
12. MUNDO DEL TRABAJO

Menos horas de trabajo nos harían más productivos y saludables (Yahoo)

El pasado 7 de noviembre del año en curso, en la sección Vida y Estilo del Portal Yahoo se publicó una nota en la que presentan los resultados de un estudio realizado en Suecia con el que se pretende verificar si la productividad y la cantidad de horas trabajadas tienen repercusiones en la salud de los trabajadores. A continuación se reproduce dicha nota.

Cada vez es más frecuente escuchar que la productividad realmente no tiene relación con la cantidad de horas de trabajo, y un nuevo estudio asegura que a nivel laboral esto no solo sería cierto, sino que además nos haría más saludables.

Dentro de un asilo de ancianos en Suecia se designó que 68 enfermeras trabajarían jornadas de seis horas durante 22 meses (comenzando en febrero de 2015). Durante todo este tiempo se monitoreó su productividad y estado de salud, para después comparar resultados con las otras enfermeras que trabajaban jornadas completas en el mismo lugar.

Tras 18 meses, el estudio encontró que 77% de las enfermeras que trabajaban solo seis horas diarias tenían un buen estado de salud, comparado con solo 49% de las que laboraban la jornada completa. Además, estaban más alertas y calmadas y habían faltado además tres veces menos al trabajo por enfermedad.

Pero además resultó que estas enfermeras también eran más productivas, ya que habían realizado 80% más actividades junto a los adultos mayores en el asilo, desde solo acompañarles hasta bailar, cantar y participar en juegos de mesa con ellos. De

acuerdo con los responsables del estudio, esto fue porque las enfermeras se sentían mejor, estaban más alertas y menos estresadas, que a su vez les daría la posibilidad de tener más iniciativa para realizar más actividades.

En pocas palabras, una jornada de trabajo de menos horas nos haría más productivos y más saludables.

¿El problema?

Hasta ahora todo suena muy bien, sin embargo, para el estudio de Suecia se tuvieron que contratar más empleados para cubrir las horas que no estaban trabajando las enfermeras del horario reducido, lo cual incrementó algunos costos, pero a la larga podría disminuir otros relacionados con la salud y seguro de desempleo (al haber menos faltas por enfermedad a corto y largo plazo).

Faltaría ver cómo esta reducción afecta a otros sectores laborales, y en caso de que sea positivo, se tendrían que considerar factores como el sueldo.

No es la primera vez...

A pesar de las dudas y reticencias, son varios los estudios que se han realizado con respecto a la relación de la productividad y la salud con la duración de las jornadas laborales. De hecho, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) examinó los horarios de trabajo de varios países durante años, y encontraron una correlación directa entre trabajar más horas y una menor productividad. O visto de otra forma, que la productividad era más alta entre las personas que trabajaban menos horas.

Además, los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC) de Estados Unidos de Norteamérica concluyó que las largas jornadas laborales estarían relacionadas con una mayor probabilidad de enfermarse y sufrir lesiones, así como de ganar peso, consumir alcohol y fumar, lo que en general aumentaría el riesgo de mortalidad.

Y ya para rematar, y como recoge CNN, en otro estudio de 2012 se encontró que trabajar muchas horas estaría ligado con 40% más probabilidades de padecer enfermedades coronarias.

¿Será que en un futuro no muy lejano las jornadas laborales se vuelvan más cortas?

Fuente de información:

<https://es-us.vida-estilo.yahoo.com/menos-horas-de-trabajo-nos-harían-más-productivos-171624349.html>

Brincar de puesto... o no. Un solo trabajo ya no es una constante (El Universal)

El 9 de noviembre de 2016, en la sección Dinero de la versión electrónica del periódico El Universal se publicó un artículo en el que se hace mención a cómo en la actualidad los trabajadores ya no buscan estabilizarse en un solo puesto de trabajo, sino que se dan a la tarea de migrar de uno a otro hasta encontrar un empleo que satisfaga sus necesidades. A continuación se presentan los pormenores.

Estar en un empleo durante toda la vida se ha quedado en el pasado. La idea *baby boomer*¹ —esa generación que nació en la posguerra— de que quedarse en un trabajo para siempre y de buscar ahí su estabilidad se ha quedado atrás. Hoy las personas cambian de oficina varias ocasiones durante su vida laboral.

Los que cambian más, por supuesto son los más jóvenes. Según una encuesta de *Gallup*, la generación *Millennial*² —los nacidos entre 1980 y el 2000— cambió el año pasado tres veces más de trabajo que los que no pertenecen a esta generación: 21% se movió de empleo el año pasado. En general, este estudio encontró que 60% de los encuestados piensa quedarse a trabajar en donde está, sólo un año más.

El mundo laboral ha cambiado y el permanecer en una sola empresa se ha convertido en una de las buenas prácticas del pasado. Es más, esto tampoco ya sorprende ni imprime un estigma que impida el que una empresa se fije en un candidato. 32% de los empleadores encuestados por *CareerBuilder* está esperando que los trabajadores brinquen de un puesto a otro y 55% ha contratado a alguien que suele brincar de una compañía a otra en poco tiempo.

¹ *Baby boomer* es un término usado para describir a las personas que nacieron durante el *baby boom*, que sucedió en algunos países anglosajones, en el período momentáneo y posterior a la Segunda Guerra Mundial, entre años 1946 y 1965.

² La Generación *Millennials* define a los nacidos entre 1981 y 1995, jóvenes entre 20 y 35 años que se hicieron adultos con el cambio de milenio (en plena prosperidad económica antes de la crisis). También conocida como la generación del milenio, está formada por todos aquellos jóvenes que llegaron a su vida adulta con el cambio de siglo, es decir en el año 2000.

“Más trabajadores están buscando oportunidades con varias compañías para tener un mayor rango de experiencias, construir más habilidades y subir un escalón de puesto o paga” explica *Rosemary Haefner*, vicepresidenta de recursos humanos de *Careerbuilder*, una empresa dedicada a proveer soluciones de Recursos Humanos, a través de software e inteligencia de mercado y que opera en 23 países además de Estados Unidos de Norteamérica.

Cambiar frecuentemente no está mal, pero, ¿Cuánto tiempo es adecuado quedarse en un lugar? Hace unos años la recomendación era de al menos quedarse dos años en el mismo lugar, pero aún esto ya ha perdido vigencia.

Realmente ya no hay una respuesta única a esta pregunta. “Esto es parte del pasado. No hay un tiempo mínimo ni un tiempo de estancia máximo. Hay una serie de circunstancias que cada empleado tiene que analizar antes de decidir”, explica *Federico de Vicente*, director en *Page Personnel*.

Tómalo con calma

Llevas varios años en la empresa y tienes tus dudas sobre si cambiar de lugar y emprender otros retos es una buena opción para mejorar tu currículum.

“Ésta es una decisión que tienen que tomar despacio y sin prisa”, asegura *Federico*. Este paso va a tener consecuencias, así que conviene tomarse el tiempo necesario para estudiarla. Una de las recomendaciones más importantes en este sentido es que no se haga cuando se está pasando por un mal momento.

Cuando se ha tenido un mal día, un mal mes o en general un mal período, por supuesto que la balanza ha de inclinarse hacia el abandonar el puesto que se tiene; pero si se deja pasar un tiempo, se toman las cosas con calma y se analizan con otros ojos, la balanza podría inclinarse hacia el otro lado.

“Este cambio tiene que ser más maduro y sólido que cualquier mal momento que pudiera orillar a tomar esa decisión”, asegura el especialista.

Si bien el tiempo ya no es más una regla, siempre es bueno que te quedes cuanto necesites para aprender todo lo que tu puesto pueda ofrecerte. “Construir experiencia es algo bueno, asegúrate de que te estés quedando con una empresa el tiempo suficiente para hacer un impacto y proveer un retorno de la inversión que ellos han hecho en ti”, asegura *Rosemary Haefner*.

Lo que la especialista explica es que los empleadores entenderán estos movimientos de carrera, pero suelen todavía irse con los candidatos que se han quedado más tiempo en sus empleos anteriores.

Lo que te mueve

Pero hay un motor en todo esto. ¿Qué es lo que quieres para tu vida profesional? Para saberlo tienes que trazar un plan de carrera, es decir, una ruta de qué habilidades y qué puestos te gustaría desarrollar en tu vida profesional.

Si ya lo tienes, revisa si en tu puesto actual has estado escalando peldaños o si ya te has estancado. Si es así, es muy probable que sea momento de seguir en otro lado.

Si no lo tienes aún, este momento de reflexión te ayudará a determinar si estar en el lugar en el que estás contribuye con las metas que te gustaría alcanzar o si lo más adecuado sería partir en busca de lo que realmente deseas lograr.

Trazar este plan de carrera es estar pensando constantemente en los intereses, valores, y habilidades que quieres desarrollar para adaptarte a los cambios de la vida.

El primer paso

Toma la descripción de funciones de tu trabajo y punto por punto, analiza si cada uno todavía te presenta un reto por cumplir o si en realidad ya te has sumido en una zona de *comfort* desde hace algún tiempo.

Si tu puesto todavía representa un reto es posible que te queden habilidades por mejorar en el lugar en el que estás. Si no es así, estás ya en un lugar de comodidad, que no necesariamente es malo, pero que quizá ya no te permite aventurarte en alcanzar nuevos objetivos.

“¿Te sigue agradando la posición en la que estás? Al menos cada dos años conviene hacerse esta pregunta”, recomienda De Vicente de *Page Personnel*.

Ahora, pon a la empresa donde estás bajo la lupa. ¿Hay oportunidades de crecimiento para ti o ya has escalado todos los peldaños posibles? Si esta posibilidad existe y decides que estás interesado en ella, es necesario que hables con tu superior y le plantees este deseo.

Quizá lo que estás buscando son nuevos retos, así que también conviene que se lo platiques a tu superior para que puedan explorar juntos la posibilidad de que los puedas emprender. Si tu jefe responde de manera positiva, no necesitas salir a buscar este movimiento, sino que lo podrás realizar dentro de tu propia empresa.

Otra pregunta pertinente para que te hagas: ¿Los valores de la compañía siguen haciéndote sentido o algo ya cambió y te hacen sentir incómodo? Si este último es el caso, la recomendación de los especialistas siempre será el que abandones la organización, porque el estar inconforme con los valores —los cuales constituyen el corazón de la empresa— no le hará bien ni a la compañía ni al empleado.

¿Estás listo?

Pero también conviene que te preguntes si te sientes capacitado para tener nuevas responsabilidades ahora.

“Hay gente que con lo que ha logrado se siente cómodo y no busca más retos, así que les animamos mucho para que hagan una introspección”, explica de Vicente. Esto depende de ti.

Lo que sí es que si lo único que te hace ruido en el puesto que tienes hoy es que sientes que no ganas lo que deberías, pide más antes de moverte sólo por esta razón, explica en un texto al respecto, *Monster*, una empresa global en reclutamiento y búsqueda de empleo.

“Éste puede ser un momento que asusta, pero puede resolver tu problema. Si tu petición es rechazada, entonces ya puedes analizar si es el mejor momento de irte o no”, explica. Lo que nunca será deseable es que amenaces a tu empleador con irte si no cede a tu demanda.

Es deseable, aunque no siempre posible, el que consultes esta decisión con alguna persona que tenga mayor experiencia que tú. Ella podrá darte una visión menos emocional y más objetiva de todo el cuadro. Quizá tú sólo te estés enfocando en un punto, pero él podría ayudarte a ver la situación como un conjunto.

Fuente de información:

<http://prodigy.msn.com/es-mx/dinero/noticias/brincar-de-puesto-o-no-un-solo-trabajo-ya-no-es-una-constante/ar-AAk4VCX?li=AAgPN5&ocid=wispr>

Startup América Latina 2016 Construyendo un Futuro Innovador (OECD)

En el marco de la Semana Nacional del Emprendedor, el pasado 6 de octubre, Annalisa Primi, Jefe de la Unidad de Políticas Estructurales e Innovación del Centro de Desarrollo de la OCDE hizo la Presentación del estudio: “Startup América Latina 2016: construyendo un futuro innovador”. El estudio se integra por un Prefacio, Resumen Ejecutivo, Síntesis y Recomendaciones de Política y seis capítulos. A continuación se presentan el Resumen Ejecutivo, la Síntesis y Recomendaciones de Política y el Capítulo 5. Promoviendo las startups en México. La selección de apartados y su captura fue realizada por personal de la CONASAMI.

Resumen ejecutivo

La capacidad de los países de crecer de forma sostenida e inclusive depende, en gran medida, de su habilidad para traducir los incrementos de productividad en bienestar para los ciudadanos. La innovación y la creación de nuevas empresas son factores determinantes para sostener este proceso virtuoso de incremento de la productividad. Las startups permiten llevar al mercado nuevos productos o servicios basados en descubrimientos científicos o en nuevas aplicaciones de conocimientos existentes, crean nuevos mercados y modelos de negocio y ofrecen soluciones novedosas a problemas emergentes. Las mismas, incrementan la competencia para la innovación, favorecen el desarrollo de un entorno empresarial dinámico y tienen potencial para convertirse en una fuente de dinamismo y diversificación de la economía. Sin embargo, estos emprendimientos se enfrentan a importantes barreras tanto para su creación como para su expansión, especialmente en los países en desarrollo. Las startups no surgen en un vacío, necesitan de talentos emprendedores, capacidades técnicas y de gestión de negocios, servicios y marcos legales que faciliten la creación y expansión de empresas, así como de inversión e

infraestructura. Las políticas públicas pueden actuar de varias maneras para reducir las barreras que las startups encuentran en sus creaciones y expansión y, de la mano del sector privado, los gobiernos pueden implementar acciones que faciliten el desarrollo de ecosistemas de startups dinámicos.

El reporte analiza la experiencia de los países de América Latina en fomento de las startups, focalizándose en Chile, Colombia, México y Perú y actualizando el primer diagnóstico OCDE, 2013, *Startup América Latina: Promoviendo la innovación en la región*. Se muestra que los países de América Latina están estructurando y fortaleciendo sus políticas de fomento de las startups. Se están creando nuevas instituciones, introduciendo nuevos instrumentos de apoyo y reformando programas para generar mayor impacto. Pese a la coyuntura macroeconómica no tan favorable para los países de la región, el mundo de las startups muestra una América Latina dinámica, donde las startups ya son una realidad, aunque incipiente, y donde los gobiernos están atentos a diseñar y reformar instrumentos para aprovechar las oportunidades del emprendimiento innovador.

Los países son diferentes en cuanto a modelos y madurez de políticas de fomento de las startups. Chile consolida la política de fomento de las startups como un pilar de la estrategia nacional de desarrollo productivo; Colombia busca dinamizar el ecosistema y apunta a desarrollar un mercado financiero inclusivo para las startups; México refuerza la institucionalidad, fomenta la cultura emprendedora y cierra la brecha de financiamiento en etapas tempranas, y Perú avanza en la consolidación del programa Start Up Perú e introduce capital semilla. En general, el abanico de instrumentos de fomento de las startups entre 2010 y 2016 se moderniza. Los países de la región introducen mecanismos más ágiles y en línea con las tendencias en los ecosistemas más avanzados: se crean redes de mentores y espacios de trabajo colaborativo para agilizar el funcionamiento de las incubadoras tradicionales y se buscan alternativas para beneficiarse de las nuevas oportunidades para canalizar

recursos hacia las startups, como el fondeo colectivo (*crowdfunding*). Si bien la región avanza en cuanto a servicios de fomento de las startups, el capital de riesgo y los inversionistas ángeles siguen siendo los eslabones débiles de la cadena de financiamiento.

América Latina está acumulando aprendizaje en la gestión de políticas de apoyo a las startups. Entre las lecciones aprendidas destacan i) la importancia de generar sinergias entre el fomento de las startups y la estrategia de transformación productivas y de innovación, ii) el reconocimiento de que la calidad y densidad del ecosistema productivo y de innovación cuentan a la hora de definir las probabilidades de éxito de las startups, iii) la necesidad de diseñar mecanismos de fomento que tengan en cuenta las necesidades de inclusión social y territorial de los sistemas productivos, así como iv) el reconocimiento de que los programas de fomento de las startups deben operar bajo esquemas ágiles y con tiempos cortos para responder a las necesidades del mercado.

Las startups no serán la panacea del desarrollo de América Latina, pero generar un entorno propicio a su creación, facilitar la inversión en las mismas, así como disponer de servicios adaptados a las necesidades de los nuevos emprendedores e invertir en fomentar la cultura emprendedora pueden contribuir a diversificar y transformar las economías de la región. Para tener impacto las políticas de fomento de las startups no necesitan de grandes inversiones, pero necesitan ser pensadas y diseñadas de forma ágil y coordinada, buscando alianzas con el sector privado y con las universidades, los centros tecnológicos y los territorios. Asimismo requieren de instrumentos ágiles, y de experimentación y diálogo entre países para facilitar el aprendizaje y la adopción de mejores prácticas.

Los países de la región están avanzando en la estructuración de las políticas de fomento de las startups. Cuatro desafíos destacan como comunes y prioritarios:

- 1. Mapear el fenómeno y medir el impacto.** El fenómeno de las startups es reciente en los países de la región. A medida que se consolidan los programas de fomento, los países están afinando los criterios utilizados para definir las startups como beneficiarios de programas públicos y como actores del sistema de innovación. Es importante fortalecer los registros oficiales de empresas y aprovechar su naturaleza longitudinal para generar información sobre el desempeño de las startups; los mismos pueden ser relevantes para analizar las características de las empresas que fracasan o cesan sus operaciones. Información adicional se podría generar enlazando las informaciones de los registros de empresas oficiales con las estadísticas aduaneras, permitiendo así tener información adicional sobre las características y el comportamiento de las startups importadoras y/o exportadoras. Al mismo tiempo, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la economía de plataforma, así como los nuevos programas de fomento ofrecen oportunidades para generar nuevos datos y mapear la evolución del fenómeno en los países de la región. Es importante monitorear la implementación de los programas e incluir evaluaciones de impacto en fases medianamente tempranas para asegurar un uso eficiente de los recursos. A la vez, la utilización de nuevas fuentes de datos como los generados por la economía de plataforma podría contribuir a mapear el perfil de los *startupper*s en la región y generar indicadores que tengan en cuenta la unicidad del fenómeno de las startups y sobre todo su cercanía respecto del individuo innovador y el emprendedor. Dichas fuentes permitirían capturar el impacto de las características personales (por ejemplo género, edad, formación) y de entorno en la creación y expansión de las startups, y podrían así informar mejor las políticas indirectas de fomento (como las de educación, formación, industriales y científicas y tecnológicas, entre otras). También se podría explorar la contribución eventual de las políticas de startups a la modificación de conductas organizacionales

y de gestión de las políticas tradicionales de apoyo a la innovación y al desarrollo productivo. En este sentido, los programas de apoyo a las startups podrían también estar actuando como dinamizadores y modernizadores de los sistemas tradicionales al brindar nuevas formas de pensar, gestionar e implementar las políticas públicas, y al requerir cambios en el perfil de los gestores de los programas tecnológicos.

- 2. Simplificar y consolidar los programas de fomento y alinearlos cada vez más con las necesidades de la población a la que se dirigen.** Si en una fase inicial experimentar con distintos programas y mecanismos ayuda a testear lo que funciona mejor en cada contexto, disponer de una excesiva multiplicidad y segmentación de los instrumentos no es eficaz para definir una política ágil y de fácil uso por parte de los emprendedores. A la vez es importante apuntar a completar la cadena de financiamiento, servicios y marco legal para estas empresas, teniendo en cuenta las necesidades potenciales en las fases de escalamiento y expansión.
- 3. Facilitar la inversión productiva.** Pese a los avances de los últimos años en la región persiste un comportamiento conservador y con alta aversión al riesgo en relación con las inversiones productivas. Tanto los organismos financieros como los fondos y los inversionistas privados podrían contribuir de manera determinante a dinamizar la inversión en la región. La región, de hecho, cuenta con capitales y fondos que si se dirigieran hacia la inversión productiva podrían contribuir a generar un entorno empresarial dinámico. Por ello se necesitan por un lado reformas legales que habiliten y faciliten la inversión productiva, sistemas impositivos que la favorezcan y un cambio generalizado de mentalidad y enfoque en la inversión.
- 4. Incrementar la cooperación regional.** Los países de la región pueden capitalizar e incrementar el impacto de los avances en materia de startups incrementando la cooperación regional, tanto para agilizar los procesos de aprendizaje y transferencia de buenas prácticas como para favorecer iniciativas de alcance regional para superar

los desafíos de masa crítica a nivel de financiamiento y oportunidades de mercado. La comunidad de fomento de las startups en América Latina es un universo joven y que ya se coordina y reúne más que las áreas tradicionales de la política pública. Sería deseable estructurar más estos espacios de diálogo sobre políticas e introducir mecanismos de revisión entre pares para acelerar los procesos de aprendizaje en los países de la región y generar buenas prácticas. La cooperación regional podría también contribuir a cerrar brechas de financiamiento y movilizar montos de inversión superiores a los actuales, superando así los desafíos a nivel de financiamiento y mercado de destino. En este sentido, la creación de fondos regionales de fomento de startups y emprendimiento, como por ejemplo las iniciativas que están llevando a cabo en el marco de la Alianza del Pacífico, son acciones importantes a potenciar.

Síntesis y recomendaciones de política

Startup América Latina 2016 presenta una revisión de las políticas de fomento a las startups en Chile, Colombia, México y Perú. Esta síntesis incluye los principales resultados y recomendaciones del estudio. Pese a una coyuntura macroeconómica poco favorable y a la persistencia de las brechas de innovación entre América Latina y los países más avanzados, las startups muestran una cara diferente y más dinámica de la región. A partir de 2010, el fenómeno de las startups ha atraído una atención creciente por parte de los medios de comunicación, de los inversionistas y de los formuladores de políticas en América Latina. Entre 2010 y 2016 se han introducido varios programas de fomento a las startups. Estos programas han evolucionado rápidamente y en pocos años se han generado cambios importantes en su lógica, enfoque y estructura. Ahora se empiezan a observar resultados y se aprecia un cambio de percepción a nivel de la imagen de la región como lugar para emprender e innovar.

Las startups ya son una realidad (aunque incipiente) en América Latina.

Pese a que California sigue siendo la cuna de las startups disruptivas a nivel mundial (en 2016 nueve de las 20 startups con mayor valoración de mercado se encuentran en California, entre ellas Uber, Airbnb y Pinterest – Fortune, 2016 -), hoy numerosos países cuentan con una cultura emprendedora en expansión. Y América Latina no se está quedando atrás. Los gobiernos, el sector privado y las universidades se activan para apoyar la creación de startups y confían cada vez más en su potencial transformador para las economías de la región.

Pese a los escasos avances en materia de dinamismo de los sistemas de innovación, el mundo de las startups nos muestra una cara más dinámica de América Latina. Los países de la región siguen invirtiendo poco en ciencia, tecnología e innovación. La inversión en investigación y desarrollo (I+D) en relación con el PIB pasó de 0.63% a 0.74% entre 2009 y 2014, un incremento modesto que está lejos de llevar la región al nivel del promedio de los países de la OCDE que invierten alrededor del 2.3% del PIB en I+D (en 2014). América Latina ha avanzado en la adopción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la última década, pero una brecha importante con los países de la OCDE perdura (CEPAL, 2013). La mayoría de los países de América Latina ofrece conexiones lentas. La velocidad de descarga promedio en la banda ancha global en América Latina era en 2014 de 7.3 Mbps mientras que en los países de la OCDE alcanzaba los 32.2 Mbps. Sólo Brasil, Chile, México y Uruguay están por encima del promedio regional (CEPAL, 2015).

Cuando se llevó a cabo el primer estudio de la experiencia de América Latina en fomento a las startups, la creación y el desarrollo de las mismas aparecía como un tema “ajeno” a la cultura de los países de la región (OCDE, 2013). Hoy en día la percepción es diferente y hay startups creándose y creciendo en América Latina. La industria de capital de riesgo en América Latina se encuentra en expansión y ha

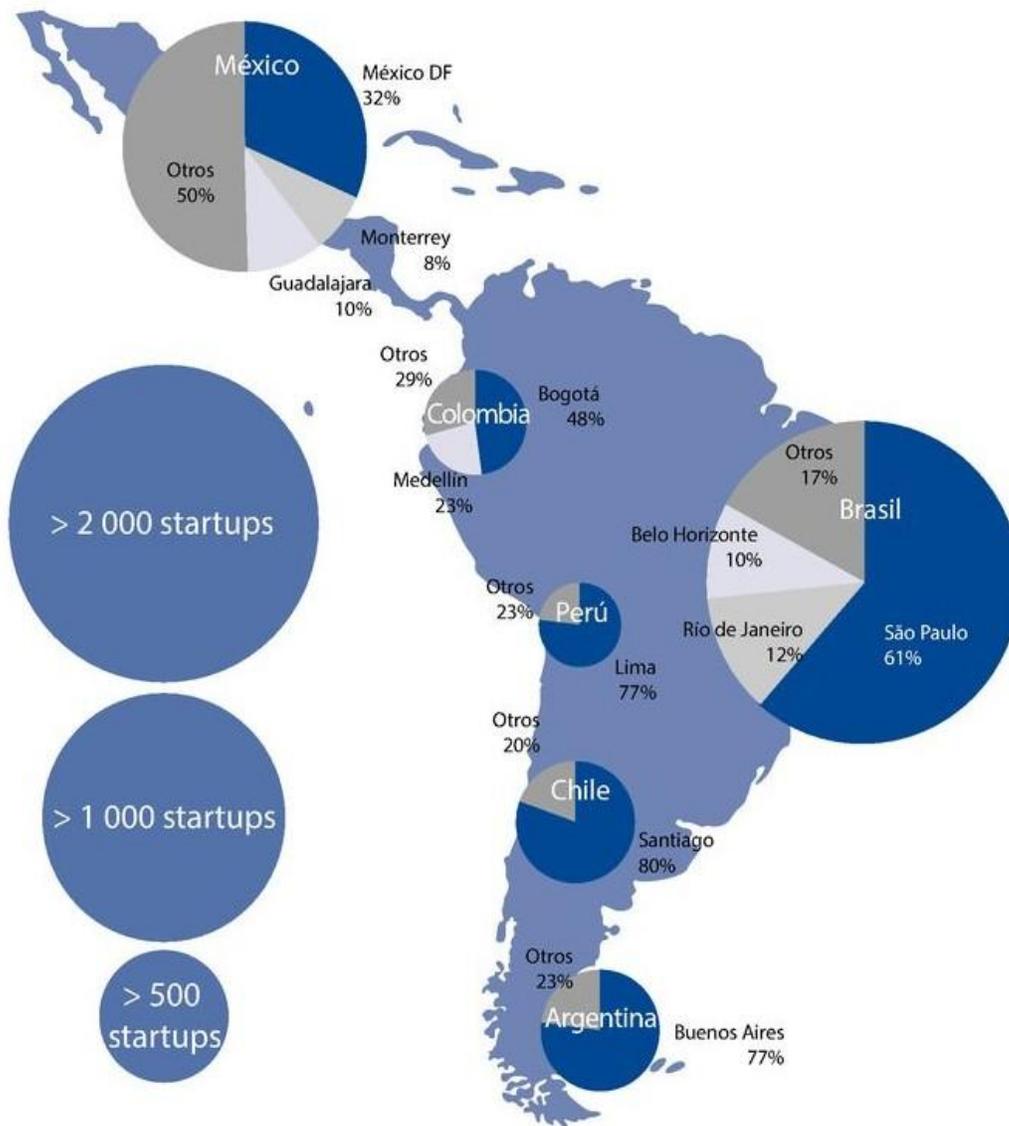
doblado su tamaño en términos de inversiones entre 2011 y 2015 (LAVCA, 2016). Sin embargo: ¿Qué es una startup? ¿Y cómo son las startups latinoamericanas? Todavía falta una medición exhaustiva y comparable de la dinámica y el impacto del fenómeno de las startups en América Latina. No hay bancos de datos oficiales sobre startups, y la multiplicidad de las definiciones usadas para definir las startups no ayuda a avanzar en la medición.

La implementación de los programas de fomento a startups está generando nueva información sobre este fenómeno. Así, por ejemplo, hoy en día sabemos que Chile, según datos de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), cuenta con 1 unicornio, 4 centauros, y 31 little ponies³, y México cuenta, según datos de la Asociación Mexicana de Capital Privado (AMEXCAP), con 1 centauro y 26 little ponies. Estas cifras son comparables con las de economías como Singapur, que cuenta con un universo de aproximadamente 1 000 startups con 2 unicornios, 12 centauros y 27 little ponies (CORFO, 2015). El monitoreo de los programas también está generando información. Por ejemplo, según datos de las convocatorias de Start-Up Chile entre 2010-15, el 80% de los beneficios son hombres, el 75% de los beneficiarios son extranjeros (entre ellos la mayoría son de Estados Unidos de Norteamérica, Argentina, India y Brasil), y la tasa de sobrevivencia de las startups es más alta para los chilenos (55%) que para los extranjeros (menos del 50%).

³ Nota del Transcriptor: Unicornios: empresas nuevas privadas valuadas en al menos un mil millones de dólares; Centauros: valuadas en más de 100 millones de dólares y Little Ponies: valuadas entre 10 y 100 millones de dólares. Fuente: AMEXAP.

Las plataformas y operaciones en línea también están generando información sobre las startups de la región. Según AngelList, una base de datos utilizada por inversores que buscan información sobre startups para sus decisiones de inversión, Brasil es el país con el mayor número de startups en América Latina, seguido por México. México es el país donde los ecosistemas de startups están más distribuidos en el territorio con 32% de las startups en México D.F., 10% en Guadalajara y 8% en Monterrey. Chile es el país con la mayor concentración territorial de startups, con el 80% de las mismas registradas en Santiago de Chile. (Gráfica siguiente)

STARTUPS EN AMÉRICA LATINA Y SU DISTRIBUCIÓN POR CIUDADES, 2016
NÚMERO DE STARTUPS Y DISTRIBUCIÓN POR CIUDADES,
SEGÚN REGISTROS DE ANGELLIST



Fuente: Elaboración de los autores con base en AngelList (2016).

La startups no florecen en un vacío, necesitan de mercados, instituciones y redes para su creación y expansión.

Que la creación de nuevas empresas innovadoras sea un factor importante en el dinamismo innovador de un país es algo consensuado. Las startups rejuvenecen el tejido empresarial, incrementan la competencia para la innovación, introducen nuevos productos, servicios y modelos de negocio, crean nuevos mercados y ofrecen soluciones novedosas a problemas emergentes. Su creación y expansión dependen de múltiples factores, como son la existencia de una buena base científica, un entorno favorable a los negocios y un sector financiero disponible para invertir a mediano plazo en proyectos de alto riesgo.

¿Por qué y cómo pueden apoyar los gobiernos la creación de startups? La experiencia internacional muestra que los gobiernos nacionales y locales, de la mano del sector privado, pueden jugar un papel importante en generar un entorno propicio al emprendimiento innovador. Las políticas públicas pueden fomentar a las startups de manera indirecta y directa. Las acciones indirectas son fundamentales porque son las que actúan sobre el entorno socio-económico donde operan los *startupper*s. Las políticas directas de fomento a las startups actúan para superar las barreras principales para la creación y el desarrollo de estas empresas y se dirigen tanto a las startups como a las instituciones intermediarias, las universidades y los actores del sistema financiero.

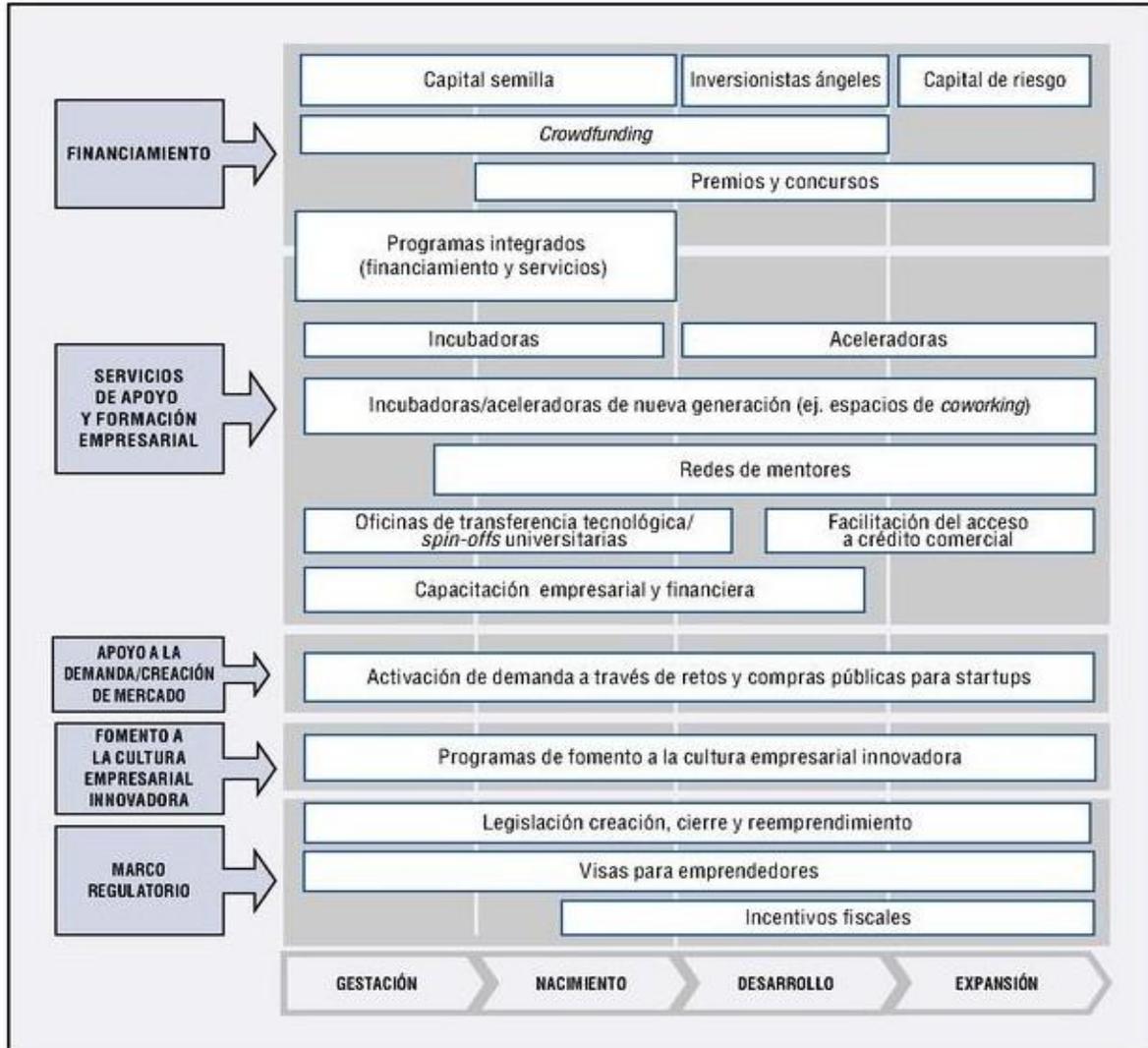
LAS CINCO ÁREAS DE ACCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DIRECTO A LAS STARTUPS

Brecha	Acción de política	Tipos de programas/acciones
Brecha Financiera	Cerrando brechas de financiamiento	Programas de capital semilla y facilitación de acceso al crédito para startups, así como incentivos al sector financiero para que sea inclusivo para las startups (fomento del capital de riesgo, inversionistas ángeles, entre otros). En los últimos años, también se introducen acciones para facilitar el <i>crowdfunding</i> .
Asimetría de información	Facilitando conexiones y prestando servicios	Servicios de apoyo para los <i>startupper</i> s. En los últimos años han cobrado relevancia las plataformas, redes de mentores y espacios colaborativos, además de las tradicionales instituciones intermediarias como incubadoras y aceleradoras, así como las plataformas que facilitan las conexiones entre las grandes empresas y las startups.
Ausencia de demanda	Creando mercados	Inclusión de startups en programas de compra pública, así como programas de retos para que las startups proporcionen soluciones innovadoras.
Escasa cultura empresarial e innovadora	Transformando mentalidades	Acciones dirigidas a la sensibilización sobre el fenómeno de las startups (incluyen premios y eventos, entre otros).
Barreras legales y administrativas	Reformando marcos legales	Reformas de sistemas legales y administrativos en línea con los requerimientos de las startups (por ejemplo simplificación de trámites para creación y cierre de empresas).

