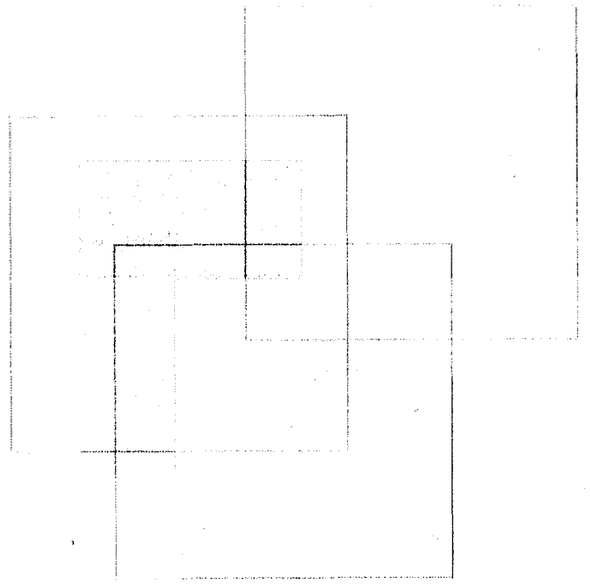
09577(2007)38-58

Panorama Laboral 2007

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE



Oficina Internacional del Trabajo
Oficina Regional para América Latina y el Caribe

indicadores del mercado laboral tratados en *Pueblos indígenas y afrodescendientes en la región: hacia la igualdad de oportunidades y el trabajo decente* y en dos recuadros: *Composición sectorial del empleo urbano y cobertura de la protección en salud y pensiones, y Centroamérica y República Dominicana: el mercado laboral y los desafíos del empleo juvenil*. Asimismo, este equipo proporcionó la información estadística utilizada en el análisis de los asalariados que ganan múltiplos del salario mínimo en 2006. La *Nota explicativa* que acompaña al *Anexo estadístico* fue actualizada por Rosa Ana Ferrer, Werner Gárate y Bolívar Pino.

La edición gráfica fue responsabilidad de Gino Carlevarino, mientras que José Manuel Ramírez tuvo a su cargo el cuidado de la edición y la relación con la imprenta. El diseño de la carátula fue realizado por Liz Guerrero. Luis Córdova fue responsable de la difusión del documento en los medios de comunicación. Pilar Galliani, María Elena López Torres, Jorge Coronado y Rosario Barragán se encargaron de la distribución y divulgación del *Panorama Laboral 2007*.

Sin la labor fundamental de los servicios de apoyo, esta tarea no habría sido posible. En la programación y ejecución de diferentes actividades colaboraron Carmen Moreno, Milagros Parodi y Amalia Cuba. El trabajo de secretaría fue efectuado por María Lucía Vizquerra y Jennifer Barrantes.

Índice

PRÓLOGO v

RECONOCIMIENTOS vii

LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE ENTRAN AL 2008 CON BUEN DESEMPEÑO DEL MERCADO LABORAL. ESTO REFLEJA LA CONTINUACIÓN DEL FUERTE CRECIMIENTO ECONÓMICO, AÚN CUANDO TODAVÍA FALTA UN MAYOR PROGRESO HACIA EL TRABAJO DECENTE. 1

El escenario económico internacional en 2007 5

Las perspectivas económicas de la región en 2007 8

El desempeño laboral de América Latina y el Caribe en 2007 10

Proyecciones del producto y desempleo, 2007-2008 32

PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES EN LA REGIÓN: HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL TRABAJO DECENTE 38

ÍNDICE DE RECUADROS

- Composición sectorial del empleo urbano y cobertura de la protección en salud y pensiones 14
- La importancia política del respeto a la libertad sindical en las Américas 19
- La responsabilidad social de la empresa 22
- Centroamérica y República Dominicana: el mercado laboral y los desafíos del empleo juvenil 27
- Evolución reciente de la economía y el mercado laboral en el Caribe 35

NOTA EXPLICATIVA 55

ANEXO ESTADÍSTICO 59

Pueblos indígenas y afrodescendientes en la región: Hacia la igualdad de oportunidades y el trabajo decente

La diversidad étnica de la población de América Latina y el Caribe —que cuenta con casi 580 millones de habitantes en 2007— representa un enorme potencial de desarrollo. No obstante, todavía no ha sido suficientemente reconocida la riqueza de conocimientos, capacidades, redes sociales y otros atributos que tienen estos grupos étnicos. Considerar a estos atributos como parte del capital social de la región permitiría potenciar las iniciativas que promueven el trabajo decente, concepto que debería transformarse en el eje articulador de las políticas sociales y económicas para lograr un desarrollo socioeconómico sostenido y reducir la pobreza y la desigualdad.

Debido a la influencia que han ejercido diversos factores a lo largo de la historia, la composición étnica de los países de la región ha sido cambiante en el tiempo. Los sistemas y poderes políticos y socioeconómicos, los avances tecnológicos, las migraciones, la esclavitud, las enfermedades, los conflictos sociales y los cambios ambientales, entre los fenómenos más sobresalientes, han dejado huellas en las sociedades de América Latina y el Caribe e influido en las diferentes cuotas de poder económico y político de los grupos étnicos que persisten en la actualidad.

Los pueblos indígenas y los afrodescendientes, cuyas poblaciones se estiman alrededor de 58 millones y 174 millones, respectivamente, se encuentran entre los grupos étnicos más desfavorecidos de la región. Tienen bajos niveles educativos, limitado acceso a la protección social, empleos precarios y una mayor probabilidad que sus ingresos estén bajo la línea de la pobreza. En consecuencia, generalmente experimentan una importante desigualdad económica y política con respecto a otros grupos de la sociedad, así como condiciones de vida que no permiten vivir dignamente. La situación es más crítica en el caso de las mujeres pertenecientes a estos grupos, pues enfrentan mayores obstáculos para salir de la pobreza y proporcionar bienestar a sus familias.

Desde la aprobación en 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ha habido cierto progreso en la lucha contra el racismo. Este se ha expresado en la promulgación de leyes a nivel nacional e internacional y en la aprobación de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos. Sin embargo, la persistencia de los problemas que se observan en su aplicación práctica han transformado a la discriminación étnica y racial en una preocupación prioritaria. El tema concitó la atención mundial en 2001 con la realización de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, organizada por las Naciones Unidas en Durban, Sudáfrica. Los asuntos abordados en esta reunión, a diferencia de las dos primeras conferencias internacionales sobre el racismo enfocadas en la eliminación del aparteid, reflejaron las múltiples y complejas formas que asumen los prejuicios raciales y la intolerancia en la actualidad.

Poner fin a la discriminación laboral contra los pueblos indígenas y afrodescendientes fue uno de los asuntos que resaltó la Conferencia de Durban, tema que la OIT históricamente ha impulsado a través de diversos Convenios Internacionales y un sólido compromiso. En la región, uno de los cinco desafíos prioritarios que impulsa la Agenda Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente (AHTD) en el periodo 2006-2015 es lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que incluye la importante tarea de eliminar la discriminación en el mercado laboral.

Este estudio que presenta *Panorama Laboral* busca contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades y trabajo decente de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Brinda información sobre el marco normativo de la OIT al respecto, recomendaciones internacionales para la identificación de los pueblos indígenas y afrodescendientes, su situación actual en el mercado laboral en países seleccionados de la región, medidas de política para la progresiva eliminación de la discriminación en el trabajo promovidas por la AHTD así como ejemplos de iniciativas de políticas laborales hacia estos grupos.

El marco normativo de la OIT

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos aprobados por los constituyentes tripartitos de la OIT (organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y gobiernos), que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Incluyen *Convenios*, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y *Recomendaciones*, que son directrices no vinculantes. Las normas internacionales del trabajo son importantes para la elaboración de las legislaciones nacionales, las políticas y las decisiones judiciales, y contribuyen a guiar el desempeño de instituciones y mecanismos nacionales del trabajo así como al predominio de buenas prácticas laborales.

Hasta noviembre de 2007, la OIT ha adoptado 188 Convenios y 199 Recomendaciones que abordan una amplia gama de asuntos laborales. En lo relativo a la igualdad de trato y oportunidades de los pueblos indígenas y afrodescendientes, resaltan el Convenio 111 y el Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales (1989). Asimismo, se cuenta con la Recomendación 104 sobre poblaciones indígenas y tribales (1957).

El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación es obligatorio para todos los Estados miembros de la OIT por ser uno de los ocho convenios fundamentales de esta organización. En este instrumento el término *discriminación* comprende, en primer lugar, toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; en segundo término, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando estas existan, y con otros organismos apropiados. Los términos *empleo y ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el Convenio 111, los países deben formular y poner en vigor una política que promueva, con métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a fin de eliminar toda discriminación al respecto.

El Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales abarca un abanico de principios y derechos que sintetizan 44 artículos estructurados en diez partes: política general; tierras; contratación y condiciones de empleo; formación profesional, artesanía e industrias rurales; seguridad social y salud; educación y medios de comunicación; administración; disposiciones generales y disposiciones finales. En cuanto a la contratación y condiciones de empleo de los pueblos indígenas y tribales, resalta el Artículo 20, donde se señala que los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación general.

Asimismo, indica que los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar toda discriminación contra los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: (i) acceso al empleo, incluido aquellos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; (ii) remuneración igual por trabajo de igual valor; (iii) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y otras derivadas del empleo, así como la vivienda; y (iv) derecho de asociación, a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

También señala el Convenio 169 que las medidas adoptadas deberán garantizar que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos. Asimismo, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual.

Los afrodescendientes son amparados por el Convenio 169 bajo el concepto de «pueblos tribales» según los órganos de control de la OIT. Algunas legislaciones de países de la región reconocen a los afrodescendientes derechos afines a los pueblos indígenas de modo específico, como por ejemplo la Constitución de Ecuador, que les otorga «los mismos derechos y ventajas que a los pueblos indígenas en tanto les corresponda y favorezca». Existen casos de protección a los afrodescendientes en la legislación, en que son cubiertos de forma indirecta: si tienen un idioma distintivo, como los Garifuna en Guatemala, también se protege su idioma; si residen en comunidades mayoritarias de afrodescendientes, también pueden protegerse ciertos derechos a la tierra, como en el Chocó, Colombia.

De los 19 países que han ratificado el Convenio 169, 13 son de América Latina y el Caribe: Argentina,

Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Bolivariana de Venezuela.

¿Cómo identificar a los pueblos indígenas y los afrodescendientes?

Debido a la gran diversidad de los pueblos indígenas en el mundo, el sistema de las Naciones Unidas no ha adoptado una definición oficial de "indígena". No obstante, según el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas, la ONU ha elaborado una interpretación moderna basada en los siguientes elementos: (i) libre identificación como miembro de un pueblo indígena y aceptación de la comunidad como miembro suyo; (ii) una continuidad histórica con sociedades precoloniales y existentes antes de los asentamientos; (iii) existencia de un fuerte vínculo con los territorios y los recursos naturales circundantes; (iv) sistemas sociales, económicos o políticos bien determinados; (v) idioma, cultura y creencias diferenciados; (vi) integran grupos que no son predominantes en la sociedad; y (vii) deciden conservar y reproducir sus formas de vida y sus sistemas ancestrales por ser pueblos y comunidades distintos.

