,8	46,2	46,6	45,9	45,7	46,8	37,6	46,8	39,4	47,1	42,4	46,6	41,2	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de las encuestas de hogares de los países.

^a Treinta y un aglomerados urbanos. El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), debido a la emergencia estadística declarada en 2016, recomienda desestimar las series publicadas entre 2007 y 2015 para fines de comparación y análisis del mercado de trabajo en la Argentina. El dato anual de 2016 es el promedio del segundo, tercer y cuarto trimestres.

^b Nueva medición a partir de 2016 mediante la Encuesta Continua de Empleo (ECE), datos no comparables con los de años anteriores. Los datos promedio del primer trimestre de 2020 son de cobertura nacional y preliminares. Los datos del segundo, tercer y cuarto trimestres de 2020 son de cobertura urbana.

^c Nueva medición a partir de 2012 mediante la Encuesta Nacional de Hogares Continua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua (PNAD-C)), datos no comparables con los de años anteriores.

^d En esta edición de *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* se ajustó la serie de Chile desde 2010 en base a las proyecciones del censo de 2017. La serie que aparece en ediciones anteriores está basada en el censo de 2002.

^e El dato de 2010 es el promedio del tercer y cuarto trimestres.

^f El dato promedio del segundo trimestre de 2020 corresponde a mayo y junio; el del tercer y cuarto trimestres de 2020 a septiembre y diciembre, respectivamente.

^g A partir de 2011 cambia la edad de la población económicamente activa (PET) de 10 a 15 años, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos.

^h Los datos de 2020 son preliminares y corresponden a la encuesta telefónica levantada en noviembre y diciembre.

ⁱ Los datos promedio del segundo y tercer trimestres de 2019 provienen de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los del segundo trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) y los del tercer y cuarto trimestres de 2020 de la ENOE (nueva edición).

^j El dato del tercer trimestre de 2020 corresponde a la ETOE levantada entre septiembre y octubre.

^k Nueva medición a partir de 2017 mediante la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), datos no comparables con los de años anteriores.

^l Los datos del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres de 2020 son preliminares.

^m Los datos promedio del primer trimestre de 2020 provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de enero y febrero; los datos de marzo provienen de la ECH telefónica. Los datos promedio del segundo trimestre de 2020 corresponden a abril, mayo y junio de la ECH telefónica; los del tercer trimestre corresponden a julio, agosto y septiembre de la ECH telefónica y los del cuarto trimestre a octubre, noviembre y diciembre de la ECH telefónica. El promedio anual es preliminar.

ⁿ Serie 2010-2014 con base en la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) reponderada. Nueva medición a partir de 2015 mediante la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), datos no comparables con los de años anteriores.

^o Los datos de 2019 son preliminares y están en revisión.

^p El dato de 2018 corresponde a abril. Los datos del tercer trimestre de 2019 y 2020 corresponden al levantamiento de septiembre y el de 2020 a la encuesta telefónica.

^q El promedio anual de 2020 corresponde a datos del primer, tercer y cuarto trimestres.

^r El dato anual de coyuntura de 2019 y 2020 corresponde a datos del primer trimestre, respectivamente.

^s El promedio anual de 2019 corresponde al primer trimestre. El dato total de 2018 corresponde al promedio anual en tanto que los datos por sexo corresponden al primer semestre.

^t Promedio ponderado. La ponderación utilizada son las proyecciones de la OIT sobre la fuerza de trabajo total y por sexo. Los totales regionales de 2019 son preliminares.

^u Los datos promedio del primer, segundo, tercer y cuarto trimestres, así como los del promedio anual de 2020, pueden presentar problemas de comparabilidad con los datos respectivos de 2019 debido a ajustes en los procesos estadísticos que los institutos nacionales de estadística y censos han implementado por la situación derivada de la pandemia de COVID-19. Datos preliminares.

^v Años en que en un país se revisan la encuesta o variables importantes que pueden conducir a una posible ruptura de la comparabilidad de los datos.

La crisis causada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) tuvo un gran impacto en la economía y los mercados laborales regionales durante 2020. El año finalizó con una caída del PIB del 7,1%, que se tradujo en una marcada pérdida de empleos y un aumento de la tasa de desocupación, que alcanzó el 10,5%. A diferencia de crisis anteriores, el número de personas que se retiraron del mercado laboral fue elevado, principalmente en el segundo trimestre del año, y la contracción del empleo informal fue mayor que la del empleo formal. A medida que las restricciones a la movilidad se levantan, se observa un retorno de la población activa y una lenta recuperación del empleo, aunque durante 2021 la tasa de desocupación y los niveles de precariedad laboral se mantendrán elevados.

La pandemia puso en evidencia la necesidad de un uso inclusivo de las nuevas tecnologías para generar empleos. En la segunda parte de este informe se analizan las principales características del trabajo en plataformas digitales, la repercusión de la pandemia en esta modalidad de trabajo y algunos aspectos a considerar para el diseño de marcos regulatorios adecuados.