Fuente: Elaboración de los autores.

No existe una fórmula única y óptima de fomento a las startups, y cada ecosistema desarrolla su propio enfoque en línea con las características de su país, sistema científico, tecnológico y productivo y visión de desarrollo. Los instrumentos para las startups se diferencian en función de la brecha sobre la cual actúan (financiera, información, demanda, cultura, marco regulatorio) y según la fase de desarrollo de las empresas (gestación, nacimiento, desarrollo y expansión) (siguiente gráfica). Una tendencia reciente es combinar servicios con financiamiento en programas de nueva generación que ofrecen apoyo integrado para simplificar el abanico de instrumentos para las startups y responder así cada vez más a sus necesidades.

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE APOYO A LAS STARTUPS



Fuente: Actualiza y expande OCDE (2013), Startup América Latina: Promoviendo la innovación en la región, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202320-es>.

A partir de 2010 el fomento a las startups cobra relevancia en las estrategias de innovación y desarrollo productivo de los países de la región

A partir de 2010, varios países de la región han introducido programas de apoyo a las startups, entre ellos, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay (OCDE, 2013, 2015). Estos programas, a diferencia de las otras intervenciones más tradicionales de apoyo a la innovación y la competitividad, han evolucionado rápidamente, y en pocos años se han generado cambios importantes en su lógica, enfoque y estructura. De manera incipiente se empiezan a observar resultados, sobre todo a nivel de percepción e imagen de la región como lugar para el emprendimiento innovador.

Chile, a partir de la introducción de Start-Up Chile en 2010, avanza y pasa de una lógica piloto en los programas de fomento a las startups a disponer una política estructurada en el marco de la estrategia nacional de transformación productiva. Chile ha reformado los instrumentos existentes con base en los resultados derivados del monitoreo e implementación y apunta a retener más talentos y empresas en Chile. Asimismo, fomenta la creación de startups en las regiones, más allá de Santiago, y apoya la creación de empresas volcadas a ofrecer soluciones innovadoras a problemas sociales y en industrias estratégicas (como la minería inteligente, la industria alimentaria y la ingeniería, entre otros). Chile apunta a cerrar la brecha de financiamiento en etapas tempranas, moderniza los servicios a los emprendedores introduciendo mecanismos más ágiles y en línea con las necesidades de los *startupper*s, como los espacios de trabajo colaborativo y las redes de mentores, y agiliza el marco legal para la creación de empresas con la aprobación de la Ley de Empresas en un Día. La inversión privada en las etapas de expansión y los inversionistas ángeles siguen siendo los eslabones débiles de la cadena de financiamiento en Chile.

Colombia se suma a la ola de interés para la startups en la región e introduce en 2012 el programa INNPulsa Colombia para promover el emprendimiento. Hoy en día el programa está en fase de reforma y apunta a introducir un sistema de bonos para que las nuevas empresas puedan acceder a financiamiento y servicio administrados por entidades intermediarias acreditadas. Colombia apunta a movilizar la inversión en startups en sus distintas etapas de desarrollo por parte de bancos e instituciones financieras privadas y avanza en fomentar la cultura empresarial en el país. Destaca el desarrollo de startups en ciudades, como por ejemplo en Bogotá y Medellín, que apuestan por transformarse en *hubs* para las startups fomentando su creación a través de alianzas público-privadas.

México es el país que más acelera en fomento a las startups entre 2012 y 2016. Se fortalece la institucionalidad para las startups con la creación del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) en 2013, se cierra la brecha de financiamiento en etapas tempranas, volviendo a introducir capital semilla, superando así uno de los mayores retos identificados en OCDE (2013). México también avanza en la inclusión financiera para startups; la industria de capital de riesgo despegó en el país, pasando a ser la segunda más activa de América Latina, después de Brasil (LAVCA, 2016). México avanza en reformar el marco regulatorio para facilitar la creación de empresas con la aprobación de la Ley de Empresas en un Día, y moderniza los servicios a los emprendedores activando redes de mentores y espacios de trabajo colectivo. Asimismo, se invierte en promover la cultura emprendedora en el país y se impulsa la imagen de México como un lugar para emprendimiento de impacto global.

Perú introduce en 2012 el programa Start Up Perú. Entre 2012 y 2016, el país avanza en estructurar el fomento a las startups y canaliza una parte de los recursos del fondo de innovación para el apoyo a las mismas. El programa Start Up Perú se amplía y ofrece hoy capital semilla y fomento a la creación de redes de inversionistas ángeles. Perú también fomenta la creación de startups derivadas de las investigaciones científicas con un concurso gestionado por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC). Las universidades y el sector privado están activos en fomentar la creación de empresas en Perú y el banco de desarrollo (COFIDE) acaba de introducir el fomento a las startups entre sus líneas estratégicas, y aspira a fomentar el capital de riesgo y la inclusión financiera de las empresas de reciente creación.

**MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE FOMENTO PARA STARTUPS EN CHILE,
COLOMBIA, MÉXICO Y PERÚ, 2016**

		● En operación	○ En fase de desarrollo	○ Instrumento no operativo	▨ Recién creado
Categoría	Instrumento	Chile	Colombia	México	Perú
Financiamiento	Capital semilla	●	○	●	○
	<i>Crowdfunding</i>	○	▨	▨	▨
	Inversionistas ángeles	○	▨	●	▨
	Capital de riesgo	●	○	●	▨
	Premios	○	○	●	▨
Apoyo integrado	Programas públicos/privados integrados (financiamiento y servicios)	●	○	○	○
Servicios de apoyo y capacitación empresarial	Incubadoras	●	●	●	○
	Aceleradoras	●	●	●	○
	Incubadoras y aceleradoras de nueva generación (<i>coworking</i>)	▨	▨	▨	▨
	Redes de mentores	○	▨	○	▨
	Apoyo desarrollo deuda comercial para startups	○	○	○	○
	Transferencia tecnológica y <i>spin-offs</i> universitarias	○	▨	●	▨
	Capacitación empresarial y financiera	●	●	●	●
Apoyo a la demanda	Compras públicas y otros programas	▨	○	○	○
Fomento a la cultura empresarial innovadora	Fomento a la cultura empresarial innovadora	○	●	●	○
Marco regulatorio	Marco legal para la creación, expansión y el cierre de empresas	●	○	○	○
	Incentivos fiscales y tributación especial	●	●	○	▨
	Visas especiales para startups	●	○	○	○

Nota: Este cuadro no pretende presentar una clasificación entre los países. Se basa en información cualitativa recopilada en los estudios de caso de los países presentados en los capítulos 3 a 6 de este informe. El objetivo es presentar una visualización sintética del abanico de instrumentos de apoyo a las startups y su estado de desarrollo en los países de la región.

Fuente: Elaboración de los autores con base en los estudios de caso de los países presentados en los capítulos 3, 4, 5 y 6 de este documento.

Entre los avances comunes destacan los siguientes cinco:

1. **Se refuerza la institucionalidad para el apoyo a las startups**, en particular en México donde se crea en 2013 el INADEM y en Chile donde se estructura la política de fomento a las startups en el marco de la estrategia nacional de desarrollo productivo y se introduce una gerencia especializada en CORFO dedicada a este tema. Los bancos de desarrollo en la región también se reforman e incluyen el fomento a las startups entre sus prioridades. Éste es el caso de Bancóldex en Colombia, NAFINSA en México y COFIDE en Perú. Tanto en Chile como en México se hace evidente el paso de una lógica experimental a una consolidación de estas políticas en la estrategia nacional. Esta institucionalización de la política de fomento a las startups requiere identificar mecanismos que compatibilicen su naturaleza de fomento “desde abajo hacia arriba” con las lógicas más selectivas de las políticas de desarrollo productivo para identificar oportunidades de sinergias en áreas prioritarias como son, por ejemplo, en México el sector automotriz y en Chile el de la minería inteligente.
2. **Se prioriza la inclusión social y territorial en el fomento a las startups** y se diseñan medidas para que las startups puedan desarrollarse en regiones más allá de las capitales. Con ello se pretende incrementar el potencial transformador de estas empresas en línea con las unicidades y especificidades de los ecosistemas productivos y sociales de los territorios. México es el país donde los ecosistemas están más diversificados territorialmente seguido por Colombia, mientras que Chile es el país donde la necesidad de incrementar las oportunidades de creación de startups en las regiones es la más alta.
3. **Se reconoce la importancia de invertir en transformar mentalidades y en la promoción de la cultura emprendedora.** Transformar una idea en un negocio todavía no es algo común en los países de la región. A nivel social hay una elevada

aversión al riesgo y una baja aceptación del emprendedor como un actor clave del desarrollo nacional. Además de los incentivos legales y fiscales y de los servicios para los emprendedores, las acciones de fomento a la cultura empresarial son importantes en los países de la región porque contribuyen a transformar mentalidades. En el caso de Chile el impacto mediático de Start-Up Chile ha contribuido a posicionar el país en el debate mundial y a motivar a varios jóvenes al emprendimiento. Al mismo tiempo en México la creación del INADEM ha contribuido a la concienciación sobre el papel crucial del emprendimiento para el desarrollo del país, motivando así a los jóvenes en el país y a su diáspora a generar y abrir nuevas oportunidades de emprendimiento.

4. **Se modernizan los instrumentos de fomento** y se consolida la conciencia de que la matriz de instrumentos tiene que tener en cuenta las distintas fases de desarrollo de las startups (gestación, creación, desarrollo y expansión). También se introducen instrumentos de nueva generación, más ágiles y en línea con las tendencias mundiales. En los cuatro países hay nuevos esquemas de fomento a las startups, más modernos e integrados, que responden mejor a las demandas de los *startupper*s. Por ejemplo, se introducen los espacios de trabajo colaborativo, y se reforman instrumentos para agilizar las nuevas formas de financiamiento como el fondeo colectivo. En el fomento a las startups se está avanzando más rápidamente que en otras áreas de política en cuanto a capacidad de reforma de instrumentos y adopción de mejores prácticas, ya que se trabaja de la mano con los mismos emprendedores y con los actores del sistema privado. El abanico de instrumentos de política tiende a ofrecer servicios integrados, combinando acceso a infraestructura, financiamiento y servicios, así como acceso a redes de contacto. Además, se opera en alianza con el sector privado, las empresas y los institutos de investigación y tecnológicos, mejorando así la efectividad de las políticas y satisfaciendo las necesidades de las startups.

5. **Se avanza en simplificar trámites y en reformar el marco legal** hacia uno más amigable para la creación y expansión de las empresas. Destaca la adopción en Chile y México de la Ley de Empresas en un Día, aunque permanecen debilidades en los cuatro países, a nivel de complejidad de trámites e incentivos fiscales para empresas de reciente creación y altamente innovadoras.

Para consolidar los avances, incrementar el impacto de las políticas de fomento y potenciar los ecosistemas de startups en los países de la región, es importante:

Mapear el fenómeno y afinar la definición de startups como beneficiarios de acciones de política. Las startups son un fenómeno reciente en América Latina y todavía falta, en los países de la región, evidencia empírica comparable en ese ámbito. Falta, por ejemplo, una definición única de startups, aunque cada país haya afinado los criterios que utiliza para identificar los emprendimientos innovadores beneficiarios de programas de fomento. Chile y México, por ejemplo, optan por definiciones basadas en desempeño (potencial de crecimiento) y diferencian los instrumentos según fase de desarrollo (incipiente – con antigüedad inferior a dos años – y en expansión – antigüedad superior a dos años -), así como por contenido innovador, orientación de mercado global, y capacidad de atender a necesidades específicas de su realidad socio-territorial. Es importante fortalecer los registros oficiales de empresas y aprovechar su naturaleza longitudinal para generar información sobre el desempeño de las startups. Informaciones adicionales se podrían generar enlazando las informaciones de los registros de empresas oficiales con las estadísticas aduaneras, permitiendo así tener información adicional sobre las características y el comportamiento de las startups importadoras y/o exportadoras. Al mismo tiempo, la consolidación de programas públicos de fomento a las startups y la difusión de la economía de plataforma están generando nueva información sobre las mismas. La utilización de estas nuevas fuentes de información podrían contribuir a mapear el perfil de los *startupper*s en la región capturando el impacto de las

características personales (género, edad, formación, entre otras) y del entorno en la creación y expansión de las startups, generando así valiosa información para mejorar las políticas indirectas de fomento (como las de educación, formación, científicas y tecnológicas, entre otras).

Monitorear la implementación de los programas, medir impactos y usar los resultados de las evaluaciones para mejorar las políticas. Monitorear la implementación e incluir evaluaciones de impacto en fases tempranas permite agilizar los procesos de aprendizaje en diseño e implementación de políticas públicas y contribuye a asegurar un uso eficiente de los recursos. En el fomento a las startups el monitoreo y las evaluaciones son esenciales, debido a que a menudo los países experimentan nuevas formas de apoyo para responder a las necesidades cambiantes del entorno. Chile es el país de la región con la mayor tradición en monitoreo y evaluación temprana de impacto de las políticas. Tras la introducción de Start-Up Chile en 2010, se llevaron a cabo dos análisis de resultados de las convocatorias revelando, por ejemplo, la necesidad de introducir condicionalidades en los instrumentos de fomento a startups para evitar la excesiva concentración de beneficiarios en la capital (Santiago de Chile) y la consecuente falta de conexión entre los nuevos emprendimientos y los sistemas productivos del país, como son la minería y la agricultura, entre otros. Al elevar las políticas de fomento a las startups, se podría explorar la comprobación de la contribución eventual de esas políticas a la modificación de conductas organizacionales en las instituciones tradicionales de fomento al desarrollo productivo y de la innovación. Los programas para las startups podrían estar actuando como dinamizadores y modernizadores de los sistemas tradicionales al brindar nuevas formas de pensar, gestionar e implementar las políticas públicas, y al requerir cambios en el perfil de los gestores de los programas tecnológicos: los programas para startups deben ser ágiles y rápidos y requieren de un enfoque de gestión diferente del tradicional fomento al emprendimiento.

Simplificar y consolidar los programas de fomento y alinearlos cada vez más con las necesidades de la población a la que se dirigen. Si en una fase inicial experimentar con distintos programas y mecanismos ayuda a testear lo que funciona mejor en cada contexto, disponer de una excesiva segmentación de los instrumentos no es eficaz para definir una política ágil y de fácil uso por parte de los emprendedores. Introducir programas integrados que brinden servicios y financiamiento a los emprendedores, así como organizar los esquemas de incentivos en diferentes fases para acompañar a los *startupper*s en las distintas etapas del desarrollo de su empresa son elementos que contribuyen a incrementar el impacto positivo de los programas.

Buscar formas de generar sinergias entre el fomento a las startups y las estrategias de desarrollo productivo de los países. Si bien es importante preservar la naturaleza propia del fomento a las startups y su lógica “desde abajo hacia arriba”, es importante identificar mecanismos para que el apoyo a las startups pueda contribuir a dinamizar la innovación en áreas claves para los países como la minería inteligente en Chile o el sector automotriz en México. Es necesario identificar áreas en las cuales la coordinación entre las acciones de fomento a las startups y las estrategias de desarrollo productivo de los países sería beneficiosa y debería ser activada. En el caso de Chile la inclusión de condicionalidades territoriales en los programas de fomento a las startups responde, en parte, a esta búsqueda de conexión entre las startups y las vocaciones productivas del país.

Incluir condicionalidades de desempeño en los instrumentos y establecer mecanismos de salida. Los programas de incentivos funcionan mejor cuando tienen claras condicionalidades de desempeño. Por ejemplo, Start-Up Chile introdujo condicionalidades para que la empresa beneficiaria establezca su negocio en Chile, tras haber comprobado que en ausencia de esta condicionalidad pocas empresas se arraigaban en el país. En casi todos los países de la región, las incubadoras reciben

apoyo sólo cuando demuestran su capacidad de incubar negocios con potencial de crecimiento y expansión. En algunos casos se introdujeron condicionalidades para garantizar que las empresas contribuyan a generar nuevos negocios e innovaciones en sectores claves para el país (México y Perú), o que contribuyan a la inclusión de género (Chile). Al mismo tiempo el fomento a la industria de capital de riesgo funciona de manera más eficaz cuando los tiempos y condiciones de salida del fomento público están claros y establecidos ex ante.

Actuar en el corto plazo, pero pensar en el mediano y largo plazo. El éxito de las startups y su escalamiento es un evento raro. Sin embargo, cuando esto ocurre es muy rápido y el sistema tiene que estar listo para atender a las necesidades de estas empresas emergentes. Al fomentar la creación de startups es importante tener en mente las futuras necesidades potenciales de estos emprendimientos si fueran exitosos para poder poner en marcha los mecanismos necesarios, no sólo a nivel de financiación, sino a nivel de regulación. Por ejemplo, si se está apostando por startups biotecnológicas es importante analizar la legislación sobre pruebas clínicas y otras dimensiones que podrían no estar listas para que las empresas operen con estándares globales, para evitar que el marco regulatorio se convierta en una traba para las empresas. La Unión Europea, por ejemplo, cuenta con una estrategia para la creación de un mercado digital único sin barreras que permita comprar y vender a lo largo del territorio europeo para beneficiarse al máximo de las oportunidades de la economía digital.

Facilitar la inversión productiva. Pese a los avances de los últimos años (por ejemplo en materia de inversiones de capital de riesgo) en la región persiste un comportamiento conservador frente a la inversión productiva. Los bancos comerciales y los de desarrollo, así como los fondos de inversión, podrían contribuir a dinamizar los ecosistemas emprendedores en la región. Canalizar el capital privado hacia la inversión productiva es aún un reto por superar para la región. Por

ello se necesitan tanto reformas de los marcos legales para agilizar la inversión privada, como un cambio de actitud por parte de los mismos inversionistas.

Generar alianzas con el sector privado. Las grandes empresas invierten cada vez más en startups para incrementar la posibilidad de generar innovaciones beneficiándose de jóvenes talentos y aprender más de las preferencias de los consumidores. El porcentaje de grandes empresas con acciones de capital de riesgo corporativo paso de un 1% en 2010 a un 44% en 2016 (Boston Consulting Group, 2016). Además, las grandes empresas están ampliando sus áreas de acción y cada vez más ofrecen capital semilla y servicios de incubación y mentoría en el marco de sus estrategias de innovación abierta. Al mismo tiempo, la creciente relevancia de las startups ha llevado a la creación de asociaciones privadas que actúan como voceras de necesidades y visiones de los emprendedores de la región. Estas asociaciones ofrecen una visión en tiempo real de las necesidades de los nuevos emprendedores; la Asociación de Emprendedores de Latinoamérica (ASELA), creada en 2013 en el marco de la Alianza del Pacífico, reúne a las asociaciones de emprendedores de Argentina, Chile, Colombia, México y Perú y está contribuyendo a favorecer reformas e intercambios de experiencias en los países, como por ejemplo la adopción de la Ley de Empresas en un Día en Chile y México. Generar alianzas con el sector privado puede abrir oportunidades para incrementar el impacto de las políticas públicas.

Incrementar la cooperación regional. La cooperación regional permitiría a los países de América Latina agilizar los procesos de aprendizaje y transferencias de buenas prácticas, abrir oportunidades de mercado a nivel regional, así como facilitar la generación de emprendimientos con vocación y escala regional. La comunidad de fomento a las startups en América Latina es un universo joven y que ya se coordina y reúne más a menudo que las áreas tradicionales de política de innovación o industriales. Sería deseable estructurar más estos espacios de diálogo sobre políticas

e introducir mecanismos de revisión entre pares para acelerar los procesos de aprendizaje en los países de la región y generar buenas prácticas. La cooperación regional podría también contribuir a cerrar brechas de financiamiento y movilizar montos de inversión superiores a los actuales, superando así los desafíos a nivel de financiamiento. En este sentido, la creación de fondos regionales de fomento a startups y emprendimiento, como por ejemplo las iniciativas que se están llevando a cabo en el marco de la Alianza del Pacífico, son acciones importantes a potenciar.

Reconocer y valorar las especificidades de cada contexto. En el fomento a las startups la identificación de buenas prácticas es crucial para mejorar las políticas, ya que mucho se puede aprender de las experiencias de los otros. Sin embargo, este mirar hacia afuera debe acompañarse de un análisis atento del sistema “adentro” y de las características de cada lugar para identificar especificidades a potenciar. Instrumentos que funcionan con éxito en un territorio pueden no ser apropiados para otro. El emprendimiento se basa en la experimentación de los instrumentos de apoyo puede jugar en contra de ese proceso.

Progresar en el fomento a las startups resultará también de avances en las políticas de educación, innovación e industriales, así como de la difusión de la cultura emprendedora

Para que las startups florezcan en América Latina es preciso que los sistemas de innovación y producción incrementen su densidad, que los inversionistas estén dispuestos a apostar por las startups y que los países de la región fortalezcan sus bases científicas y tecnológicas y cierren la brecha en la economía digital. Las startups no operan en un vacío, y los emprendimientos de éxito aspiran a operar en el mercado global. Por eso, se necesitan esfuerzos para que todo el sistema productivo y científico-tecnológico esté a la altura de las potencialidades de los emprendedores latinoamericanos innovadores.

Las startups no serán la panacea del desarrollo de América Latina, pero generar un entorno propicio a su creación, canalizar recursos públicos (especialmente en etapas tempranas) y privados (especialmente en las fases de expansión), así como disponer de servicios ágiles y modernos para los nuevos emprendedores son elementos importantes en las estrategias de transformación de los países de la región. Las políticas de fomento a las startups, más que de grandes inversiones públicas en términos de presupuesto necesitan ser pensadas y diseñadas de forma ágil. Asimismo, requieren instrumentos ligeros y rápidos, alianzas con el sector privado así como con universidades y centros tecnológicos.

La coyuntura actual se caracteriza por un bajo crecimiento y por el agotamiento de las fuentes tradicionales de crecimiento, como los precios de las materias primas y la demanda externa sostenida en los últimos años principalmente por la República Popular China. Así pues, la diversificación productiva y la inserción en la nueva economía digital son objetivos claves y urgentes para los países de la región. Ello permitirá dar los saltos necesarios hacia crecimientos más inclusivos y sostenibles que respondan a las demandas crecientes de las sociedades latinoamericanas, y en especial de sus jóvenes. En este contexto, capitalizar sobre las experiencias de fomento a las startups, potenciar los instrumentos y programas que funcional y reformar los que no están dando los resultados esperados son pasos importantes y a no postergar.

CAPITULO 5

Promoviendo las startups en México

Este capítulo presenta una revisión de las políticas de apoyo a las startups en México. Entre 2012 y 2016, México acelera en el apoyo a las startups. Se fortalecen las instituciones para su fomento y se incrementa el financiamiento en etapas tempranas, superando así uno de los mayores retos identificados en OCDE (2013^a). Se invierte en promover la cultura emprendedora en el país y se impulsa la imagen de México como un lugar para emprendimientos de impacto global. En el apoyo a las startups México mira al mundo como mercado de destino potencial de las exportaciones de sus startups y como fuente de aliados y contrapartes de proyectos innovadores.

Introducción

En las últimas décadas México ha invertido para dinamizar el ecosistema emprendedor. Entre las primeras acciones en esta dirección destacan las reformas en el marco legal, que facilitaron la creación de un ambiente más propicio a la creación de empresas innovadoras, como la Ley de Innovación de 2002 entrada en vigor en 2009 y que, entre otros avances, incrementa la autonomía de los centros de investigación pública en cuanto a gestión de propiedad intelectual (OCDE, 2013^a, 2013b). El acceso a financiamiento a través de capital semilla, de capital de riesgo y del capital obtenido mediante inversionistas ángeles era, en 2012, una de las barreras más importantes al desarrollo de nuevas empresas de base tecnológica en México (OCDE, 2013^a, 2013b). En los últimos años, México ha apostado por dinamizar el mundo de las startups y hoy en día se registran importantes diferencias en relación con 2012 (cuando se llevaron a cabo los primeros estudios OCDE 2013^a y OCDE 2013b), tanto a nivel de percepción, puesto que el país logró activar y movilizar la

cultura emprendedora, como a nivel de fortalecimiento institucional y de experimentación con nuevos instrumentos.

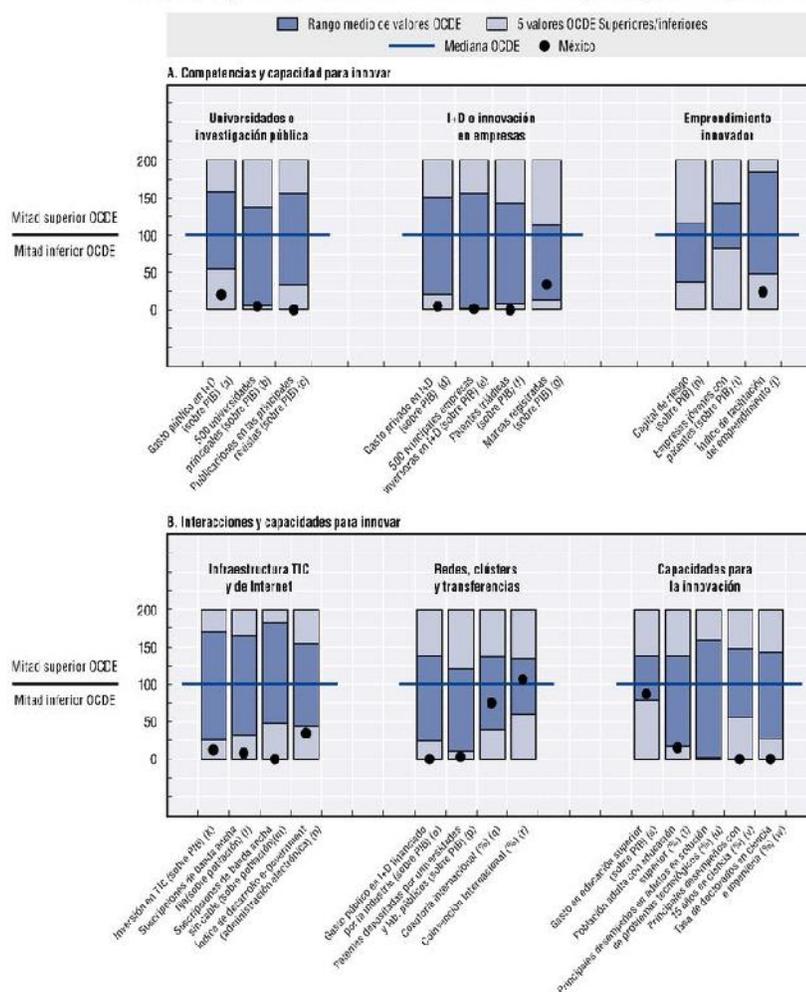
Este capítulo presenta una revisión de las políticas de apoyo a las startups en México, con énfasis en los cambios ocurridos entre 2012 y 2016 e identifica los desafíos para el futuro.

La realidad de las startups en México

A pesar de que el sistema de innovación de México no es tan dinámico como el de los países más avanzados de la OCDE (OCDE, 2014; gráfica: Desempeño comparado del sistema de ciencia e innovación de México, 2014), las startups ya son una realidad, aunque incipiente, en México. Si bien faltan datos que nos permitan cuantificar el fenómeno, la percepción de los actores del ecosistema y algunas fuentes de información nacional permiten apreciar que, aunque se halla en una fase inicial, el fenómeno de las startups ya es una realidad en México. Según datos de la Asociación Mexicana de Capital Privado (AMEXAP), en 2016 existen en México un centauro (startup con una valoración de entre 100 millones y 1 000 millones USD) y 27 *little ponies* (startups con una valoración de entre 10 y 100 millones USD) (gráfica: Startups en México, valorización, 2016). Estas cifras son comparables con otros ecosistemas de la región, como Chile, que cuenta con un unicornio (startup con una valoración superior a 1 000 millones USD), cuatro centauros y 36 *little ponies* según datos de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) en 2015. Estas startups operan en distintos ámbitos, entre otros, tecnología financiera, comercio en línea (*e-commerce*) o ciencias de la salud (Recuadro *Startups en México: algunos ejemplos*).

DESEMPEÑO COMPARADO DEL SISTEMA DE CIENCIA E INNOVACIÓN DE MÉXICO, 2014

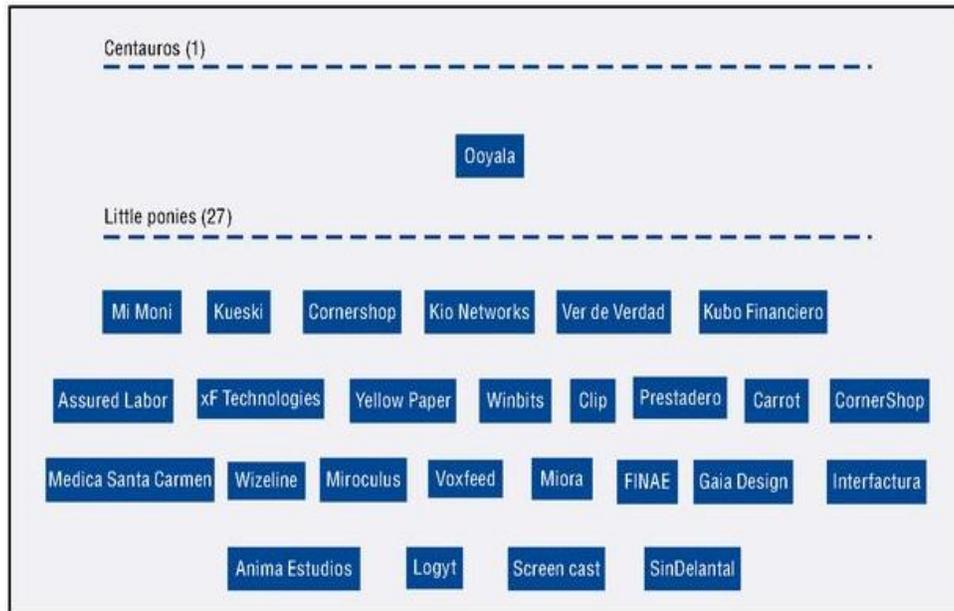
Índice de desempeño normalizado relativo a los valores mediana del conjunto de países OCDE (mediana=100)



Nota: Los indicadores están normalizados (sobre PIB o población) para tener en cuenta el tamaño del país. Los valores del país se comparan con el valor mediano observado en el área OCDE, es decir la posición media entre los países OCDE para los que existen datos disponibles. Para más detalles ver el anexo metodológico de las notas país (STI country profiles) en OCDE (2014).

Fuente: OCDE (2014), OCDE *Science, Technology and Industry Outlook 2014*, http://dx.doi.org/10.1787/sti_outlook-2014-enm, basado en la base de datos de la OCDE *Main Science and Technology Indicators (MSTI)*, junio 2014, www.oecd.org/st/msti.htm

STARTUPS EN MÉXICO, VALORIZACIÓN, 2016



Nota: Los términos unicornios, centauros y *little ponies* se refieren respectivamente a startups con una valoración de mercado superior a 1 000 millones de USD, valoración de entre 100 millones y 1 000 USD y valoración de entre 10 y 100 millones USD.

Fuente: Elaboración de los autores con base en informaciones proporcionadas por INADEM Y AMEXCAP, actualizadas en julio de 2016.

Startups en México: algunos ejemplos

Existen en México varios casos de éxito de startups innovadoras que están desarrollando tecnologías novedosas y competitivas y que están contribuyendo a la transformación económica del país. Entre ellas se encuentran las tres siguientes:

Semka Biomedical Technology:

Semka desarrolla tecnología biomédica innovadora para el tratamiento de células tumorales que permite un tratamiento personalizado contra el cáncer. La empresa fue apoyada por el programa “Apoyo a Emprendimientos de Alto Impacto” del Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) y ha resultado ganadora en varios concursos.

Enersureste:

La empresa está especializada en productos y aplicaciones tecnológicas de energía termosolar y está revolucionando el uso de la energía renovable en México. La empresa fue apoyada por el programa “Estímulos a la Innovación” de CONACYT en 2010. En noviembre de 2014, Enersureste resultó ganadora del concurso de la cumbre Mundial de Emprendedores celebradas en Marrakech. Al día de hoy cuentan con más de diez solicitudes de patentes.

Ticoy:

Ticoy es una empresa del sector agroindustrial especializada en el procesamiento de alimentos de alta calidad. Fue creada en 2006 y recibió apoyo del Fondo Nacional del Emprendedor. La empresa creció rápidamente pasando de 15 a 150 empleados en dos años y está contribuyendo a crear un nicho de alta calidad en el sector tradicional mexicano de alimentación.

México comenzó a introducir medidas para fomentar la creación de nuevas empresas innovadoras en la década de 2000. El actual Programa Especial de Ciencia y Tecnología (PECIT) se puso en marcha en 2000 de la mano del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Éste incluía medidas de apoyo directo e indirecto al emprendimiento innovador, como el Fondo de Innovación Tecnológica (FIT). Entre 2003 y 2009, el programa AVANCE (CONACYT-NAFIN) prestó apoyo a la valorización comercial y la transferencia de tecnología, a la creación de empresas de base tecnológica y al acceso a capital semilla y capital de riesgo. Posteriormente se discontinuó el fondo de capital semilla, dejando un vacío en la cadena del financiamiento, que se ha completado recientemente. En el ámbito del capital privado, la creación del Fondo Emprendedores CONACYT-NAFIN en 2004 marcó un hito importante por ser el primer fondo de capital semilla introducido en el país. En 2006 se creó la Corporación Mexicana de Inversión de Capitales (CMIC) que al año siguiente lanzó, junto con la Secretaría de Economía y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), el fondo de fondos de capital emprendedor México Ventures I (AMEXCAP et al., 2015). Lograr la continuidad en los mecanismos de apoyo, dotar de una mayor coordinación a los programas e instituciones y superar la brecha de financiamiento, especialmente en etapas tempranas, eran los principales desafíos para que las startups despegaran en México (OCDE, 2013^a, 2013^b; Ornelas Díaz et al 2014). En México se utiliza el término capital emprendedor para hacer referencia al capital de riesgo, por eso ambos términos se utilizan indistintamente en este capítulo.

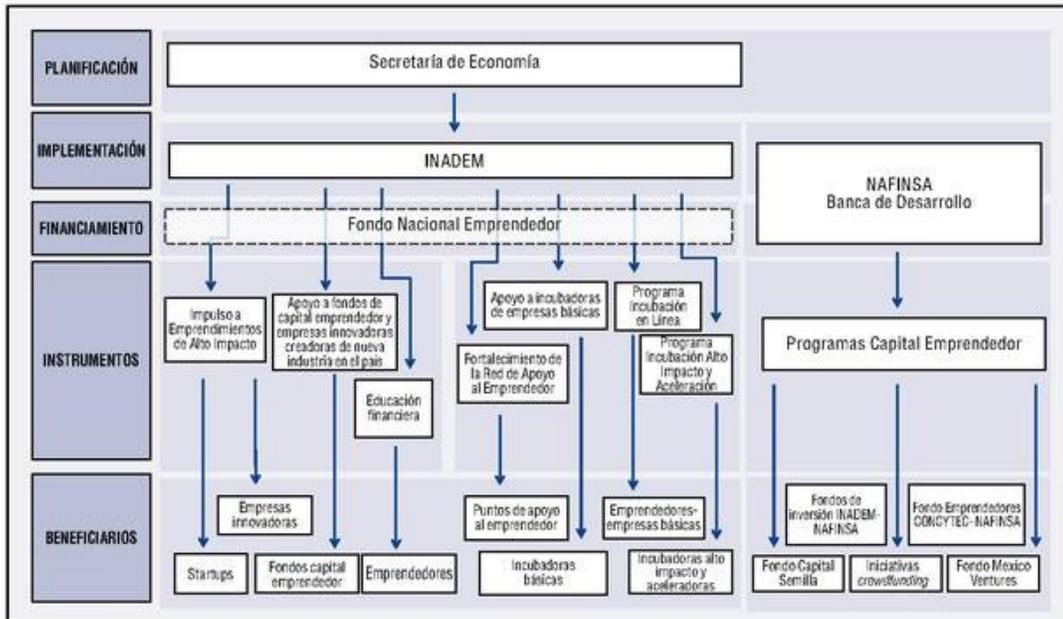
Entre 2012 y 2016 en México se prioriza el apoyo a los nuevos emprendimientos innovadores en el marco de la estrategia nacional de competitividad, innovación y crecimiento y se fortalecen las instituciones para el fomento de los mismos. En 2013, se crea el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Economía. INADEM tiene como objetivo la ejecución y coordinación de la política nacional de apoyo a

emprendedores y a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). Entre sus prioridades destacan la promoción de la innovación, la competitividad, la proyección nacional e internacional de las empresas y acercar el financiamiento y la inversión privada a la actividad productiva. En 2014, se crea el Fondo Nacional del Emprendedor, creado a partir de la fusión del Fondo PYME y el Fondo Emprendedor para agilizar la implementación de la política de emprendimiento. Además de INADEM, que se vuelve el eje central del fomento del emprendedor, el Banco de Desarrollo Nacional Financiera (NAFINSA) cumple un papel importante al dinamizar la inversión privada en startups. A través de los programas de capital emprendedor NAFINSA invierte en cuatro fondos de inversión y apoya iniciativas de *crowdfunding*.