El Convenio 169 de la OIT señala una diferencia entre los pueblos tribales y los pueblos indígenas. Su Artículo 1 señala que el Convenio abarca en primer lugar a los *pueblos tribales* en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o regulación especial. En segundo lugar, comprende también a los *pueblos indígenas* en países independientes, considerados indígenas por descender de poblaciones que habitaban en el país, o en una región geográfica a la que hoy día pertenece el país, en la época de la conquista o la colonización o en el momento del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas o parte de ellas. Estas caracterizaciones contribuyen a facilitar la aplicación efectiva del Convenio, que debería realizarse a través de la legislación, políticas y sistemas de control nacionales. La autoidentificación para determinar la pertenencia a un pueblo indígena o tribal constituye un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del Convenio.

Finalmente, en el documento *Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda, Revisión 2,* publicado en febrero de 2007, donde por primera vez se incluyen recomendaciones sobre los pueblos indígenas, la ONU señala que estos son grupos sociales cuya identidad social y cultural es distinta de la sociedad dominante en el país. Según las recomendaciones, la caracterización de los pueblos indígenas puede plantearse de distintas formas según la realidad nacional, por ejemplo, a través de preguntas sobre el origen étnico (es decir, ancestros) y/o identidad indígena. La identificación de las comunidades indígenas también requiere reconocimiento de su diversidad, incluyendo poblaciones nómades, seminómades y migrantes, en transición, personas desplazadas, poblaciones indígenas en áreas urbanas y en especial grupos vulnerables.

Las preguntas sobre identidad indígena deben partir del principio de la autoidentificación junto con otros criterios múltiples para alcanzar mayor precisión, según las recomendaciones de la ONU. No obstante, es importante considerar que en varios países ser calificado de "indígena" tiene connotaciones negativas, por lo que algunas personas encuestadas pueden optar por no revelar su origen, decisión que debe ser respetada a pesar del sesgo que esto pueda introducir en los resultados.

El criterio de idioma para identificar a los pueblos indígenas —uno de los que puede acompañar al de la autoidentificación— requiere de atención particular. Se estima que existen entre 550 y 700 idiomas indígenas habladas actualmente en Latinoamérica, clasificados en 56 familias de idiomas y 73 idiomas aislados (es decir, idiomas no emparentados con otros). En comparación, existen sólo dos familias de idiomas en Europa —indoeuropeo y finno-ugric— y un idioma aislado, el vasco. La lengua puede servir como un criterio para identificar a los pueblos indígenas, pero existen casos, como Paraguay, en donde un idioma indígena —el guaraní— no es un buen filtro para esto porque es un idioma oficial del país junto con el castellano y hace 20 años que la enseñanza del guaraní es obligatoria en el sistema educativo.

Los *afrodescendientes* de la región también se caracterizan por su diversidad cultural. En Brasil, por ejemplo, donde se concentra el mayor número de afrodescendientes en el mundo fuera de África (casi 92.7 millones de personas *pretas* —negras— y *pardas* —negras mestizas— en 2006 según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística), muchos de ellos, en especial de las zonas rurales, practican todavía distintas religiones de origen africano, incluyendo el candomblé. Los raizales de la isla de San Andrés, Colombia, profesan la religión protestante y son angloparlantes, conservando también el criollo sanandresano. En Costa Rica, los afrodescendientes de la costa del Caribe son protestantes y hablan un dialecto, creole, que es una mezcla de inglés y francés. Esta diversidad entre los afrodescendientes explica la importancia de aplicar criterios en los instrumentos

estadísticos que reflejan las características particulares del país, en aquellos donde es pertinente contar con información sobre esta población.

En el documento *Principios y Recomendaciones para los Censos de Población y Vivienda, Revisión 2,* la identificación de los afrodescendientes está considerada de forma implícita, a través de recomendaciones sobre criterios de etnicidad, que incluyen nacionalidad, raza, color de piel, lengua o idioma, religión, minoría poblacional o diferentes combinaciones de éstos. Varios motivos de discriminación destacados en el Convenio 111 de la OIT coinciden con estos criterios y pueden aplicarse para la identificación de los afrodescendientes en instrumentos estadísticos.

La situación y tendencias de la población indígena y afrodescendiente en el mercado laboral

La concentración de la población indígena y afrodescendiente en los países de la región es heterogénea. En Bolivia, la población indígena representa aproximadamente 50% de su población total; en Guatemala, casi 40%; mientras que en otros países, como Chile, es 4.6%. En cambio, Brasil tiene la mayor tasa de población afrodescendiente (negros y negros mestizos) en América Latina, 44.7% (Cuadro A1).

También se aprecia una heterogeneidad parecida si se examina la composición étnica de la fuerza de trabajo en los países de la región. Cerca del 55.5% de la población económicamente activa (PEA) de Bolivia es indígena, el 36.3% en Guatemala y el 23.7% en Perú. En cambio, esta proporción es reducida en Chile, alrededor de 6.1%, así como en Uruguay, donde el 11.8% de la PEA tiene ascendencia indígena o afrodescendiente. Brasil es el país de América Latina con mayor proporción de trabajadores afrodescendientes, el 48% de la PEA.

CUADRO A1

AMÉRICA LATINA (5 PAÍSES): POBLACIÓN TOTAL, INDÍGENA Y AFRODESCENDIENTE, SEGÚN LOS CENSOS DE POBLACIÓN, RONDA DEL 2000

Países	Población				
	Total	Indígena		Afrodescendiente	
	Personas	Personas	%	Personas	%
Bolivia	8,274,325	4,133,138	50.0	s.i.	s.i.
Brasil a/	169,872,856	734,127	0.4	75,872,428	44.7
Chile	15,116,435	692,192	4.6	s.i.	s.i.
Cuba a/	11,177,743	s.i.	s.i.	3,905,817	34.9
Ecuador	12,156,608	830,418	6.8	604,009	5.0
Guatemala	11,237,196	4,428,178	39.4	5,040	0.04

Fuente: Elaboración OIT con base en información oficial de los censos de población de los países; Bolivia (Censo 2001), Brasil (Censo 2000), Chile (Censo 2002), Cuba (Censo 2002), Ecuador (Censo 2001) y Guatemala (Censo 2002).
s.i.: Sin información; el censo no recogió esta información.
a/ En Brasil y Cuba la población afrodescendiente incluye a la población negra y negra mestiza.

Es importante tomar en cuenta que los criterios aplicados para definir a la población indígena o afrodescendiente pueden modificar de manera significativa los resultados estadísticos. Por ejemplo, un estudio del Centro Latinomericano y Caribeño de Demografía y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CELADE/CEPAL) de 2006 encontró diferencias en las estimaciones del porcentaje de la población indígena sobre la base de información de los censos de población de entre 1.5 puntos porcentuales (Ecuador, 2001) y 21.7 puntos porcentuales (Bolivia, 2001) debido a la aplicación de diferentes criterios de identificación (autoidentificación, lengua hablada y lengua materna). En el Anexo I se presentan los criterios utilizados en este estudio para definir los diferentes grupos étnicos analizados.

A continuación se analizan diversos indicadores del mercado laboral a fin de proporcionar una aproximación a la situación laboral de la población indígena y afrodescendiente en América Latina. Las limitaciones de la información existente y las diferencias en los criterios utilizados en el estudio son factores que no permiten realizar un análisis de mayor

alcance. Se dispone de datos nacionales para ocho países: Bolivia (2000 y 2005); Brasil (2001 y 2006); Cuba (2000 y 2006); Chile (2000 y 2006); Ecuador (2001 y 2006); Guatemala (2000 y 2004); Perú (2006) y Uruguay[1] (2006). En estos países se analizan estadísticas con cobertura nacional, ya que muchos pueblos indígenas residen en zonas rurales; no obstante, en Ecuador sólo se cuenta con información sobre el territorio nacional urbano. En Brasil para el año 2001 se excluyen las áreas rurales de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá, de manera que los datos de 2001 y 2006 no son comparables.

Tasa de participación y tasa de desempleo de la población indígena y afrodescendiente

En siete de los ocho países analizados, la población indígena y afrodescendiente registró mayores tasas de participación económica que la población no indígena ni afrodescendiente, observándose una tasa promedio de 69.1% y 63.1%, respectivamente, para los ocho países en 2006. Estos resultados eran esperables si se considera que las tasas de actividad en el área rural son altas, además que la población más vulnerable tiene mayor necesidad de trabajar o de buscar empleo por las limitaciones de otras fuentes de ingresos. Bolivia presentó las diferencias más sobresalientes, pues la tasa de participación indígena fue aproximadamente 30% mayor que la no indígena.

En Brasil, las tasas de participación de los indígenas y afrodescendientes fueron ligeramente superiores (0.6 y 1.3 puntos porcentuales, respectivamente) a las registradas por la población no indígena ni afrodescendiente. En cambio, Chile fue el único país donde la tasa de participación indígena fue inferior a la de la población no indígena, aunque la diferencia fue mínima. Desde 2000 se observa que en la mayoría de los países analizados existe una tendencia hacia una mayor tasa de participación. No obstante, resalta una importante contracción de este indicador en Cuba para los tres grupos étnicos observados, así como en Guatemala (grupo indígena) y Ecuador (grupo no indígena ni afrodescendiente) (Cuadro A2).

El incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo constituye un fenómeno que se observa en la mayoría de los países de la región, debido a los avances educativos de las mujeres y a las necesidades económicas de los hogares. Este comportamiento también se registra entre las mujeres indígenas de Bolivia y Chile, así como entre las mujeres indígenas y afrodescendientes de Brasil, mientras que en Ecuador y Guatemala la tasa de participación femenina indígena disminuyó en el período de análisis.

No obstante el buen desempeño de este indicador en la mayoría de los países analizados, en todos ellos las tasas de actividad femenina se mantuvieron en niveles inferiores a las que registraron los hombres, tanto en el caso de la población indígena y afrodescendiente como en el de la no indígena ni afrodescendiente. En promedio, la tasa de participación femenina fue aproximadamente 70% de la tasa masculina del grupo respectivo. En 2006, en Guatemala, la tasa de participación femenina indígena representó sólo 44.0% de la tasa de participación masculina indígena; mientras que en Perú, esta proporción fue de 86.6%. En Brasil, la tasa de participación femenina afrodescendiente representó el 70.8% de la respectiva tasa de participación masculina.

En cuanto a la tasa de desempleo, en los últimos años la región ha registrado una tendencia decreciente de este indicador en el contexto del buen desempeño macroeconómico de los países. Esta evolución se observa entre los trabajadores indígenas y no indígenas en Bolivia, Chile y Ecuador y también entre los trabajadores indígenas y afrodescendientes y los no indígenas ni afrodescendientes de Brasil.

Se observa en el Cuadro A2 que existen dos grupos claramente diferenciados: el primero, conformado por los países cuya tasa de desempleo indígena fue menor que la no indígena, que incluye a Bolivia, Guatemala y Perú; y el segundo, en donde la tasa de desempleo indígena y/o afrodescendiente es más alta, que fue el caso de Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay. En Bolivia y Guatemala hubo un aumento de la brecha de la tasa de desempleo por etnicidad en el período analizado; mientras que en el primero de estos países el cambio se produjo porque la caída de la tasa indígena superó la caída de los no indígenas, en Guatemala el aumento de la tasa de los no indígenas fue mayor que el incremento de la tasa indígena. En el segundo grupo, Brasil y Chile experimentaron una disminución de esta brecha y Ecuador, un aumento.