La estrategia de México apunta al fomento de las startups de impacto global y mira a América Latina, Estados Unidos de Norteamérica y Europa como aliados potenciales. La cooperación regional e internacional en políticas de apoyo a las startups aparece como un elemento novedoso y de alto potencial para México. El primer paso ha sido la creación del Consejo México-Estados Unidos de Emprendimiento e Innovación (MUSEIC) en mayo de 2013. El objetivo del MUSEIC es fortalecer el sistema binacional de emprendimiento e innovación. (Recuadro: *Cooperación internacional en áreas de frontera: el proyecto iCluster de MUSEIC*). La cooperación internacional mexicana en materia de promoción de startups se extiende también a Francia. En 2015 se creó el Consejo México-Francia sobre Emprendimiento e Innovación (COMFEI) fruto del acuerdo institucional entre INADEM y Business France. El COMFEI se estructura en tres comités: el Comité de Emprendimiento, que promueve la cultura emprendedora, el intercambio de buenas prácticas y la cooperación en incubación y aceleración de alto impacto; el Comité de Innovación, que tiene el objetivo de crear el Centro Franco-Mexicano de la Innovación y la Investigación; y el Comité de Sectores Estratégicos, que se centra en activar encadenamientos productivos y vínculos entre empresas de ambos países

en sectores como energía, transportes, nuevas tecnologías, biotecnología, industrias creativas, tecnologías de la información y turismo innovador.

PRINCIPALES INSTITUCIONES E INSTRUMENTOS DE FOMENTO DE LAS STARTUPS EN MÉXICO, 2016



FUENTE: Elaboración de los autores con base en informaciones oficiales de INADEM y NAFINSA.

Cooperación internacional en áreas de frontera: el proyecto iCluster de MUSEIC

En 2013, el Instituto Nacional del emprendedor (INADEM) y el Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica crean el Consejo México-Estados Unidos de Norteamérica de Emprendimiento e Innovación (MUSEIC) con el fin de incrementar la colaboración entre los dos países en el apoyo al emprendimiento innovador. El MUSEIC, promueve la colaboración binacional a través de acciones conjuntas de apoyo al emprendimiento innovador a través de siete subcomités que abordan los siguientes temas de interés común: clústeres de innovación, comercialización de la tecnología, mujeres emprendedoras, infraestructura para MIPYMES, diáspora latina, acceso a capital y energía y sustentabilidad. El comité sobre diáspora latina lanzó en 2015 el concurso en formato *pitch* La Idea con el objetivo de formar vínculos entre emprendedores latinos y emprendedores hispanos en Estados Unidos de Norteamérica. El MUSEIC también está activo en el ámbito de la comercialización de tecnología a través de dos iniciativas: La Iniciativa de Manufactura Inteligentes (IMI) y la Iniciativa I-Corps, que promueven el intercambio entre emprendedores, científicos, sector privado y gobiernos para fomentar la comercialización de tecnología en sector relevantes para Estados Unidos de Norteamérica y México.

El MUSEIC también promueve el desarrollo de ecosistemas emprendedores en regiones de frontera. Por ejemplo, desde 2014, el proyecto iCluster apoya a startups asociadas a las estrategias de especialización inteligente de los territorios de frontera entre México y Estados Unidos de Norteamérica. iCluster promueve un intercambio de mejores prácticas y el establecimiento de estrategias regionales conjuntas en materia de especialización inteligente y vinculación entre clústeres y empresas en ambos lados de la frontera. La Agencia de Desarrollo Económico de Estados Unidos de Norteamérica compartió en el MUSEIC su

estrategia de mapeo de clústeres para lograr un alineamiento en las estrategias de mapeo en los clústeres de la frontera y facilitar así un seguimiento del éxito e impacto de las iniciativas. El mapa mexicano de clústeres se concluyó en 2015 y su metodología en coordinación con el mapa estadounidense de clústeres permite que la información se utilice a nivel binacional para el diseño de estrategias de desarrollo económico de la región fronteriza. iCluster está cofinanciado por INADEM, el Departamento de Estados Unidos de Norteamérica y por los organismos vinculados al proyecto. Hay siete pilotos en marcha con participación de más de 3 600 startups de las regiones fronterizas de México y la frontera sur de Estados Unidos de Norteamérica (Mega-Región de CaliBaja, el corredor industrial Nuevo León-Coahuila-Texas y el corredor Monterrey-Saltillo). Desde mediados de 2016, el Mapa de Clústeres de México está disponible internacionalmente como sitio web gratuito.

Instituciones miembros del MUSEIC

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA	MÉXICO
Departamento de Estado	Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM)
Departamento de Comercio	Ministerio de Asuntos Exteriores
<i>Overseas Private Investment Corporation (OPIC)</i>	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), incluyendo el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados (CINVESTAV)
<i>Small Business Administration (SBA)</i>	<i>Angel Ventures Mexico</i>
<i>USAID</i>	<i>Crowdfunder México</i>
<i>Kauffman Foundation</i>	<i>Endeavor</i>
<i>National Business Incubators Association</i>	<i>Green Momentum</i>
<i>Omidyar</i>	<i>IGNIA</i>
<i>University of Texas at San Antonio</i>	Impulsa México
<i>UC Berkeley</i>	Latín Idea
Fundación, Mexico-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC)	Plataforma Tecnológica Mexicana
<i>WE Connect International</i>	<i>Startup México</i>

Fuente: Elaboración de los autores con base en informaciones oficiales de INADEM.

El fomento a las startups en México también opera a nivel estatal. Los estados más activos son el Distrito Federal, Nuevo León, el Estado de México, Jalisco y Guanajuato. Sin embargo, los programas estatales tienden a movilizar un presupuesto reducido y dependen del complemento de recursos federales, que en algunos casos se enfocan a apoyar startups que atiendan a necesidades locales. Un ejemplo es el Instituto Mexiquense de Ciencia y Tecnología, que ofrece un paquete de apoyo a los emprendedores innovadores. Otro ejemplo es el Sistema de Innovación de Nuevo León, un programa estatal público-privado en el cual participan un instituto privado, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), y la Universidad Autónoma de Nuevo León (universidad pública), y el cual se orienta a la promoción de actividades innovadoras y al apoyo a nuevas empresas de base tecnológicas.

La matriz de instrumentos de apoyo a las startups se densifica y moderniza

Entre 2012 y 2016, el abanico de instrumentos de apoyo a las startups en México se moderniza y se amplía e INADEM se convierte en la institución de referencia para el apoyo a startups en el país. Los instrumentos apuntan a:

- Cerrar la brecha de financiamiento;
- Facilitar conexiones y prestar servicios;
- Crear mercados;
- Transformar mentalidades;
- Reformar marcos legales.

En 2012, existían en México varios fondos de capital de riesgo apoyados por la política pública como el recién creado Fondo de Capital Emprendedor, entre otros. Sin embargo, el acceso al financiamiento en etapas tempranas constituía un reto importante a superar, puesto que tras la discontinuación de dos de las líneas

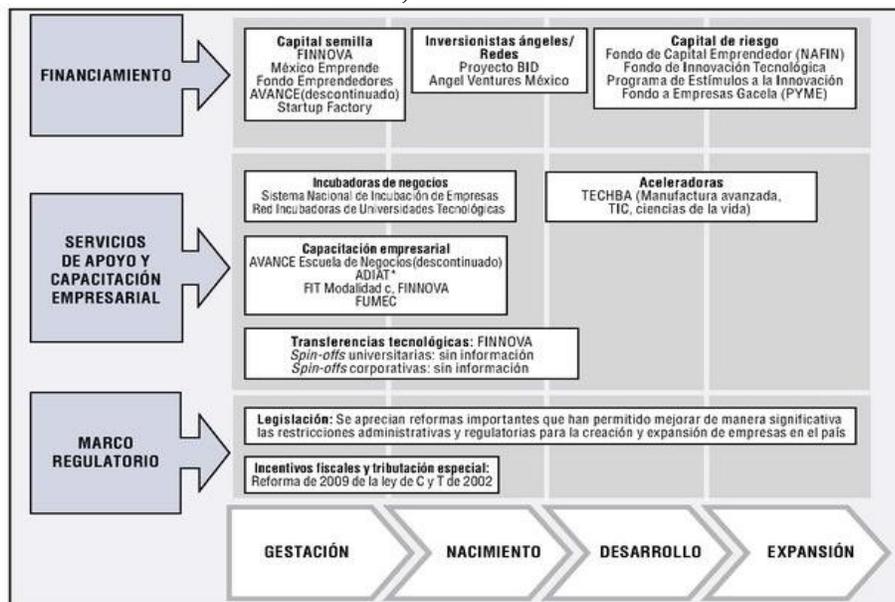
principales de financiamiento sólo dos fondos, el Fondo Sectorial de Innovación (FINNOVA) y el programa México Emprende, ofrecían capital semilla (OCDE, 2013a). En materia de servicios de apoyo a los emprendedores, México contaba con la Red de Incubadoras de las Universidades Tecnológicas (aprox. 200 incubadoras) y el Sistema Nacional de Incubación de Empresas (aprox. 500). En materia regulatoria, la Ley de Ciencia y Tecnología que entró en vigor en 2009 contribuyó a crear un marco legal más propicio para las startups (OCDE, 2013a).

Entre 2012 y 2016 destacan tres avances principales (Gráficas A y B *Matriz de instrumentos de apoyo a las startups en México, 2012 y 2016*):

- Se cierra la brecha de financiamiento en etapas tempranas. INADEM ha desarrollado instrumentos de apoyo al financiamiento de las startups, focalizándose particularmente en el apoyo a fondos de capital emprendedor para startups en fase de gestación. La industria de capital emprendedor despegó pasando a ser la segunda más activa de América Latina (según datos de la Asociación Latinoamericana de Capital de Riesgo LAVCA en 2016).
- Se introducen servicios de nueva generación de apoyo a las startups. Se incluyen líneas de apoyo para incubadoras y aceleradoras de alto impacto, así como apoyo para la capacitación empresarial incluyendo elementos novedosos como talleres de capacitación financiera. INADEM ofrece además servicios de orientación a través de la Red de Empresarios Mentores.
- Se fortalece el apoyo a la difusión de la cultura emprendedora. INADEM introduce varios instrumentos dirigidos a lograr un cambio de mentalidad y a difundir la cultura emprendedora a lo largo del territorio. Se organizan diversos eventos como la Semana del Emprendedor y se refuerzan y modernizan los puntos de información para emprendedores en los distintos estados.

MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE APOYO A LAS STARTUPS EN

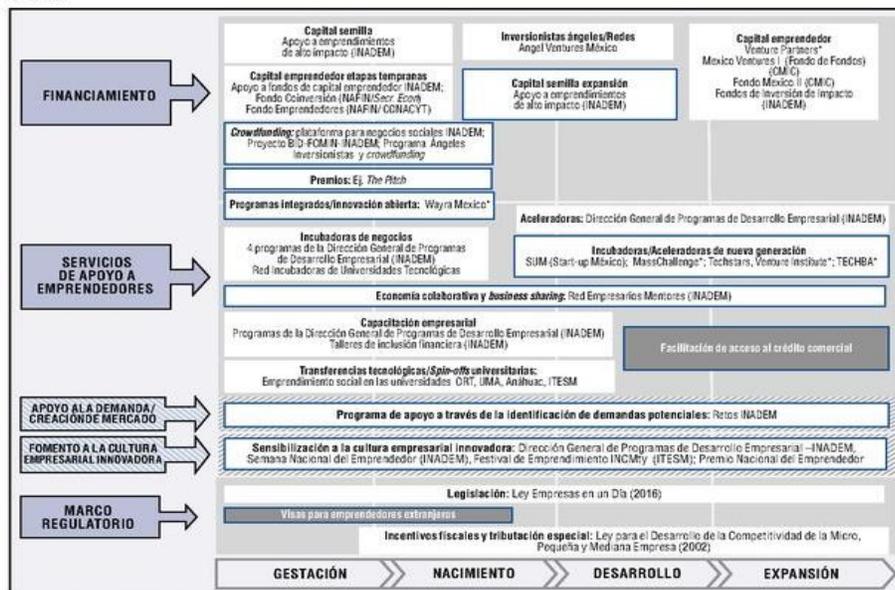
MÉXICO, 2012 Y 2016



Fuente: OCDE (2013a), Startup América Latina: Promoviendo la innovación en la región, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202320-es>.

Nueva categoría en relación con la matriz de OCDE (2013)
 Nuevo instrumento en relación con la matriz de OCDE (2013)
 Instrumento no presente en el país en 2016

B. 2016



Nota: * Se refiere a iniciativas privadas. La gráfica incluye información disponible sobre algunos programas vigentes en mayo de 2016.

Fuente: Actualiza y expande (OCDE, 2013a) con base en información oficial de México actualizada en mayo de 2016.

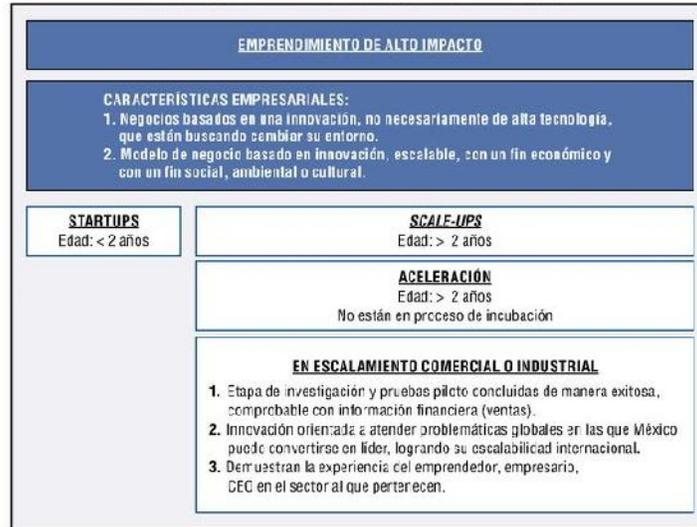
Los instrumentos se diferencian por etapa de desarrollo de la empresa. Algunos instrumentos ofrecen apoyo directo a los startupper, y otros se dirigen a las instituciones intermediarias (como por ejemplo las incubadoras) o a las instituciones de apoyo financiero y de inversión (Tabla Ejemplos de instrumentos de fomento de las startups en México, 2016). Al consolidarse la matriz de instrumentos de apoyo a las startups, México afina también la definición de las mismas y los criterios de elegibilidad para los distintos instrumentos de fomento. La definición de base es de emprendimiento de alto impacto, basada en características de la actividad empresarial. Luego las empresas se diferencian en términos de su edad (inferior o superior a dos años y fase de desarrollo de la actividad empresarial) (Gráfica *Definición de startups en México, 2016*).

EJEMPLOS DE INSTRUMENTOS DE FOMENTO DE LAS STARTUPS EN MÉXICO, 2016

INSTRUMENTOS	OBJETIVOS Y FOCO DEL INSTRUMENTO	BENEFICIARIOS	TIPO DE APOYO		LÍMITE DEL APOYO	AÑO DE INTRODUCCIÓN
FINANCIAMIENTO para los EMPRENDEDORES						
Apoyo a emprendimientos de alto impacto	(1) Desarrollo o adquisición de tecnologías o software para la operación del negocio; (2) Certificaciones de producto, proceso, servicios o capital humano; (3) Consultoría financiera, administrativa y comercial; (4) Adquisición de maquinaria	Startups	Cofinanciamiento	70% del costo total de cada categoría	Hasta 3 millones MXN en total	2013
		Scale-ups		60% del costo total de cada categoría	Hasta 4 millones MXN en total	2016
APOYO al ECOSISTEMA y SERVICIOS						
Fortalecimiento de la Red de Apoyo al Emprendedor (RAE)	Creación y equipamiento de puntos RAE	Gobiernos estatales, dependencias o instituciones del Gobierno de la República e instituciones educativas de los niveles medio superior y superior	Cofinanciamiento	50% del costo total	Hasta 100 000 MXN	2013
	Homologación y estandarización para puntos ya existentes			80% del costo total		2013
	Aplicación de diagnósticos a emprendedores			70% del costo total	Hasta 250 000 MXN	2013
Programa de Incubación de Alto Impacto y Aceleración	Apoyo para la identificación, creación y desarrollo de empresas de alto impacto	Incubadoras alto impacto	Cofinanciamiento	50% del costo total	Hasta 350 000 MXN por empresa	2013
	Capacitación o consultoría para el fortalecimiento de empresas incubadas de alto impacto y/o aceleradas	Incubadoras/ aceleradoras de alto impacto		50% del costo total	Hasta 350 000 MXN por empresa	2014
	Internacionalización de empresas a través de aceleración	Aceleradoras de alto impacto		60% del costo total	Hasta 800 000 MXN por empresa	2014
APOYO al CAPITAL PRIVADO						
Apoyos a fondos de capital emprendedor y empresas de alto impacto en etapa de escalamiento industrial y/o comercial	Apoyo a fondos de capital emprendedor	Administradoras de fondos	Coinversión en los vehículos de inversión	40% del capital total del vehículo de inversión	Hasta 50 millones MXN	2013
	Apoyo a empresas de alto impacto en escalamiento	Empresas que demuestren el potencial de escalar una innovación mexicana que genere una nueva industria en el país	Coinversión en la ronda de inversión	49% del capital total del vehículo de inversión	Hasta 50 millones MXN	2013
Fondo de Coinversión de Capital Semilla Secretaría de Economía-NAFIN (FCCS)	Modalidad A: apoyo a fondos de inversión	Fondos de inversión	Coinversión	50% del capital total del vehículo de inversión	Hasta 45 millones MXN	2012
	Modalidad B: apoyo directo a empresas	Empresas	Coinversión	50% del capital total de los recursos requeridos	Desde 100 000 MXN hasta 10 millones MXN	

Fuente: Elaboración de los autores con base en informaciones proporcionadas por INADEM, actualizadas en 2016.

DEFINICIÓN DE STARTUPS EN MÉXICO, 2016



FUENTE: Elaboración de los autores con base en información proporcionada por INADEM, actualizadas en mayo de 2016.

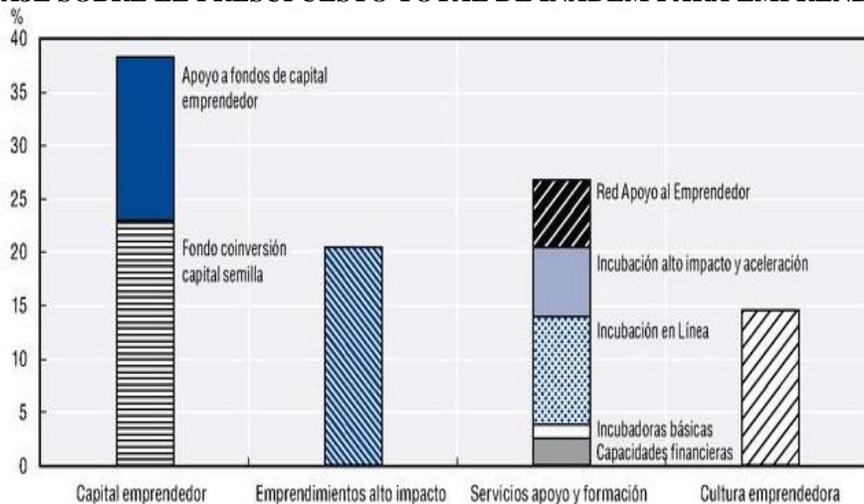
El presupuesto total de INADEM para startups alcanzó en 2016 un total de 1 960 millones MXN (pesos mexicanos) (aprox. 106 millones USD – dólares estadounidenses) repartido entre cuatro líneas de apoyo (Gráfica *Presupuesto de INADEM asignado a las líneas de apoyo a las startups, 2016*).

- Capital emprendedor de alto impacto;
- Emprendimientos de alto impacto;
- Servicios de apoyo y formación;
- Fomento a la cultura emprendedora.

El fomento a fondos de capital emprendedor cuenta con la partida mayor del presupuesto asignado de INADEM para emprendimiento en 2016 (cerca del 40% del total). El apoyo startups (emprendimientos de alto impacto) tiene asignado cerca del 20% del presupuesto de INADEM y el fomento a la cultura emprendedora cuenta con el 15% de este presupuesto. A las líneas de apoyo a los servicios a

emprendedores y formación se les asigna en 2016 cerca de 25% del presupuesto e incluyen el fortalecimiento de la red de apoyo al emprendedor, incubación básica y de alto impacto y aceleradoras. Por más que sea muy temprano para la evaluación del impacto de estos programas, según datos de INADEM derivados de la línea Impulso a Emprendimientos de Alto Impacto, se estima que la productividad total de los factores de las empresas apoyadas experimenta un incremento promedio de casi 16% en productividad, al comparar su situación antes y después del apoyo del programa.

**PRESUPUESTO DE INADEM ASIGNADO A LAS LÍNEAS DE APOYO A LAS STARTUPS, 2016
PORCENTAJE SOBRE EL PRESUPUESTO TOTAL DE INADEM PARA EMPRENDIMIENTO**



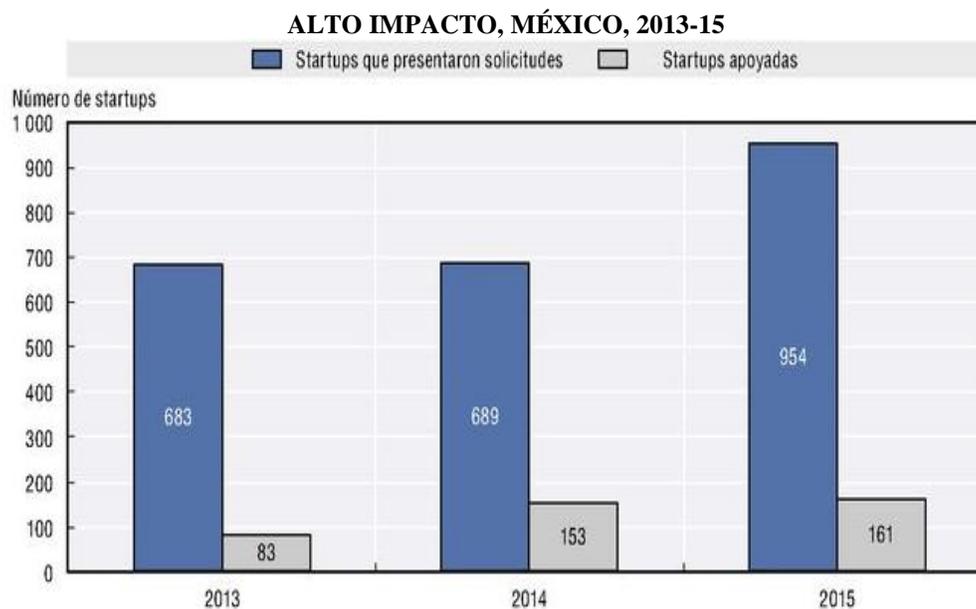
Fuente: Elaboración de los autores con base en informaciones de INADEM, actualizadas en mayo de 2016

Las subsecciones siguientes presentan una revisión de los principales cambios en las cinco áreas de acción del apoyo a las startups (financiamiento, servicios y apoyo a la demanda, cultura empresarial y marco regulatorio).

México cierra la brecha de financiamiento en etapas tempranas

Entre 2012 y 2015, México mejora la cadena del financiamiento introduciendo instrumentos de apoyo para startups en etapas tempranas, superando así uno de los mayores retos identificados en la evaluación de su matriz de instrumentos en 2012 (OCDE, 2013, 2013b). La línea “Apoyo a Emprendimientos de Alto Impacto” de INADEM cuenta con dos modalidades de apoyo respectivamente para Emprendimientos de Alto Impacto y Emprendimientos con Impacto Social o Ambiental. Cada modalidad recibe un apoyo en función del ciclo de negocio distinguiendo entre emprendimientos en fase temprana o startups y emprendimientos en fase de escalamiento o *scale-up*. En ambas modalidades, INADEM ofrece cofinanciamiento hasta el 80% del costo del proyecto con el límite de 3 y 5 millones MXN para proyectos en fases de startup y *scale-up*, respectivamente. Los conceptos que se pueden financiar incluyen aplicación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), servicios de consultoría y certificaciones. Este instrumento también cuenta con una modalidad regional, por medio de la cual los estados presentan los proyectos directamente a INADEM. Los proyectos seleccionados se financian en un 10% por parte de los estados y el gobierno federal cubre en este caso el 90% del proyecto. Desde 2013, el Programa de Emprendimiento de Alto Impacto ha apoyado un número creciente de proyectos con alto potencial de crecimiento e innovación (Gráfica *Solicitudes y beneficiarios del programa de Emprendimientos de Alto Impacto, México, 2013-15*). Según datos de la encuesta realizada por Abt Consultores en el marco del Programa de Política Económica para México (PROPEM) de la Agencia de los Estados Unidos para el desarrollo internacional (USAID), en 2015, el 34% de las startups apoyadas por este programa presentaban un rendimiento de alto impacto con índices altos de innovación (en producto y proceso) y crecimiento (en ventas y empleo).

SOLICITUDES Y BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTOS DE



Fuente: Elaboración de los autores con base en informaciones proporcionadas por INADEM, actualizadas en mayo de 2016.

México está apuntando a potenciar las iniciativas de financiamiento colectivo (*crowdfunding*) a través de un apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), que puso en marcha un programa piloto de ángeles inversionistas y *crowdfunding* (FOMIN, 2014). Se trata de una plataforma de *crowdfunding* especializada en startups con impacto social y que tiene el objetivo de financiar hasta 20 proyectos en su fase inicial. El programa contó en su lanzamiento con la participación de cuatro proyectos y dos de ellos han llegado a su meta de levantamiento de capital.

La industria de capital emprendedor está despegando en México. Con un capital levantado de 196 millones USD y 17 cierres de fondo en 2015, México se posiciona como el segundo mercado más activo de capital de riesgo en América Latina, por detrás de Brasil, que tradicionalmente ha liderado el mercado de capital de riesgo en la región. De los 11 fondos más activos en 2015 en América Latina según el número

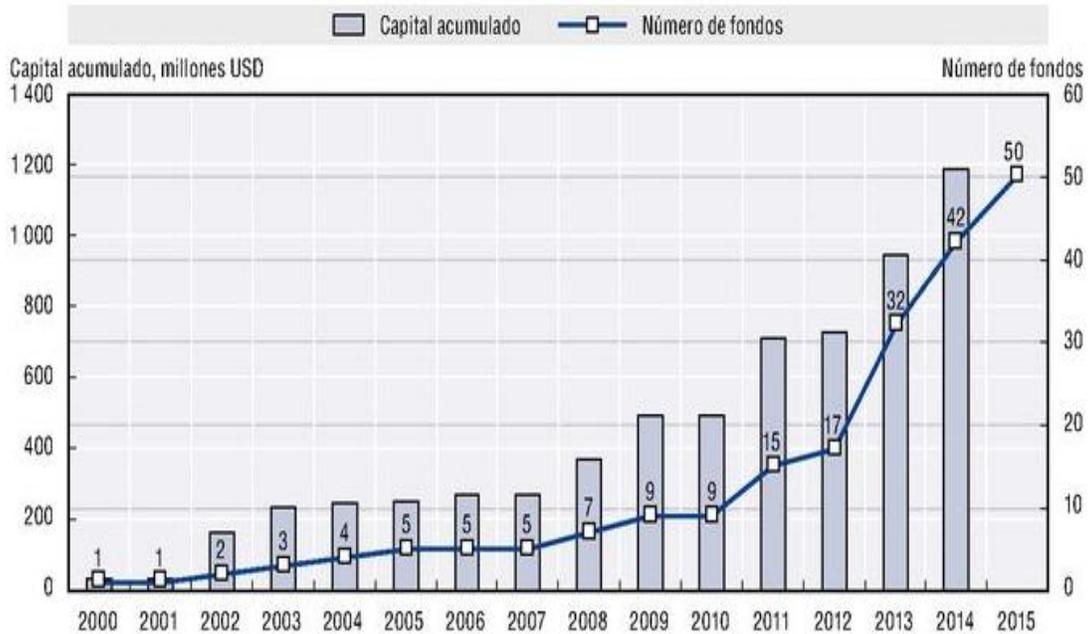
de compromisos cerrados (*deals*), cuatro son mexicanos: Angel Ventures (ocho *deals*), ALL Venture Partners (siete *deals*), Alta Ventures (siete *deals*). Los sectores de inversión de los fondos de capital emprendedor incluyen no solo empresas tecnológicas, sino también emprendimientos en el sector de la salud y de la energía, entre otros (LAVCA, 2016). Entre 2012 y 2015 se crean fondos de capital emprendedor a través de:

- Fondo de Coinversión de Capital Semilla, creado por NAFIN y Secretaría de Economía en 2012.
- Programa Desarrollo del Ecosistema del Capital Emprendedor, creado por INADEM en 2013. Hasta julio de 2016, el programa había formalizado 35 fondos de inversión que han invertido en 76 empresas de alto impacto.
- Fondo México 2 (monto de 500 millones USD) de la Corporación Mexicana de Inversión de Capitales (CMIC), lanzado en 2013.

INADEM apoya el acceso al financiamiento y la creación de fondos de capital emprendedor. El programa “Apoyo a Fondos de Capital Emprendedor y Empresas de Alto Impacto en Etapa de Escalamiento Industrial y/o Comercial” ofrece dos modalidades de apoyo al financiamiento. Por un lado, se apoya la creación de fondos de capital emprendedor a través de coinversión de hasta un 40% del capital total del vehículo de inversión (máximo 50 millones MXN). Por otro lado, el programa cuenta con una modalidad de apoyo directo a empresas con potencial de escalar una innovación que genere una nueva industria en el país. Se ofrece coinversión de hasta el 49% del capital total requerido (sin superar 50 millones MXN) y hasta el 70% (sin superar 5 millones MXN) de los costos derivados del fortalecimiento de la estructura corporativa para llevar a cabo la innovación. De 15 fondos existentes en el país en 2013 se pasa a un total de 50 fondos en 2015 apoyados por coinversión de INADEM (Gráfica *Capital emprendedor en México:*

número de fondos y capital acumulado (millones de USD), 2000-15). En julio de 2016, INADEM había aportado a fondos de capital privado un total de 1 518 millones MXN (82 millones USD) mientras que la parte privada aportó 2 420 millones MXN (aprox. 131 millones USD), sumando una inversión conjunta de 3 938 millones MXN (aprox. 213 millones USD). Estos fondos han realizado inversión directa en alrededor de 460 empresas de alto impacto. En 2014, los sectores principales destinatarios de las inversiones de capital emprendedor fueron: comercio electrónico (20.49%), TIC (13.54%) y servicios financieros (11.81%) (AMEXCAP et al., 2015). NAFINSA aporta capital a varios fondos de capital emprendedor incluyendo el Fondo de Coinversión de Capital Semilla Secretaría de Economía-NAFIN (FCCS), el Fondo Emprendedor CONACYT-NAFIN para empresas tecnológicas y el fondo México Ventures.

**CAPITAL EMPRENDEDOR EN MÉXICO: NÚMERO DE FONDOS Y CAPITAL ACUMULADO
(MILLONES DE USD), 2000-15**

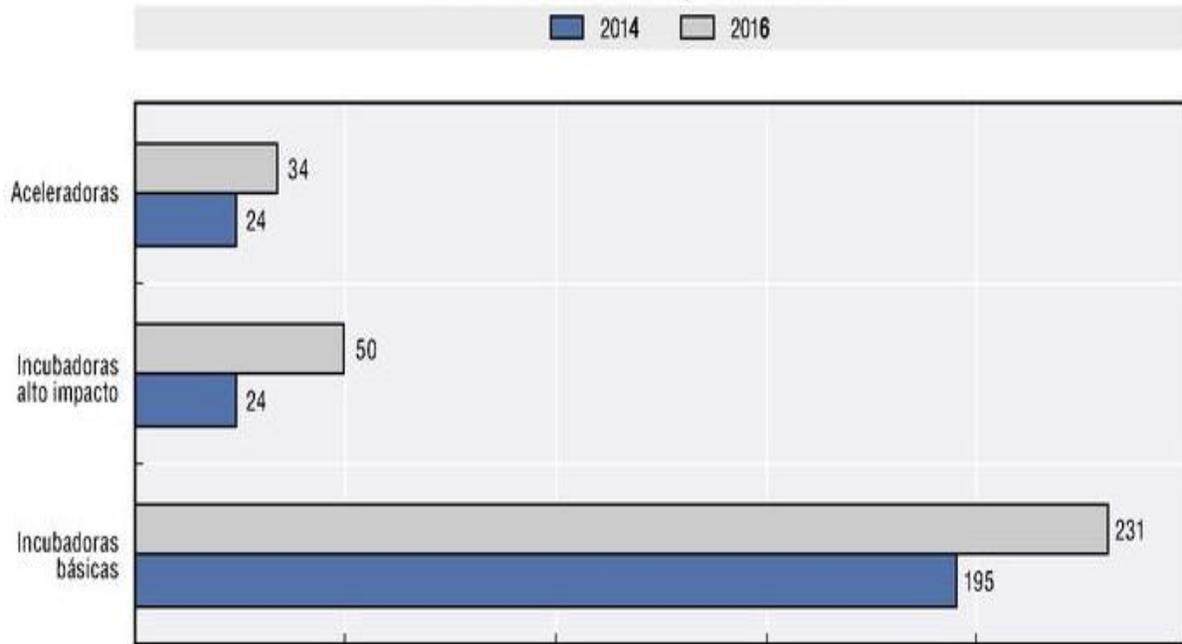


Fuente: AMEXCAP et al. (2015), Estudio sobre la industria de capital emprendedor en México.

Los premios a emprendedores cobran importancia y contribuyen a fomentar la cultura emprendedora en el país. INADEM diseñó en 2015 la competición *The Pitch*, dirigida a emprendedores de alto impacto en etapas tempranas que son presentados al concurso por incubadoras de alto impacto y fondos de capital emprendedor. A través del concurso los emprendedores obtienen apoyo de mentores y la oportunidad de presentar el proyecto ante inversionistas. El Premio Nacional del Emprendedor busca reconocer y dar difusión a las ideas innovadoras e instituciones relevantes del ámbito del emprendimiento en el país. En materia de startups el premio incluye categorías dirigidas a ideas innovadoras, mujeres emprendedoras, emprendimientos de alto impacto, instituciones del ecosistema e instituciones educativas que refuercen la cultura emprendedora.