Asimismo, destacan las bajas tasas de desempleo indígena en Bolivia, Guatemala y Perú. Esta situación podría explicarse por la alta proporción de trabajadores indígenas por cuenta propia en estos países, muchos de ellos dedicados a actividades agrícolas o empleos del sector informal. Por tanto, es importante complementar el análisis de la tasa de desempleo con una evaluación de los indicadores relacionados a la calidad del empleo.

[1] Cuando el texto se refiere a los "indígenas o afrodescendientes" y "no indígenas ni afrodescendientes" de Uruguay, debe entenderse como la población con "ascendencia indígena o afrodescendiente" y con "ascendencia no indígena ni afrodescendiente", respectivamente, pues por efectos prácticos se ha omitido la palabra "ascendencia".

CUADRO A2

AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES): TASA DE PARTICIPACIÓN Y DE DESEMPLEO PARA EL ÁREA TOTAL NACIONAL, 2000 Y 2006 a/
(porcentajes)

Países y grupo étnico		Tasa de participación		Tasa de desempleo	
		2000	2006	2000	2006
Bolivia	Indígena	82.1	82.7	2.8	1.9
	No indígena	63.2	63.3	8.0	7.9
Brasil b/	Indígena	69.2	69.0	10.2	9.6
	Afrodescendiente	67.7	69.7	10.7	9.4
	No indígena ni afrodescendiente	66.4	68.4	8.2	7.5
Chile	Indígena	54.5	56.8	13.4	7.5
	No indígena	56.0	57.3	10.3	7.3
Cuba	Negro	61.0	59.0	s.i.	s.i.
	Mestizo o mulato	57.0	54.0	s.i.	s.i.
	No indígena ni afrodescendiente	55.0	52.0	s.i.	s.i.
Ecuador c/	Indígena o afrodescendiente	71.0	71.8	11.0	9.6
	No indígena ni afrodescendiente	70.5	67.6	10.7	7.6
Guatemala	Indígena	67.3	65.1	1.0	1.3
	No indígena	64.0	64.2	2.7	4.5
Perú	Indígena	s.i.	82.3	s.i.	1.5
	No indígena	s.i.	70.3	s.i.	5.4
Uruguay	Ascendencia indígena o afrodescendiente	s.i.	67.9	s.i.	13.8
	Ascendencia no indígena ni afrodescendiente	s.i.	61.3	s.i.	10.5

Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las encuestas de hogares de los países. La información de Cuba fue proporcionada por la Oficina Nacional de Estadísticas de Cuba.
a/ Bolivia (2000 y 2005), Brasil y Ecuador (2001 y 2006), y Guatemala (2000 y 2004).
b/ En 2001, excluye el área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.
c/ Nacional urbano.
s.i. = Sin información.

También resalta en los países estudiados que las mujeres —indígenas, afrodescendientes o de otro grupo étnico— enfrentan mayores dificultades que los hombres para insertarse en el mercado de trabajo. En 2006, la tasa de desempleo de las mujeres indígenas y afrodescendientes fue 85% mayor que la de su contraparte masculina en promedio para los siete países en que se contó con esta información, mientras que la tasa de desempleo promedio de las mujeres no indígenas ni afrodescendientes superó en más de 60% la de su contraparte masculina. Esto significa que, en promedio, las brechas en la tasa de desempleo por género fueron mayores que las diferencias por etnicidad. La tasa de desempleo de las mujeres indígenas en Bolivia, Guatemala y Perú fue menor que la de los hombres no indígenas; lo contrario se registró en Brasil, Chile, Ecuador y Uruguay para las mujeres indígenas y/o afrodescendientes con respecto a los hombres no indígenas ni afrodescendientes. De lo anterior se desprende que los obstáculos que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes para conseguir un empleo son mayores en el segundo grupo de países.

La calidad del empleo de los trabajadores indígenas y afrodescendientes

Para enriquecer el análisis sobre la condición de actividad, se revisaron indicadores complementarios que permitieron definir algunos aspectos de la calidad del empleo de los trabajadores indígenas y afrodescendientes de la región. Estos indicadores incluyeron el empleo en la actividad agrícola, la categoría ocupacional (asalariado, trabajador independiente, entre otras), la cobertura en salud y/o pensiones y el grupo ocupacional.

Una de las principales diferencias entre la población indígena y afrodescendiente, por un lado, y las personas no indígenas ni afrodescendientes, por otro, se observa en las actividades económicas desarrolladas. En los países con información disponible sobre empleo en el sector agrícola, en promedio el 34% de la población ocupada indígena y afrodescendiente se dedica a actividades en este rubro, mientras que menos del 20% de los ocupados no indígenas ni afrodescendientes desarrollan actividades agrícolas. Bolivia (59.6%), Guatemala (52.3%) y Perú (60.3%) registran los mayores porcentajes de trabajadores indígenas en actividades agrícolas. La mayor concentración de trabajadores indígenas en el sector agrícola es uno de los factores que explica la diferencia de los ingresos laborales, ya que generalmente estas ocupaciones tienen niveles de productividad menores a las de otros rubros.

También se advierte desigualdad en la relación que establecen los trabajadores indígenas y afrodescendientes en el empleo. En seis de los ocho países analizados, la proporción de asalariados entre los ocupados indígenas y afrodescendientes, fue inferior a la de aquellos ocupados no indígenas ni afrodescendientes, observándose las diferencias más marcadas en Bolivia, Perú y Guatemala, en ese orden. Sólo Cuba y Uruguay tienen tasas de asalarización entre la población indígena y/o afrodescendiente más altas que los no indígenas ni afrodescendientes, y en general, más elevadas que las de los otros países analizados (Cuadro A3).

El trabajo independiente —que incluye el trabajo doméstico y a los trabajadores familiares auxiliares, dos formas de inserción laboral que generalmente tienen características precarias— fue más frecuente entre los trabajadores indígenas y afrodescendientes que entre aquellos pertenecientes a otros grupos étnicos. Estas formas de inserción de los indígenas se registraron con mayor intensidad en Bolivia (46.3%), Guatemala (39.8%) y Perú (45.2%). En Cuba, destaca que el trabajo independiente sea mayor entre los blancos (13.5% en 2000 y 11.1% en 2006), que entre los negros y mestizos o mulatos (cerca de 7% en 2000 y 9% en 2006); y que no existan diferencias sustanciales en los porcentajes de trabajadores de cooperativas de producción agropecuaria según grupo étnico.

En la mayoría de los países estudiados, los trabajadores indígenas y afrodescendientes están menos protegidos en salud y/o pensiones que aquellos no indígenas ni afrodescendientes, aunque el escenario es muy heterogéneo y se relaciona estrechamente con las políticas de protección social aplicadas en estas materias. Si estas políticas dan cobertura a casi toda la población, las diferencias por grupo étnico son pequeñas; pero si la cobertura es baja, estas diferencias se amplían, quedando más desprotegida la población indígena y afrodescendiente. En Bolivia, Ecuador, Guatemala y Perú se registran, en general, bajos niveles de protección en salud y/o pensiones para la totalidad de los trabajadores, situación que se acentúa entre los trabajadores indígenas.

En Brasil y Chile, a pesar de que tienen porcentajes de protección en torno a 49% y 65% del total de los ocupados, respectivamente, las diferencias alcanzadas entre los grupos étnicos estudiados son de 15.7 puntos porcentuales en el primer caso (desfavorable para la población afrodescendiente), y de 10.0 puntos porcentuales en el segundo (desfavorable para la población indígena). En Uruguay, donde la protección social abarca a más del 94% de los ocupados, las diferencias de cobertura por grupo étnico son mínimas. En Cuba, la protección en salud y/o pensiones es del 100% para todos los grupos.

Como se observa en el Cuadro A3, en casi todos estos países, las principales diferencias en materia de cobertura de protección en salud y/o pensiones son por grupo étnico o raza y no por sexo. No obstante, en Perú existe una brecha importante entre mujeres y hombres trabajadores indígenas en la cobertura de protección social, de 7.5 puntos porcentuales favorables a estos últimos. Esta diferencia se amplía a 22.3 puntos porcentuales si se compara la situación entre las mujeres indígenas ocupadas y los hombres no indígenas ocupados.

Respecto al acceso a cargos directivos, profesionales, técnicos de nivel medio y administrativos, en la mayoría de los países analizados se observan marcadas diferencias, favorables a los ocupados no indígenas ni afrodescendientes. Si se excluye a Cuba, donde el alto porcentaje de ocupados afrodescendientes (negros, 38.0%; mestizos y mulatos, 37.9%) en este grupo ocupacional es ligeramente inferior al del grupo no afrodescendiente (41.6%), se registra en promedio una diferencia de alrededor de 16 puntos porcentuales en los países analizados, siendo más amplia en Bolivia y Brasil.

CUADRO A3

CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS OCUPADOS INDÍGENAS, AFRODESCENDIENTES Y DE OTROS GRUPOS ÉTNICOS, 2006 a/ AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES):

(en porcentajes de los ocupados)

País, año y grupo étnico			Asalariados y no asalariados					Cobertura de la protección en salud y/o pensiones			Grupo ocupacional agregado					
			Asalariados	No asalariados												
				Independientes	Otros d/	Total		Hombre	Mujer	Total	Directivos, profesionales, técnicos y empleados de oficina e/	Trabajadores en servicios y comercio f/	Trabajadores en agricultura, sector pecuario y pesca g/	Operarios y artesanos mecánicos y operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores h/	Trabajadores no calificados i/	Fuerzas Armadas y no clasificables j/
Bolivia b/	2005	Indígena	19.0	46.3	34.8	81.0		s.i.	s.i.	s.i.	4.2	11.7	58.5	18.5	7.0	0.1
		No indígena	50.8	30.3	18.9	49.2		s.i.	s.i.	s.i.	25.9	19.1	14.3	28.1	12.4	0.1
Brasil	2006	Indígena	66.5	27.3	6.1	33.5		44.9	39.5	42.4	22.8	37.4	16.5	23.4	s.i.	
		Afrodescendiente	64.0	27.8	8.2	36.0		43.0	39.8	41.6	18.9	32.8	23.2	24.2	s.i.	0.8
		No indígena ni afrodescendiente	64.8	24.1	11.1	35.2		58.4	56.0	57.3	36.6	27.1	14.1	21.5	s.i.	0.7
Chile	2006	Indígena	69.1	26.9	4.0	30.9		55.5	56.0	55.7	16.1	15.6	13.7	25.9	28.3	0.5
		No indígena	76.1	19.9	4.0	23.9		68.2	61.9	65.7	30.4	15.4	4.8	25.6	22.8	0.9
Cuba	2006	Negro	89.9	6.1	4.0	10.1		100.0	100.0	100.0	38.0	25.8	-	36.2	s.i.	s.i.
		Mestizo o mulato	86.0	8.3	5.7	14.0		100.0	100.0	100.0	37.9	23.3	-	38.8	s.i.	s.i.
		No afrodescendiente	83.5	11.1	5.4	16.5		100.0	100.0	100.0	41.6	21.5	-	36.9	s.i.	s.i.
Ecuador c/	2006	Indígena o afrodescendiente	58.5	29.2	12.3	41.5		21.3	21.9	21.6	10.3	23.6	5.9	22.3	36.9	0.9
		No indígena ni afrodescendiente	60.4	27.0	12.6	39.6		32.5	36.8	34.2	26.5	24.9	3.1	22.2	22.9	0.4
Guatemala	2004	Indígena	38.1	39.8	22.1	61.9		10.5	7.9	9.6	4.6	9.3	21.9	21.3	42.9	0.0
		No indígena	53.7	31.9	14.3	46.3		32.0	33.5	32.5	19.0	14.7	12.4	22.7	31.2	0.0
Perú	2006	Indígena	23.8	45.2	31.0	76.2		21.0	13.5	17.4	4.3	9.2	30.1	10.3	45.8	0.3
		No indígena	47.4	32.7	19.9	52.6		35.8	31.5	33.9	17.9	13.8	12.4	16.4	37.3	2.2
Uruguay	2006	Ascendencia indígena o afrodescendiente	71.6	24.6	3.8	28.4		92.5	94.8	93.5	19.2	15.8	5.3	24.6	33.6	1.5
		Ascendencia no indígena ni afrodescendiente	69.7	22.8	7.5	30.3		94.2	95.8	94.9	34.6	15.0	6.0	21.8	21.8	0.8

Fuente: Elaboración OIT con base en las encuestas de hogares de los países. La información de Cuba fue proporcionada por la Oficina Nacional de Estadísticas de Cuba.

a/ Los porcentajes de cobertura de la protección en salud y/o pensiones son respecto a la población ocupada de los respectivos grupos (población ocupada indígena hombre, población ocupada indígena mujer, población ocupada no indígena hombre, población ocupada no indígena mujer, etc.). Los porcentajes de asalariados y de grupos ocupacionales se refieren al total de la población ocupada del respectivo grupo étnico (indígena, no indígena, afrodescendiente, no afrodescendiente, etc.).

b/ En 2000, las tasas de protección social para los indígenas son: 13.1% para los hombres; 12.0% mujeres y 12.6% para el total; mientras que para los no indígenas son: 28.4% para los hombres; 31.6% para las mujeres y 29.7% para el total.

c/ Excluye trabajadores más trabajadores familiares auxiliares. En Cuba, se refiere a trabajadores en cooperativas de producción agropecuaria.

d/ Incluye a los directivos públicos y privados y a los profesionales medios. En Brasil se refiere a los dirigentes en general, profesionales de las ciencias y las artes, técnicos de nivel medio y trabajadores de los servicios administrativos; en Perú, a los miembros del poder ejecutivo, profesionales, científicos e intelectuales, técnicos de nivel medio y empleados de oficina.

e/ Incluye a los trabajadores de los servicios y vendedores y prestadores de servicios de comercio; en Perú, a los trabajadores calificados de los servicios personales y de protección.

f/ En Brasil se refiere a los trabajadores agropecuarios.

g/ En Brasil se refiere a los trabajadores agrícolas; en Perú, a los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.

h/ En Bolivia se refiere a los trabajadores de la industria extractiva y manufacturera, construcción, y a los operadores de instalaciones y máquinas y montadores; en Brasil, a los trabajadores de producción de bienes y servicios y de reparación y mantenimiento; en Perú, a los obreros, operadores de las actividades de minas y canteras y a los obreros de la construcción y confeccionadores de productos. En Cuba, incluye a trabajadores agrícolas.

i/ En Perú se refiere a trabajadores no calificados de los servicios y peones agropecuarios.

j/ En Brasil se refiere a los miembros de las Fuerzas Armadas y auxiliares y ocupaciones mal definidas o no declaradas; en Perú, a los miembros de las Fuerzas Armadas y a las ocupaciones no especificadas.

s.i. = Sin información.

Las ocupaciones más frecuentes de los indígenas y afrodescendientes son trabajos no calificados. En Chile concentraron al 28.3% de la PEA ocupada indígena; en Ecuador, al 36.9%; en Guatemala, al 42.9%; en Perú, al 45.8%; y en Uruguay, al 33.6%. En Bolivia, el 58.5% de la ocupación indígena se concentra en el grupo ocupacional de trabajadores agrícolas, pecuarios y de pesca; en Guatemala, esta proporción fue de 21.9%, y en Perú, de 30.1%. En Ecuador el porcentaje es relativamente bajo pues no se está considerando el área rural, que es donde se concentran las ocupaciones agropecuarias. A diferencia de otros países, en Brasil y Cuba la población afrodescendiente no tiene una concentración muy marcada por grupo ocupacional, aunque la proporción de este grupo étnico es algo mayor en ocupaciones de servicios y comercio en el primer país, y en directivos, profesionales y técnicos en el segundo.

En síntesis, el examen de la información sobre la calidad del empleo permite, en general, sostener que los trabajadores indígenas y afrodescendientes en la mayoría de los países analizados tienen una posición más precaria en el mercado de trabajo que aquellos no indígenas ni afrodescendientes. Para complementar este análisis, a continuación se proporciona infomación sobre la desigualdad salarial existente por grupo étnico.

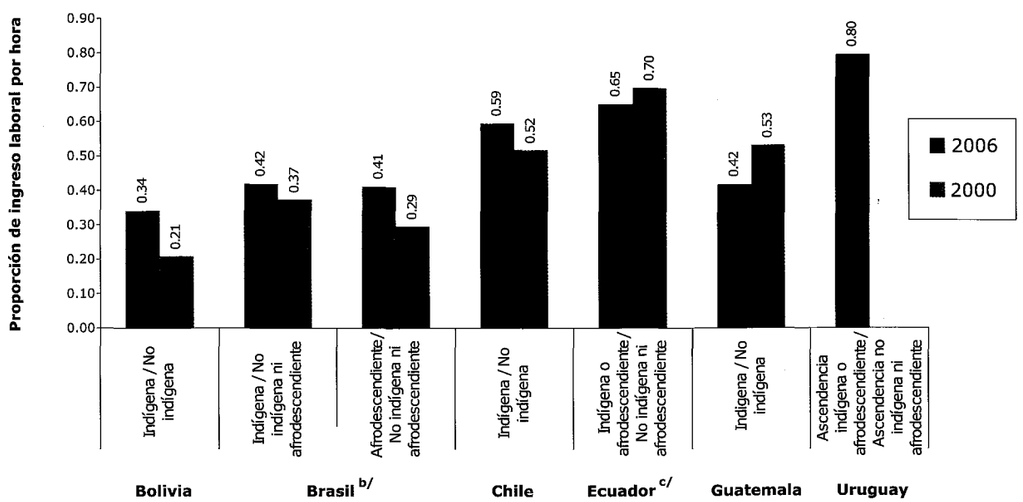
La desigualdad salarial de los trabajadores indígenas y afrodescendientes

En los seis países de América Latina para los que existe información sobre la desigualdad salarial por grupo étnico (no se contaba con esta información para Cuba ni Perú), los ingresos laborales por hora de los trabajadores indígenas y afrodescendientes son en promedio menores a los de otros grupos étnicos (Gráfico A1). Las mayores diferencias se dan en Bolivia, en donde el ingreso laboral indígena representó el 34% del ingreso laboral de los trabajadores no indígenas en 2005; mientras que en Uruguay en 2006, el ingreso laboral por hora de los trabajadores indígena y afrodescendiente representó el 80% del que tienen aquellos de otro grupo étnico. Se observa que la dinámica de los ingresos laborales por hora desde el 2000 en Bolivia, Brasil y Chile ha permitido que las brechas por grupo étnico disminuyan, mientras que éstas se ampliaron en Ecuador y Guatemala.

Asimismo, se observa una disparidad de ingresos laborales aún más notable en el caso de las mujeres indígenas y afrodescendientes. Como se observa en el Gráfico A2, a excepción de Uruguay, en todos los

GRÁFICO A1

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES): PROPORCIÓN DE INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA DE INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES RESPECTO DE NO INDÍGENAS NI AFRODESCENDIENTES, TOTAL NACIONAL, 2000 Y 2006 a/



Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ La proporción se refiere a los ingresos laborales reales por hora en la ocupación principal, excluye a los que no registraron ingresos. Datos para Bolivia (2000 y 2005), Brasil (2001 y 2006), Chile (2000 y 2006), Ecuador (2001 y 2006), Guatemala (2000 y 2004) y Uruguay (2006).

b/ En 2001, excluye el área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

c/ Nacional urbano.

países para los que existe información, los ingresos laborales de las mujeres indígenas son inferiores a aquellos de los hombres indígenas (0.80 en promedio en 2006 excluyendo a Uruguay), destacando Guatemala por tener la proporción de ingresos laborales por hora más baja (0.68). Las proporciones son incluso menores en el caso de los ingresos laborales por hora de mujeres indígenas y/o afrodescendientes como proporción de los hombres no indígenas ni afrodescendientes, 0.47 en promedio en 2006. Si se excluye a Uruguay, donde las mujeres indígenas o afrodescendientes ganan el 88% de los hombres no pertenecientes a estos grupos, la proporción promedio se reduce a 0.39.

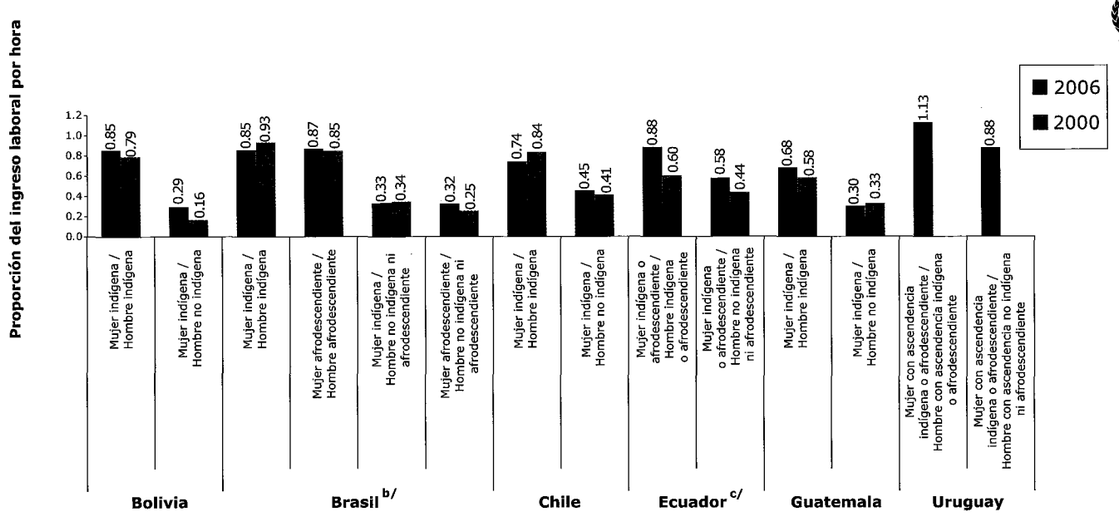
Sin embargo, las proporciones mostraron una menor disparidad en 2006 en relación con el año 2000 de los ingresos laborales entre la población indígena y/o afrodescendiente por género; sólo en Brasil y Chile, en el caso de la población indígena, tuvieron un empeoramiento. Asimismo, salvo en Brasil y Guatemala, donde la proporción de ingresos laborales por hora de las mujeres indígenas con respecto a los hombres no indígenas cayó ligeramente, todos los demás países mostraron una menor desigualdad salarial entre mujeres indígenas y afrodescendientes y hombres no pertenecientes a estos grupos étnicos.