México apunta a introducir servicios de nueva generación para las startups

México está apostando por introducir instrumentos de nueva generación en el apoyo a startups. Las redes de mentores se están difundiendo como instrumentos ágiles de apoyo a las startups. Se consideran más eficaces y menos costosas a nivel de administración que las incubadoras tradicionales. En 2014, se introdujo la Red de Empresarios Mentores y Colaboradores como parte de la estrategia de la Red de Apoyo al Emprendedor. Empresarios, académicos y funcionarios que son parte de la Red apoyan y orientan a los emprendedores de manera voluntaria y profesional. INADEM también aporta servicios de capacitación financiera a startups y MIPYMES para mejorar su preparación para obtener financiamiento. Al mismo tiempo, se continúa el apoyo a los servicios a los emprendedores a través del apoyo público directo a incubadoras y aceleradoras. Estas son evaluadas en función del número de emprendedores apoyados y de la mejora en la gestión de los centros. Las incubadoras de alto impacto han doblado su número entre 2014 y 2016 (Gráfica *Servicios de apoyo a los emprendedores en México, 2014-16*). Además, algunas de estas incubadoras y aceleradoras se están progresivamente focalizando en startups con alto potencial de crecimiento y con contenido innovador, como el caso de Startup México (SUM) (Recuadro *Incubadoras y aceleradoras de alto impacto en México*).

**SERVICIOS DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES EN MÉXICO, 2014-2016
NÚMERO DE INCUBADORAS Y ACELERADORAS**

Fuente: Elaboración de los autores con base en datos de AMEXCAP et al. (2015), *Estudio sobre la industria de capital emprendedor en México*; y Red de Incubadoras INADEM (2016).

A través de la Red de Apoyo al Emprendedor se establece la coordinación con los gobiernos estatales en el apoyo público a startups. La convocatoria “Fortalecimiento de la Red de Apoyo al Emprendedor” de la Dirección General de Programas de Desarrollo Empresarial de INADEM refuerza los puntos de atención empresarial en los distintos estados mexicanos. Estos puntos ofrecen posibilidades de establecimiento de contactos y relaciones e información focalizada para los emprendedores. INADEM cuenta con un presupuesto para 2016 de 214 millones MXN (aprox. 11.6 millones USD) destinados al fortalecimiento de la Red de Apoyo al Emprendedor y al fortalecimiento de otros puntos de apoyo al emprendedor en las regiones, como la Red de Asesores y los centros Mujeres Moviendo México. El apoyo público abarca también contribuciones para la creación de nuevos puntos de atención en el territorio y para la actualización y mejora de las actividades y gestión de los puntos ya existentes.

Incubadoras y aceleradoras de alto impacto en México

Startup México (SUM) es una incubadora que actúa como una plataforma de apoyo integral para empresas de alto impacto recién creadas. SUM ofrece financiamiento de etapas tempranas y servicios para emprendedores a través de espacios de *coworking* y servicios directos de mentoría. SUM funciona en un régimen de convocatorias y cuenta con instalaciones en Ciudad de México, Mérida y Bajío. Desde su creación en 2013 y hasta 2016, SUM ha recibido alrededor de 5000 postulaciones y apoyado a 130 startups de las cuales 113 (86%) continúan en funcionamiento. 72 de ellas han comenzado a comercializar sus productos y 27 están en proceso de levantamiento de fondos.

Otro ejemplo en materia de apoyo a empresas de alto impacto es la iniciativa internacional MassChallenge que en 2016 lanzará su plataforma en México como sede para operaciones en América Latina. MassChallenge integra una red de aceleradoras para startups de alto impacto basada en los principios de mentoría, capacitación empresarial, colaboración y formación de redes.

Fuente: Informaciones oficiales de México actualizadas en 2016

Se lanzan desafíos para que las startups provean soluciones novedosas para demandas emergentes

En México no hay programas de compra pública que prevean la participación de startups como “solucionadoras” de problemáticas del sector público; sin embargo, se introdujo en 2013 un programa “Retos INADEM” que hoy en día activa la demanda para startups a través de la colaboración público-privada. El programa en sus inicios busca dar soluciones a problemáticas de las administraciones públicas. Después de las primeras convocatorias se sumaron al programa varias instituciones del sector privado. Hasta 2015, participaron en el programa 13 instituciones públicas y privadas y se lanzaron 15 retos logrando la participación de 1 000 emprendedores que presentaron 378 propuestas para solucionar las problemáticas planteadas. Los sectores más frecuentes en los “Retos INADEM” han sido los sectores social, ambiental, salud, ecología, inclusión financiera y mejoras del servicio público. El programa ha contado con la participación de emprendedores provenientes de 14 estados del país.

Se invierte en fomentar la cultura emprendedora en el país

La matriz de instrumentos de apoyo a las startups incluye, además de financiamiento y servicios, las acciones enfocadas a promover la cultura empresarial en el país. Desde 2014, INADEM adopta el término capital emprendedor para hacer referencia al capital de riesgo y reducir así la connotación de alto riesgo asociada a las inversiones en negocios incipientes. Se fomenta la cultura emprendedora a través de la organización de eventos, premios y foros de discusión, así como el establecimiento de una red territorial de puntos de atención empresarial y el apoyo a los sistemas de incubación y aceleración. Por ejemplo, la convocatoria de INADEM “Organización, realización y participación en eventos empresariales y de emprendimiento que apoyen y fortalezcan la productividad de un sector estratégico” se dirige a gobiernos estatales y centros de educación superior que organicen

congresos, convenciones, seminarios, encuentros de negocios o exposiciones. Adicionalmente se apoya a las instituciones educativas, los gobiernos estatales y municipales a las asociaciones civiles especializadas que fomenten el aprendizaje emprendedor a través de las metodologías reconocidas por INADEM (incluyendo el diagnóstico de talento emprendedor, intercambios de aprendizaje, simuladores de negocios para los emprendedores y la aplicación de la metodología emprendedora “lean Startups Mx”, entre otros). Además del gobierno, algunas universidades mexicanas como el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey están jugando un papel relevante en la promoción de la cultura emprendedora en el país (Recuadro siguiente).

Fomentando el cambio de mentalidad: la experiencia del Tecnológico de Monterrey

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) es una de las universidades privadas líderes en México en el campo de la vinculación de la ciencia y la tecnología con el sector productivo. El ITESM posee un portafolio de más de 200 patentes, el número más alto entre las instituciones de educación superior mexicanas. El ITESM se caracteriza por facilitar la circulación del personal académico y de investigación entre la universidad y la industria.

En 2013, el ITESM creó el Instituto de Emprendimiento Eugenio Garza Lagüera para activar y capacitar en materia de emprendimiento a toda su comunidad incluyendo estudiantes, profesorado, investigadores, alumnos y familias empresarias. El Instituto coordina las actividades y programas de apoyo al emprendimiento existentes en los campus del ITESM a lo largo del país. En 2016 el Instituto cuenta con una red formada por 33 incubadoras de empresas incluyendo 25 de tecnología intermedia y 8 de alta tecnología, 17 aceleradoras distribuidas en 12 estados y parques tecnológicos en estados. El Instituto ofrece formación empresarial a través del Programa Emprendedor, orientación para familias emprendedoras. Además, a través de los Fondos de Capital, el Instituto ofrece apoyo financiero en forma de capital semilla a los participantes en los procesos de incubación y aceleración a miembros de la red del ITESM.

Uno de los focos principales del Instituto Eugenio Garza Lagüera es el fomento de un cambio de la mentalidad empresarial y de la percepción del fracaso empresarial. Desde el Instituto, la capacidad de reponerse ante el fracaso se considera parte del aprendizaje y necesaria para el éxito de las startups y se integra en los programas de formación. En esta línea, el Instituto Eugenio

Garza Lagüera colaboró en 2014 con el Instituto del Fracaso en una investigación sobre las causas del fracaso empresarial en México. El Instituto del Fracaso es una institución que promueve el intercambio de conocimiento entre emprendedores y el aprendizaje a partir de los proyectos empresariales fallidos y busca la aceptación del fracaso empresarial como parte del proceso creativo. La investigación conjunta entre el Instituto Eugenio Garza Lagüera y el Instituto del Fracaso se llevó a cabo a través de un análisis cualitativo de grupo focal con un total de 24 empresarios de negocios fallidos y un análisis cuantitativo a través de una encuesta a 409 emprendedores no exitosos. La investigación reveló que las cinco causas más comunes del fracaso de los negocios en México son los ingresos insuficientes, la falta de indicadores de objetivos y rendimientos, la falta de un proceso de análisis y la planificación insuficiente.

Fuente: Informaciones oficiales de México actualizadas en 2016 e Instituto del Fracaso (2014), El Libro del Fracaso.

Se profundiza la simplificación del marco regulatorio, sin embargo los incentivos fiscales siguen siendo un punto débil

México sigue reformando el marco regulatorio para la creación y el cierre de empresas. La reforma de la Ley General de Sociedades Mercantiles aprobada en México en febrero de 2016 crea la figura de Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y simplifica los trámites para la creación de empresas con La Ley de Empresas en un Día. Se reduce el tiempo de creación y registro de una sociedad a un solo día y se elimina el costo del trámite, ya que el mismo puede ser realizado a través de una plataforma digital gubernamental. La introducción de esta reforma fue posible gracias a los avances en materia digital, y en particular a la introducción de la firma electrónica.

Queda pendiente en México la introducción de los incentivos fiscales para la innovación, reforma que llevaría al país al nivel de muchos países de la OCDE que combinan incentivos directos a la innovación en las empresas y a la creación de empresas, con incentivos fiscales a la innovación (OCDE, 2015), así como reformas en el marco regulatorio de las MIPYMES. En ese ámbito la ley vigente es la del Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa de 2002, que debería beneficiarse de sinergias con la Ley para impulsar el Incremento Sostenido de la Productividad y la Competitividad de la Economía Nacional de 2015.

Conclusiones y desafíos para el futuro

En los últimos años México, pese a su persistente brecha innovadora respecto a los países más avanzados, ha acelerado en el apoyo a las startups y ha logrado dinamizar el ecosistema emprendedor. En particular se ha incrementado el financiamiento en etapas tempranas, superando así uno de los grandes desafíos identificados en OCDE (2013a). Al mismo tiempo el país está invirtiendo en generar alianzas internacionales para fortalecer el aprendizaje y el intercambio de nuevas

prácticas, así como en consolidar la proyección global de sus startups. También se está apostando por promover la cultura emprendedora en el país y por crear una imagen de México como un lugar para hacer negocios innovadores, de alto impacto y tecnológicos.

Entre los desafíos principales para México en apoyo a startups, destacan:

- Fortalecer las capacidades de evaluación y monitoreo de los varios programas e identificar buenas prácticas para evaluar las propuestas en las convocatorias públicas. Es preciso desarrollar un mecanismo eficaz para generar una red de evaluadores independientes que pueda calificar los proyectos que merecen apoyo público e identificar mecanismos para movilizar coinversión privada en etapas tempranas.
- Agilizar y dinamizar el apoyo público. El mundo de las startups es muy rápido, es importante que los programas de apoyo sean capaces de desembolsar y tomar decisiones muy rápidamente en línea con los tiempos del mercado.
- Consolidar y escalar los apoyos a los fondos de inversión en startups. Hasta ahora México está aportando montos relativamente reducidos en fondos de tamaño no muy elevado.
- Identificar mecanismos para dinamizar los inversionistas ángeles, que siguen siendo muy débiles en México.
- Actualizar los regímenes de protección de la propiedad intelectual y los marcos regulatorios y estándares para que las startups puedan, en sus respectivos sectores/industrias, operar a nivel regional y global y no sólo nacional.

México debería evolucionar hacia una consolidación y simplificación de programas e instrumentos de apoyo a las startups e incrementar la coordinación entre actores y programas nacionales, estatales y privados. México está impulsando las startups a través de nuevas políticas, por eso es fundamental acompañar esta experimentación con un mecanismo de monitoreo y evaluación de impacto que permita identificar buenas prácticas, reformar los programas e incentivos, y evidenciar la necesidad de discontinuación de instrumentos cuando sea necesario. Sin embargo, progresar en el apoyo a las startups no dependerá sólo de las mejoras en las políticas de startups, resultará también de cambios en otras áreas, principalmente en las industriales y de innovación, así como las relativas a digitalización y TIC, y en modificaciones en las actitudes del sector privado en cuanto a inversión y aversión al riesgo.

Es preciso que los ecosistemas de las startups incrementen su densidad, que los inversionistas privados estén dispuestos a apostar por las startups y que el país fortalezca sus capacidades científicas y tecnológicas en general. Ello permitirá que las startups florezcan y se desarrollen en México contribuyendo al crecimiento de la productividad y la competitividad del país, así como al desarrollo de su capacidad innovadora. Las startups no operan en un vacío, y los emprendimientos de éxito se mueven, o aspiran a operar, con estándares globales y en el mercado global. Por eso, se necesita un esfuerzo para que todo el sistema productivo y científico-tecnológico esté a la altura de las potencialidades de los emprendedores mexicanos innovadores. Además, es importante identificar formas de incrementar sinergias entre el mundo de las startups y el desarrollo productivo de México. Hay sectores cruciales para el país, como el automotriz, donde la manufactura avanzada, el incremento del contenido electrónico en los vehículos y la difusión de los vehículos eléctricos están cambiando los modelos negocios y los patrones de consumo. Estos cambios podrían abrir grandes oportunidades para las startups de México si el país pone en marcha una estrategia acertada. Identificar formas de sinergias con las estrategias de innovación abierta de las grandes empresas, así como conectar el

desarrollo científico y tecnológico con el mundo de las startups serán tareas cruciales para aprovechar estas oportunidades.

Fuente de información:

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/startup-america-latina-2016_9789264265141-es#.WCHqRY-cGUk

Impuestos, Comercio Exterior y más: A continuación la economía según el Presidente electo Trump (USA TODAY)

El pasado 9 de noviembre, la versión electrónica del periódico USA TODAY publicó el artículo “*Taxes, trade, more: Here's the economy according to President-elect Trump*”. A continuación se presenta la traducción, realizada por personal de la CONASAMI, de dicho artículo.

La sorprendente victoria de Donald Trump en la elección presidencial del pasado martes 8 de noviembre, se enmarca en la ruta de intensificar la incertidumbre empresarial en el corto plazo y ralentizar el crecimiento económico para los próximos años, en la medida en que el pueblo norteamericano lanzó la señal de retractarse de las políticas de libre comercio que habían caracterizado a la pasada generación y, además, acabar con los trabajadores indocumentados, según varios economistas.

Se espera que esas políticas redunden más en un efecto positivo derivado de la reducción de impuestos que en la afectación al consumo privado y a la investigación de empresarial.

Los expertos generalmente están haciendo pronósticos sobre una posible recesión en los Estados Unidos de Norteamérica para el año 2018, partiendo del supuesto que el Congreso Republicano vaya a aprobar algunas de las versiones modificadas del Presidente electo Trump. Algunos economistas agregan que la Reserva Federal estaría dispuesta a posponer el anticipado aumento en la tasa de interés de referencia en diciembre del presente año y mantener bajas las tasas de interés por mayor tiempo, a fin de mitigar algunos daños al crecimiento económico y al comportamiento de los mercados financieros, derivado de las medidas de política económica que adopte el Presidente electo Trump.

“No es un evento catastrófico para la economía” dijo Mark Zandi, economista en Jefe de la División Analítica de Moody’s. Sin embargo, agregó “al final del día, esto significará que la economía crecerá más lentamente de lo que lo hubiera hecho bajo otras circunstancias”.

En los siguientes meses, muchos negocios estarán atrapados por la ansiedad.

“La incertidumbre creada por el voto sorprendente hará que los negocios se comporten más cautelosamente en términos de contratación e inversión”, opinó Zandi.

La dificultad será mayor para las empresas multinacionales que dependen de las exportaciones en gran parte de sus ingresos y para las empresas que emplean trabajadores inmigrantes ilegales, dijo Gus Faucher del Grupo de Servicios Financieros PNC.

En suma, Zandi espera que la economía crezca en promedio 1.75% anual durante la administración Trump, por debajo del 2% del escenario base y creando 400,000 empleos menos al año.

A continuación echemos un vistazo a las propuestas del Presidente electo Trump y su posible impacto de la economía:

Impuestos

Trump quiere reducir los impuestos a los hogares y a las empresas. Su plan podría dinamizar aceleradamente el crecimiento económico en el siguiente año, dijo Mark Zandi. Pero él y Greg Daco de Oxford Economía agregaron que el plan de Trump podría generar una recesión en los Estados Unidos de Norteamérica hacia 2018. Más aún, Daco estima que los acuerdos que se tengan con el Congreso ralentizarán el

crecimiento a 1.6% en 2017 y acerca de 1.8% para el resto de la administración Trump.

Trump propone compactar los 7 niveles de impuestos en 3, reduciendo, además la tasa máxima de 39.6 a 25%. Todos pagarán menos impuestos e incluso los hogares de menores ingresos estarían exentos. Las tasas de impuesto a las corporaciones privadas bajarían del 35% al 15%. La tasa impositiva para las empresas de menor tamaño podría caer hasta 15%. La mayoría de las salvaguardas impositivas serían eliminadas.

Las bajas tasas de impuestos para los hogares y empresas podrían inicialmente impulsar el consumo y la inversión privada. La caída en la tasa impositiva a las corporaciones privadas teóricamente deberían hacer que los Estados Unidos de Norteamérica fuera más competitivo atrayendo multinacionales y creando empleos. En este sentido los analistas de Moody's estiman que la economía podría caer adicionalmente 0.7 puntos porcentuales en 2017 bajo el plan del Presidente electo Trump. Sin embargo, Daco opina que el efecto positivo en el gasto privado podría ser más que superado por impactos negativos en la confianza de las empresas y los mercados, y los posibles recortes en el gasto gubernamental.

El plan podría reducir la recaudación federal en 9.5 billones de dólares (trillones en el sistema de medición Norteamericano) en un lapso de 10 años según lo estima el Centro de Política Tributaria. Trump afirma que esa brecha se podría cerrar al eliminar lagunas impositivas, un mejor comportamiento de la economía y con la eliminación del gasto gubernamental innecesario. Pero Moody's y Oxford Economía opinan que esa menor recaudación tendría que ser financiada con mayores tasas de interés, mayor endeudamiento y una recesión económica.

Comercio Exterior

Trump quiere declarar a China como un país manipulador de su moneda basándose en los pasados intentos de ese país asiático para devaluar el valor del yuan, a fin de impulsar sus exportaciones a costa de los envíos de los Estados Unidos de Norteamérica a China. El Presidente electo Trump ha amenazado con imponer tarifas arancelarias del 45% a las importaciones chinas y de 35% a los productos mexicanos, además de oponerse al Acuerdo Transpacífico.

Dichas tarifas impositivas podrían acelerar un menor comercio con China y México afectando las exportaciones de los Estados Unidos de Norteamérica a esos países y afectando el crecimiento económico de nuestro país, dijo Zandi. El intento de Presidente electo Trump de regresar los empleos manufactureros a los Estados Unidos de Norteamérica se enfrentará al reto que tendrán las empresas, dada la incertidumbre de la duración temporal de las tarifas arancelarias que propone Trump. En este sentido, Daco agrega que las empresas estadounidenses que hacen negocio en China podrían estar poco dispuestas a regresar rápidamente a nuestro país, donde tendrían que pagar salarios superiores.

Inversión Privada

El Presidente electo Trump recientemente reveló un plan de infraestructura por un billón de dólares (un trillón en el sistema de medición Norteamericano). Según los asesores de Trump, Peter Navarro y Wilbor Ross, el plan no impactaría en el déficit público. Las empresas privadas podrían invertir 167 mil millones de dólares que podrían estar fundamentalmente financiadas por créditos fiscales aprobados por el Congreso y el resto del monto podría ser financiado por deuda gracias a las actuales bajas tasas de interés. Los créditos fiscales se pagarían, en teoría, por la derrama de una más vibrante economía.

Trump ha dicho que su iniciativa podría crear 13 millones de empleos. De acuerdo con Moody's cada dólar invertido en infraestructura aumenta el producto interno bruto en 1.23 dólares. Sin embargo, algunos economistas ponen en duda que los créditos fiscales vayan a estar cubiertos por la derrama económica prevista.

Productividad

El Presidente electo Trump también ha manifestado su deseo de deportar millones de inmigrantes ilegales y construir un muro a lo largo de la frontera con México. Zandi estima que los trabajadores indocumentados aportan aproximadamente el 5% de la fuerza laboral del país y su salida hará que el mercado de trabajo se vuelva más rígido y muchos de esos puestos de trabajo quedarían vacantes, afectando el crecimiento económico.

Donald Trump, por otra parte, podría intensificar el resentimiento de los grandes corporativos norteamericanos si insiste en su combate a la inmigración y en su intento de iniciar batallas comerciales con países como China y México, opinaron los economistas Mark Zandi del Departamento Analítico de Moody's y Paul Ashworth de Economía Capital.

Fuente de información:

<http://www.usatoday.com/story/money/2016/11/09/economy-according-president-elect-trump/93528452/>

Informe Sobre el Contrato de Primer Empleo⁴ (Bélgica)

En su número 205, la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral correspondiente a octubre de 2016 publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, se presentó el Informe sobre el Contrato de Primer Empleo, en Bélgica. A continuación se incluyen los aspectos más importantes.

El artículo 48 de la ley de 24 de diciembre de 1999, sobre promoción del empleo, prevé que cada año el Consejo Central de la Economía y el Consejo Nacional del Trabajo realicen una evaluación global de la aplicación del capítulo VIII de dicha ley, denominado “contrato de primer empleo” (CPE). Dicha evaluación debe referirse principalmente al cumplimiento por parte de los empleadores de la cuota de contratación prevista en el artículo 39 de la ley indicada y del reparto de los nuevos empleos entre hombres y mujeres.

Legislación aplicable

Objetivos y destinatarios de la ley

Por contrato de primer empleo se entiende toda ocupación de un joven menor de 26 años a través de un contrato de trabajo ordinario como mínimo a tiempo parcial o mediante un contrato de aprendizaje o un contrato de inserción. En otras palabras, en tanto que un joven sea menor de 26 años, toda ocupación realizada a través de una modalidad contractual admitida en el ámbito de los CPE tiene automáticamente la consideración de un contrato de primer empleo.

⁴ Informe conjunto del Consejo Central de la Economía y del Consejo Nacional del Trabajo sobre los CPE.

En definitiva, a través del régimen de los CPE se pretende que los jóvenes menores de 26 años tengan la posibilidad de integrarse lo antes posible y de manera duradera en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el sector público.

Para conseguir el objetivo anterior, la ley ha puesto en marcha diversos instrumentos, entre los que pueden citarse los siguientes:

- Una obligación para determinados empleadores de contratar a jóvenes.
- Una reducción general de los costos para los empleadores que contratan jóvenes.
- Una reducción complementaria y temporal del costo salarial para determinados supuestos de contratación.
- Etcétera.

El informe de los dos organismos públicos se centra en evaluar principalmente el cumplimiento de la obligación de contratación de jóvenes por parte de los empleadores.

Una obligación diferente según el tipo de empleador

Para determinar con precisión el contenido de la obligación, hay que distinguir el sector al que pertenece la empresa o empleador contratantes. En el régimen de primer empleo existen cuatro tipos de empleadores:

- Los empleadores del sector público (personas jurídicas de derecho público).
- Los empleadores del sector privado con fines sociales
- Los empleadores del sector de la enseñanza

- Los empleadores del sector privado en sentido estricto

Aunque el informe conjunto de la Confederación Canaria de Empresarios (CCE) y del Consejo Nacional Electoral (CNE) analiza el contenido de la obligación en cada uno de los anteriores casos, el presente informe se centrará principalmente en el primero y último de los citados, es decir, en el de los empleadores del sector público y del sector privado en sentido estricto.

Contenido de la obligación por tipo de empleador

En el caso del sector privado existen dos obligaciones: una propiamente individual y otra de alcance colectivo. En el caso de la individual, todo empleador que el 30 de junio del año anterior hubiera tenido al menos 50 trabajadores en plantilla debe contratar a un número de jóvenes equivalente a 3% del número de trabajadores en plantilla durante el segundo trimestre del año anterior. Los trabajadores se computan en unidades equivalentes a tiempo completo. Además de esta obligación de naturaleza individual, todos los empleadores del sector privado en su conjunto deben contratar adicionalmente a un número de jóvenes equivalente a 1% del efectivo global de trabajadores ocupados durante el segundo trimestre del año anterior por los empleadores sujetos al cumplimiento de la obligación individual.

Por lo que se refiere a los empleadores del sector público, los que al 30 de junio del año anterior hubieran tenido al menos 50 trabajadores en plantilla deben contratar a un número de jóvenes equivalente a 1.5% de la plantilla existente durante el segundo trimestre del año precedente. En el caso de servicios e instituciones que dependen directamente del Estado federal, el porcentaje anterior aumenta hasta el 3 por ciento.

Jóvenes que pueden ser contratados

El ámbito subjetivo del contrato de primer empleo abarca a todos los jóvenes menores de 26 años.

El contrato de primer empleo

Los contratos que pueden formalizarse en el marco del CPE son los siguientes:

- Los contratos de trabajo ordinarios
- La combinación de un contrato de trabajo a tiempo parcial y una formación.
- Un contrato de aprendizaje, de estancia o de inserción.

Los elementos específicos de los contratos de trabajo formalizados en el marco del CPE en comparación con los contratos normales son los siguientes:

- Retribución reducida en caso de formación: el empleador puede, durante los 12 primeros meses de duración del contrato, destinar como máximo 10% de su retribución a la formación del trabajador. En este caso, el empleador puede descontar dicho porcentaje de la retribución del joven, sin que ésta pueda ser inferior al importe del ingreso mínimo mensual medio garantizado.
- Permisos retribuidos para responder a las ofertas de empleo: durante los 12 primeros meses del contrato el joven puede ausentarse del puesto de trabajo para acudir a las ofertas de empleo que reciba.
- Preaviso reducido: durante los primeros 12 meses del contrato el joven puede extinguirlo para ocupar otro empleo con un preaviso de 7 días.

Sanciones

La ley prevé sanciones para dos tipos de incumplimientos. El primero se refiere al incumplimiento de las obligaciones de contratación individual y colectiva anteriormente expuestas. El segundo se produce, cuando a pesar de cumplirse formalmente las obligaciones anteriores, el número de nuevas contrataciones en el marco del CPE se compensa con la extinción de un número equivalente de otros contratos de trabajo en el seno de la empresa.

Las sanciones previstas para las anteriores infracciones son las siguientes: imposición de una multa compensatoria y pérdida de las deducciones de Seguridad Social a las que el empleador tuviera derecho por la contratación de jóvenes trabajadores.

Situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

Tasa de empleo, tasa de actividad y tasa de desempleo⁵

El cuadro siguiente recoge las tasas de empleo, actividad y desempleo de los jóvenes belgas de 15 a 24 años durante el año 2014, tanto a nivel nacional como regional.

**TASA DE EMPLEO, TASA DE ACTIVIDAD
Y TASA DE DESEMPLEO**
-Porcentaje-

	Bélgica	Bruselas	Flandes	Valonia
Tasa empleo	23.2	15.9	27.0	19.0
Tasa desempleo	23.2	39.5	16.1	32.1
Tasa actividad	30.2	26.2	32.2	28.1

Fuente: Actualidad Internacional Socio Laboral Número 204

⁵ Tasa de empleo: proporción de personas ocupadas entre las que se encuentran en edad de trabajar. Tasa de actividad: proporción de personas activas (ocupadas + desempleadas) entre la población en edad de trabajar. Tasa de desempleo: proporción entre las personas desocupadas y el número total de personas activas.

Los datos anteriores ponen de manifiesto la existencia de importantes diferencias regionales en las tasas de empleo y de desempleo de los jóvenes belgas.

El impacto de la coyuntura en la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo

Los jóvenes son más sensibles que otros colectivos a las variaciones coyunturales. Durante los períodos de crisis, en los que el mercado de trabajo se contrae, los jóvenes que terminan sus estudios sufren las consecuencias de su falta de experiencia profesional y ven reducidas sus expectativas de contratación. Por otra parte, los jóvenes con empleo también suelen ser los primeros afectados en situaciones de dificultades económicas. Y ello como consecuencia de la combinación de un conjunto de factores: por su menor experiencia profesional y por el hecho de estar contratados a menudo a través de contratos temporales (en el año 2014, cerca de 71% de los trabajadores por cuenta ajena de 15 a 19 años tenían un empleo de duración determinada).

Evaluación de la obligación sobre los primeros empleos

En este apartado, el informe evalúa en qué medida se respeta el cumplimiento de las obligaciones individual y colectiva de contratar a jóvenes. También se analiza la contratación de jóvenes en función de su género y de su edad.

Evaluación de la obligación individual

Por lo que se refiere al sector privado en sentido estricto, durante el año 2014, más de 80% de las empresas empleaban al menos a 3% de jóvenes. Además, en 21 de los 69 sectores de actividad, el cumplimiento de 3% de contratación de jóvenes era del 100 por ciento.

Por lo que se refiere al sector público federal, en el año 2014 el cumplimiento de la obligación de contratar a 3% de jóvenes sólo se alcanzó en un 49 por ciento.

Evaluación de la obligación colectiva

Como anteriormente se señaló, el conjunto de los empleadores del sector privado (incluidos los que ocupan a menos de 50 trabajadores) tienen la obligación de contratar a 1% de jóvenes además del porcentaje de la obligación individual, es decir 4%. Esta obligación adicional se calcula sobre la plantilla existente en el 2º trimestre del año anterior en las empresas que deben cumplir la obligación individual, es decir, las de más de 50 trabajadores.

En la práctica, primero se calcula el objetivo correspondiente al 4% de los efectivos del 2º trimestre del año anterior en las empresas con más de 50 trabajadores. Para el año 2014, el objetivo global se obtiene calculando 4% del 1 millón 205 mil 826 trabajadores ocupados en estas empresas durante el 2º trimestre del 2013. La cifra resultante, 48 mil 233, se compara con el número de jóvenes ocupados en el conjunto de las empresas del sector privado, incluidas las que tienen menos de 50 trabajadores, es decir, con 236 mil 771. De lo anterior resulta que el objetivo se cumplió ampliamente, con un exceso de 188 mil 538 jóvenes contratados (236 mil 771 menos 48 mil 233).

La situación hace referencia al segundo trimestre de cada año.

Se observa que en 2014 el porcentaje de mujeres (51.8%) fue ligeramente superior al de los hombres.

Por lo que se refiere al reparto por edades de los jóvenes contratados mediante un CPE, el cuadro siguiente muestra la evolución durante los últimos años en las

empresas de más de 50 trabajadores. La situación también hace referencia al 2º trimestre de cada año.

Conclusiones:

Primera. La obligación individual de contratación se cumplió por 78.5% de las empresas belgas durante el período 2004 a 2014. Los autores del informe han constatado que el número de empresas del sector privado en sentido estricto que cumplieron la obligación individual de ocupar a al menos 3% de jóvenes se ha reducido en las tres regiones del país durante el período indicado. La citada reducción ha sido particularmente importante durante los últimos años en el conjunto de las tres regiones belgas: de 87% en 2008 se ha pasado a 78% en 2014. Por lo que se refiere al sector público federal, la reducción del cumplimiento de su obligación es aún más intensa: mientras en 2004, 87.8% de las instituciones públicas federales respetaban el cumplimiento de la obligación, en 2014 este porcentaje ha caído al 49 por ciento.

Segunda. Durante el período 2005 a 2014, la obligación global de contratar a jóvenes a través de CPE en el porcentaje de 4% ha sido cumplida ampliamente.

Tercera. El cumplimiento de las obligaciones del sistema CPE se articula principalmente a través de contratos de trabajo ordinarios. A pesar de ellos, los autores del informe han constatado que la tasa de empleo de los jóvenes belga apenas aumenta y que la tasa de desempleo casi no disminuye. Con una tasa de empleo de los jóvenes de 15 a 24 años de 23.2% en 2014. Bélgica se sitúa muy por debajo de la media de la EU-15⁶ (34.7%). Por su parte, la tasa de desempleo de los jóvenes belgas es de 22%, mientras que la media de los países de la UE-15 alcanza 20 por ciento.

⁶ EU-15: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Estados Unidos de Norteamérica, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Suecia, Reino Unido.

Cuarta. Las conclusiones anteriores ponen de manifiesto que el empleo sostenible de los jóvenes constituye un objetivo al que los agentes sociales y el Gobierno deben dedicar una atención particular. Sobre todo, en el caso de los jóvenes con poca cualificación.

Fuente de Información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista205/89.pdf>

Encontrar un Trabajo si eres Extranjero⁷ (Estonia)

En el número 204, la Revista Actualidad Internacional Sociolaboral correspondiente a octubre de 2016, publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, se presentó la nota: *Encontrar un trabajo en España si eres extranjero*. A continuación se reproduce el contenido de la nota.

Los solicitantes de empleo no estonios se enfrentan a muchos desafíos, ya que la mayoría de ellos no hablan de Estonia y no están familiarizados con el tipo de puestos de trabajo requeridos en el mercado estonio.

Algunos se quejan de que el Fondo de Seguro de Desempleo de Estonia (*Töötukassa*) no proporciona el asesoramiento necesario y la orientación que necesitarían para ser capaces de encontrar puestos de trabajo⁸.

Mohammed, de 41 años, es de Irak y describe la búsqueda de un puesto de trabajo en Estonia como un estado de incertidumbre y confusión para los extranjeros cuando se trata de entrar en la fuerza de trabajo aquí. Mohammed ha estado buscando trabajo desde hace meses. “Es tan difícil, obviamente, encontrar un trabajo aquí que coincida con mi conjunto de habilidades”, dice. Como herrero y soldador con quince años de experiencia, Mohammed está registrado en *Töötukassa*, pero no se le han ofrecido puestos de trabajo relacionados con su conjunto de habilidades. Dice que se le ha ofrecido trabajo en una lavandería, una profesión que considera completamente irrelevante para su experiencia de trabajo. Ahora recibe 130 euros en apoyo de subsistencia por parte del gobierno.

⁷ ERR News

⁸ No se ha podido encontrar en las estadísticas que ofrece *Töötukassa* el desglose de desempleados registrados con origen no estonio. La única estadística de aplicación es la relativa al desempleo en grupos de riesgo, entre los cuales incluye a quienes no manejan fluidamente la lengua estonia. Para éstos, la tasa de desempleo el 30 de junio era de 33.3%, el más elevado de entre todos los grupos de riesgo.

Al portugués Robert Soares, de 36 años, no le fue mejor cuando por primera vez se trasladó a Estonia en 2014. Después de casarse con una mujer estonia, a la que conoció en los Estados Unidos de Norteamérica, decidió trasladarse a Estonia porque la situación de su esposa era mejor que la suya. Después de su llegada, estuvo sin trabajo durante seis meses. “Tuve suerte porque mi mujer estaba allí. Ella me ayudó en ese momento difícil y solía venir conmigo a *Töötukassa* para traducir. Uno de los principales problemas a los que se enfrentan las personas es que *Töötukassa* parece bastante reacia a pagar por la formación. Por lo tanto, hay que ser muy persistente en pedirla uno mismo”. Soares añade que también hay una falta de orientación, ya que los extranjeros no saben qué tipo de formación puede ayudar a ser contratados.

Mohammed comparte la opinión de Soares. “Le pedí a *Töötukassa* que me proporcionara la formación de competencias para obtener un certificado que me ayudara a conseguir un trabajo y abrir mi propio negocio en el futuro y he estado esperando a que la formación de dos meses”, dice.

“Los extranjeros registrados como parados aquí, en Estonia, tienen los mismos derechos que los estonios. A los desempleados se les pueden asignar cursos de formación sólo después de establecer qué tipo de conocimientos y habilidades necesitan con el fin de encontrar un nuevo trabajo y después de analizar la demanda regional de la mano de obra”, dicen Padjus y Smirnova, de *Töötukassa*, quienes señalan que *Töötukassa* basa su evaluación en una serie de factores, incluyendo la educación previa y la experiencia de trabajo, así como conjunto de habilidades de un individuo. Los puestos que la persona solicita y su actividad en la búsqueda de un puesto de trabajo también se tienen en consideración.

La barrera del idioma es indiscutiblemente uno de los mayores desafíos a que deben enfrentarse los solicitantes de empleo no estonios, ya que la mayoría de ellos no

hablan estonio. Muchos empleadores prefieren aquellos que pueden hablar estonio, ruso e inglés.

“*Töötukassa* solía hacerme saber que una empresa estaba contratando, pero cuando iba allí me preguntaba si podría hablar estonio y ruso, además de inglés. Una vez que se enteraban que no hablo ni estonio ni ruso, cogían mi Currículum Vitae y nunca más se ponían en contacto conmigo”, según Soares. Mohammed está de acuerdo. “Todo el mundo me dice que tengo que hablar estonio con el fin de encontrar un trabajo, pero creo que no es tan necesario para poder hablarlo en el tipo de negocio en que trabajo.”

Tanto Soares como Mohammed coinciden en que más servicios de asesoramiento y de formación realizados por *Töötukassa* podrían ayudar a muchos desempleados a ser contratados más rápidamente.

Fuente de Información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista204/125.pdf22>

Reforma de las normativas sobre la cesión de trabajadores y los Contratos de Obra en Alemania

El 3 de noviembre de 2016, la Revista Actualidad internacional Sociolaboral, número 204, publicó un artículo sobre la Reforma de las Normativas sobre la cesión de trabajadores y los contratos de obra. A continuación se presenta la información.

El Consejo de Ministros aprobó, a comienzos de junio de 2016, la reforma de las normativas sobre la cesión de trabajadores y los contratos de obra y el Parlamento iniciará a finales de septiembre la tramitación del proyecto de Ley. El objetivo es dar cumplimiento a lo consensuado en el acuerdo de gobierno, regulando una modalidad de contratación bastante extendida sobre todo en la empresa privada y muy contestada por los sindicatos.

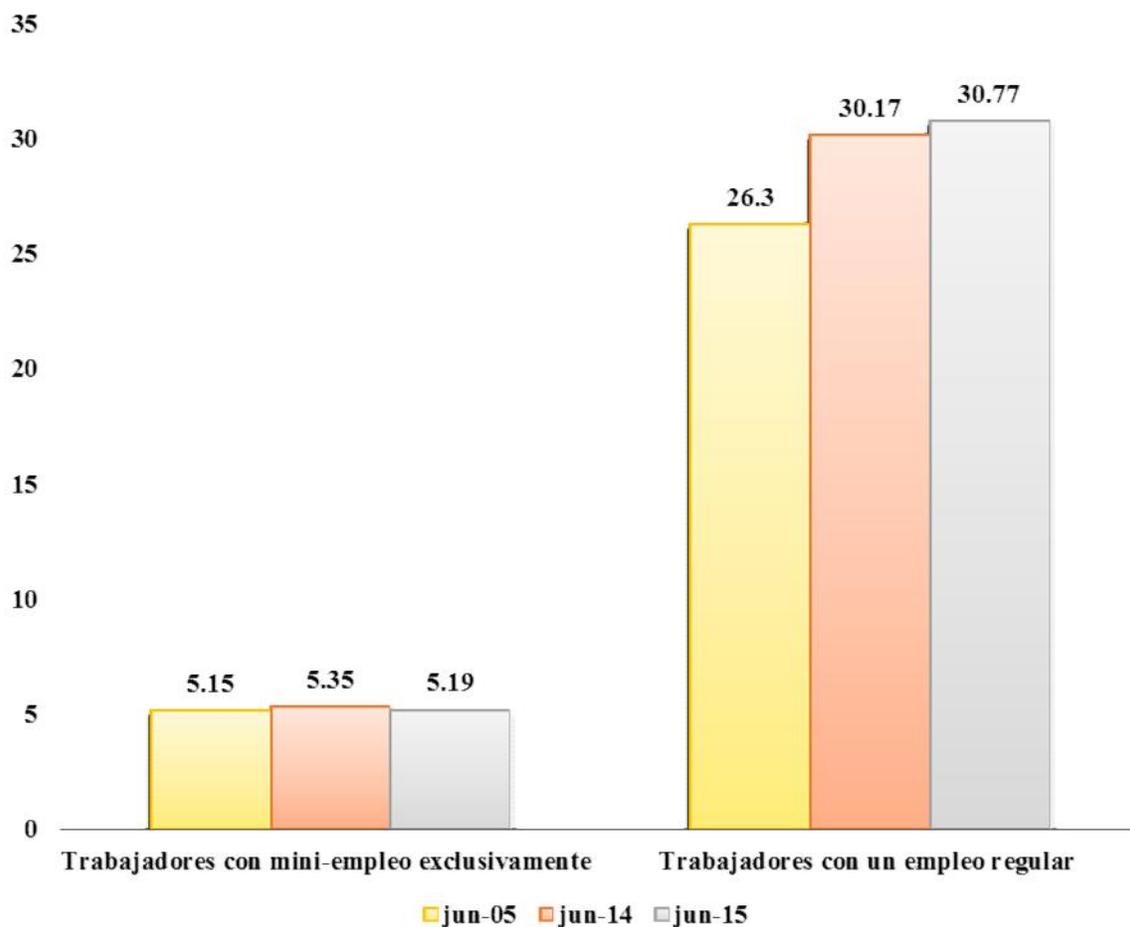
Si bien, la cesión de trabajadores no puede ser clasificada de forma generalizada como empleo atípico o precario, refleja el cambio estructural sufrido por el mercado de trabajo alemán. Por ello comenzaremos analizando la importancia que tienen las diferentes modalidades contractuales, revisando después los aspectos previstos por el Gobierno en esta reforma.

La estructura del mercado laboral alemán

La estructura del mercado laboral alemán ha experimentado un profundo cambio en los últimos diez años, marcado por dos reformas sustanciales: la creación de la modalidad de los mini-empleos el 1 de abril de 2003, que hizo aflorar buena parte del empleo precario, y la introducción del salario mínimo interprofesional en enero de 2015, que supuso una reducción del número de personas con un mini-empleo. El número de trabajadores empleados en la modalidad de cesión de trabajadores se ha duplicado en ese período pasando de 453 mil a 961 mil, aunque su porcentaje sobre el total de los trabajadores se mantiene estable en 3%. Lo que sí ha aumentado

considerablemente es la jornada parcial, pasando de 18 a 27% del total de trabajadores con un empleo regular sujeto a cotizaciones a la Seguridad Social.

**TRABAJADORES CON UN EMPLEO REGULAR, MINI-EMPLEO EXCLUSIVAMENTE,
JUNIO 2005, 2014 Y 2015**
-En Millones-

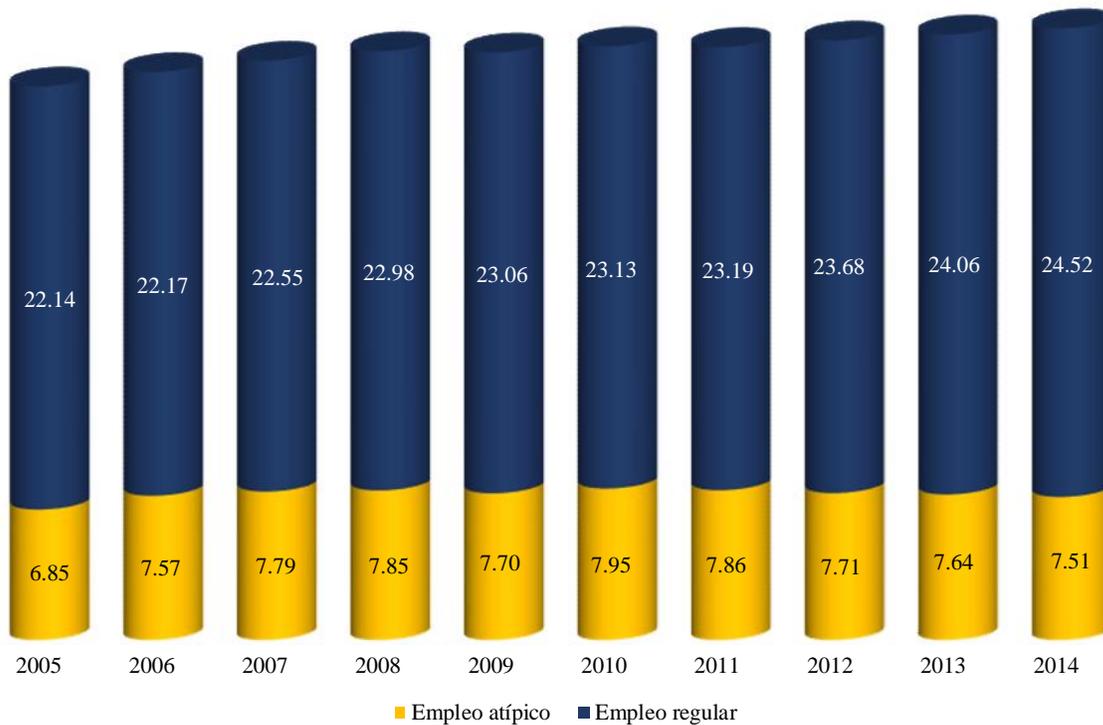


FUENTE: Actualidad Internacional Socio laboral n° 204

La estadística laboral alemana diferencia además entre las denominadas “relaciones laborales atípicas” (jornada parcial con menos de 20 horas semanales, mini-empleos, trabajo temporal y cesión de trabajadores) y el trabajo regular. Hasta 2010, el empleo atípico creció gradualmente y a un ritmo más intenso que el empleo regular. Pero desde 2010, la tendencia se ha invertido, creciendo el empleo regular en más de un millón de personas mientras que el atípico cayó en aproximadamente 400 mil

personas, con la única excepción del empleo a jornada parcial sujeto a cotizaciones. El trabajo temporal se mantiene estable en 8% sobre el total de los trabajadores desde 2014, mientras que el trabajo regular se ha consolidado como la modalidad mayoritaria de empleo, con cerca de 2/3 del total de los trabajadores.

**TRABAJADORES CON UN EMPLEO REGULAR- ATÍPICO,
2005 a 2014
- En millones -**



FUENTE: Actualidad Internacional Socio laboral No. 204.

El trabajo temporal en sus diferentes modalidades ha aumentado considerablemente en los últimos años. El Gobierno informa que, entre 1993 y 2013, el número de trabajadores temporales pasó de 876 mil a 2 millones 524 mil. En respuesta a una interpelación parlamentaria, el Gobierno Federal detalla los perfiles de los trabajadores que ejercieron un trabajo temporal. Esa modalidad de empleo está extendida sobre todo entre los trabajadores más jóvenes, entre los ciudadanos

extranjeros, y aquellos que no tienen formación profesional y, por último, se da con una frecuencia ligeramente mayor en la parte oriental que en la occidental del país.

**TOTAL, TRABAJADORES POR MODALIDADES DE EMPLEO, RESULTADOS DEL
MICRO CENSO 2013, ALEMANIA, TOTAL,
- En miles -**

	Total	Trabajadores por cuenta ajena			Porcentaje de los trabajadores temporales sobre el total
		Total	Trabajadores con empleo atípico		
			Total	de estos: trabajadores temporal	
Total	35 631	31 701	7 638	2 524	8.0
Edad					
15-25	1 781	1 744	556	402	23.1
25-35 años	7 104	6 662	1 649	922	13.8
35-45 años	8 850	7 831	1 915	522	6.7
45-55 años	11 128	9 668	2 132	463	4.8
55-65 años	6 768	5 795	1 386	216	3.7
Región					
Antiguos Länder	28 654	25 530	6 387	1 930	7.6
Nuevos Länder	6 6976	6 170	1 251	594	9.6
Nacionalidad					
Alemania	32 435	28 928	6 658	2 145	7.4
UE-15	968	833	227	86	10.3
UE-28	1 634	1 382	440	185	13.4
Extranjeros no-UE	1 561	1 391	540	194	13.9
Mayor titulación alcanzada					
Sin formación profesional	4 275	3 874	1 577	482	12.4
Formación profesional	20 270	18 624	4 428	1 279	6.9
Formación terciaria	10 934	9 074	1 600	750	8.3
Sin datos	150	129	33	13	10.1

FUENTE: Actualidad Internacional Socio laboral n° 204.

La temporalidad laboral se da con mayor frecuencia en las Administraciones Públicas que en el sector privado. La tasa de temporalidad es de 7.4% en las administraciones, alcanzando incluso 10.4% si se incluye el ámbito de la investigación y las ciencias, mientras que en el sector privado se eleva al 6.7 por ciento.

En respuesta a una interpelación presentada por la oposición, el Gobierno confirma que el porcentaje de ciudadanos extranjeros con un empleo atípico es muy superior a la media. En 2015, un total de 2 millones 75 mil ciudadanos extranjeros contaban con un trabajo regular, lo que supone el 55.9% sobre el total; otro millón 182 mil ejercían un empleo atípico, lo que representa 31.9% del total, y 149 mil estaban empleados en calidad de cesión de trabajadores, 478 mil contaban con un trabajo temporal, 435 mil con un mini empleo y 700 mil con un trabajo a jornada parcial con menos de 21 horas a la semana.

Un reciente estudio del Instituto de Investigaciones Laborales y Profesionales, dependiente de la Agencia Federal de Empleo, concluye que, sin incluir el ámbito de las ciencias y la investigación, 60% de las nuevas contrataciones que se realizan en las Administraciones Públicas son temporales, mientras que en el sector privado solamente 40% son temporales. En el ámbito de la investigación y la ciencia, 87% de las nuevas contrataciones son temporales.

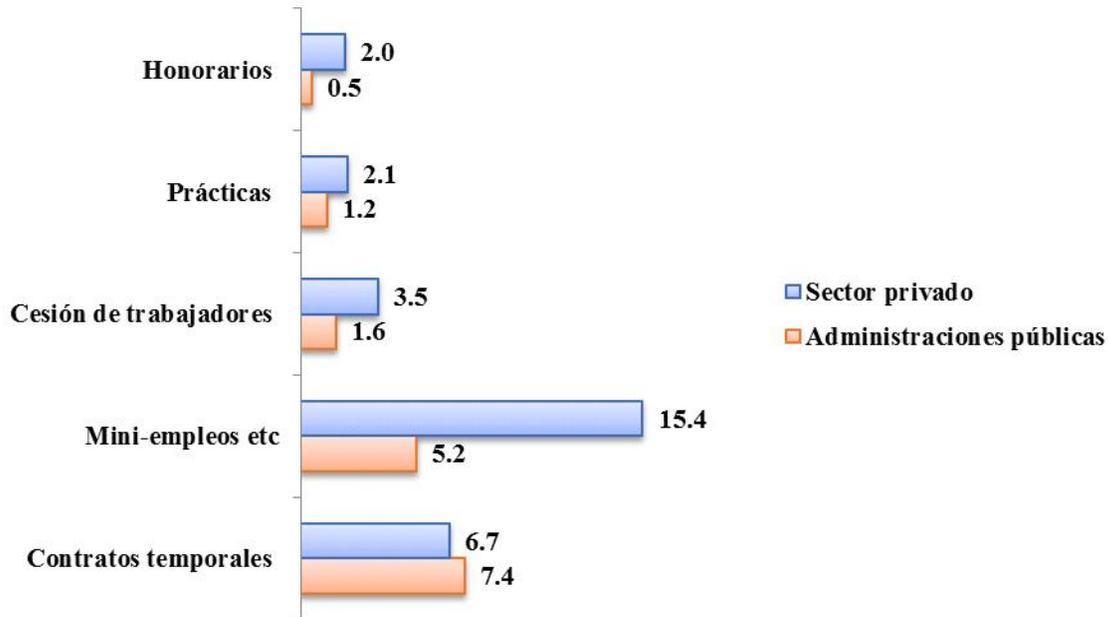
**TASA DE TEMPORALIDAD, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
Y SECTOR PRIVADO, 2004 A 2014**
- En porcentaje sobre el total de trabajadores -



FUENTE: Actualidad Internacional Socio laboral No. 204

De hecho, el sector privado opta por otras modalidades de flexibilización. La diferencia es llamativa en cuanto a la contratación de trabajadores con un mini-empleo u otras modalidades de empleo de poca importancia. En el sector privado supone 15.4% del conjunto de los trabajadores, en las Administraciones Públicas solo 5.2%. La cesión de trabajadores aglutina 3.5% de los trabajadores del sector privado, pero solo 1.6% en las administraciones públicas.

**MODALIDADES DEL EMPLEO ATÍPICO, ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SECTOR PRIVADO, 30 DE JUNIO 2014,
- En porcentaje sobre el total de trabajadores -**



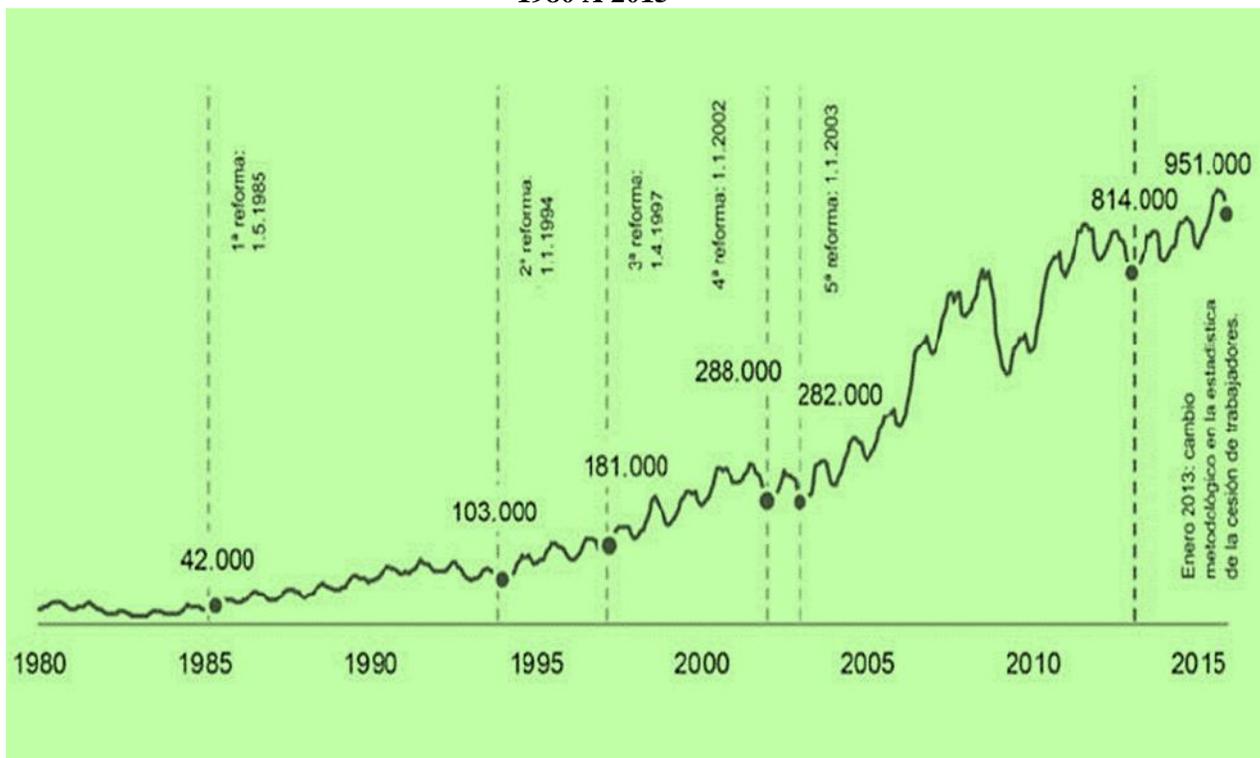
Fuente: Actualidad Internacional Socio laboral No. 204

Los autores del informe explican estas diferencias con las trabas burocráticas con las que se topa la administración a la hora de querer recurrir a otras formas de flexibilización a parte de la contratación temporal, por ejemplo, la cesión de trabajadores.

La Agencia Federal de Empleo informa en un estudio sobre la cesión de trabajadores publicado en julio de 2016 que a diciembre de 2015 un total de 951mil trabajan en esta modalidad, por lo tanto, se mantiene 3% sobre el total de los trabajadores. Uno de cada dos trabajadores cedidos ejerce alguna actividad para la que se requiere un nivel muy bajo de formación, mientras que en el conjunto de los trabajadores solo uno de cada cinco trabajadores ocupa un puesto con estas características. Además, el porcentaje de hombres, personas jóvenes y extranjeros es superior a la media. Se trata de un sector con una enorme fluctuación. En el segundo semestre de 2015 se

formalizaron un total de 691 mil nuevas contrataciones y finalizaron 717 mil contratos. Solamente uno de cada cinco trabajadores en este sector llevaba en él más de un año y más de la mitad de las relaciones laborales en cesión finalizaban antes de los tres meses. Otros aspectos de esta relación laboral es que encierra un mayor riesgo de que los trabajadores pasen a situación de desempleo y, por regla general, los salarios abonados son inferiores a la media.

PERSONAS EMPLEADAS EN LA MODALIDAD CESIÓN DE TRABAJADORES, 1980 A 2015



FUENTE: Actualidad Internacional Socio laboral No. 204

Medidas del Gobierno para regular la temporalidad y la cesión de trabajadores

Una vez introducido el salario mínimo interprofesional a comienzos de 2015, quedaba pendiente entre los puntos consensuados en el acuerdo de coalición la regulación del empleo temporal, la cesión de trabajadores y los contratos de obra, las principales modalidades de flexibilización de las empresas.

La Ley para el empleo a jornada parcial y el empleo temporal regula en Alemania la contratación temporal. En lo relativo al empleo temporal, la ley distingue entre una temporalidad con una justificación material y aquellas otras que no tienen motivación material. La temporalidad con una motivación concreta, por ejemplo, la necesidad temporal de contar con una plantilla mayor, no tiene limitación en el tiempo, es decir, puede mantenerse mientras persistan las circunstancias que la motivaron. La contratación temporal sin justificación tiene una duración máxima de dos años, prorrogable otras tres veces. Las personas mayores de 52 años pueden ser contratadas de forma temporal hasta 5 años, siempre y cuando concurren circunstancias específicas.

De momento, la Agencia Federal de Empleo no cuenta con instrumentos específicos para favorecer la conversión de empleo temporal en indefinido. Un reciente informe de los servicios científicos del Parlamento Federal pasa revista a las medidas implementadas en otros países europeos, haciendo especial mención de la reciente reforma española, en concreto de la reforma laboral. Otros estudios, como el publicado recientemente por el Instituto para el Futuro del Trabajo, llega a conclusiones menos positivas. En este caso, los autores analizan los efectos de la reforma de 1984, que supuso un importante aumento de la temporalidad en España y —siempre según esta fuente— una considerable reducción de la media de días trabajados y de las retribuciones. Concluyen que la temporalidad no ha facilitado el acceso de los jóvenes al empleo regular.

La cesión de trabajadores, que en Alemania también se conoce bajo el nombre de trabajo temporal, consiste en que el empleador cede su trabajador a otra empresa, se trata por lo tanto de una relación laboral a tres bandas: trabajador, empresa que cede y empresa que contrata. En Alemania es imprescindible que una empresa que se dedique a la cesión de trabajadores cuente con una autorización expedida por la

Agencia Federal de Empleo. La normativa reguladora es la Ley para la cesión de trabajadores.

El acuerdo de gobierno, firmado por el Partido Unión Demócrata Cristiana de Alemania (CDU), la Unión Social Cristiana de Baviera (CSU) y el Partido Socialdemócrata de Alemania (CDU), dos meses después de las elecciones generales celebradas en 2013, diferencia claramente en su afán regulador entre el trabajo temporal y la cesión de trabajadores. Mientras que en lo que se refiere al trabajo temporal es más bien ambiguo y afirma que en el ámbito de la ciencia y la investigación la temporalidad prácticamente forma parte de la estructura universitaria, es mucho más expeditivo en lo que se refiere a la cesión de trabajadores y los contratos de obra. Los partidos firmantes anunciaron que impulsará una reforma para evitar que los trabajadores se vean perjudicados por el abuso de los contratos de obra. Para ello reforzarán la Oficina de control del trabajo ilegal de la Aduana alemana, que es el organismo encargado de controlar el trabajo ilegal, mejorando su organización, personalizando el servicio, garantizando y concretizando los derechos de información de los comités de empresa, así como sancionando aquellos casos en los que fraudulentamente se utilizan los contratos de obra en lugar de la contratación temporal.

Tras varios meses de debates, el Consejo de Ministros aprobó el 1º de junio de 2016 el proyecto de ley para la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra, impulsada por la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). La nueva normativa, que deberá ser aprobada por el Parlamento Federal y el *Bundesrat* (Cámara Alta) y cuya finalidad es evitar el abuso de esas formas de contratación, prevé el empleo de los trabajadores en cesión laboral por un período máximo de 18 meses, tras el cual deberán ser contratados como empleados fijos o retirados de la empresa. Después de 9 meses, el salario de los trabajadores en régimen de cesión laboral será equiparado al de la plantilla fija. No obstante, es

posible una flexibilización de estos puntos por convenio colectivo. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. En cuanto a los contratos de obra, se elimina la cláusula que hacía posible su conversión en cesión laboral. Si se detecta que un contrato de obra nunca llegó a serlo y el trabajador estuvo de hecho en régimen de cesión laboral, pasará a ser un empleado fijo. La otra novedad radica en que se tendrá que involucrar más al comité de empresa, si bien éste no tendrá poder de decisión.

A esta aprobación le antecedió un intenso debate en el que sobre todo los demócrata-cristianos bávaros de la CSU se mostraron críticos con la intención de los socialdemócratas de querer regular este segmento del mercado de trabajo. La ministra Nahles también hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) saludó este acuerdo señalando, no obstante, que el proyecto de Ley adolece de importantes lagunas. Destaca la falta de criterios para delimitar exactamente los autónomos unipersonales de los trabajadores, lo que, en opinión de esta organización, dificultará enormemente la tarea de los organismos supervisores y de los comités de empresa.

Se prevé que el proyecto de Ley pasará en primera lectura en el Parlamento los días 21 y 22 de septiembre y que se debatirá sobre él el 17 de octubre en el seno de la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales, para que a finales de octubre vuelva a pasar otra vez al pleno para su segunda y tercera lectura y su votación final.

Fuente de Información:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista204/91.pdf>

Avalan reformas para trasladar justicia laboral al Poder Judicial y desaparecer Juntas de Conciliación y Arbitraje (Cámara de Diputados)

El 4 de noviembre de 2016, la Cámara de Diputados informó que el Pleno de la Cámara aprobó con mayoría calificada de 379 votos a favor, 19 abstenciones y dos votos en contra, el dictamen a la minuta con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Carta Magna, en materia de justicia laboral y elecciones sindicales.

Una vez aprobado el dictamen, en lo general y en lo particular, se envió a las legislaturas de los estados para los efectos del artículo 135 constitucional.

Al fundamentar, el Presidente de la Comisión de Puntos Constitucionales expuso que las modificaciones fortalecen la vida democrática de los sindicatos, y eliminan del área de los poderes ejecutivos la justicia laboral, para pasarla a los poderes judiciales del ámbito federal y local. “Una vieja demanda del movimiento democrático”, mencionó.

Destacó que este paso “da independencia a la justicia laboral”, dará certeza y ayudará a una mayor legalidad y aplicación de la justicia.

Explicó que actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje “están jefaturadas” por los poderes ejecutivos, y en ellas participan dirigentes sindicales y patronales. “Fueron juez y parte quienes entraban en litigio con algunos diferendos o conflictividad en el área laboral, y eso terminará con esta reforma”.

Asimismo, se mantiene un área de conciliación que dependerá de los estados, en la que participarán el Poder Ejecutivo, los sindicatos y los trabajadores para tratar de resolver el mayor número de conflictos posibles, por la vía de conciliación. “Pero si no hay una solución, siempre estará la instancia judicial”, precisó.

Además, con la minuta aprobada se incorpora la obligación de elegir a los dirigentes sindicales mediante el voto directo y secreto, lo cual constituye un avance sustancial.

Aseguró que los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje —que entrarán en un proceso de transición— mantendrán intactos todos sus derechos laborales y, cuando se construyan los nuevos organismos laborales, serán considerados quienes han trabajado y tengan experiencia en esta área. “El dictamen y la exposición de motivos es absolutamente clara en que los derechos de los trabajadores que hoy son parte de las Juntas de Conciliación están plenamente garantizados”, reiteró.

Refirió que, al ser aprobada por el Pleno, la reforma se enviará a los estados de la República para su discusión. “Esperamos que muy pronto esté publicada en el Diario Oficial y una vez que haya cumplido todos los trámites constitucionales, podamos avanzar en las tareas que se desprenden”.

En este sentido, advirtió que será necesario modificar varias leyes del Poder Judicial y del ámbito laboral. “Ojalá que esta misma Legislatura termine aprobando todo el marco jurídico integral, para desarrollar en lo futuro una nueva manera de ejercer la vida laboral en México”, expresó.

(Diversos posicionamientos ...)

La Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social subrayó que esta reforma es “de igual o inclusive de mayor trascendencia que la reforma laboral aprobada en 2012”; fortalece los derechos laborales, transforma y moderniza el sistema de justicia laboral. Aseguró que los derechos de los trabajadores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarán plenamente tutelados.

Comentó que el reto es acelerar la transición para tener un sistema de justicia moderno, a la altura de las demandas de los mexicanos.

(En la discusión en lo general ...)

Posteriormente, se reservaron para su votación en lo particular los artículos 123, fracción XX; 123, fracción XXII Bis; el quinto transitorio; 123, fracción XXI; 123, fracción XXII Bis; 123, fracción XXXI; el cuarto transitorio; y el quinto transitorio, los cuales fueron aprobados en términos del dictamen con una mayoría calificada de 335 votos a favor y 45 en contra.

(...).

Fuente de información:

<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2016/Noviembre/04/2477-Avalan-reformas-para-trasladar-justicia-laboral-al-Poder-Judicial-y-desaparecer-Juntas-de-Conciliacion-y-Arbitraje>

Perspectivas Económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento (CEPAL)

En octubre de 2016, la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) dio a conocer el documento “Perspectivas económicas de América Latina 2017: juventud, competencias y emprendimiento”. A continuación se presenta el Resumen Ejecutivo.

Resumen Ejecutivo

El informe Perspectivas Económicas de América Latina 2017 analiza las actitudes, desafíos y oportunidades de la juventud latinoamericana. La población de jóvenes en América Latina y el Caribe (ALC) de edades comprendidas entre 15 y 29 años asciende a más de 163 millones en torno a un cuarto de la población total de la región. La economía de ALC, con una evolución prometedora en épocas recientes, está ahora en fase de ralentización, lo cual pone en riesgo los avances sociales, políticos y económicos de la última década. Los jóvenes se encuentran en una encrucijada y encarnan las promesas y los desafíos de la región.

Los avances sociales y económicos de las últimas décadas han generado expectativas que no han llegado a cumplirse. Las políticas públicas se han hecho más inclusivas durante las últimas décadas, y sectores que habían estado desatendidos durante mucho tiempo empezaron a participar en la sociedad. La clase media alcanzó al 35% de la población de América Latina, creciendo 14 puntos porcentuales durante la última década. Sin embargo, la inclusión de la juventud en la región permanece inacabada. El 64% de los jóvenes latinoamericanos viven en hogares pobres y vulnerables y han sido incapaces de acceder a una clase media en expansión. El acceso a una educación de calidad y a servicios de salud, así como la implicación cívica, pueden crear las condiciones propicias para que los jóvenes participen en los mercados laborales y en

actividades productivas. En la práctica, no obstante, muchos jóvenes se ven privados de estas oportunidades. La profunda desconexión entre sus expectativas y demandas y la realidad está alimentando la insatisfacción social y debilitando la confianza en las instituciones democráticas. El resultado es que solo uno de cada tres jóvenes confía en los procesos electorales en América Latina y el Caribe.

La mayoría de los jóvenes al dejar la escuela acceden a empleos informales o directamente pasan a ser inactivos. Una quinta parte de los 163 millones de jóvenes que viven en América Latina trabaja en empleos informales y otra quinta parte ni trabaja ni estudia ni se está capacitando (NEET). Esta situación es prevalente entre los grupos socioeconómicos más desfavorecidos. Los jóvenes procedentes de hogares pobres y vulnerables abandonan la escuela antes que sus pares de hogares acomodados y, cuando trabajan, suelen hacerlo en empleos informales. A la edad de 15 años, casi el 70% de los jóvenes de hogares pobres está cursando estudios, mientras que a la edad de 29, tres de cada diez son NEET, otros cuatro trabajan en el sector informal, solo dos trabajan en el sector formal y uno es estudiante trabajador o estudiante.

La reciente expansión de la cobertura educativa debe ir acompañada de vínculos más fuertes con el mercado laboral. Pese a los notables progresos en educación durante la última década, menos de un tercio de los jóvenes latinoamericanos de entre 25 y 29 años ha recibido algo de educación en colegios universitarios, universidades o institutos técnicos de nivel superior. Muchos jóvenes latinoamericanos abandonan el sistema educativo demasiado pronto: en consecuencia, un tercio —43 millones— no ha completado la educación secundaria y no está siendo escolarizado. Además, la educación técnica y profesional rara vez ofrece a los jóvenes competencias técnicas, profesionales y de gestión pertinentes y de alto nivel. De hecho, la región ALC exhibe la mayor brecha del mundo entre la oferta disponible de competencias y las demandadas por las empresas. Esto representa un desafío para la región en su tránsito

hacia una economía basada en el conocimiento, en la cual los ciudadanos necesitan innovar, adaptarse y aprovechar el avanzado capital humano.

Invertir en las competencias de los jóvenes es esencial para poner en funcionamiento fuentes endógenas de crecimiento y construir una base sólida para el progreso futuro. Mejorar las competencias de la juventud latinoamericana implica reforzar el sistema educativo y promover políticas de competencias amplias y que se desarrollen a lo largo de toda la vida. Los programas educativos y los de fomento de competencias deberían dotar a los jóvenes de formación técnica para una inclusión productiva, así como de competencias básicas y fundacionales. Éstas son cruciales a lo largo de toda la vida, ya que permiten cambiar más fácilmente de empleo y adaptarse a condiciones externas cambiantes. Las evaluaciones de los programas de capacitación para los jóvenes de ALC muestran que combinar el aprendizaje de competencias blandas y técnicas en el aula y el puesto de trabajo con servicios de búsqueda de empleo mejora las perspectivas juveniles de lograr trabajos de calidad. Además, los países necesitan una manera eficaz de recopilar información sobre las competencias que poseen los individuos y las que necesitan las empresas. Esto ayudaría a identificar carencias y brechas, y permitiría a los países planificar las necesidades futuras, así como a volverlos más productivos y competitivos. La creación de oportunidades para que exista una oferta saludable de jóvenes capacitados para trabajar y crear empresas competitivas debe venir acompañada de una mayor demanda de sus competencias y actividades de emprendimiento.

Los ecosistemas de emprendimiento para emprendedores de alto crecimiento se están desarrollando rápidamente, pero ofrecen empleabilidad y movilidad social solo a unos pocos. ALC tiene pocos emprendedores de alto nivel y muchos emprendedores de subsistencia. La prevalencia de trabajadores por cuenta propia entre los jóvenes (16%) es casi el triple de la prevalencia en la OCDE (6%). Solo el 13% de los jóvenes empresarios de la región posee educación terciaria, frente a un 33% en las economías

de la OCDE. En cuanto al apoyo de *start-ups* en América Latina, se está pasando de una fase de experimentación a una de consolidación de sus respaldos institucionales. La participación del sector privado ha aumentado no solo desde la perspectiva del financiamiento y la inversión, sino también a través de nuevos actores que apoyan el surgimiento de actividades empresariales innovadoras. Sin embargo, los empresarios jóvenes afrontan incluso más desafíos que los adultos a la hora de acceder a instrumentos de financiación, mejorar el fomento de competencias, desarrollar redes empresariales y una cultura de empresa, acceder a los nuevos mercados y superar las barreras regulatorias.

Impulsar el emprendimiento puede mejorar y facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y a la vida adulta. Un enfoque de emprendimiento amplio y que incluya distintos instrumentos acrecentará la productividad y la equidad. Se requiere un apoyo multidimensional y más completo, más allá del microcrédito, y que incluya instrumentos de financiamiento más adaptados a las necesidades de los jóvenes empresarios, con requisitos más flexibles en materia de historial crediticio, garantías y riesgos. Las instituciones financieras públicas pueden desempeñar un papel importante a la hora de crear instrumentos financieros más flexibles para los jóvenes, tanto a través de créditos como de instrumentos nuevos. Los inversionistas ángeles y el capital de riesgo todavía están en estado embrionario y las políticas públicas pueden brindar a los inversionistas más incentivos para participar en las etapas posteriores del desarrollo de las empresas.