Un tema que no ha sido mencionado hasta ahora a pesar de su importancia para entender el desempeño laboral de los grupos étnicos es el de la escolaridad. En todos los países analizados, la PEA indígena y afrodescendiente está menos representada en el grupo con 13 y más años de escolaridad, es decir, aquel con niveles de educación técnica y universitaria. Destacan aquellos países que se caracterizan por tener altas concentraciones de PEA indígena con hasta seis años de escolaridad. En el último año con información disponible, en Bolivia esta cifra fue 74.0%; en Guatemala, 86.3%, y en Perú, 63.8%. En Brasil, este grupo representa el 44.6% de la PEA indígena y el 47.9% de la PEA afrodescendiente. En tanto, Chile y Uruguay registran resultados menos desiguales, en especial en la proporción de PEA que tiene entre siete y 12 años de escolaridad.

Si bien la PEA indígena y afrodescendiente en promedio tiene menos años de escolaridad que otros grupos étnicos —una de las evidencias de la exclusión social—, las cifras muestran que las inequidades en los ingresos se manifiestan aún en los casos en que los años de escolaridad son similares. En 2000 y 2006, los trabajadores asalariados indígenas o afrodescendientes en todas las categorías educativas,

GRÁFICO A2

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES): PROPORCIÓN DE INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA DE MUJERES INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES RESPECTO DE HOMBRES POR GRUPO ÉTNICO, TOTAL NACIONAL, 2000 Y 2006 a/



Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ La proporción se refiere a los ingresos laborales reales por hora en la ocupación principal, excluye a los que no registraron ingresos. Datos para Bolivia (2000 y 2005), Brasil (2001 y 2006), Chile (2000 y 2006), Ecuador (2001 y 2006), Guatemala (2000 y 2004) y Uruguay (2006).

b/ En 2001, excluye el área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

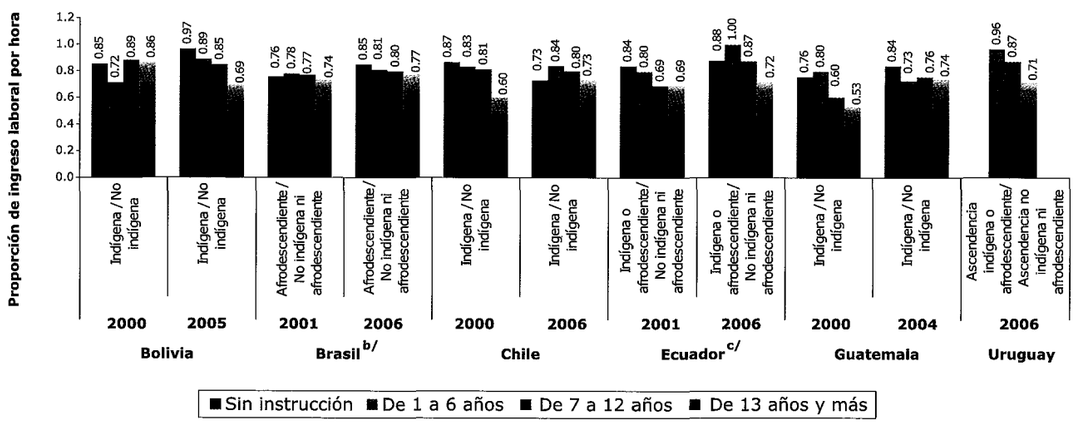
c/ Nacional urbano.

desde los que no tienen instrucción hasta aquellos que alcanzan 13 y más años de escolaridad, percibieron menos ingresos laborales por hora que sus pares no indígenas ni afrodescendientes (Gráfico A3). Resalta que en la mayoría de los países analizados existe una menor disparidad entre los asalariados sin instrucción, y que la desigualdad de ingresos laborales por grupo étnico se va ampliando conforme aumentan los años de escolaridad, siempre desfavorable a los indígenas y afrodescendientes; esta característica ya fue documentada anteriormente en el *Panorama Laboral* para el caso de los afrodescendientes de Brasil.

Igualmente, existen diferencias por género que son más acentuadas al comparar a las mujeres asalariadas indígenas o afrodescendientes con los hombres no indígenas ni afrodescendientes. En 2006, en Brasil, el ingreso laboral por hora de las mujeres afrodescendientes con 13 y más años de escolaridad representó el 51% del que percibieron los hombres asalariados no indígenas ni afrodescendientes. En el caso de las mujeres asalariadas indígenas y los hombres asalariados no indígenas, en Bolivia, este porcentaje fue 55%; en Chile, 62%; y Guatemala, 72%. En Uruguay, fue 57%, y en Ecuador, 64%,

GRÁFICO A3

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES): PROPORCIÓN DE INGRESO LABORAL POR HORA DE ASALARIADOS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES RESPECTO A ASALARIADOS NO INDÍGENAS NI AFRODESCENDIENTES, POR AÑOS DE ESCOLARIDAD, TOTAL NACIONAL, 2000 Y 2006 a/



Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las encuestas de hogares de los países.

a/ La proporción se refiere a los ingresos laborales reales por hora en la ocupación principal; excluye a aquellos que no registraron ingresos.
b/ En 2001, excluye el área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.
c/ Nacional urbano.

comparando las mujeres asalariadas con ascendencia indígena o afrodescendiente respecto de los hombres asalariados con ascendencia no indígena ni afrodescendiente.

Al examinar las desigualdades de ingresos laborales de los grupos étnicos según grupo ocupacional, también se observan importantes disparidades desfavorables a los asalariados indígenas y afrodescendientes. En los países analizados, en 2000 y 2006, los asalariados de estos dos grupos étnicos percibieron menores ingresos por hora que sus pares no indígenas ni afrodescendientes, en los cinco grupos ocupacionales analizados, sean éstos calificados o sin calificación (Gráfico A4). La única excepción fue el caso de los asalariados no calificados en Uruguay en 2006, donde se registra una situación ligeramente favorable a los asalariados de ascendencia indígena y afrodescendiente.

Las desigualdades más pronunciadas generalmente se registran en el grupo de directivos, profesionales, técnicos y empleados de oficina, en donde las brechas de ingresos laborales por hora de los asalariados indígenas y afrodescendientes, respecto a sus pares no indígenas ni afrodescendientes fluctuaron entre 20% y 52% en 2000, y 16% y 35% en 2006. Los demás grupos ocupacionales han presentado desigualdades que oscilan en rangos de 8% a 41% en 2000 y de 3% a 40% en 2006.

Una de las limitaciones de este tipo de comparaciones es que no permiten observar una serie de aspectos

que contribuyen a explicar las diferencias mencionadas, sin que éstas sean consideradas prácticas discriminatorias. Por ejemplo, la calidad de la educación que recibió uno y otro grupo étnico, sus diferencias en la experiencia laboral y las especializaciones, entre otros aspectos no observables que efectivamente pueden generar diferencias en las competencias adquiridas por los trabajadores y que finalmente influyen en el desempeño e ingresos laborales. Igualmente, los salarios (así como los precios de bienes y servicios) pueden diferenciarse según el área geográfica (rural o urbana) y la productividad laboral del lugar de trabajo. No obstante, Ecuador, el único país donde se pudieron evaluar las diferencias salariales por grupo étnico en el sector urbano en este estudio, presentó brechas importantes aún controlando por la región geográfica.

Diversos estudios en la región (como, por ejemplo, los destacados por el Banco Interamericano de Desarrollo en su reciente documento *¿Los de afuera?)* también han señalado a la discriminación étnica y/o racial como uno de los factores que influye en la disparidad salarial. Los resultados del presente informe apuntan a una persistente discriminación hacia los pueblos indígenas y afrodescendientes en el mercado laboral de los países de la región, en combinación con otros factores no observables (que en algunos casos podrían ser también atribuibles a la discriminación), que estarían influyendo en las disparidades salariales y en las de los otros indicadores relacionados a la calidad del empleo, observadas entre estos grupos y sus pares no indígenas ni afrodescendientes.

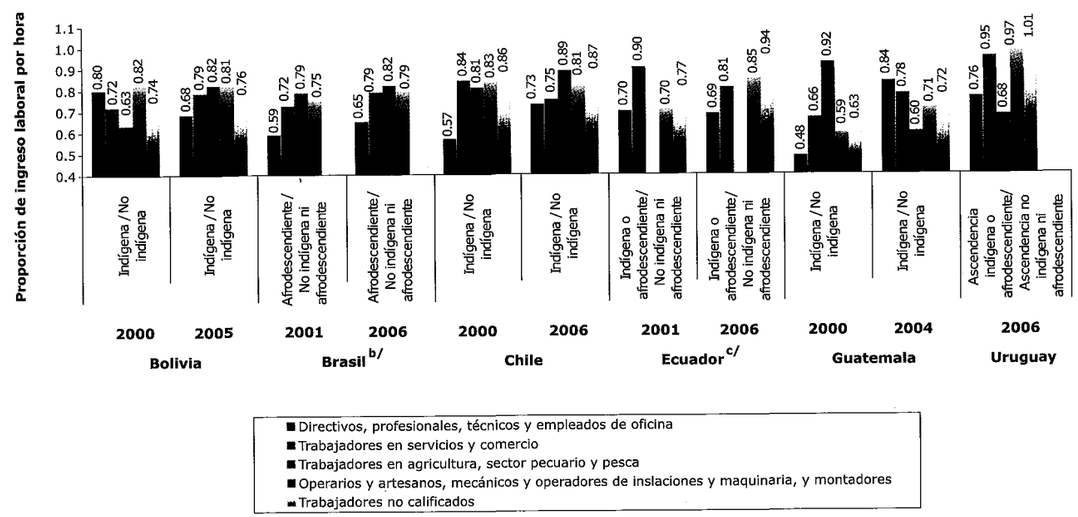
Hacia la no discriminación e igualdad en el trabajo

El hecho que los trabajadores indígenas y afrodescendientes presenten una situación laboral de desventaja en el ámbito laboral, en particular, en lo concerniente a sus salarios, estaría incidiendo en la altamente inequitativa distribución de ingresos en la región. A partir de este diagnóstico surge entonces la interrogante de cómo avanzar hacia la no discriminación e igualdad en el trabajo para contribuir a la justicia social y equidad.

La Agenda Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente (AHTD), adoptada de forma tripartita por las organizaciones de trabajadores, de empleadores y los gobiernos de los países de las Américas en mayo de 2006 y basada en el informe del Director General de la OIT, *Trabajo decente en las*

GRÁFICO A4

AMÉRICA LATINA (6 PAÍSES): PROPORCIÓN DE INGRESO LABORAL POR HORA DE ASALARIADOS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES RESPECTO A ASALARIADOS NO INDÍGENAS NI AFRODESCENDIENTES, SEGÚN GRUPO OCUPACIONAL, TOTAL NACIONAL, 2000 Y 2006 a/



Fuente: Elaboración OIT, con base en información de las encuestas de hogares de los países.
a/ La proporción se refiere a los ingresos laborales reales por hora en la ocupación principal; excluye a aquellos que no registraron ingresos.
b/ En 2001, excluye el área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.
c/ Nacional urbano.

Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, destaca la falta de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo respecto de estos grupos y propone tres tipos de políticas para eliminar la discriminación en el mercado laboral. En primer lugar, ahondar en el conocimiento sobre la magnitud y la dimensión del problema de la discriminación en el mercado de trabajo; en segundo término, avanzar en el cumplimiento efectivo de los Convenios 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), ambos de la OIT; y por último, reducir las barreras existentes para la incorporación en condiciones de igualdad de las mujeres, los pueblos indígenas y afrodescendientes y otros colectivos discriminados en el mercado de trabajo. La AHTD señala una serie de políticas correspondientes a estos tres objetivos (Cuadro A4).