Reforzar las competencias de los jóvenes latinoamericanos y mejorar sus oportunidades de emprendimiento es algo que debería hacerse mirando hacia el futuro. Los cambios tecnológicos y demográficos, junto con la globalización, constituyen transformaciones económicas, políticas y sociales clave que afectan al mundo del trabajo, a las ciudades donde vivirán los jóvenes y a la manera como los jóvenes latinoamericanos participan en la vida política. Van a surgir nuevos empleos,

lo cual supondrá un cambio en las competencias demandadas. La automatización reemplazará tareas de complejidad media, mientras que las tareas más complejas requerirán competencias genuinamente humanas; por tanto, las políticas de formación y competencias deberían anticipar las nuevas demandas y adaptarse a ellas. Los jóvenes poseen el potencial y las posibilidades tecnológicas para ser los motores clave de ciudades más inteligentes y sostenibles en la región. También están utilizando nuevos instrumentos tecnológicos para hacer oír y organizar sus demandas sociales, así como para dar forma a los desarrollos políticos emergentes.

Empoderar a los jóvenes es una inversión inteligente para un crecimiento inclusivo en estos tiempos de desafíos económicos y políticos. Las competencias y el emprendimiento pueden empoderar a los jóvenes para desarrollar actividades económicas intensivas en conocimiento que aseguren el éxito de su transición de la escuela al trabajo. Ello permitirá crear el futuro al que ellos aspiran y fomentar la productividad de la región. La oportunidad demográfica que representan los jóvenes y las 18 elecciones presenciales que se sucederán en ALC durante los próximos dos años plantean un escenario único para impulsar cambios y hacer de la inclusión de los jóvenes, las competencias y el emprendimiento tres puntos prioritarios de las agendas políticas.

Fuente de información:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40721/1/LCG2689_es.pdf

Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Cadenas mundiales de suministro y empleo decente (CEPAL)

En octubre de 2016, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) publicó el documento “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Cadenas mundiales de suministro y empleo decente”. A continuación se presenta la información.

Introducción

En 2015, la contracción del producto regional afectó el desempeño laboral de América Latina y el Caribe. Contrariamente a lo registrado en 2014, en ese año no solo cayó la tasa de ocupación a nivel regional, sino que, por primera vez desde 2009, también aumentó la tasa de desempleo urbano⁹. La evolución de la actividad económica del primer semestre de 2016 indica que todavía no ha comenzado una reversión del enfriamiento de la actividad económica que se inició en 2011. Más bien, el deterioro es aún mayor y, para 2016 se proyecta una nueva contracción del Producto Interno Bruto (PIB) regional del 0.9%, lo que representa una caída del PIB por habitante de casi el 2%¹⁰. Ese prolongado desempeño negativo de la actividad económica a nivel regional tiene necesariamente un impacto en los mercados laborales. En esta parte del informe se examina la evolución de esos mercados en la región durante el primer semestre de 2016. Se detecta un gran deterioro de las principales variables laborales a nivel regional, pero también una marcada heterogeneidad entre las subregiones.

⁹ Véase el análisis sobre el desempeño regional de 2015 en CEPAL/OIT (2016).

¹⁰ Véase CEPAL (2016).

A. Los principales indicadores de empleo y desempleo regional empeoraron en el primer semestre de 2016

En la primera mitad del año se profundizó la caída interanual de la tasa de ocupación urbana que se había iniciado en el segundo trimestre de 2014. Mientras que durante 2015 ese descenso se había atenuado levemente debido al aumento del trabajo por cuenta propia, en el primer semestre de 2016 se registró un nuevo deterioro, con una caída interanual de 0.6 puntos porcentuales (tras un retroceso de 0.2 puntos porcentuales en el promedio de 2014 y 0.3 puntos porcentuales en 2015)¹¹. Si la caída interanual del primer semestre se mantuviera en una magnitud similar para el año en su conjunto, la tasa de ocupación urbana a nivel regional retrocedería a un nivel cercano al alcanzado en 2010.

Por otra parte, en 2014 y, en menor grado, en 2015 como reflejo del comportamiento ligeramente procíclico que es común al inicio de un deterioro de la situación económica, la caída de la tasa de participación (de -0.3 y -0.2 puntos porcentuales, respectivamente) atenuó el impacto del descenso de la tasa de ocupación en la desocupación abierta. En contraste, durante el primer semestre de 2016, la participación laboral repuntó en casi 0.5 puntos porcentuales. Es de suponer que los factores que, sobre todo en 2014, incidieron en una marcada caída de la tasa de participación (destacándose entre ellos la mayor resiliencia frente a una situación de baja demanda, basada en los avances previos en términos de empleo e ingresos, así como de las políticas sociales aplicadas en ese período), se debilitaron con la

¹¹ Los datos del primer semestre de 2016 citados en este párrafo se refieren a un grupo limitado de países sobre los que se dispone de información trimestral (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)), mientras que los datos de 2014 y 2015 tienen una cobertura más amplia, por lo que no son estrictamente comparables. En relación con algunas variables se ha podido incluir información correspondiente a las Bahamas, Barbados, Belice, Nicaragua, Panamá, la República Dominicana y Trinidad y Tobago.

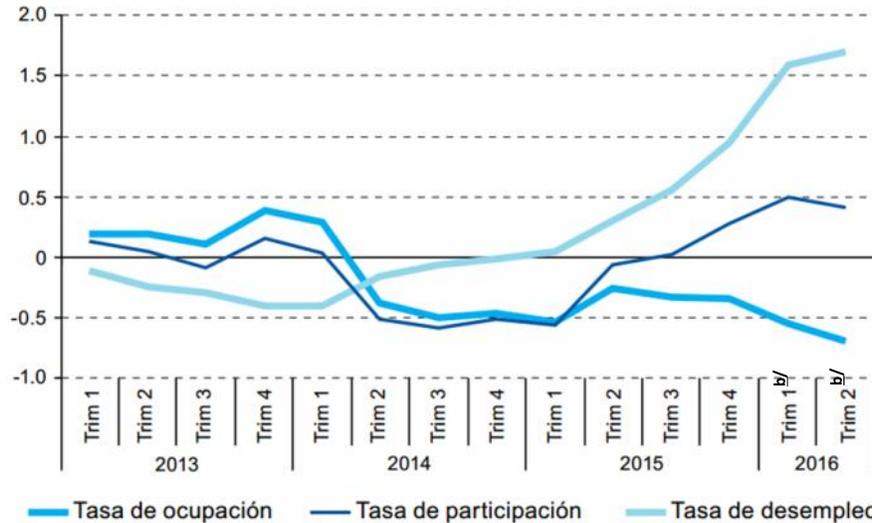
persistencia del desfavorable desempeño de la economía regional y su impacto en la demanda laboral¹².

Como resultado del nuevo deterioro, la tasa de desempleo abierto urbano, que había aumentado de forma moderada en 2015 (del 7.0 al 7.4% en los promedios de 2014 y 2015, respectivamente), repuntó en el primer semestre de 2016¹³. Tal como indica la gráfica siguiente, el aumento interanual de la tasa de desempleo, que venía subiendo desde el primer trimestre de 2015, se aceleró de forma significativa a inicios de 2016. En el primer semestre de 2016, esa tasa superó en 1.6 puntos porcentuales el nivel del mismo período de 2015. Al comparar el promedio del período comprendido entre el tercer trimestre de 2014 y el segundo de 2015 con el promedio de los cuatro trimestres que terminan a mediados de 2016, la tasa de desempleo del grupo de países mencionado subió marcadamente, del 7.2 al 8.4 por ciento.

¹² Véase en CEPAL/OIT (2015) un análisis de la contracción atípicamente aguda de la oferta laboral en 2014.

¹³ Como ya se había anunciado (CEPAL/OIT, 2016), a partir de esta edición del informe conjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las series regionales reflejan la incorporación de nuevas encuestas (el caso de Brasil) y de nuevas coberturas (los casos de Colombia, México y la República Dominicana), por lo que no son comparables con la información publicada previamente.

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (12 PAÍSES): VARIACIÓN
INTERANUAL DE LAS TASAS DE OCUPACIÓN, PARTICIPACIÓN
Y DESEMPLEO,
PRIMER TRIMESTRE DE 2013 A SEGUNDO TRIMESTRE DE 2016^{a/}
-En puntos porcentuales-**



^{a/} Los países incluidos son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En algunos casos se incluyen estimaciones.

^{b/} Datos preliminares.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

Detrás de los datos regionales suelen esconderse importantes heterogeneidades. En la primera mitad de 2016 fueron muy marcadas las diferencias respecto a la evolución de la tasa de desempleo urbano entre las subregiones de América Latina y el Caribe.

Entre los países de América del Sur, solo Perú no registró mayores cambios interanuales en la tasa de desempleo abierto del primer semestre, mientras que los demás países considerados (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de)) sufrieron un deterioro de mayor o menor magnitud de la situación de desempleo (véase el cuadro A.1 del anexo del documento

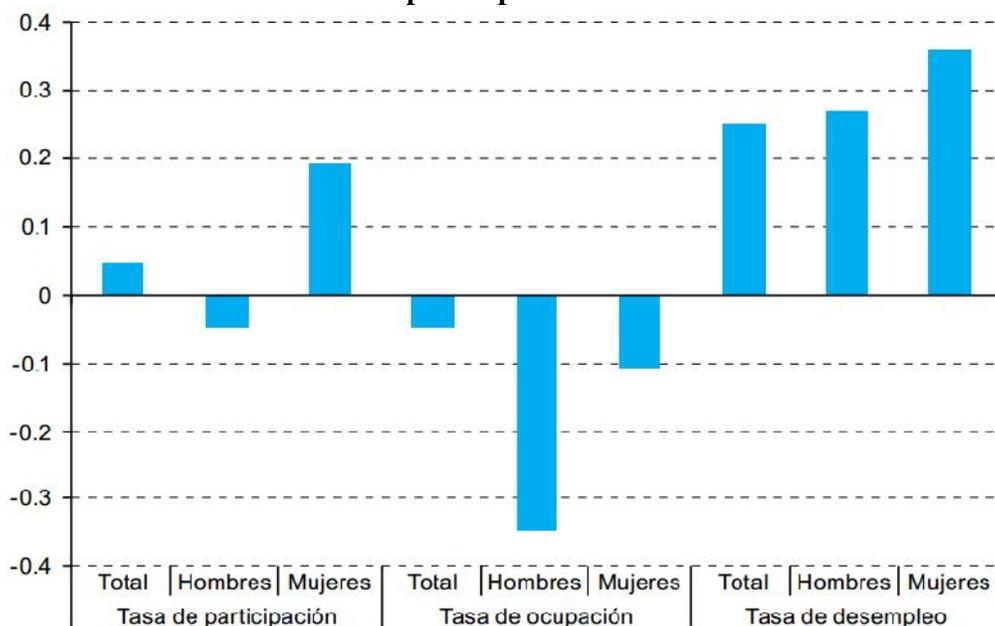
original)¹⁴. Cabe señalar que el mayor aumento del desempleo se verificó en Brasil (más de 3 puntos porcentuales). Si se tiene en cuenta el peso de ese país en la medición regional, es obvio que ha tenido un gran impacto en la tasa correspondiente a América Latina y el Caribe en su conjunto. En contraste, en tres de los cuatro países de la subregión norte sobre los que se dispone de información (Costa Rica, México y República Dominicana), la tasa de desempleo se redujo y solo Panamá registró un aumento. En el Caribe se constata una situación similar, pues la tasa de desempleo cayó en Barbados, Belice y Jamaica, mientras que aumentó en las Bahamas y se mantuvo prácticamente estable en Trinidad y Tobago.

Para analizar por separado la tendencia en la evolución de las principales variables laborales para hombres y mujeres, en la gráfica siguiente se presenta la mediana de la variación interanual de las tasas de participación, ocupación y desempleo de los países sobre los que se dispone de información¹⁵. Como se observa, en la mediana de 14 países, la participación aumentó levemente como resultado de la caída en el caso de los hombres y de un aumento mayor en el de las mujeres. Por otra parte, la caída de la tasa de ocupación regional también se observa en la mediana de los países, siendo mucho más marcada en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Finalmente, a pesar de ello, la tasa de desempleo aumentó más entre las mujeres en un contexto de mayor entrada de este grupo al mercado laboral.

¹⁴ El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) de Argentina ha publicado los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares correspondientes al segundo trimestre de 2016, de modo que quedan pendientes los resultados correspondientes al cuarto trimestre de 2015 y el primero de 2016. Además, el INDEC anunció que está revisando los resultados de los levantamientos correspondientes a los trimestres anteriores. Mientras que no haya una revisión oficial de esos datos, en ese informe se utiliza la información oficial publicada en su momento. Cabe señalar que, también en los casos de Paraguay y Venezuela (República Bolivariana de), la información sobre la evolución de los mercados laborales se ha publicado con retrasos respecto a la práctica previa.

¹⁵ En la información presentada en la gráfica *América Latina y el Caribe (14 países): variación interanual de la tasa de participación, ocupación y desempleo, por sexo, primer semestre de 2016, mediana* se incorporan los totales nacionales de los países que disponen de esa cobertura en sus encuestas de hogares y los totales de áreas más restringidas en los otros casos.

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (14 PAÍSES): VARIACIÓN INTERANUAL
DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO,
POR SEXO,
PRIMER SEMESTRE DE 2016, MEDIANA^{a/}
-En puntos porcentuales-**



a/ Los países incluidos son las Bahamas, Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Panamá, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

B. La composición del empleo continúa deteriorándose

Como ya se ha constatado, a pesar de un crecimiento económico negativo en 2015, en ese año la tasa de ocupación urbana se contrajo menos que en 2014, debido a un mayor aumento del trabajo por cuenta propia, mientras que la evolución del empleo asalariado reflejó la debilidad de la demanda laboral. En el primer semestre de 2016, a nivel regional (promedio ponderado) el empleo asalariado se contrajo un 0.4% respecto al mismo período del año anterior, debido principalmente a la caída del número de asalariados en Brasil y Venezuela (República Bolivariana de). Sin embargo, entre los diez países que tienen información disponible al respecto, si bien prevalecieron situaciones de débil demanda laboral, esa contracción no fue

generalizada. En la mediana de las tasas de variación de esos países, el empleo asalariado aumentó solo un 0.4% (véase la gráfica siguiente).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (NUEVE PAÍSES): VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE OCUPADOS, POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN Y TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB, 2013 A PRIMER SEMESTRE DE 2016
-En porcentajes-



^{a/} Los datos laborales son preliminares. El dato del PIB se refiere al crecimiento económico proyectado para 2016.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

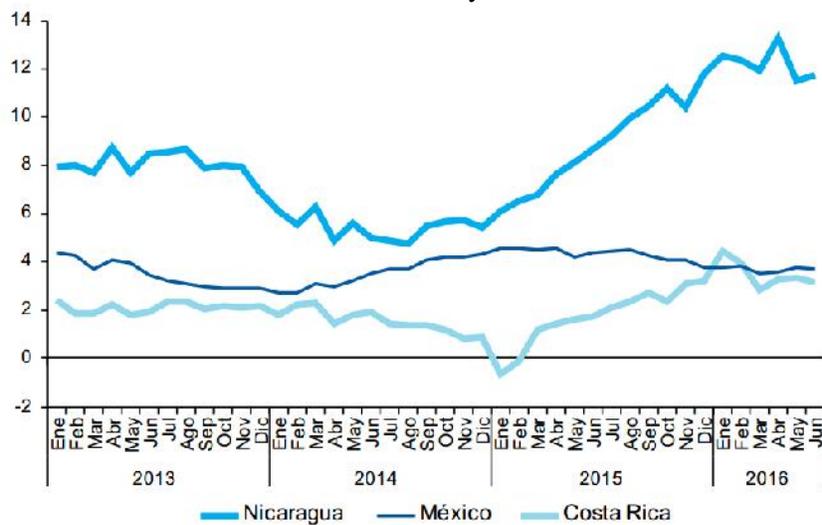
Por otra parte, la expansión del trabajo por cuenta propia fue un fenómeno más generalizado. La mediana de las tasas de crecimiento de esa categoría fue de un 3.5%, con un 3.6% en su promedio ponderado. De esa manera, este tipo de trabajo atenuó el impacto de la caída del empleo asalariado, aunque sin dinamizar el aumento del número de ocupados que, en el promedio ponderado, llegó a un magro 0.2% interanual (un 1.4% en la mediana). En contraste con esa tendencia prevaleciente a nivel regional, en tres de cuatro países de la subregión formada por México, Centroamérica y los países del Caribe de habla española sobre los que se dispone de información (a saber, Costa Rica, México y la República Dominicana), el empleo

asalariado aumentó su proporción en el empleo, siendo Panamá la excepción de ese grupo.

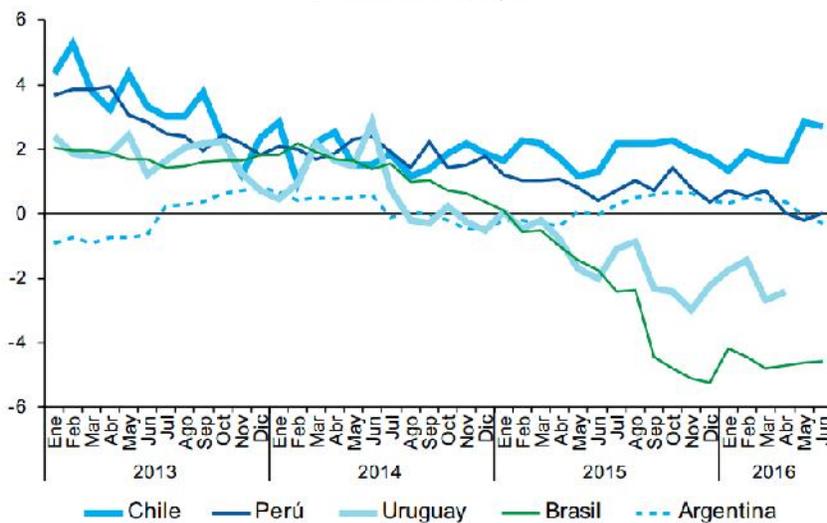
La debilidad de la demanda laboral también se expresa en la evolución del empleo registrado. Aunque ésta, además de por la generación o destrucción de empleo, se ve influida por la formalización de empleos informales o la informalización de empleos formales, continúa siendo un buen indicador de los cambios en la demanda laboral. Como se observa en la gráfica siguiente, la expansión del empleo registrado se desaceleró, sobre todo en los países de América del Sur, algunos de los cuales incluso registran una caída en términos absolutos.

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS):
VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO REGISTRADO,
ENERO DE 2013 A JUNIO DE 2016
-En porcentajes-**

A. Centroamérica y México



B. América del Sur

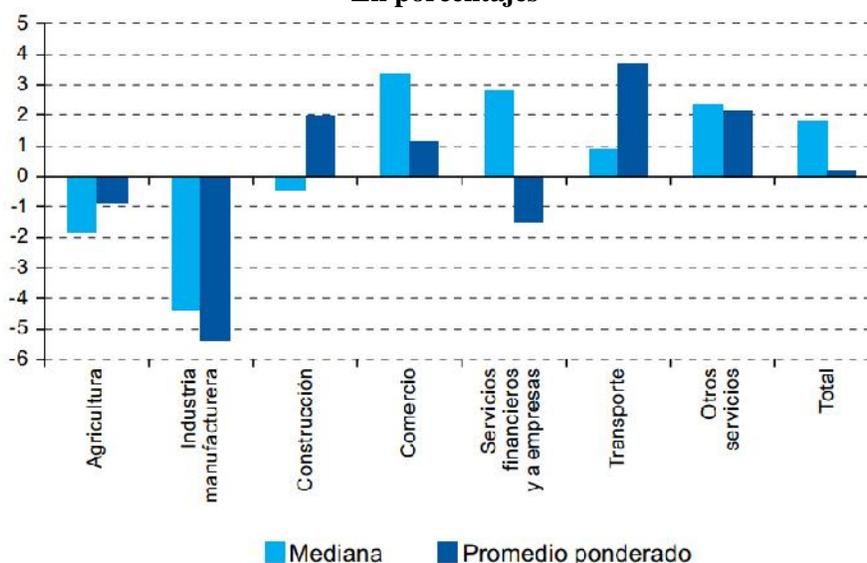


FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

En contraste, en México y los dos países centroamericanos sobre los que se dispone de datos, el empleo registrado se amplió en más del 3%, como reflejo de economías que se expanden más que la mayoría de las de América del Sur. Sobre todo, en el caso de Nicaragua y, en menor grado, de México, los programas de formalización del empleo informal contribuyeron a ese resultado.

El débil crecimiento del empleo se concentró en el sector terciario, mientras que el empleo manufacturero se contrajo marcadamente. Como se observa en la gráfica siguiente referente a diez países, la contracción fue bastante generalizada, pues se verifica tanto en el promedio ponderado como en la mediana. La principal excepción fue México, con un aumento interanual de un 4.0% del empleo en esa rama de actividad. El empleo agropecuario se contrajo en ambas mediciones, aunque no con la misma magnitud que el manufacturero. En la mayoría de los países también se contrajo el empleo en la construcción, como reflejo del debilitamiento de la demanda interna. Sin embargo, gracias al importante aumento de ese empleo en México, en el promedio ponderado se observa un incremento moderado a nivel regional.

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (DIEZ PAÍSES): VARIACIÓN DEL EMPLEO, POR RAMA DE ACTIVIDAD, PRIMER SEMESTRE 2015 A PRIMER SEMESTRE 2016, PROMEDIO PONDERADO Y MEDIANA DE LAS TASAS DE VARIACIÓN NACIONALES^{a/}
-En porcentajes-



a/ Los países incluidos son Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Panamá, Perú y República Dominicana.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

En ambas mediciones, el empleo aumentó en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes y servicios comunales, sociales y personales, en las que suelen concentrarse la mayor parte del empleo informal. En el promedio ponderado, el transporte es la actividad de mayor expansión, aunque en la mediana de las tasas de crecimiento nacionales su ampliación es modesta. Por último, en el promedio ponderado, los servicios financieros, de bienes raíces y servicios a empresas fueron la única rama del sector terciario que experimentó una contracción del empleo, debido a su marcada caída en Brasil. No obstante, en la mediana fue la rama con la segunda expansión más pronunciada.

La evolución del subempleo por horas fue mixta entre los pocos países que indagaron en ese indicador de la debilidad de la demanda laboral. Entre los que han registrado un aumento de esa variable destacan Argentina, Ecuador y Uruguay, con incrementos de más de un punto porcentual. Por su parte, Costa Rica y, en menor grado, Colombia y México, reportan una caída de la proporción de personas ocupadas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial y están dispuestas a trabajar más horas. Entretanto, la tasa de subempleo por horas se mantuvo estable en Barbados.

C. Los salarios se ven afectados por la debilidad de la demanda laboral

La debilidad de la generación de empleo afectó la evolución de los salarios. Como se observa en la gráfica siguiente, hacia fines del primer semestre de 2016 entre los países sobre los que se dispone de información prevalecen incrementos interanuales muy acotados (de alrededor de un 1%) del salario medio real del empleo registrado. Se observan aumentos de esa magnitud en Chile, México, Nicaragua y Uruguay, y solo en Costa Rica se registran incrementos mayores¹⁶. Por otra parte, en Brasil y Colombia (industria manufacturera) los salarios cayeron en términos reales, con magnitudes de entre un 1.5 y un 4%, respectivamente, en el contexto de un incremento de la inflación en ambos países, acompañado de una marcada contracción de la demanda laboral en el caso de Brasil¹⁷. Al comparar las series disponibles desde una perspectiva subregional, se observa una desaceleración de los incrementos salariales como tendencia prevaleciente, sobre todo, entre los países de América del Sur.

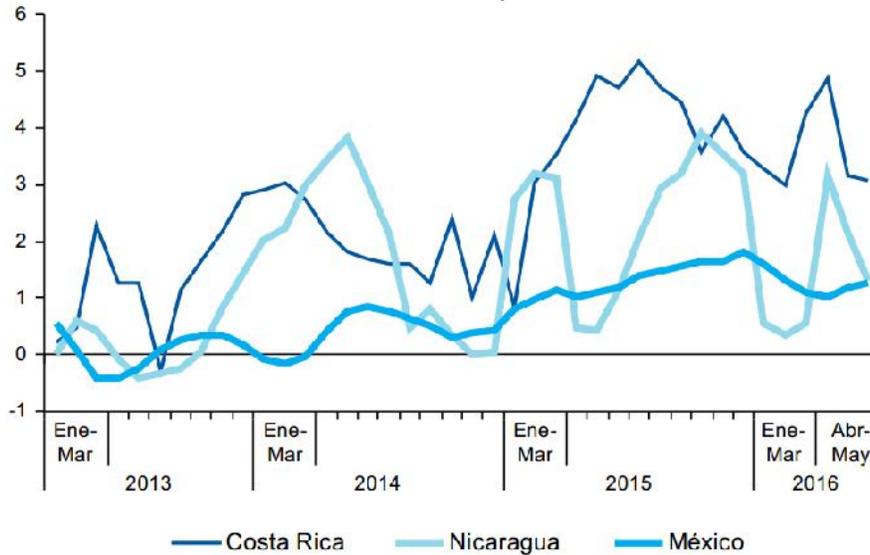
¹⁶ En el caso de Perú, que no dispone de una serie mensual de la evolución de los salarios, los datos generados a partir de la Encuesta Permanente de Empleo indican que los salarios reales de los trabajadores dependientes de Lima Metropolitana se incrementaron en el primer semestre de 2016 en un 0.9% con respecto al mismo período del año anterior.

¹⁷ Si bien no se dispone de toda la información pertinente, los datos parciales indican que los salarios reales también se contrajeron en Argentina y Venezuela (República Bolivariana de).

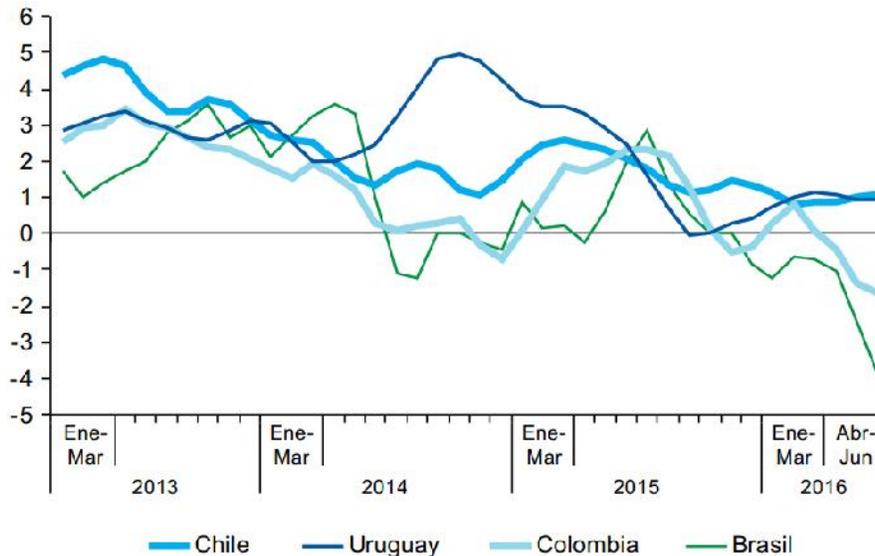
AMÉRICA LATINA (PAÍSES SELECCIONADOS): VARIACIÓN INTERANUAL DEL SALARIO REAL DEL EMPLEO FORMAL, TRIMESTRES MÓVILES, ENERO-MARZO DE 2013 A ABRIL-JUNIO DE 2016

-En porcentajes-

A. Centroamérica y México



B. América del Sur



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de cifras oficiales.

D. No se prevén mejoras laborales para la segunda mitad del año

Durante el segundo semestre de 2016, no se prevé una mejora significativa de la situación laboral a nivel regional. Más bien, la contracción del producto y su impacto en la demanda laboral contribuirían a mantener la caída interanual de la tasa de ocupación evidenciada durante el primer semestre. La expansión de los empleos informales, sobre todo el trabajo por cuenta propia, atenuaría ese impacto en términos cuantitativos, pero reflejaría un deterioro de la calidad del empleo.

Al mismo tiempo, es de esperar que se mantenga el incremento moderado de la participación laboral. En ese contexto de débil generación de empleo, ese factor incide en que la tasa de desempleo regional siga subiendo. Para 2016 en su conjunto se estima un aumento de alrededor de 1.2 puntos porcentuales, semejante al registrado en 2009, con lo que la tasa regional volvería a un nivel similar al alcanzado en 2007 (8.6%).

La debilidad de la demanda laboral continuará influyendo en la evolución de los salarios nominales. Por otra parte, en una serie de países de América del Sur (por ejemplo, Brasil, Chile, Perú y Uruguay), las tasas de inflación empezaron a declinar, lo que tiende a estabilizar el poder adquisitivo de los hogares de los trabajadores. Por lo tanto, se puede esperar que los salarios reales continúen aumentando, aunque a tasas acotadas, en la mayoría de los países.

II. Las cadenas mundiales de suministro y su impacto en el empleo decente

Introducción

Durante las últimas décadas, se ha observado que la producción de bienes y servicios en la economía mundial se ha ido fragmentando cada vez más entre países a lo largo de cadenas mundiales de suministro (CMS) o cadenas globales de valor¹⁸. El 80% del comercio internacional pasa por cadenas mundiales de suministro y la participación de los países en desarrollo en dichas cadenas representa el 28% de su PIB (UNCTAD, 2013).

La importancia de estos encadenamientos también se refleja en los mercados laborales. El número de empleos vinculados con las CMS ha crecido considerablemente durante las últimas décadas. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 40 países sobre los que hay información disponible el número de empleos en las CMS aumentó de 296 millones en 1995 a 453 millones en 2013, lo que representa un 20.6% del empleo. Sin embargo, la totalidad de este crecimiento corresponde al período previo a la crisis financiera internacional de 2009, mientras que en los últimos años se ha observado un estancamiento del comercio internacional y la reincorporación de algunos empleos externalizados por las economías de países desarrollados (Kizu, Kühn y Viegelahn, 2016; OIT, 2015a).

Este crecimiento de los empleos en las CMS es impulsado principalmente por los países emergentes y por el sector de servicios, cuyos empleos son cada vez más susceptibles de ser exportados como resultado del desarrollo de las tecnologías de la información. Según las estadísticas de comercio internacional, alrededor del 20% de las exportaciones a nivel mundial corresponden a servicios, pero en estos datos, por

¹⁸ En este informe, los conceptos “cadena mundial de suministro” y “cadena global de valor” se consideran sinónimos.

razones metodológicas, se subestima la verdadera importancia de ellos. Además, las exportaciones de manufacturas requieren una gran cantidad de servicios, por lo que una parte de los servicios exportados están incorporados a las exportaciones manufactureras, fenómeno que se denomina “servicificación” de la manufactura (Lanz y Maurer, 2015; Junta Nacional de Comercio de Suecia, 2012). Lanz y Maurer (2015) estiman que, del valor bruto de las exportaciones manufactureras de los países desarrollados, casi un tercio corresponde a valor agregado de servicios. En el caso de los países en desarrollo este porcentaje es un poco más bajo (26%), pero también es destacable. La OIT estimó que en 2011 en 40 países sobre los que se dispone de información, 96.6 millones de personas o el 4.5% de los ocupados trabajaban en servicios vinculados con la demanda de sectores manufactureros, casi el doble que en 1995 (49.8 millones). Estos empleos en el sector de servicios asociados a la manufactura crecieron más rápidamente que los empleos del sector de servicios en general (Kizu, Kühn y Viegelahn, 2016).

A. Mejora económica y mejora social en las cadenas

El análisis de las CMS ofrece un marco integrado para examinar la gama de actividades (denominadas, por lo general, eslabones de la cadena) necesarias para desarrollar un producto determinado desde su concepción hasta su uso final y más allá, las empresas y los trabajadores empleados, y la ubicación específica donde se realiza el trabajo. Este marco conceptual sirve para analizar avances tanto económicos como sociales (Gereffi, Bamber y Fernández-Stark, 2016).

La mejora económica es el proceso mediante el cual las empresas dejan de lado actividades de bajo valor para asumir otras de mayor valor relativo en las CMS, por lo que aumenta el valor generado por la participación de un país en la cadena, considerándose a la empresa o la industria como la unidad de análisis.

La mejora social es el proceso gradual que conduce al trabajo decente en las CMS. El concepto de mejora social equilibra el de mejora económica y está alineado con los cuatro objetivos estratégicos “inseparables, interrelacionados y que se refuerzan mutuamente” del Programa de Trabajo Decente de la OIT, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos laborales, junto con la igualdad de género y la no discriminación como objetivos transversales.

Con frecuencia se ha asumido que a la mejora económica le seguiría, necesariamente, la mejora social. Sin embargo, la investigación empírica basada en estudios de caso sectoriales ha demostrado que esta relación no es ni automática ni inevitable: la mejora económica puede darse sin que necesariamente ocurra el avance social, y la mejora social en las CMS puede facilitar o actuar como obstáculo para la mejora económica (Lee, Gereffi y Barrientos, 2011; Milberg y Winkler, 2013; Bernhardt y Pollak, 2016). Más bien, el reto consiste en establecer, a través de elementos como las políticas y el diálogo social, las condiciones para garantizar que la mejora económica en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe conduzca a la mejora social y el trabajo decente.

Según los resultados de investigaciones recientes de la OIT realizadas a nivel mundial, la participación de un sector como proveedor en las CMS está asociada estadísticamente a una mayor productividad laboral, pero no a mayores salarios. Por lo tanto, la participación en las CMS estaría vinculada con una erosión de la participación de la masa salarial en el producto (Kizu, Kühn y Viegelahn, 2016; OIT, 2015a).

En general, las cadenas son dominadas por algunas empresas líderes, que manejan algún conocimiento que no puede ser sustituido fácilmente por otras empresas. En cambio, en los eslabones más alejados de las primeras predominan actividades con bajas barreras de entrada, por lo que su posición de negociación es menos favorable

(CEPAL, 2014a). La distribución del valor agregado a lo largo de la cadena se vincula, por un lado, con la productividad de las distintas empresas que participan en ella, es decir, con la dinámica económica generada por la combinación de distintos factores de producción. Por otro lado, también se relaciona con la gobernanza de la cadena y las relaciones de poder que permiten a algunos actores de la cadena moldear las relaciones entre las empresas a su favor. Es decir, en la distribución del valor agregado se combinan factores económicos y sociales.

B. La inserción de América Latina y el Caribe en las cadenas mundiales de suministro: antecedentes generales

La evidencia disponible sobre la participación de los países de América Latina y el Caribe en las CMS muestra que su inserción es más reducida que la de países de otras regiones (CEPAL, 2014a y 2014b; Durán y Zaclicever, 2013; Hernández, Martínez-Piva y Mulder, 2014). La participación de la región en su conjunto en las CMS, calculada mediante el índice de participación expresado en porcentajes de las exportaciones brutas de seis países de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México) entre 2000 y 2011 es baja en comparación con la participación de Asia y otras regiones y países del mundo, más aún si se excluye a México (véase el cuadro siguiente).

**REGIONES Y PAÍSES SELECCIONADOS: PARTICIPACIÓN HACIA
ATRÁS Y HACIA ADELANTE EN CADENAS MUNDIALES
DE SUMINISTRO, 2000 Y 2011**

-En porcentajes de las exportaciones brutas totales-

País o región	Año	Participación hacia atrás ^{a/}	Participación hacia adelante ^{b/}	Índice de participación en las cadenas mundiales de suministro
América Latina (6 países) ^{c/}	2000	24.8	14.1	38.9
	2011	20.1	21.0	41.2
América Latina (5 países) ^{d/}	2000	12.5	18.8	31.3
	2011	13.0	24.7	37.7
México	2000	34.3	10.4	44.8
	2011	31.7	15.1	46.8
Asia	2000	24.4	20.2	44.6
	2011	28.6	22.5	51.1
China	2000	25.0	21.3	46.3
	2011	30.4	21.1	51.5
Estados Unidos de Norteamérica	2000	37.2	10.8	47.9
	2011	32.1	15.6	47.7
Unión Europea	2000	12.5	24.4	37.0
	2011	15.0	24.9	39.8
Mundo	2000	22.0	21.0	43.1
	2011	25.4	23.3	48.8

a/ Proporción del valor agregado extranjero contenido en las exportaciones brutas. También conocida como *upstream*, esta medida indica la participación hacia atrás.

b/ Participación del valor agregado nacional incorporado en las exportaciones de otros países. También conocida como *downstream*, esta medida indica la participación hacia adelante.

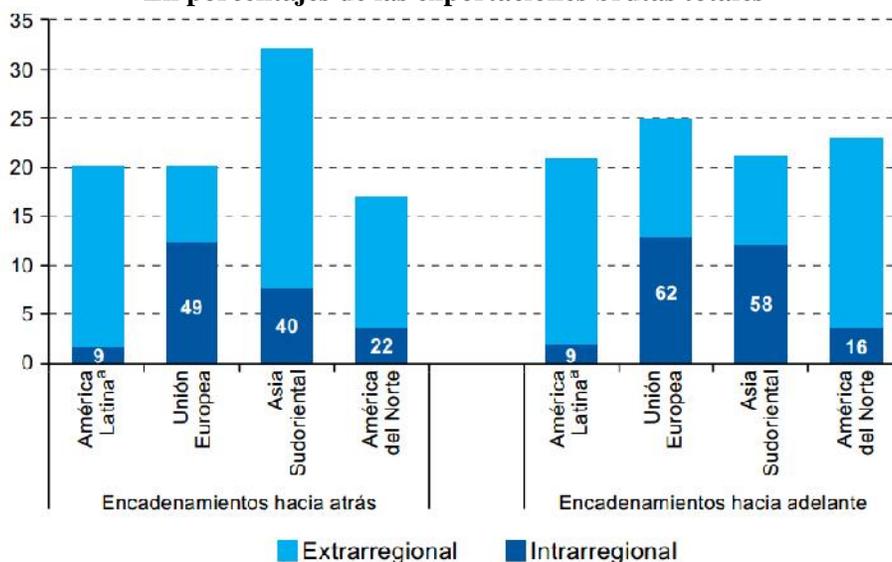
c/ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México.

d/ Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Costa Rica.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de información de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)/Organización Mundial del Comercio (OMC), *Trade in Value Added Database (TIVA)* [en línea] <http://www.oecd.org/sti/ind/measuringtradeinvalue-addedanoecd-wojointinitiative.htm>

El análisis desagregado de las participaciones en las CMS por contribución del comercio intrarregional mostró que la proporción de encadenamientos intrarregionales es muy baja en América Latina (un 9% de encadenamientos tanto hacia atrás como hacia adelante) y que es menor que en otras regiones del mundo. En Asia Sudoriental, por ejemplo, la participación en encadenamientos es de 4 a 6 veces más alta (un 40% en encadenamientos hacia atrás y un 58% en encadenamientos hacia adelante) (véase la gráfica siguiente).

**REGIONES Y PAÍSES SELECCIONADOS: DESCOMPOSICIÓN
DEL ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN EN CADENAS
MUNDIALES DE SUMINISTRO, 2011**
-En porcentajes de las exportaciones brutas totales-



a/ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de J. López, *Trade policy implication of global value chains*, presentación en realizada en el Diálogo público-privado de la APEC sobre cadenas regionales y mundiales de valor en América Latina y el Caribe, Lima, 2016 [en línea] http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/3_javier_lopez.pdf.

Los estudios de caso basados en investigaciones a nivel de industria y de empresa por país revelan que el papel de la región en las CMS es bastante heterogéneo. Los diferentes países de la región participan en una amplia gama de CMS, desde la agricultura hasta la minería, la manufactura y los servicios, con resultados diversos.

Costa Rica y México son los países mayormente insertos en la cadena de valor norteamericana que lideran los Estados Unidos de Norteamérica. Entre otros, los sectores con mayor participación de empresas mexicanas son el automotriz, el electrónico, el de equipo médico y el de telecomunicaciones. En el caso de Costa Rica destacan las industrias electrónica y de equipo médico, y en el caso del resto de los países centroamericanos también se observa una importante participación en la cadena

de valor norteamericana de textiles y confecciones, sector que representa casi el 50% de las exportaciones totales conjuntas de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

La evidencia disponible parece indicar que existen espacios intrarregionales de cadenas de producción compartidas en un conjunto acotado de sectores entre países que forman parte de un mismo mecanismo de integración —Mercado Común del Sur (MERCOSUR), Comunidad Andina o Mercado Común Centroamericano (MCCA)—, que todavía son muy incipientes y aún presentan potencial para su desarrollo en el caso de los países de la Comunidad del Caribe (CARICOM) (Durán y Zaclicever, 2013; CEPAL, 2014a).

Se destacan particularmente los casos de Argentina, Brasil y Uruguay en el MERCOSUR; los de Ecuador, Colombia y Perú en la Comunidad Andina; los de Costa Rica, Guatemala y Honduras en el MCCA, y las relaciones comerciales bilaterales entre México y Brasil, así como las que se producen entre los miembros de la Alianza del Pacífico. En cuanto a los países del Caribe, aunque en estos predominan las relaciones de comercio de tipo interindustrial, es posible advertir, en algunos casos, relaciones comerciales con potenciales encadenamientos intrarregionales en el comercio de Barbados, Dominica, Jamaica y Surinam con sus socios de la CARICOM (CEPAL, 2014a).

En diversos trabajos de la CEPAL se ha concluido que los mayores vínculos se producen en los sectores químico y petroquímico, de la metalmecánica, y de automóviles y autopartes en lo que refiere a las industrias pesadas, y se ha señalado que existe un gran potencial en algunas industrias livianas, como la de alimentos, bebidas y tabaco, la de papel y cartón, la textil y de confecciones, y la farmacéutica (Durán, 2016).

Varios factores contribuyen a explicar las diferencias entre los países de la región en lo que se refiere a la inserción, como, por ejemplo, la dotación de recursos naturales. La riqueza de recursos naturales de varios países de América del Sur (como Chile y Perú) y del Caribe (como Jamaica y Trinidad y Tobago) ha permitido fomentar el desarrollo de cadenas de suministro basadas en dichos recursos (por ejemplo, en la agroexportación y la minería), y ha contribuido a retrasar el desarrollo de otras cadenas. En cambio, la cercanía de los Estados Unidos de Norteamérica como centro de fabricación y mercado ha dado lugar a encadenamientos basados en el ensamblaje de productos manufacturados en países de Centroamérica como México, Costa Rica y Nicaragua.

Otro elemento decisivo para la participación en redes de producción industriales es la calidad de la infraestructura de caminos, puertos, puentes y aeropuertos, así como la disponibilidad de servicios de logística, transporte y telecomunicaciones adecuados. El grado de desarrollo de esta infraestructura y su regulación inciden directamente en el costo y el tiempo asociados a los transportes y las comunicaciones. También suponen la posibilidad de que se realicen inversiones en segmentos importantes del sector de servicios, como la logística (en el caso de Panamá) y los centros de contacto (en el de Uruguay y otros países de la región). Finalmente, la oferta y la calidad de los recursos humanos es otro factor que incide en la inserción en las cadenas mundiales.

C. Estimaciones sobre la inserción en cadenas de suministro nacionales y regionales en América del Sur en 2005

1. La importancia de los encadenamientos hacia adelante y hacia atrás

Ante la ausencia de bases de datos que permitan analizar la participación de todos los países de la región en las CMS, se presentan a continuación los índices de encadenamiento hacia adelante y hacia atrás correspondientes a 2005 calculados sobre la base de información de las matrices de insumo-producto (MIP) nacionales

disponibles para diez países de América del Sur, y de una MIP de México¹⁹. Se consideraron tanto las capacidades de arrastre sectoriales desplegadas en cada país (encadenamientos nacionales), como el arrastre agregado resultante de los vínculos comerciales intrasudamericanos²⁰.

Los encadenamientos hacia atrás permiten medir la capacidad de un sector de arrastrar directamente a otros sectores vinculados con él por su demanda de bienes de consumo intermedio, impulsando las actividades de tales sectores. Un ejemplo típico de este tipo de encadenamiento es la producción del sector automotriz, que dinamiza a un sinnúmero de otros sectores.

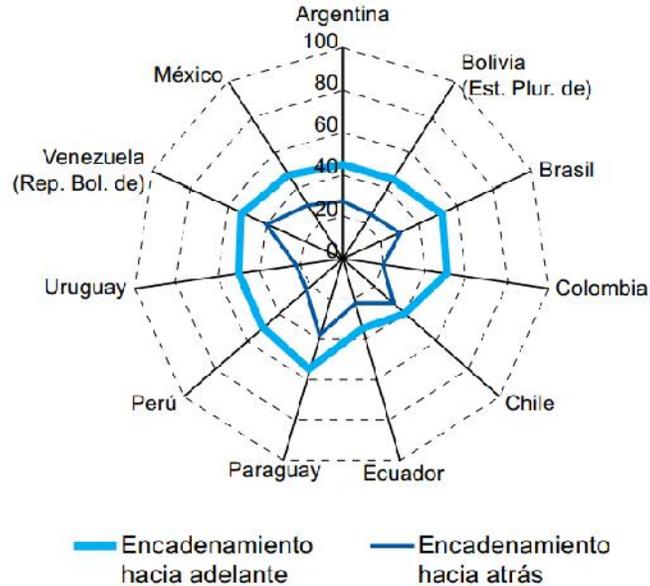
Por su parte, los encadenamientos hacia adelante miden la capacidad que tiene un sector para impulsar otros sectores por su capacidad de oferta, esto es, por las ventas de productos que a su vez constituyen insumos intermedios de otras industrias.

En lo que respecta al conjunto de países de América del Sur, se identificaron 19 sectores que están mayormente encadenados hacia adelante y únicamente 11 que lo están hacia atrás (véase la gráfica siguiente). El análisis de los encadenamientos internos permite concluir que existen más encadenamientos hacia adelante y muy escasos encadenamientos hacia atrás.

¹⁹ Se incluye a México a los efectos de comparar los encadenamientos sectoriales nacionales de este país con los de los países de América del Sur. En el caso de México no fue posible incluir el arrastre regional por no estar la MIP de dicho país interconectada con las MIP de los países de América del Sur.

²⁰ Las matrices consideradas en el caso de los países de América del Sur tienen una apertura homogénea de 40 sectores y presentan apertura en la utilización intermedia en lo que refiere a productos nacionales y productos importados desde diversos orígenes, incluidos aquellos insumos intermedios de origen intrasudamericano. Véanse más detalles en CEPAL/IPEA (2016).

**AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES) Y MÉXICO:
ENCADENAMIENTOS SECTORIALES INTERNOS
HACIA ADELANTE Y HACIA ATRÁS, 2005**
-En porcentajes-



FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005; para México: información de la matriz de insumo-producto disponible para 2003.

Casi la mitad del total de los sectores existentes en los países de América del Sur presentan más encadenamientos hacia adelante que hacia atrás. Concretamente, se trata de sectores que ofrecen insumos intermedios necesarios para la producción de otros sectores. Entre estos sectores predominan la agricultura y la ganadería, los minerales, la madera y el papel, la química básica, y el caucho y el plástico, así como los minerales no metálicos y los productos de minerales y acero, en el caso de los bienes, y la electricidad, el transporte, las telecomunicaciones, las finanzas y los servicios empresariales, en el caso de los servicios.

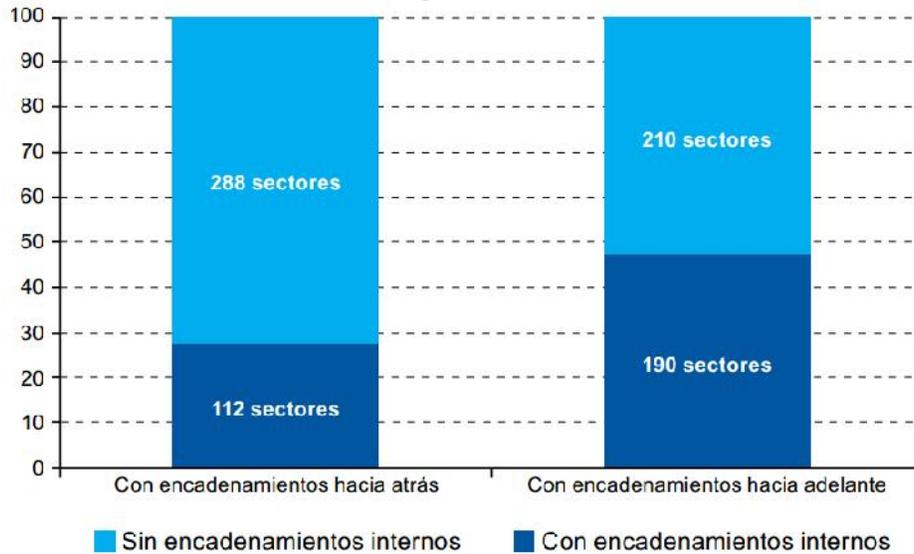
En cuanto a los encadenamientos hacia atrás, son más bien pocos los sectores impulsores. Se destacan el sector agrícola y forestal, los sectores dedicados a otros productos alimenticios y bebidas, la producción de vehículos, la construcción, el transporte y otros servicios, que demandan insumos intermedios originados en otros sectores diferentes. Si bien los aquí listados son los que se repiten en la mayoría de los países, hay algunos sectores particulares en los que existen también encadenamientos hacia atrás importantes, determinados por las ventajas comparativas sectoriales que impulsan el establecimiento de vínculos con otras industrias. Es el caso de los encadenamientos hacia atrás que se derivan de la industria de la carne en Argentina, Brasil y Uruguay, o de la industria de confecciones en Colombia y Perú.

Del total de sectores considerados en la MIP de América del Sur (400), se observa que únicamente 190 presentan encadenamientos hacia adelante y 112 hacia atrás (véase la gráfica siguiente). Con el fin de obtener una medida aproximada del potencial de los impulsos derivados de los vínculos hacia adelante o hacia atrás de las ventas y las compras intersectoriales del resto de los socios comerciales sudamericanos, se recalcularon los índices de encadenamiento considerándose esta vez únicamente los sectores sin encadenamiento, y se verificó si, como resultado del nuevo cálculo, aumentaba el nivel de encadenamiento. Así, se observó que únicamente un conjunto reducido de sectores es impulsado por la gran subregión ampliada de América del Sur (véase la gráfica siguiente).

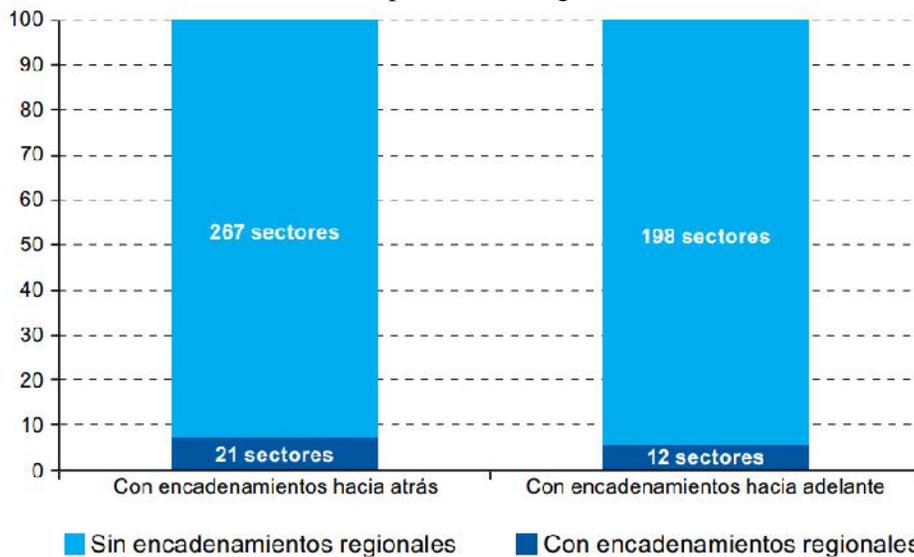
**AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): ENCADENAMIENTOS INTERNOS
HACIA ADELANTE Y HACIA ATRÁS, 2005^{a/}**

-En número de sectores y porcentajes-

A. Solo impulsos nacionales^{b/}



B. Con impulsos intrarregionales^{c/}



^{a/} Los datos corresponden a los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

^{b/} Matrices de insumo-producto nacionales (400 sectores).

^{c/} Matrices de insumo-producto de América del Sur (288 y 210 sectores).

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de las matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005.

Entre los sectores con mayor potencial a raíz de sus relaciones con el resto de América del Sur se destacan las industrias manufactureras de Argentina y Brasil, que impulsan encadenamientos hacia atrás en los sectores vinculados con el hierro y el acero, productos de metal, maquinarias y equipo, maquinarias y aparatos eléctricos, así como los sectores de la electricidad y las finanzas. En este caso se destacan los vínculos dentro del MERCOSUR, especialmente las compras de insumos intermedios que se intercambian en el comercio bilateral de Argentina y Brasil, países que poseen un amplio potencial de comercio intraindustrial en sectores manufactureros (Durán y Zaclicever, 2013). En los países de la Comunidad Andina, destacan sobre todo el sector de molinería y pastas, el textil, y el de petróleo refinado y coque en el caso de Perú, en que se aprecia un aumento de los encadenamientos hacia atrás cuando se examinan los impulsos del comercio intrarregional. Además, en el caso de Chile se observa potencial en el sector minero (no energético), el sector textil y el sector de otros servicios, también con encadenamientos hacia atrás. En lo que refiere a los encadenamientos hacia adelante, son pocos los sectores que presentan potencial, destacándose el de otros productos alimenticios, sobre todo en Bolivia (Estado Plurinacional de), Paraguay y Uruguay. No obstante, se observa que en estos sectores la proporción de comercio intrarregional es superior al promedio y el nivel de generación de empleo indirecto es muy relevante.

Se estima que estos vínculos que surgen al incorporarse el comercio intrarregional son todavía muy reducidos en cuanto al número de sectores y que más bien se concentran en relaciones de grupos de países bien definidas y acotadas, como las relaciones intraindustriales —con potencial para su desarrollo— resultantes del comercio entre Colombia, Ecuador y Perú en el caso de la Comunidad Andina; entre Argentina, Brasil y Uruguay en el caso del MERCOSUR, y entre Chile, Colombia y Perú, países sudamericanos de la Alianza del Pacífico (Durán y Cracau, 2016; CEPAL, 2014c).

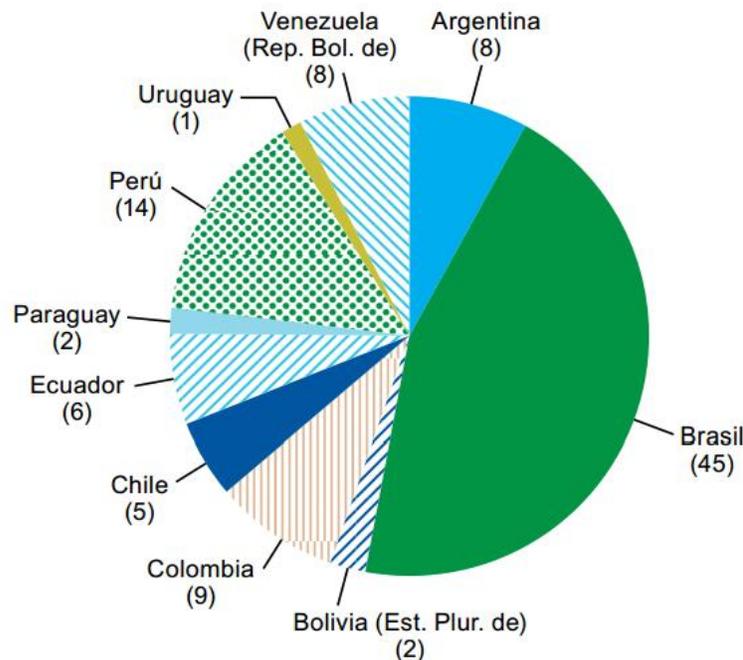
2. El impacto directo e indirecto de la inserción global en el empleo

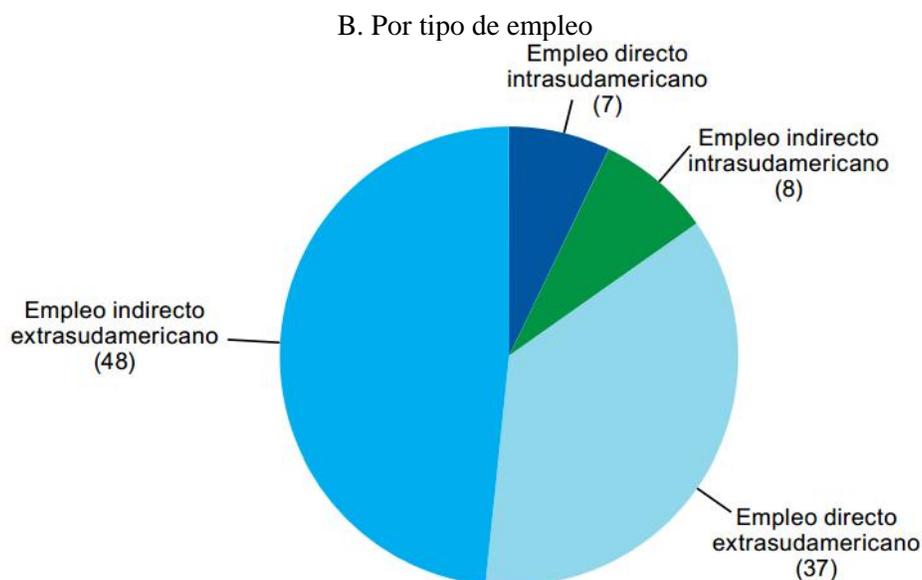
La información contenida en las MIP también permite estimar el impacto de las exportaciones en el empleo (véase un resumen de la metodología en el anexo A2 del documento original). Sobre la base de los requerimientos de empleo directo e indirecto correspondientes a cada país de América del Sur, así como también del empleo asociado a las exportaciones a nivel sudamericano y extrasudamericano, a partir de las exportaciones por socio, se determinó que las exportaciones de América del Sur generan alrededor de 25 millones 600 mil empleos, esto es, un 15.4% del total del empleo de la América del Sur en 2005. En lo que respecta a los países, la mayor participación corresponde a Brasil y Perú, en tanto que la descomposición del destino de las exportaciones permite observar que al mercado intrasudamericano le corresponde el 15% del total del empleo asociado a las exportaciones, o el equivalente a 3 millones 900 mil empleos (véase la gráfica siguiente).

AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): ESTIMACIÓN DEL EMPLEO ASOCIADO A LAS EXPORTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS POR PAÍS Y POR TIPO DE EMPLEO, 2005

-En porcentajes del total-

A. Por país





FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de las matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005.

En lo que respecta al tipo de empleo se aprecia una importante predominancia del empleo indirecto por sobre el directo, que es más generalizada en un conjunto de sectores vinculados con la manufactura, especialmente con la producción de alimentos, bebidas y tabaco.

En cuanto a los sectores, los que mayor empleo exportador generan son la agroindustria (agricultura, ganadería y pesca), minería y petróleo, y alimentos, bebidas y tabaco, a los que corresponde cerca del 56% del total (véase el cuadro siguiente). La relación entre el empleo indirecto y el empleo directo permite observar la importancia de los encadenamientos. Si la relación es superior a uno, significa que se genera más empleo indirecto que directo. Por lo tanto, una unidad adicional de producción crea más empleo en otros sectores que en el propio. En los sectores de minería y petróleo y de alimentos, bebidas y tabaco no solo se reúne gran parte del empleo exportador, sino que esto se explica, en gran parte, por el empleo indirecto, lo

que muestra la importancia de fomentar las exportaciones en aquellos sectores en que los encadenamientos son más profundos.

AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): ESTRUCTURA DEL EMPLEO ASOCIADO A LAS EXPORTACIONES, POR GRANDES SECTORES Y TIPO DE EMPLEO, 2005^{a/}
-En miles de personas y porcentajes-

Grandes sectores	Empleo asociado a las exportaciones						Relación entre empleo indirecto y empleo directo
	En miles de personas			En porcentajes			
	Directo	Indirecto	Total	Directo	Indirecto	Total	
Agricultura, ganadería, caza y pesca	4 281	757	5 038	38.3	5.2	19.7	0.2
Minería y petróleo	563	3 219	3 782	5.0	22.3	14.8	5.7
Alimentos, bebidas y tabaco	1 231	4 261	5 492	11.0	29.5	21.4	3.5
Textiles, confecciones y calzado	921	285	1 206	8.3	2.0	4.7	0.3
Madera y papel	501	218	719	4.5	1.5	2.8	0.4
Química y farmacia	171	947	1 118	1.5	6.6	4.4	5.6
Caucho y plástico	63	40	103	0.6	0.3	0.4	0.6
Minerales no metálicos	116	35	151	1.0	0.2	0.6	0.3
Metales y productos derivados	270	622	892	2.4	4.3	3.5	2.3
Maquinaria y equipos	281	243	523	2.5	1.7	2.0	0.9
Automotores y sus piezas y partes	230	495	725	2.1	3.4	2.8	2.2
Otras manufacturas	298	156	454	2.7	1.1	1.8	0.5
Electricidad, gas y agua	12	12	24	0.1	0.1	0.1	1.1
Servicios de construcción	37	31	68	0.3	0.2	0.3	0.8
Servicios de transporte	362	278	640	3.2	1.9	2.5	0.8
Servicios postales y telecomunicaciones	21	11	33	0.2	0.1	0.1	0.5
Servicios financieros y de negocios	863	1 393	2 256	7.7	9.6	8.8	1.6
Otros servicios	945	1 439	2 384	8.5	10.0	9.3	1.5
Empleo total	11 165	14 443	25 608	100.0	100.0	100.0	1.3

Nota: Las cifras que se presentan como total pueden no coincidir con la suma de las cifras parciales, debido a que estas están redondeadas.

^{a/} Los datos corresponden a los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de las matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005.

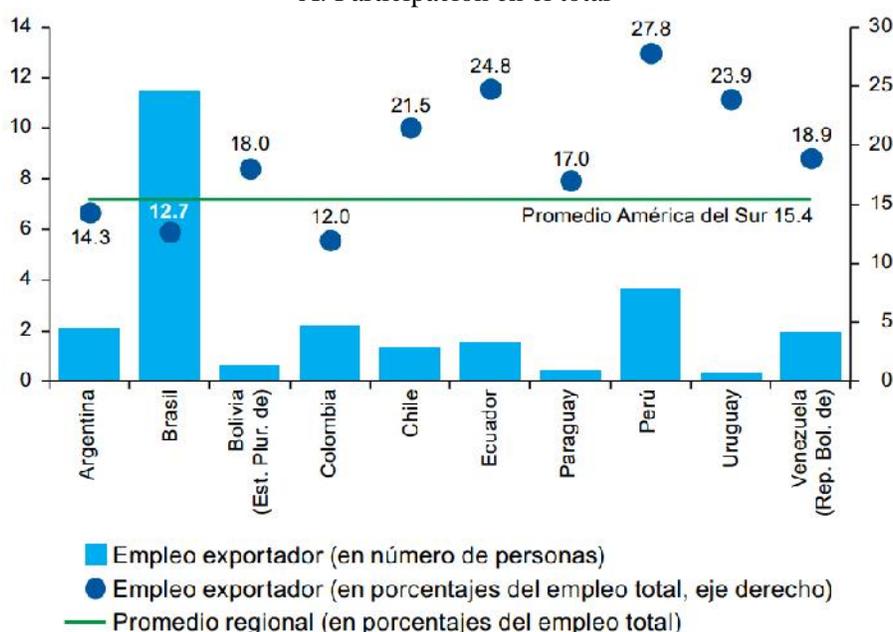
Si se examinan los datos relativos a los países, se observa que a siete de ellos, algunos de tamaño pequeño y mediano, corresponde la participación más alta del empleo asociado a las exportaciones en el total de su nivel de ocupación, siendo, Perú, Ecuador y Uruguay los países con un nivel relativo más alto. En el otro extremo se ubican Argentina, Brasil y Colombia, con participaciones relativas situadas por debajo del promedio. También se observa que el impulso del comercio intrarregional en el empleo es mucho más fuerte en algunos de los países de América del Sur con menor

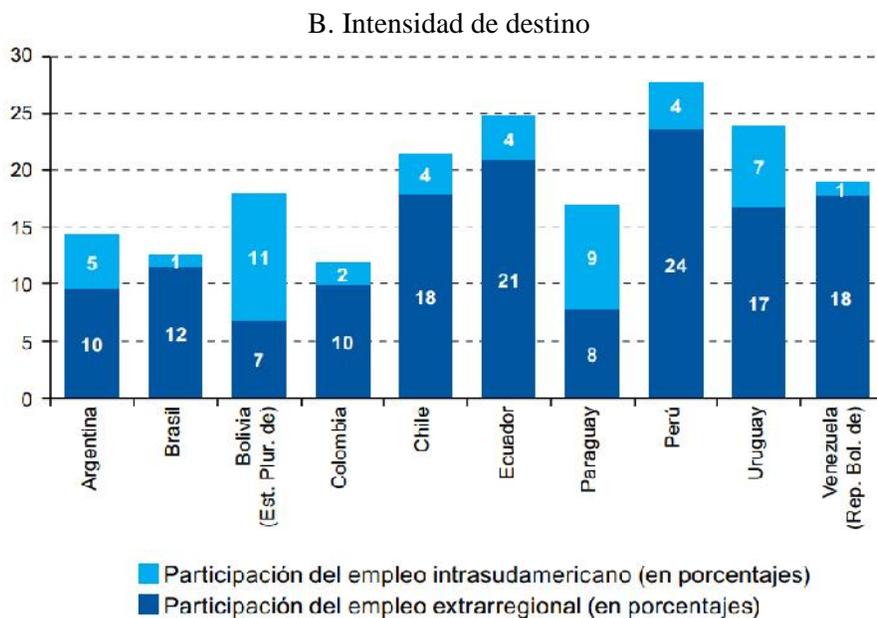
desarrollo relativo, sobre todo en el Estado Plurinacional de Bolivia y Paraguay, ambos con estructuras productivas y exportadoras más dependientes del MERCOSUR que del resto del mundo.

En una situación intermedia se sitúan Argentina y Uruguay, también fuertemente vinculados con Brasil. Por otra parte, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela (República Bolivariana de) poseen una estructura exportadora con vínculos todavía escasos en lo que refiere al comercio intrarregional con el resto de los socios de América del Sur (véase la gráfica siguiente).

AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): ESTIMACIÓN DEL EMPLEO ASOCIADO A LAS EXPORTACIONES DE BIENES Y SERVICIOS, 2005

-En millones de personas y porcentajes del empleo total-
A. Participación en el total





FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), cálculos efectuados sobre la base de información de la matriz de insumo-producto (MIP) de América del Sur de 2005.

Las cadenas de valor y el empleo están directamente vinculados. Cuanto más profunda es una cadena, más empleo se podría generar por unidad de producción, principalmente por el impulso del empleo indirecto. A partir de los requerimientos de empleo (directo e indirecto) por cada millón de dólares producido pudo tipificarse a nivel regional la mayor o menor intensidad del empleo sectorial según la naturaleza de éste, es decir, dependiendo de si el empleo se genera mayormente dentro del mismo sector (empleo directo) o si está principalmente relacionado con sectores diferentes (empleo indirecto).

En el cuadro siguiente se muestran todos los sectores incluidos en la MIP de América del Sur y se presenta la tipología del empleo exportador según la mayor o menor intensidad del empleo directo o indirecto, considerándose como medida la dominancia entre los diez países analizados. En América del Sur se observa, en primer lugar, que, en términos agregados, de un total de 40 sectores son más los sectores intensivos en

empleo indirecto que los intensivos en empleo directo (21 sectores). Por su parte, la característica predominante de 16 de ellos es la creación de mayor cantidad de empleo en el propio sector, mientras que tres sectores generan indistintamente empleo directo e indirecto (papel y madera, maquinaria y equipo, y otros equipos de transporte).

**AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): TIPOLOGÍA DEL EMPLEO
EXPORTADOR POR SECTORES Y PRODUCTOS, 2005^{a/}**

Sectores intensivos en empleo directo RED>REI	Sectores intensivos en empleo indirecto RED<REI
Agricultura y forestal	Minería (energía)
Caza y pesca	Minería (no energía)
Textiles, confecciones y calzado	Carne y derivados
Madera y productos de la madera	Molinería, panadería y pastas
Pulpa de madera, papel, imprentas y editoriales ^{b/}	Azúcar y productos de confitería
Productos minerales no metálicos	Otros productos alimenticios
Productos fabricados de metal	Bebidas
Maquinarias y equipos ^{b/}	Productos del tabaco
Equipos de oficina, maquinarias y aparatos eléctricos	Pulpa de madera, papel, imprentas y editoriales ^{b/}
Otros equipos de transporte ^{b/}	Productos químicos básicos
Servicios (agua, gas, construcción, comercio, hotelería, restaurantes, transporte, seguros, servicios empresariales, educación privada, salud, esparcimiento y trabajo doméstico)	Productos farmacéuticos
	Caucho y plástico
	Hierro y acero
	Metales no ferrosos
	Maquinarias y equipos ^{b/}
	Radio y televisión y equipos de telecomunicaciones
	Equipo médico e instrumentos de precisión
	Otro equipo de transporte ^{b/}
	Vehículos
	Aeronaves
	Otros equipos de transporte
	Electricidad y gas

Nota: RED = requerimientos de empleo directo; REI = requerimientos de empleo indirecto; > = mayor que; < = menor que.

^{a/} Los datos corresponden a los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

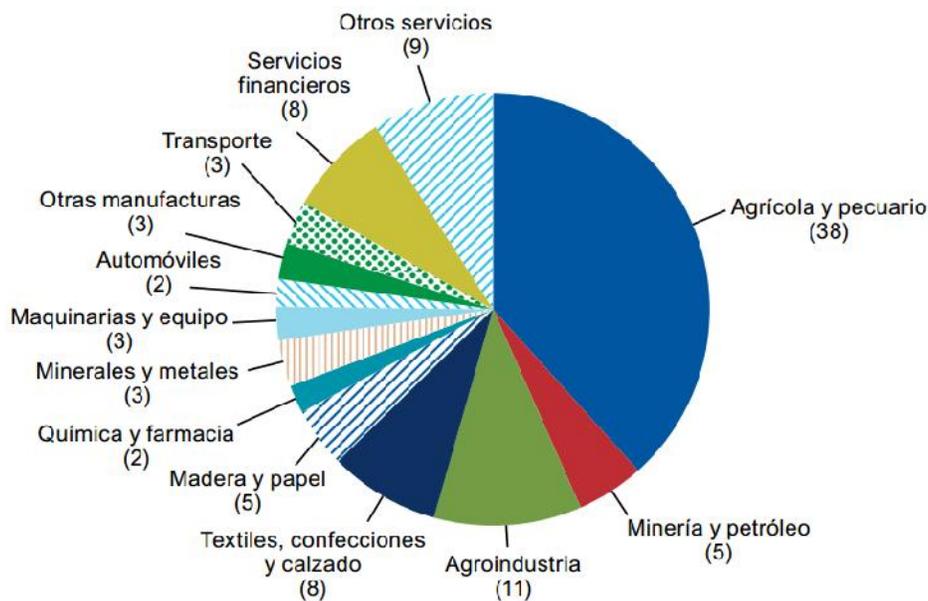
^{b/} Sectores con evidencia mixta.

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de las matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005.