Los propios pueblos indígenas y afrodescendientes (en este caso, el grupo objeto de la discriminación) deberían participar de forma permanente en todas las instancias que tienen competencia en los procesos de debate y definición de las políticas públicas para la eliminación progresiva de los mecanismos de discriminación existentes en el mercado de trabajo. En particular, para asegurar la participación activa de los afectados, se requiere otorgar facilidades a las mujeres de estos grupos étnicos, que enfrentan las mayores desventajas. Las intervenciones que se definan deberían desarrollarse a través de políticas concertadas en distintos niveles, pues involucran a una serie de instituciones públicas y privadas así como instancias intersectoriales de naturaleza estadística, normativa, económica y social. Asimismo, es necesario diferenciar aquellos aspectos que son materia de intervención en el largo, mediano y corto plazo.

Para poner en práctica el primer objetivo se sugiere tomar en consideración las recomendaciones internacionales sobre la identificación de los grupos étnicos (en particular, respecto a los pueblos indígenas y afrodescendientes) destacadas anteriormente en el presente informe. Asimismo, es conveniente aplicar las recomendaciones de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo y las de la División de Estadísticas de Naciones Unidas sobre los principios fundamentales de las estadísticas oficiales y los derechos colectivos de los pueblos indígenas y afrodescendientes en la recolección de información estadística. En particular, es importante aplicar principios científicos y de ética profesional en todas las etapas del proceso estadístico para asegurar que exista la debida confianza pública en las estadísticas oficiales; asimismo, se recomienda involucrar de manera activa a los propios pueblos indígenas y afrodescendientes en este proceso estadístico, de ser posible adoptando medidas para facilitar su participación. Las experiencias de Argentina y Paraguay en la ejecución del censo indígena dan una oportunidad para la reflexión y dejan lecciones aprendidas, especialmente en lo que se refiere a la sensibilización de los agentes involucrados directamente en todo el proceso.

Las políticas laborales de índole regulatoria que rigen las relaciones laborales y que pueden modificar las condiciones de trabajo (incluyen distintas regulaciones a la contratación y a los beneficios y obligaciones de trabajadores y empleadores), representan uno de los principales medios normativos para luchar contra la discriminación en el trabajo, pero deben ir acompañadas de acciones que permitan cautelar el cumplimiento de estas normas para que brinden una protección real a los trabajadores. En este caso, se pueden usar como instrumentos para discriminar positivamente a los trabajadores indígenas y afrodescendientes en aspectos como la regulación de la seguridad social, la seguridad e higiene en el trabajo, el pago de salarios mínimos, las normas de trabajo infantil y otras.

Las políticas de mercado de trabajo —activas y pasivas— son el conjunto de medidas, programas y proyectos que ejecuta el Estado con objeto de enfrentar el desempleo así como aquellas destinadas a mejorar las condiciones de inserción laboral de los trabajadores. En la región, las políticas activas destinadas a los pueblos indígenas tales como la creación directa de empleo, capacitación laboral y financiamiento para microempresas, entre otras, han sido más intensivamente utilizadas que las políticas pasivas, las cuales se refieren principalmente a las prestaciones que se entregan a la población desempleada (seguros de cesantía, por ejemplo). En general, se observa que son todavía muy escasas y débiles las políticas o programas en América Latina dirigidos a brindar una mayor igualdad de oportunidades a estos grupos en materia laboral, requiriendo de un mayor liderazgo y coordinación.

Es necesario que las políticas aplicadas diferencien las características de las poblaciones a atender. Asimismo, debe reconocerse que los cambios no sólo requieren mejorar la empleabilidad de la población indígena y afrodescendiente, a través de la adquisición de competencias específicas para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados en el mercado laboral, incluyendo aquellos de dirección, sino que también es imprescindible complementarlas con políticas dirigidas a los segmentos demandantes, para modificar paulatinamente los patrones de discriminación basados en factores étnicos o de otra índole. Tales medidas requieren que el Estado tenga la capacidad de impulsar estos procesos y el compromiso de recursos públicos en programas de mediano y largo plazo.

CUADRO A4

AGENDA HEMISFÉRICA DE TRABAJO DECENTE: MEDIDAS DE POLÍTICA PARA LA PROGRESIVA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Objetivos	Políticas
Ahondar en el conocimiento sobre la magnitud y la dimensión del problema de la discriminación en el mercado de trabajo.	• Generar estadísticas y estudios para visualizar y supervisar la evolución de las distintas manifestaciones de la discriminación en el trabajo y proveer de herramientas a los grupos discriminados. • Elaborar instrumentos de medición con miras a su utilización en la elaboración de los censos nacionales y en la realización de las encuestas de hogares y establecimientos, que permitan disponer de información fiable acerca de la magnitud de la población indígena y afrodescendiente en las Américas y de sus condiciones socioeconómicas y laborales. • Formular indicadores de igualdad étnico - racial y de género en el trabajo que permitan medir sus efectos mutuos y los avances y retrocesos en la materia.
Avanzar en el cumplimiento efectivo de los Convenios números 100 y 111 de la OIT.	• Revisar la cultura laboral para detectar e impedir las prácticas discriminatorias. • Emprender campañas de sensibilización acerca de la igualdad étnico racial y de género dirigidas a actores clave. • Crear y/o fortalecer las instituciones orientadas al combate de la discriminación, incluyendo los servicios de inspección laboral. • Constituir un observatorio regional para supervisar los avances o retrocesos en el combate contra la discriminación étnico-racial y de género y debatir acerca de las políticas públicas existentes en la materia.
Reducir las barreras existentes para la incorporación de las mujeres, los pueblos indígenas y afrodescendientes y otros colectivos discriminados en el mercado laboral en condiciones de igualdad.	• Incorporar en las instituciones y en las políticas del mercado de trabajo la perspectiva de la igualdad étnico-racial y de género. • Promover programas de empleo centrados en áreas de concentración indígena o afrodescendiente. • Diseñar y promover políticas activas de empleo que tomen en cuenta la realidad socioeconómica y cultural de los grupos en cuestión, así como velar por que en dichas políticas se garantice el acceso de esos grupos al mercado de trabajo en igualdad de condiciones. • Fomentar políticas antidiscriminatorias y de acción afirmativa en el ámbito laboral y en relación con el acceso a los recursos productivos. • Promover la incorporación en la negociación colectiva de cláusulas contra la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades.

Fuente: OIT (2006) *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General.*

La coordinación del trabajo intersectorial con los organismos rectores de la política pública en materia de la población indígena y afrodescendiente permitirá que haya coherencia con la política nacional y fortalecerá a las intervenciones en materia de empleo. Al respecto es deseable el establecimiento de acuerdos nacionales y metas concretas en materia de empleo indígena y afrodescendiente.

Las demandas en la última década de las organizaciones de los pueblos indígenas y afrodescendientes en los países de la región dirigidas a lograr el cumplimiento efectivo de sus derechos, y a obtener una mayor presencia en la vida pública, han tenido como respuesta, entre otros aspectos, la creación de una serie de iniciativas públicas en favor de estas poblaciones. Entre otras, destacan la creación de la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial de la Presidencia de la República en Brasil (2003); en Chile, el Debate Nacional de los Pueblos Indígenas (2006), cuyas conclusiones serán consideradas para orientar las políticas públicas para los pueblos indígenas con miras al 2010; y en México, la inclusión de objetivos propios en relación a los pueblos indígenas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

A continuación se presentan algunos ejemplos de iniciativas e intervenciones recientes en materia de empleo, realizadas en cuatro países de América Latina (Cuadro A5). En éstas se reconoce la importancia del involucramiento de los diferentes sectores del Estado

y sus agencias, así como de la sociedad en conjunto. Destacan los programas de mercado de trabajo dedicados a estas poblaciones que tienen Argentina, Chile y México, brindando recursos para el desarrollo de algunas actividades económicas ligadas tradicionalmente con la población indígena, como la artesanía y el ecoturismo, en intervenciones que a menudo incorporan a las mujeres de estas étnias. La evaluación de algunos de estos programas y proyectos dirigidos a las poblaciones indígenas constituye una buena práctica que ha permitido ajustar las intervenciones y generar conocimiento que enriquecerá las nuevas iniciativas.

Un reto a futuro para el Estado y los representantes de organizaciones indígenas y afrodescendientes consistirá en respaldar aquellas propuestas de proyectos viables que involucren actividades económicas alternativas, con mayores retornos para estas poblaciones, pues mantener actividades productivas con baja rentabilidad aportará poco a la modificación de la situación de desventaja económica y social en que actualmente se encuentran.

CUADRO A5

AMÉRICA LATINA (4 PAÍSES SELECCIONADOS): EJEMPLOS DE INICIATIVAS E INTERVENCIONES EN FAVOR DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y AFRODESCENDIENTES

País	Iniciativa / Intervención	Población objetivo	Comentario
Argentina	• Proyectos productivos. • Mejoramiento habitacional y ambiental. Véase: http://www.desarrollosocial.gov.ar/INAI/site/default.asp	Población indígena.	Ejecutados por el Instituto Nacional de Asuntos Indígenas. Se orientan al autoconsumo y/o comercialización, así como a pequeños proyectos de construcción y mejoramiento de viviendas, construcción de centros comunitarios, entre otros.
Brasil	Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial de la Presidencia de la República (creada en 2003).	Población de grupos étnicos y raciales afectados por la discriminación.	Es la instancia nacional encargada de la coordinación de los asuntos gubernamentales relacionados con la promoción de la igualdad, la protección de los derechos de las personas de grupos raciales y étnicos afectados por la discriminación y otras formas de intolerancia, con énfasis en la población afrodescendiente.
	Política Nacional de la Promoción de la Igualdad Racial. Véase: http://www.planalto.gov.br/seppir/	Población afrodescendiente.	El objetivo central es reducir las desigualdades raciales en el país, con énfasis en la población negra. Esta política ha permitido definir acciones de largo, mediano y corto plazo, reconociendo las exigencias más inmediatas y áreas de acción prioritarias. El éxito dependerá de la acción coordinada y el compromiso que asuman los diversos sectores del gobierno y de la sociedad.
Chile	Programa Multifase de Desarrollo Integral de Comunidades Indígenas o Programa Orígenes (PO). Véase: http://www.conadi.cl/	Población indígena.	Se puso en práctica en cinco regiones, en una primera fase piloto, en 645 comunidades y posteriormente, en 700 comunidades. Sus objetivos son mejorar las condiciones de vida y promover el desarrollo con identidad de los pueblos Aymara, Atacameño y Mapuche en el área rural, particularmente en los ámbitos económico, social, cultural y ambiental; y lograr instalar en las políticas públicas de Chile la necesidad de considerar la diversidad cultural. En la evaluación de la primera fase del "Programa Orígenes" se señalan cinco aspectos críticos a superar.
México	• Fondos regionales indígenas. • Programa de Coordinación para el Apoyo a la Producción Indígena. • Programa Turismo Alternativo en Zonas Indígenas. • Programa de la organización productiva para mujeres indígenas. Véase: http://www.cdi.gob.mx/index.php?id_seccion=89	Pueblos indígenas.	• Financia actividades productivas. Desde 1990, se formaron 250 fondos regionales, de los cuales hoy operan 241. • Se ponen en práctica proyectos productivos ejecutados y operados por la población indígena (de organización, capacitación y otros). • Se realizan acciones en materia de turismo alternativo, ecoturismo y turismo rural, propiciando la participación de mujeres. Tiene cobertura nacional; 871 municipios indígenas son prioritarios. • Se presta apoyo a la adquisición de herramientas, maquinaria y capital de trabajo para procesos productivos y de autoconsumo.

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de información de las iniciativas a favor de los pueblos indígenas y/o afrodescendientes en Argentina, Brasil, Chile y México.

Conclusiones

A pesar de la incalculable riqueza de capital humano que representan los pueblos indígenas y afrodescendientes para los países de la región, a inicios del siglo XXI estos grupos registran persistentes y elevadas tasas de pobreza asociadas a sus bajos ingresos laborales, por lo que se mantienen en condiciones de desigualdad y exclusión social. Complejos procesos históricos y sociales, que incluyen la secular falta de oportunidades así como la aplicación de prácticas discriminatorias en diferentes ámbitos, han incidido en que esta situación se prolongue.

Si bien la falta de acceso a la educación constituye un importante obstáculo para la mejoría del bienestar de estos grupos, el análisis de este estudio indica que las brechas de ingresos laborales de los trabajadores indígenas y afrodescendientes con aquellos no indígenas ni afrodescendientes, existen para cada una de las distintas categorías educativas evaluadas, y que estas tienden a aumentar conforme se van elevando los niveles educativos. Esto permite concluir que la educación no es el único factor que contribuye a la desigualdad en la distribución de los ingresos. Indudablemente, en América Latina y el Caribe existe una importante falta de trabajos productivos, adecuadamente remunerados y ejercidos en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, es decir, *un déficit de trabajo decente*, que afecta en especial a los pueblos indígenas y afrodescendientes, y dentro de estos grupos étnicos y raciales, con mayor intensidad a las mujeres.

Uno de los principales objetivos de la Agenda Hemisférica de la OIT para Generar Trabajo Decente, adoptada de manera tripartita en mayo de 2006, es contribuir a eliminar la discriminación étnica y racial existente en el ámbito laboral, asegurando la igualdad de oportunidades. Mejorar la calidad y cantidad de la información estadística así como de los indicadores de igualdad étnico-racial y de género, permitirá detectar mejor las brechas a futuro y aplicar las medidas de política necesarias. Avanzar en el cumplimiento efectivo de los Convenios 100, 111 y 169 de la OIT a través de campañas de sensibilización y de fortalecimiento institucional asegurará que los trabajadores indígenas y afrodescendientes tengan el respaldo normativo para lograr la igualdad de oportunidades. Asimismo, reducir las barreras de inserción en el mercado laboral de estos grupos contribuirá a abrir nuevas oportunidades de empleo y de mejores ingresos para quienes han sido históricamente excluidos.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es esencial para lograr un crecimiento más eficiente y equitativo en América Latina y el Caribe y constituye un requisito indispensable para la consolidación de la democracia. A pesar del fuerte crecimiento económico y la mejoría de algunos indicadores laborales en los últimos años, de los avances tecnológicos y del proceso de globalización en curso, los beneficios de estas transformaciones no han llegado de manera suficiente hasta los pueblos indígenas y afrodescendientes en la región. Se requiere de un fuerte liderazgo y compromiso de las sociedades en conjunto, a través de un mecanismo de diálogo social que involucre a los propios pueblos indígenas y afrodescendientes, así como al Estado, las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales y otros miembros de la sociedad civil, para lograr eliminar la discriminación y asegurar así el predominio de condiciones de igualdad de oportunidades y trabajo decente para todos y todas.

ANEXO I

AMÉRICA LATINA (8 PAÍSES SELECCIONADOS): ELABORACIÓN DE LAS VARIABLES RELACIONADAS AL GRUPO ÉTNICO [a/]

País	Encuesta	Año	Variable	Preguntas utilizadas [a/]	Categorías utilizadas para cada variable
Bolivia [b/]	Encuesta de Hogares. Mejoramiento de las Condiciones de Vida (MECOVI). Instituto Nacional de Estadística (INE).	2000	Indígena	¿Cuál es el idioma en el que aprendió a hablar en su niñez?	Quechua, aymará, guaraní, otro nativo
			No indígena	¿Cuál es el idioma en el que aprendió a hablar en su niñez?	Castellano, extranjero
	Encuesta de Hogares. Mejoramiento de las Condiciones de Vida (MECOVI). Instituto Nacional de Estadística.	2005	Indígena	¿Cuál es el idioma en el que aprendió a hablar en su niñez?	Quechua, aymará, guaraní, otro nativo
			No indígena	¿Cuál es el idioma en el que aprendió a hablar en su niñez?	Castellano, extranjero
Brasil [c/]	Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios. Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).	2001	Indígena	El color o la raza de ____ es:	Indígena
			Afrodescendiente	El color o la raza de ____ es:	Negro o negro mestizo (preto o pardo)
	Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios. Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE).	2006	No indígena ni afrodescendiente	El color o la raza de ____ es:	Blanco o amarillo
			Indígena	El color o la raza de ____ es:	Indígena
			Afrodescendiente	El color o la raza de ____ es:	Negro o negro mestizo (preto o pardo)
			No indígena ni afrodescendiente	El color o la raza es:	Blanco o amarillo
Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN).	2000	Indígena	En Chile, la ley reconoce la existencia de ocho pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	Aymará, Rapa-Nui, Quechua, Mapuche, Atacameño, Coya, Kawaskar, Yagán
			No indígena	En Chile, la ley reconoce la existencia de ocho pueblos indígenas, ¿Pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	No pertenece a ninguno de ellos
	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN). Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN).	2006	Indígena	En Chile, la ley reconoce la existen de nueve pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	Aymará, Rapa-Nui, Quechua, Mapuche, Atacameño, Coya, Kawaskar, Yagán, Diaguita
			No indígena	En Chile, la ley reconoce la existen de nueve pueblos indígenas, ¿pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	No pertenece a ninguno de ellos
Cuba [d/]	Encuesta Nacional de Ocupación. Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).	2000	Negro	¿Cuál es el color de la piel?	Negro
			Mestizo (o mulato)	¿Cuál es el color de la piel?	Mestizo o mulato
			No afrodescendiente	¿Cuál es el color de la piel?	Blanco
	Encuesta Nacional de Ocupación. Oficina Nacional de Estadísticas (ONE).	2006	Negro	¿Cuál es el color de la piel?	Negro
			Mestizo (o mulato)	¿Cuál es el color de la piel?	Mestizo o mulato
			No afrodescendiente	¿Cuál es el color de la piel?	Blanco
Ecuador	Sistema Integrado de Encuestas de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).	2001	Indígena o afrodescendiente	¿Cómo se considera ... :	Indígena?, negro?, mulato?
			No indígena ni afrodescendiente	¿Cómo se considera ... :	Blanco?, mestizo?, otro?
	Sistema Integrado de Encuestas de Hogares. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).	2006	Indígena o afrodescendiente	¿Cómo se considera ... :	Indígena?, negro?, mulato?
			No indígena ni afrodescendiente	¿Cómo se considera ... :	Blanco?, mestizo?, otro?
Guatemala [e/]	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Instituto Nacional de Estadística (INE).	2000	Indígena	Variable: Grupo étnico (VDP07)	Indígena
			No indígena	Variable: Grupo étnico (VDP07)	No indígena
	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. Instituto Nacional de Estadística (INE).	2004	Indígena	¿Se considera usted perteneciente a alguno de los siguientes pueblos indígenas del país:	K'iché?, Kaqchikel?, Mam?, Q'eqchi?, Otro pueblo indígena? (¿cuál?: .....) Ixil, Pogomchi, Qanjobal, Sakapulteco, Itzaj, Jacalteco, Achi, Awakateco, Ch'orti, Cluj, Xinca, otro
			No indígena	Si no es ninguno de los anteriores, ¿es usted:	Garifuna?, ladino?, extranjero?
Perú [f/]	Encuesta de Hogares. Condiciones de Vida y Pobreza. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).	2006	Indígena	¿Cuál es el idioma o lengua materna que aprendió en su niñez?:	Quechua, aymará, otra lengua nativa
			No indígena	¿Cuál es el idioma o lengua materna que aprendió en su niñez?:	Castellano, inglés, portugués, otra lengua extranjera
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística (INE).	2006	Con ascendencia indígena o afrodescendiente	Para mayores de 6 años. ¿Cree tener ascendencia ...?	Afro o negra, indígena
			Con ascendencia no indígena ni afrodescendiente	Para mayores de 6 años. ¿Cree tener ascendencia ...?	Amarilla, blanca, otro

Fuente: Elaboración OIT con base en los cuestionarios de las encuestas de hogares de los países.

a/ La inclusión de estas preguntas en las encuestas puede tener un objetivo distinto a la determinación del grupo étnico de la población.

b/ En Bolivia se excluye a los que no hablan.

c/ En la Encuesta Mensual de Empleo (Pesquisa Mensal de Emprego, PME) se incluye una pregunta similar.

d/ En Cuba, el procesamiento fue realizado por la Oficina Nacional de Estadística.

e/ En Guatemala 2000, no se tuvo acceso al cuestionario. Se usó la información de la base de datos: variable Grupo étnico: VDP07; descripción: clasificación del grupo étnico de los miembros del hogar; categoría, especificación: 1 Indígena, 2 No indígena.

f/ En Perú, se excluye a los que contestan que son sordomudos y a los que no declaran el idioma.

NOTA EXPLICATIVA

Los cuadros publicados en el Anexo Estadístico constituyen la base sobre la cual se realiza el análisis que contiene el informe de coyuntura de *Panorama Laboral*. Estos son elaborados por la OIT a partir de los datos provenientes de distintas fuentes oficiales de los países de América Latina y el Caribe. A continuación se proporcionan antecedentes sobre los conceptos y definiciones utilizados, las fuentes de información empleadas, la comparabilidad internacional de los datos y la confiabilidad de las estimaciones publicadas en el Anexo Estadístico. La información presentada se refiere siempre al área urbana, salvo que expresamente se señale lo contrario.

I. Conceptos y definiciones

Las definiciones nacionales de varios de los conceptos usados en *Panorama Laboral* pueden diferir de las normas internacionales adoptadas para estos conceptos en las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET). Las definiciones incluidas a continuación están generalmente basadas en estas normas internacionales, aunque algunas son propias de esta publicación.

Personas con empleo u ocupadas son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el breve período de referencia de la encuesta, tal como una semana o un día, estuvieron: (1) con empleo asalariado, trabajando durante el período de referencia por un sueldo o salario, o con empleo pero sin trabajar por una ausencia temporal durante el período de referencia durante el cual mantuvieron un vínculo formal con su empleo o (2) con empleo independiente, trabajando de forma independiente para obtener beneficios o ganancia familiar (incluye a los trabajadores familiares auxiliares), o sin trabajar de forma independiente por una ausencia temporal durante el período de referencia.

Empleo en el sector informal es definido según lo señala la XV CIET. Se refiere al empleo generado en un grupo de unidades de producción que según el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (Rev. 4), forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares y que no están constituidas en sociedad, es decir, unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa.

Dentro del sector de los hogares el sector informal comprende a las empresas informales de trabajadores por cuenta propia (que pueden emplear trabajadores familiares auxiliares así como a empleados asalariados de manera ocasional, pero no emplean empleados asalariados de manera continua), así como a empresas de empleadores informales que cuentan con empleados asalariados de manera continua y pueden además contar con trabajadores familiares auxiliares.

El ***empleo informal*** es definido en concordancia con el nuevo concepto que recomienda la XVII CIET. Incluye además del empleo en el sector informal, tal como fue definido en la XV CIET, a los asalariados que tienen empleos informales ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas de sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados.

El empleo informal incluye a los siguientes tipos de empleos: trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, trabajadores familiares auxiliares, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales en empresas del sector formal, informal o en hogares; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, si dicha producción constituye una aportación importante al consumo total del hogar.

Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. En algunos casos, son empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo.

Personas desempleadas o desocupadas son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia están (1) sin empleo, (2) disponibles para trabajar en empleo asalariado o en un empleo independiente, y (3) en busca activa de empleo, habiendo tomado medidas concretas para conseguir empleo en un período reciente especificado.

La ***población económicamente activa (PEA) o la fuerza laboral*** comprende a todas las personas que, teniendo la edad mínima especificada, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de personas con empleo o desempleadas. Es, por tanto, la

suma de las personas ocupadas y las personas desocupadas.

Personas inactivas son aquellas personas en edad de trabajar que no integran la población económicamente activa.

La ***tasa de ocupación*** se refiere al número de personas ocupadas dividido por la población en edad de trabajar.

La ***tasa de desocupación o tasa de desempleo*** se refiere al número de personas desocupadas dividido por la población económicamente activa.

La ***tasa de participación*** es la población económicamente activa dividida por la población en edad de trabajar.

Productividad laboral se define en *Panorama Laboral* como los incrementos (o descensos) del producto medio por trabajador, que se calculan sobre la base de las series de la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) de los países y de las tasas de crecimiento de la ocupación total.

El concepto de ***salarios*** se refiere a la remuneración en efectivo y/o en especie (por ejemplo alimentos u otros artículos) pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares, por las horas trabajadas o por el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales o días feriados.

Panorama Laboral define las ***remuneraciones reales en la industria*** como las remuneraciones promedio nominales en el sector manufacturero, deflactadas por el Indice de Precios al Consumidor (IPC) de cada país. Es decir, los valores nominales de las fuentes oficiales, en moneda nacional o en índice, se deflactan con el IPC a nivel nacional (salvo excepciones, como en los casos de Perú y Venezuela donde se utiliza el IPC de Lima Metropolitana y el IPC del Área Metropolitana de Caracas, respectivamente). Algunas series se refieren a todos los asalariados de la industria, otras solamente a los obreros, tal como aparecen en las notas del cuadro correspondiente. Las series de los salarios promedios de la industria se obtienen de las encuestas de establecimientos que los países realizan para el sector industrial, con excepción de Centroamérica y el Caribe, donde la información se obtiene de las encuestas de hogares. El índice de salarios reales en la industria se construye tomando como base 100 el año 1990.

Salarios mínimos reales se definen en *Panorama Laboral* como el valor del salario mínimo nominal promedio, deflactado por el Indice de Precios al Consumidor (IPC) de cada país. Es decir los datos oficiales sobre los salarios mínimos nominales (mensuales o diarios) pagados a los trabajadores mayores de una edad especificada en cada país se deflactan con el IPC de cada país. La mayoría de los países tienen un salario mínimo único. Sin embargo, en algunos países el salario mínimo se diferencia según rama de actividad y/o ocupaciones. El índice de salarios mínimos reales se construye tomando como base 100 el año 1990.

La ***población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones*** se refiere a la población ocupada que está cubierta por un seguro de salud y/o pensiones, ya sea perteneciente a la seguridad social o a un seguro privado, en condición de titular, asegurado directo, afiliado cotizante o no cotizante, o beneficiario no titular.

II. Comparabilidad internacional

Los avances en la homogeneización conceptual y metodológica de la información estadística que permiten la comparabilidad internacional, están estrechamente relacionados con la realidad y desarrollo del sistema estadístico de cada país de la región, en términos de su capacidad institucional, sus necesidades de información, la infraestructura y nivel de desarrollo de su sistema de recopilación de datos (principalmente mediante encuestas de la población económicamente activa por muestreo), así como los recursos humanos y financieros disponibles en la materia. En términos generales, la comparabilidad de los datos estadísticos del mercado de trabajo entre los países de América Latina y el Caribe es principalmente afectada por la falta de homogeneidad en las bases conceptuales y metodológicas de sus principales variables del mercado de trabajo, así como otras variables relacionadas al mundo laboral, las diferentes coberturas geográficas, los distintos umbrales existentes para la mínima edad de trabajar, y el uso de diversas versiones de los manuales de clasificación internacional.

III. Fuentes de información

La mayor parte de la información de los indicadores de empleo, salarios reales, productividad y crecimiento del PIB (expresado en unidades monetarias constantes) de los países de América Latina y el Caribe presentados en *Panorama Laboral* proviene de las encuestas de hogares, las encuestas de establecimientos o los registros administrativos que se pueden encontrar en:

Argentina: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (www.indec.gov.ar) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (www.trabajo.gov.ar).

Barbados: Ministry of Labour (http://labour.gov.bb) y The Central Bank of Barbados (www.centralbank.org.bb).

Bolivia: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (www.ine.gov.bo).

Brasil: Instituto Brasileño de Geografía y Estadísticas (IBGE) (www.ibge.gov.br).

Chile: Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (www.ine.cl), Banco Central de Chile (www.bcentral.cl) y Ministerio de Planificación y Cooperación (www.mideplan.cl).

Colombia: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) (www.gov.dane.co) y Banco de la República de Colombia (www.banrep.gov.co).

Costa Rica: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (www.inec.go.cr), Banco Central de Costa Rica (www.bccr.fi.cr) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (www.ministrabajo.co.cr).

Ecuador: Banco Central del Ecuador (BCE) (www.bcentral.fin.ec), Instituto Nacional de Estadística y Censo (www.inec.gov.ec) y Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Salvador: Ministerio de Economía (MINEC) (www.minec.gob.sv), Dirección General de Estadística y Censo y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.mtps.gob.sv).

Guatemala: Instituto Nacional de Estadística (www.ine.gob.gt) y Ministerio de Trabajo y Previsión Social (www.mintrabajo.gob.gt).

Honduras: Instituto Nacional de Estadística (INE) (www.ine-hn.org), Banco Central (www.bch.hn) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Jamaica: Statistical Institute of Jamaica (www.statinja.com) y Bank of Jamaica (www.boj.org.jm).

México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (www.inegi.gob.mx) y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (www.stps.gob.mx).

Nicaragua: Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE)(www.inec.gob.ni) y Ministerio de Trabajo (www.mitrab.gob.ni).

Panamá: Contraloría General de la República de Panamá (www.contraloria.gob.pa) y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (www.mitradel.gob.pa).

Paraguay: Banco Central del Paraguay (BCP) (www.bcp.gov.py) y Dirección General de Estadística, Encuesta y Censo (www.dgeec.gov.py).

Perú: Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) (www.inei.gob.pe), Banco Central de Reserva del Perú (www.bcrp.gob.pe) y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.mintra.gob.pe).

Trinidad y Tabago: Central Bank of Trinidad and Tobago (www.central-bank.org.tt) y Central Statistical Office (www.cso.gov.tt).

Uruguay: Instituto Nacional de Estadística (INE) (www.ine.gub.uy).

Venezuela: Instituto Nacional de Estadística (INE) (www.ine.gov.ve) y Banco Central de Venezuela (www.bcv.gov.ve).

La información de los indicadores de empleo, ingreso y productividad de los países que no han sido consignados anteriormente y de los indicadores de estructura del empleo de todos los países de América Latina presentados en *Panorama Laboral*, se obtienen de las encuestas de hogares procesadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL/OIT) y de los registros administrativos contenidos en esta entidad. Todos los indicadores de empleo, ingreso, productividad y estructura del empleo de los países del Caribe presentados en *Panorama Laboral* se obtienen del procesamiento de las encuestas de hogares de esos países.

Cabe mencionar que las encuestas de hogares que recogen mensualmente el estado de situación del mercado laboral en México (2005) Argentina (2003), Brasil (2002), Colombia (2000), Ecuador (1999), Nicaragua (2003) y Perú (2001) experimentaron cambios metodológicos o fueron levantadas por primera vez (Ecuador y Perú), de manera que los contenidos de las series cambiaron respecto de los años anteriores. Los mayores cambios se dieron en México, Argentina y Brasil, siendo necesario ajustar las series nacionales para utilizar estas nuevas cifras en las estimaciones de series regionales de la tasa de participación, de ocupación y de desempleo. En México, se ajustaron los datos de 1990-1996, pues este país presentó nuevas estimaciones desde 1997 a 2005; en Argentina, se ajustaron los datos desde 1990 a 2003; y en Brasil, donde se toman los datos de la Pesquisa Mensal de Emprego para las estimaciones de estos tres indicadores, se ajustaron las cifras desde 1990 a 2001.

Por otra parte, fueron estimadas las tasas de desempleo abierto y de participación de Colombia, Ecuador, Panamá y República Dominicana excluyendo el desempleo oculto para utilizar estas tasas ajustadas en el cálculo de las respectivas series regionales ya que la información oficial de estos países considera al desempleo oculto dentro de la PEA.

IV. Confiabilidad de las estimaciones

Las estadísticas del Anexo Estadístico que provienen de las encuestas de hogares o de establecimientos de los países están sujetas a errores de muestreo y a errores que no son de muestreo. Los primeros ocurren, por ejemplo, cuando se levanta una encuesta con base en una muestra de la población en vez de realizar un censo, por lo que hay una posibilidad de que las estimaciones difieran de los valores verdaderos de la población que se trata de estimar. La diferencia exacta, llamada error de muestreo, varía dependiendo de la muestra seleccionada, y su variabilidad se mide a través del error estándar de la estimación. En la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, las estimaciones de los principales indicadores del mercado laboral presentadas en *Panorama Laboral* están realizadas con un nivel de confianza de 95%.

Las estimaciones derivadas de las encuestas de hogares o de establecimientos también pueden estar afectadas por errores que no son de muestreo. Estos pueden ocurrir por varias razones, entre las que cabe mencionar la falta de una muestra de un segmento de la población; la incapacidad de obtener información para todas las personas en la muestra; la falta de cooperación por parte de los encuestados para proporcionar información correcta de manera oportuna; errores en las respuestas por parte de los encuestados, y errores producidos al recolectar o procesar los datos.

V. Cambios en las estadísticas presentadas

En el presente *Panorama Laboral*, se ha introducido los cambios señalados a continuación.

Estructura del empleo urbano (Cuadro 6-A): hasta el *Panorama Laboral 2006* se publicaba la estructura del empleo urbano aplicando la definición de sector informal según el Programa Regional de Empleo en América Latina y el Caribe (PREALC), y a partir de este año se publica la distribución de los ocupados urbanos según categoría ocupacional.

Población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones (Cuadro 8-A): Hasta el *Panorama Laboral 2006* se publicó la población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones según la estructura de empleo informal definida por PREALC. Debido a que no es posible aplicar las nuevas definiciones del empleo en el sector informal y empleo informal según las recomendaciones de la XV y XVII CIET en la mayoría de las encuestas de hogares de los países de la región en la presente edición, este cuadro se refiere a la población ocupada en el área urbana con protección en salud y/o pensiones según categoría ocupacional.