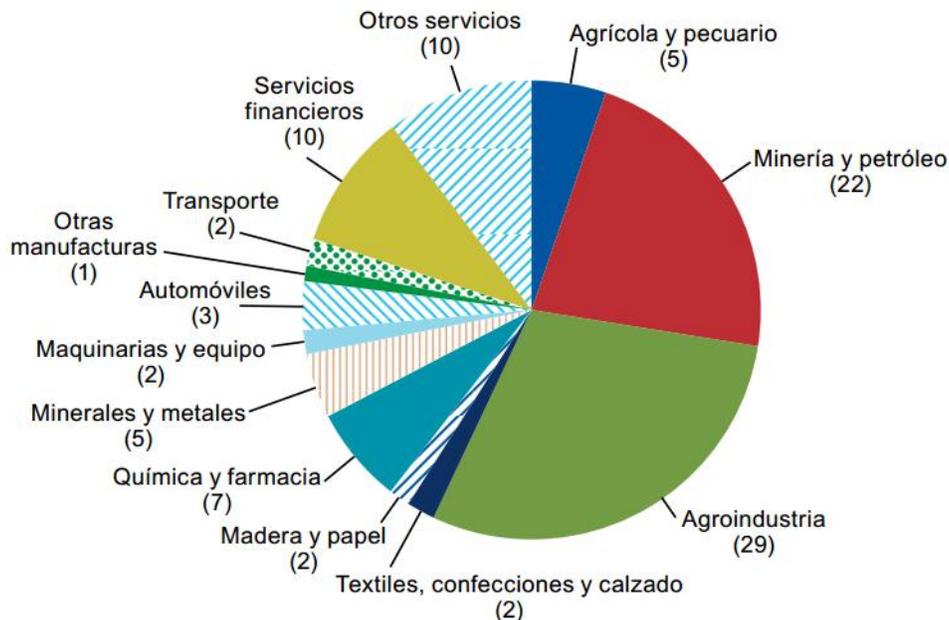
Los principales sectores de América del Sur que mantienen una mayor intensidad del empleo directo son los primarios no mineros, especialmente el sector agrícola y forestal, que absorbe algo más de 32 millones de personas. Este sector representa una tercera parte del total del empleo en Bolivia (Estado Plurinacional de), Ecuador, Paraguay y Perú y una quinta parte del total del empleo en Brasil y Colombia. Además, a este sector corresponde el 38% del total del empleo directo asociado a las exportaciones, con cerca de 4 millones 300 mil empleos vinculados con la actividad exportadora (véase la gráfica siguiente). Los cultivos de banano, flores, café y granos andinos (soja, quinua, café, papa, yuca y otros tubérculos), así como las actividades pecuarias y pesqueras (aunque en menor medida), se incluyen en el macrosector agrícola y pecuario. A este macrosector le siguen en importancia los sectores: agroindustrial, de textiles, confecciones y calzado, y el sector de la madera y productos relacionados, la minería no metálica y la fabricación de metal. En la industria pesada, la fabricación de maquinarias y equipo es intensiva en empleo directo en Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de). En cuanto a los servicios, se trata de un sector intensivo en empleo directo en todos los países de América del Sur. La única salvedad es el sector de electricidad, gas y agua, que por sus características particulares genera una mayor cantidad de empleo indirecto en otros sectores.

**AMÉRICA DEL SUR (10 PAÍSES): ESTRUCTURA DE EMPLEO
ASOCIADO A LAS EXPORTACIONES, 2005^{a/}**

-En porcentajes-
A. Empleo directo



B. Empleo indirecto



^{a/} Los datos corresponden a los siguientes países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

FUENTE: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la base de la información de las matrices de insumo-producto de los países de América del Sur de 2005.

En cuanto a los sectores más intensivos en empleo indirecto se destacan la agroindustria (que incluye los sectores de la carne y sus derivados, molinería y panadería, azúcar y confitería, otros alimentos, y bebidas y tabaco) y la minería y petróleo. Estos dos sectores representan respectivamente el 29 y el 22% del empleo indirecto asociado a las exportaciones de bienes y servicios. En América del Sur, por cada empleo directo se generan, en promedio, cuatro empleos indirectos en la agroindustria y siete en la minería, siendo particularmente más alta la cantidad en el sector de la minería vinculada con la energía, en que se crean 12 empleos indirectos por cada empleo directo. A este respecto destacan el caso del petróleo en Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador y Venezuela (República Bolivariana de); el caso del gas en el Estado Plurinacional de Bolivia, y el de la minería (no energética) en Chile y Perú.

En resumen, la estimación del impacto de la inserción de las economías de América del Sur en las CMS deja en claro la gran importancia de los efectos indirectos de los encadenamientos hacia adelante y hacia atrás. Se observa que, en varios sectores, el impacto en el empleo indirecto supera ampliamente el alcanzado en el empleo directo.

D. Logros y desafíos: ejemplos de algunas cadenas en América Latina y el Caribe²¹

En esta sección, el estudio cuantitativo de la sección anterior se complementa con un análisis de tipo más cualitativo para presentar algunos logros y desafíos de la inserción, así como para mostrar el vínculo entre la mejora económica y la mejora social. Con ese propósito, se han escogido algunas cadenas —la agricultura de alto valor, el vestuario y los servicios deslocalizados— y se han tomado ejemplos de algunos países con fines ilustrativos, sin pretender desarrollar un panorama exhaustivo.

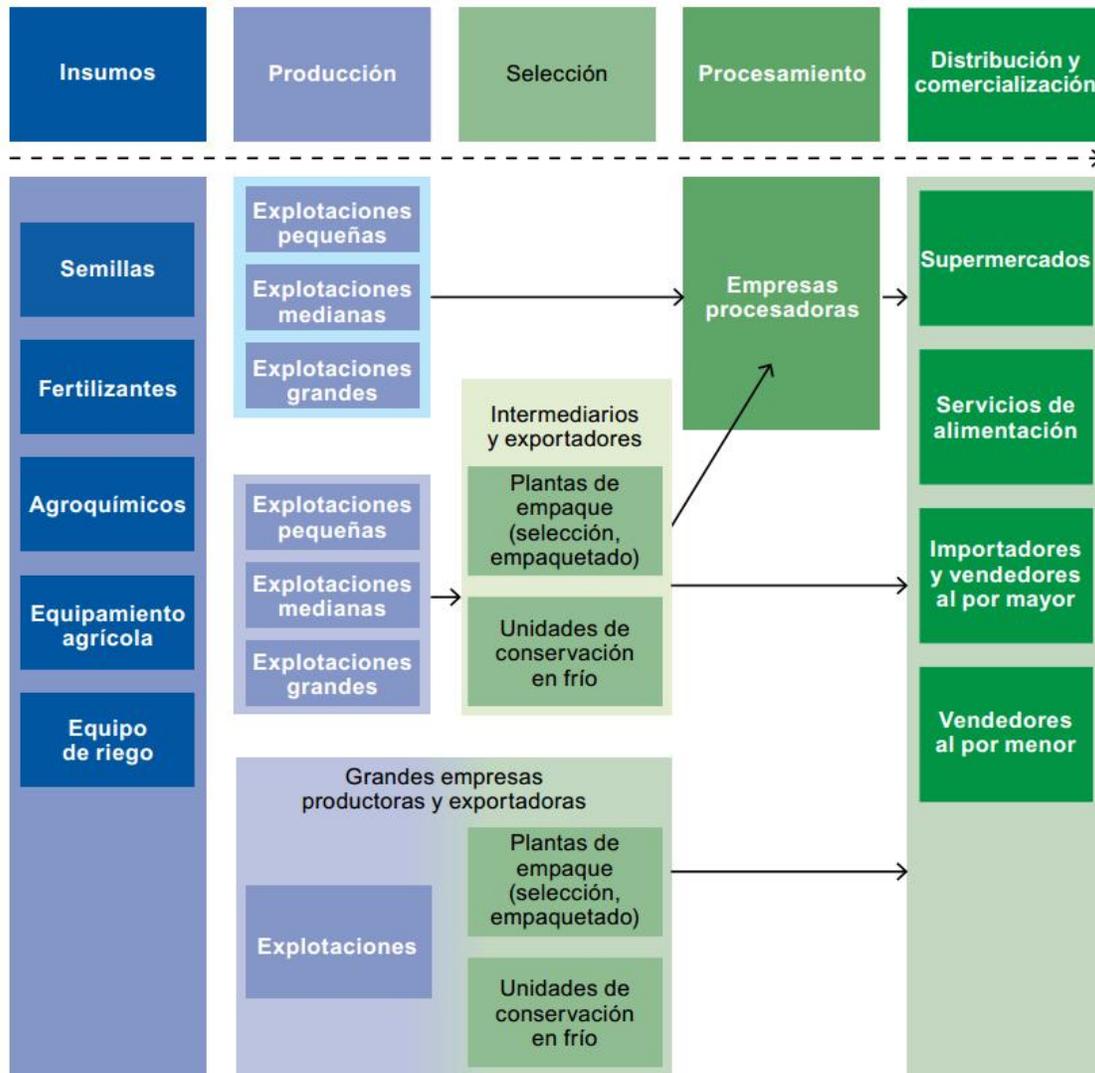
²¹ Esta sección está basada en gran medida en Gereffi, Bamber y Fernández-Stark (2016), de donde se tomaron las experiencias de países de la región en las cadenas mundiales de suministro que se exponen como ejemplos, aunque también se incluyen otros antecedentes de las investigaciones —concluidas o en curso— de la OIT en torno al tema. En dicha publicación se ofrece un panorama más detallado y una indicación más completa de las fuentes en esta materia.

1. Agricultura de alto valor

a) Panorama general

Los productos agrícolas de alto valor y los productos agroalimentarios son bienes agrícolas que no se comercializan a granel y que requieren un tratamiento especial, como las frutas y los vegetales frescos, o que se procesan en una o más etapas posteriores a la cosecha antes de llegar al mercado final, como es el caso del café selecto, los espárragos y la miel. Esta producción tiende a ser significativamente más intensiva en mano de obra que el cultivo de cereales y de otros productos agrícolas tradicionales, en gran medida porque la mecanización se vuelve más compleja debido a la necesidad de evitar daños a productos que son frágiles. El trabajo relativamente calificado es uno de los factores más importantes de la producción de estos cultivos de alta calidad. La agricultura moderna de exportación requiere una mano de obra más calificada, desde los agricultores que deben adoptar técnicas de producción sofisticadas hasta los operadores encargados del control de calidad en las plantas de envasado y en las líneas de procesamiento de las plantas de elaboración de alimentos. En el diagrama siguiente se muestra un ejemplo típico de una CMS agrícola de alto valor.

**EJEMPLO DE UNA CADENA MUNDIAL DE SUMINISTRO AGRÍCOLA
DE ALTO VALOR**



FUENTE: G. Gereffi, P. Bamber y K. Fernández-Stark, La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política, Informes Técnicos 2016/1, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2016.

Los países de América Latina y el Caribe son destacados proveedores mundiales de estos productos. A pesar de que estos países tradicionalmente exportaban al mercado de los Estados Unidos de Norteamérica, durante el último decenio el número de destinos de exportación ha aumentado. Hoy, las frutas y las hortalizas producidas en

América Latina y el Caribe también se exportan con frecuencia a Europa y Asia. La canasta de productos agrícolas de exportación de la región también se ha diversificado. Los países del Caribe y de Centroamérica son bien conocidos por el café y el cacao de alta calidad y por las frutas tropicales (de San Vicente y las Granadinas, por ejemplo). Chile se destaca en la exportación de frutas frescas y es el primer exportador mundial de manzanas, arándanos, cerezas y uvas, entre otras frutas; Honduras se ha especializado como proveedor de vegetales asiáticos, y Brasil y Perú también se han convertido en exportadores destacados de frutas y hortalizas frescas.

Los países de América Latina y el Caribe han aprovechado la oportunidad de participar en estas CMS para abastecer al hemisferio norte de productos de calidad durante su temporada baja. Este proceso ha significado el logro de importantes resultados económicos y sociales en los países de la región. La agricultura de alto valor tiene consecuencias relevantes en lo que se refiere al alivio de la pobreza en las zonas rurales de los países en desarrollo, debido a su potencial para aumentar los ingresos y generar empleo. Además, constituye una fuente de transferencia de conocimiento sobre técnicas agrícolas modernas, y permite mejorar las capacidades necesarias para cumplir las normas sanitarias y fitosanitarias de los mercados mundiales. Debido a la mejora económica, estos sectores de exportación contribuyen en gran medida al incremento de las reservas de divisas y del empleo. La mejora social ha sido considerable en términos de creación de empleo. Sin embargo, también existen retos significativos y continuos relativos a los avances generales necesarios en materia de salarios, condiciones de trabajo y derechos laborales de estos sectores en varios países, entre ellos, la necesidad de prestar especial atención a las condiciones laborales en las micro, pequeñas y medianas empresas que participan en las cadenas de suministro, en las que la informalidad es prevalente y la libertad de asociación y de negociación colectiva son limitadas. Por lo tanto, la promoción de la agenda de trabajo decente tiene un papel crucial en estos sectores en lo que respecta a lograr que las mejoras económica y social se produzcan de manera conjunta en las CMS.

b) La producción de plátano en la República Dominicana

A pesar de que en la República Dominicana ha tenido lugar un tránsito constante hacia sectores más sofisticados, la producción de plátano (banano) sigue siendo un componente destacado de las exportaciones agrícolas del país. El plátano es el segundo producto agrícola con mayores exportaciones de la República Dominicana después del azúcar, y representa una fuente fundamental de empleo rural e ingresos (OIT, 2015b). El crecimiento de la producción en los últimos años ha sido notable, y las exportaciones se han duplicado desde la crisis de 2008, alcanzando los 330 millones de dólares en 2014. A pesar de que la productividad sigue siendo baja, la clave del éxito del país en la CMS del plátano ha sido el desplazamiento hacia el nicho del plátano de comercio justo. Este nicho permite distinguir los plátanos de comercio justo de los plátanos convencionales, sector que está dominado por los productores más grandes y más competitivos, como Ecuador. En 2013, más del 60% de las exportaciones de plátano de la República Dominicana correspondieron al producto de comercio justo u orgánico certificado. Además, el acceso preferencial al mercado de la Unión Europea ha contribuido a mejorar la competitividad. La República Dominicana es el principal productor de plátano de comercio justo en el mundo. La mejora del producto en este nicho del mercado se ha traducido en un aumento de los márgenes, tanto para los productores como para los exportadores.

i) Generación de empleo

El sector productor de plátano en la República Dominicana comprende a unos 80 mil trabajadores, aunque solo una pequeña parte se desempeña en el segmento dedicado exclusivamente a los mercados de exportación y en las estadísticas de los últimos años puede observarse una disminución de los niveles de ventas al exterior. Los puestos de trabajo corresponden sobre todo a las actividades más sencillas para cuya realización no se requiere tanta calificación, como la preparación de la tierra,

la siembra, el cultivo y el empaquetado del producto. La mayoría de los trabajadores de las plantaciones de plátanos son haitianos. La industria ofrece empleo remunerado para los trabajadores de las plantaciones y los pequeños propietarios de parcelas. Se han implementado dos modelos de trabajo: i) el modelo de plantación, en que se requiere personal fijo y de tiempo completo, y ii) el modelo de pequeñas parcelas familiares, en que se cuenta con trabajadores que laboran unos días cada semana. En ambos modelos se emplean trabajadores temporales; sin embargo, estos trabajadores no son necesariamente estacionales, ya que no hay una estacionalidad específica en la producción de plátano.

ii) Condiciones laborales, derechos laborales y empleo

Se han logrado algunos beneficios para los trabajadores de este sector, en que las condiciones generales se consideran malas y la sindicalización y la negociación colectiva son limitadas a causa, en parte, de los altos niveles de desempleo y el temor a los despidos. Se ha denunciado la existencia de trabajo infantil y de trabajo forzoso en la producción de plátano en plantaciones, aunque se han desplegado grandes esfuerzos para erradicar estas prácticas. Sin embargo, los niños siguen contribuyendo a la realización de algunas actividades propias de la producción en las pequeñas parcelas familiares.

Los dominicanos que laboran en las plantaciones de plátanos suelen tener contratos de trabajo indefinidos, por lo que tienen derecho a la seguridad social, que comprende los servicios de salud y alimentación subvencionada. Sin embargo, los trabajadores migrantes haitianos experimentan grandes dificultades, ya que en su mayoría están indocumentados y son reclutados en forma temporal, sin contrato. Como consecuencia, existe una fuerza laboral dual, en que un grupo de trabajadores se enfrenta a condiciones considerablemente peores que las del otro grupo. Tanto para los dominicanos como para los haitianos es preferible trabajar en

las operaciones de comercio justo certificado a trabajar en las operaciones agrícolas alternativas de la producción de plátano convencional o en las plantaciones de azúcar. En las plantaciones de comercio justo también se ofrecen oportunidades para que los migrantes obtengan sus visas de trabajo, por cuanto se les exige pasaporte. La oferta de empleo en estas plantaciones también debe comprender un seguro de salud gratuito y tiempo libre remunerado. En lo que respecta a los pequeños productores familiares, se ha incrementado su acción colectiva. Los altos costos de transacción que enfrentan los exportadores que trabajan con pequeños agricultores condujeron a la asociación de los productores. Este proceso ha permitido que los pequeños productores tengan acceso a beneficios sociales adicionales, incluidas becas de estudios y atención médica, entre otros.

Estas mejoras en materia de las condiciones de trabajo y los derechos laborales en el sector de las exportaciones de plátano se han traducido en casos de mejora social. Sin embargo, aún persisten las deficiencias en términos del logro del trabajo decente en un contexto nacional más amplio, en que el trabajo infantil, las malas condiciones laborales, los bajos salarios y el desempleo generalizado con seguridad social limitada son frecuentes.

iii) Acciones de política clave

- Una acción clave ha sido el acceso al mercado de los Estados Unidos de Norteamérica, condicionado a la mejora de la inspección del trabajo. Aunque el comercio del plátano se realiza predominantemente con el Reino Unido, el sector se ha beneficiado de la creación de capacidades institucionales como resultado de la incorporación de disposiciones laborales en los acuerdos comerciales establecidos con los Estados Unidos de Norteamérica. Ya en 1991, el Gobierno nacional comenzó a desarrollar acciones para mejorar la legislación laboral a fin de proteger las exportaciones a los Estados Unidos de

Norteamérica. Estas disposiciones laborales se incluyeron asimismo en el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de Norteamérica, en 2008. Como resultado, el Gobierno de la República Dominicana ha mejorado la capacidad de los inspectores del trabajo, quienes posteriormente se han ganado una buena reputación por su profesionalismo. Los inspectores del trabajo suelen ser personas calificadas (en el año 2000, más de la mitad eran abogados); sus salarios han sido incrementados con el fin de minimizar las posibilidades de corrupción, y el proceso de contratación se ha vuelto más competitivo, elevándose los requisitos técnicos.

- La certificación de comercio justo ha sido fundamental para la mejora de las condiciones laborales, así como para la reducción del trabajo infantil en el sector. Además, la organización *Fairtrade International* se ha involucrado directamente con la OIT y el Gobierno nacional en el diálogo sobre la manera de proteger a los trabajadores migrantes haitianos mediante el otorgamiento del estatus de residentes y el acceso a la seguridad social, y al mismo tiempo ha exigido que los responsables de las plantaciones certificadas sostengan un diálogo social con el Gobierno para hacer frente a esta situación.
- Varias organizaciones internacionales han contribuido a promover el diálogo social para impulsar el trabajo decente en la industria. Por ejemplo, en un programa conjunto de cuatro años sobre el “Fortalecimiento de la cadena de valor del banano a través del crecimiento de mercados inclusivos” se reunieron siete organismos de las Naciones Unidas, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT, con el fin de promover el trabajo decente, capacitar a las asociaciones de productores en materia de derechos de los trabajadores y cuestiones de salud y seguridad, e

impulsar el diálogo social, en particular con respecto a la mano de obra migrante. Una iniciativa similar de la Unión Europea, en ejecución en el período comprendido entre 2013 y 2016, se centra en el aumento de la competitividad y la mejora de las condiciones de trabajo.

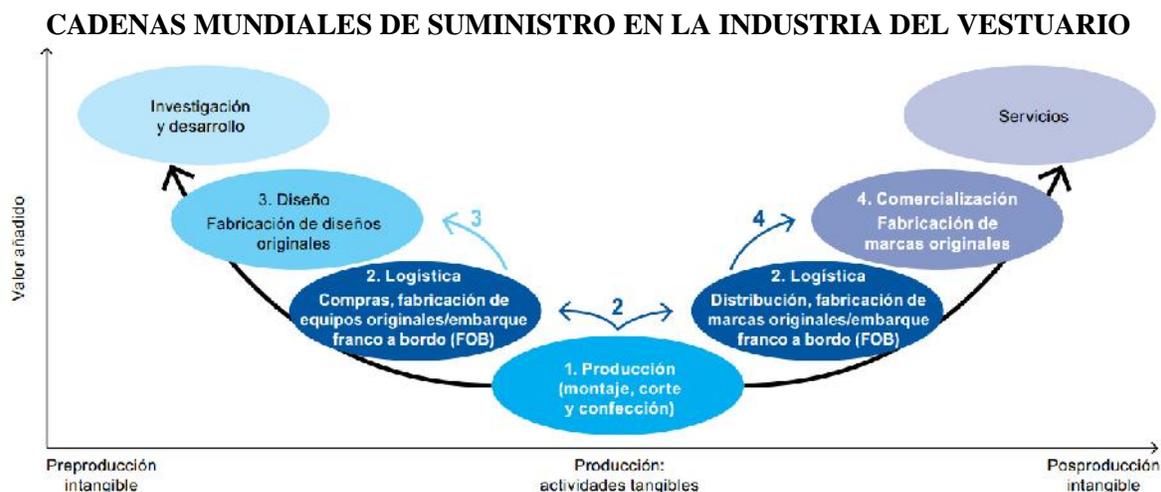
2. Vestuario

a) Panorama general

La producción y comercialización de vestuario en el mundo tiene características en apariencia contradictorias. Por un lado, se trata de una actividad económica sumamente tradicional, dado que la tecnología usada para la producción es relativamente sencilla. Por otro lado, la tendencia de la moda rápida, que supone el cambio casi continuo de colecciones en las tiendas, le aporta características muy modernas, en el sentido de que el principal logro consiste en la colocación del producto indicado en el momento oportuno, más que en las características intrínsecas del producto mismo.

Muchos países en desarrollo se han incorporado al sector manufacturero mundial a través de la producción orientada a la confección en la industria del vestuario. De hecho, durante los últimos dos decenios el sector de confecciones ha servido de trampolín para los países de América Latina y el Caribe en la etapa comercial de la CMS. Al mismo tiempo, en esta industria se han registrado sistemáticas violaciones de los derechos laborales. Como respuesta a ello, se han implementado diversos instrumentos de gestión. Entre esas respuestas se encuentran las iniciativas supranacionales y los acuerdos comerciales multilaterales o bilaterales en que se incorporan disposiciones laborales. Las iniciativas del sector privado en materia de responsabilidad social empresarial también han sido particularmente activas, al establecer códigos de conducta y control social en las CMS de prendas de vestir. En el

diagrama siguiente se presentan las trayectorias de mejora económica en las CMS de prendas de vestir.



Nota: Las principales etapas de la cadena de suministros de la industria del vestuario son las siguientes: i) montaje, corte y confección: los productores de prendas de vestir cortan y cosen telas o tejen la vestimenta directamente a partir del hilo; ii) fabricación de equipos originales, empaquetado completo y embarque franco a bordo: el fabricante de las prendas de vestir es responsable de todas las actividades de producción, entre ellas, el corte y la confección y las terminaciones; la empresa debe tener capacidad logística, incluida la requerida para la compra (aprovisionamiento y financiamiento) de las materias primas necesarias para la producción; iii) fabricación de diseños originales y empaquetado completo con diseño: este modelo de negocios se centra en añadir capacidades de diseño a la producción de vestimenta, y iv) fabricación de marcas originales: este modelo de negocios se enfoca en la creación de marcas y en la venta de productos de marcas propias.

FUENTE: G. Gereffi, P. Bamber y K. Fernández-Stark, La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política, Informes Técnicos OIT 2016/1, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2016.

En vista de la creciente competencia de Asia, sumada a una mayor presión de los compradores mundiales por mejorar la calidad y los tiempos de entrega al mismo tiempo que se reducen los costos, la región en su conjunto ha perdido terreno en el sector de la exportación de prendas de vestir. Nicaragua y Haití constituyen dos excepciones a esta regla general.

Por otro lado, algunas empresas de comercio minorista de la región se han establecido como empresas líderes de la cadena, y encargan producción de vestuario en sus propios países o a nivel internacional. En los mercados de los países desarrollados, los márgenes del comercio minorista han aumentado desde un rango del 35 al 40% en 1970 hasta un rango del 55 al 60% alrededor de 2010. Al mismo tiempo, los precios de venta al consumidor de los productos de vestuario han disminuido considerablemente en relación con el promedio de los precios al consumidor, por lo que inevitablemente el valor asignado a la producción material está deprimido. En muchos casos, el costo laboral de la confección del producto es menor que el costo laboral asociado a su venta al consumidor en la tienda. Los costos del diseño, la mercadotecnia y la creación de la imagen de marca pueden alcanzar el 20% del valor de comercialización (Scheffer, 2012).

Como resultado de algunos accidentes de grandes proporciones (como el ocurrido en Bangladesh en 2013) y, en general, de las noticias sobre la existencia de trabajo infantil y trabajo forzoso en la cadena del vestuario, se ha despertado una mayor conciencia de los consumidores y algunas empresas líderes de la cadena han tomado un rol más activo en lo que respecta a la consideración de las condiciones laborales existentes en sus empresas proveedoras. En un comienzo, estas tendencias tuvieron lugar sobre todo en los países desarrollados, pero más recientemente también alcanzaron a los países de la región.

En Chile, la producción de la industria textil y del vestuario ha disminuido considerablemente durante las últimas décadas²². En contraste con la caída de la actividad manufacturera, las empresas chilenas de comercio minorista presentan un gran dinamismo en la cadena del vestuario. A pesar del tamaño reducido del mercado

²² En el período comprendido entre 2006 y 2013, el empleo en el sector textil y de vestuario siguió decreciendo (pasó de 124 mil a 77 mil personas). Esta disminución se concentró en el empleo asalariado, que se redujo a menos de la mitad (de 60 mil a 26 mil personas), mientras que el empleo por cuenta propia bajó solo un quinto (de 59 mil a 48 mil personas) (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 2006 y 2013).

interno, dos empresas chilenas se ubican entre las principales 100 empresas de venta al por menor del mundo. El porcentaje de las ventas de vestuario que se realizan a través de canales de distribución concentrados, como tiendas de departamentos o supermercados, es especialmente elevado en comparación con los índices internacionales (Deloitte, 2016; Reinecke, 2010).

Las empresas de comercio minorista chilenas encargan la producción de vestuario para la venta en Chile y en los países donde tienen sucursales, como Argentina, Brasil, Colombia y Perú. La gran mayoría de esta producción se realiza en China. Sin embargo, debido a que la opción por la moda rápida se traduce en que se premie la mayor velocidad, está aumentando la participación de empresas peruanas y colombianas en las importaciones de vestuario de las multitiendas chilenas. Recientemente, en una de las mayores empresas de venta al por menor empezó a implementarse un programa de responsabilidad social empresarial que incluye un proceso de auditoría de los proveedores de las marcas propias de la empresa, tanto en Asia como en Chile y otros países de la región. Para ello, se está aplicando el protocolo internacional *Sedex Members Ethical Trade Audit* (SMETA). Igualmente, en Brasil se implementó un interesante programa de responsabilidad social empresarial en el sector de la confección de vestuario (véase el recuadro siguiente).

Responsabilidad social empresarial e inspección del trabajo en la industria del vestuario en Brasil

En el caso de la industria del vestuario de Brasil, el descubrimiento en 2006 de situaciones de trabajo forzoso en pequeños talleres que eran proveedores de empresas de venta al por menor de São Paulo condujo a la creación de una Comisión de Investigación del Consejo Municipal. En las recomendaciones de esta Comisión se puso énfasis en la responsabilidad de las empresas mandantes por el cumplimiento de las normas laborales en las empresas proveedoras de vestuario.

Sobre la base de estas recomendaciones, la Asociación de Comercio de Textil al por Menor de Brasil (ABVTEX) desarrolló, a partir de 2010, una iniciativa de responsabilidad social empresarial con el fin de asegurar el cumplimiento de las normas laborales a lo largo de la cadena. Entre septiembre de 2010 y noviembre de 2014, un total de 7 mil 354 proveedores y subcontratistas recibieron la calificación, y 2 mil 130 participaron en un plan de acción a fin de poder cumplir con los requisitos para la calificación. Además de la metodología para auditorías de empresas del programa de calificación de proveedores, una de las características más llamativas de esta acción ha sido la coordinación de la iniciativa privada con el fortalecimiento de la inspección laboral pública. En muchos casos, cuando se identificaron severas violaciones de los derechos de los trabajadores, se logró un compromiso de la empresa privada de monitorear el cumplimiento de las normas. En este sentido, un instrumento nuevo es la publicación de una “lista sucia” en la que se incluyen los nombres de empresas en que se han identificado situaciones de trabajo forzoso. Con este ejemplo se evidencia que las iniciativas privadas orientadas a lograr el cumplimiento de la legislación laboral ya no tienen lugar solamente en los países desarrollados, sino también en las economías emergentes.

FUENTE: A. Posthuma y R. Bignami, “Deepening compliance? Potential for multistakeholder interaction in monitoring labor standards in the value chain of Brazil’s apparel industry”, *Achieving Workers’ Rights in the Global Economy*, R. Appelbaum y N. Lichtenstein (eds.), Londres, ILR Press, 2016; y Asociación de Comercio de Textil al por Menor (ABVTEX) [en línea] <http://www.abvtex.org.br/>.

Estos ejemplos permiten ilustrar lo que señalan Pickles, Barrientos y Knorringa (2016) cuando sostienen que los consumidores y los actores de la sociedad civil de las economías emergentes también pueden mostrar interés en temas relacionados con los estándares sociales y promover una tendencia selectiva del uso de herramientas de responsabilidad social empresarial, así como iniciativas voluntarias de las empresas líderes de venta al por menor de estos países.

b) La industria del vestuario en Nicaragua

La industria de confección de prendas de vestir es el principal sector de la manufactura de Nicaragua y sus productos representaron un tercio de las exportaciones del país a los Estados Unidos de Norteamérica en 2011. Las exportaciones de este sector presentaron un fuerte crecimiento entre 2005 y 2012, del cual la mayor parte correspondió a envíos destinados a los Estados Unidos de Norteamérica. El aumento fue impulsado por acuerdos sobre los niveles de preferencia arancelaria previstos para este sector en el marco del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de Norteamérica. El establecimiento de niveles de preferencia arancelaria permitió que las exportaciones nicaragüenses de productos que no cumplieran con la norma de hilo de origen fijada en el Tratado (por ejemplo, artículos confeccionados con telas provenientes de Asia y no de América) pudieran acceder al régimen de franquicia del mercado de los Estados Unidos de Norteamérica por un período de diez años (2004-2014).

La industria de la exportación de prendas de vestir está basada casi exclusivamente en las zonas francas industriales y cuenta con unas 54 fábricas. Estas empresas son en su mayoría de propiedad extranjera, principalmente de firmas coreanas y estadounidenses. En 2012, las empresas de la industria de prendas de vestir concentraron el 70% del empleo en las zonas francas del país. El principal producto de confección de Nicaragua son las prendas de punto, especialmente las camisas, aunque en los últimos años ha aumentado rápidamente la exportación de prendas de tejido plano. La fabricación de prendas de punto se integra en un modelo de paquete completo con Honduras, donde se producen las telas, que son cosidas en Nicaragua antes de que la prenda sea exportada a los Estados Unidos de Norteamérica. La mayoría de las empresas de confección de ropa tejida ofrecen algunos servicios adicionales aparte del corte y la maquila. El más común es el servicio de lavandería,

una etapa estándar del proceso de producción de pantalones vaqueros y de algunos pantalones de sarga. Varias compañías ofrecen también diversos procesos de preproducción y posproducción, así como el marcado, la clasificación de patrones y, en cierta medida, el desarrollo de productos, todos indicadores de la mejora que se ha logrado en relación con los productos y los procesos de la cadena de suministro de prendas de vestir.

i) Generación de empleo

En una economía caracterizada por un alto grado de informalidad (que afecta a casi dos tercios de la fuerza laboral), los 70 mil puestos de trabajo del sector de confección de prendas de vestir son una fuente crítica de empleo formal. Sin embargo, las exportaciones de prendas de vestir de Nicaragua son muy dependientes de las políticas comerciales, como las disposiciones relativas a niveles de preferencia arancelaria temporales, de modo que si estas políticas cambian, las exportaciones de prendas de vestir y el empleo en el sector podrían variar radicalmente.

ii) Condiciones laborales, derechos laborales y empleo

Las fábricas de confección de Nicaragua (localizadas casi exclusivamente en las zonas francas) por lo general no están asociadas a violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores, y existe un amplio consenso respecto de que el entorno de las relaciones laborales ha mejorado notablemente en el país en los últimos años. En comparación con otros países de renta baja o media que cuentan con grandes industrias que exportan prendas de vestir, en Nicaragua existe un movimiento sindical particularmente activo e independiente, aunque persisten las preocupaciones relativas a en qué medida los trabajadores están en condiciones de ejercer su derecho a la negociación colectiva. Nicaragua cuenta con un nivel relativamente alto de diálogo social institucionalizado, y una muestra de ello es la

Comisión Tripartita de Zonas Francas constituida en 2009 para contribuir a que el país pudiera enfrentar las crecientes presiones originadas en la crisis financiera y la presión recurrente de los compradores para reducir los costos.

iii) Desarrollo de habilidades

Esta área aún constituye una debilidad del sector de la confección de prendas de vestir de Nicaragua. Son pocas las empresas que ofrecen capacitación formal. La limitada capacitación existente está enfocada en actualizar los conocimientos de los nuevos trabajadores y se lleva a cabo en el trabajo, con una duración aproximada de solamente un mes. Además, la capacitación es más habitual en las empresas de hilados que en las empresas de tejidos de punto. En general, la capacitación del capital humano y el desarrollo de habilidades de los trabajadores de la confección de Nicaragua son modestos.

iv) Acciones de política clave

- El acuerdo tripartito firmado en 2009 proporciona un foro para el diálogo y la cooperación entre los sindicatos, el sector privado y el Gobierno, representado tanto por el Ministerio del Trabajo como por la autoridad de las zonas francas industriales. Como resultado de este acuerdo se creó la Comisión Tripartita Laboral de Zonas Francas y un foro para el diálogo y la cooperación, con el objetivo de fortalecer la industria y promover el mantenimiento del empleo en el sector textil y de la confección. Además de negociar con la industria el aumento del salario mínimo en 2013, el Gobierno trabajó en conjunto con el sector privado para establecer economatos en que los trabajadores pueden adquirir productos básicos, como aceite de cocina, frijoles y arroz, a precios más bajos que los del mercado. En general, las empresas se mostraron conformes con la Comisión Tripartita y los dos acuerdos negociados por ésta, y consideraron su

labor como un esfuerzo eficaz del Gobierno para crear un entorno más predecible para las empresas locales.

- Las empresas incorporaron voluntariamente programas auditados de certificación: muchos empleadores aplican el Código de Conducta de la Asociación para el Trabajo Justo y son supervisados de manera independiente por las marcas o por la propia Asociación. Algunos empleadores se han inscrito en programas de certificación, como el denominado Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP), un sistema de certificación organizado por la industria. El interés por cumplir con los múltiples códigos de conducta del comprador es uno de los factores que alentó a las empresas a unirse al programa *Better Work* Nicaragua de la OIT, que ofrece una operación de auditoría armonizada que la mayoría de los compradores están dispuestos a aceptar, en vez de sus propias auditorías.
- El programa *Better Work* de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI) permitió vincular el acceso al mercado y a las finanzas con las condiciones laborales. Nicaragua se unió a este programa en 2011. El programa *Better Work* ofrece servicios técnicos y de asesoramiento para ayudar a las empresas a mejorar el cumplimiento del Programa de Trabajo Decente de la OIT, así como a establecer mecanismos para incrementar el diálogo social. También vincula los préstamos internacionales de la CFI con el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Si bien muchos países participan en el programa *Better Work* con el fin de lograr mejores condiciones laborales, en Nicaragua se lo ha aprovechado para demostrar a los compradores que el país es un lugar donde los negocios se llevan a cabo de manera responsable. Sin embargo, el programa ha tenido un impacto económico menor que el esperado. Por otro lado, sería importante tener en cuenta de qué modo un entorno empresarial responsable puede contribuir a mantener la lealtad de los compradores que son sensibles a la reputación, incluso

en un período de lento crecimiento mundial y ante la conclusión del acuerdo sobre niveles de preferencia arancelaria.

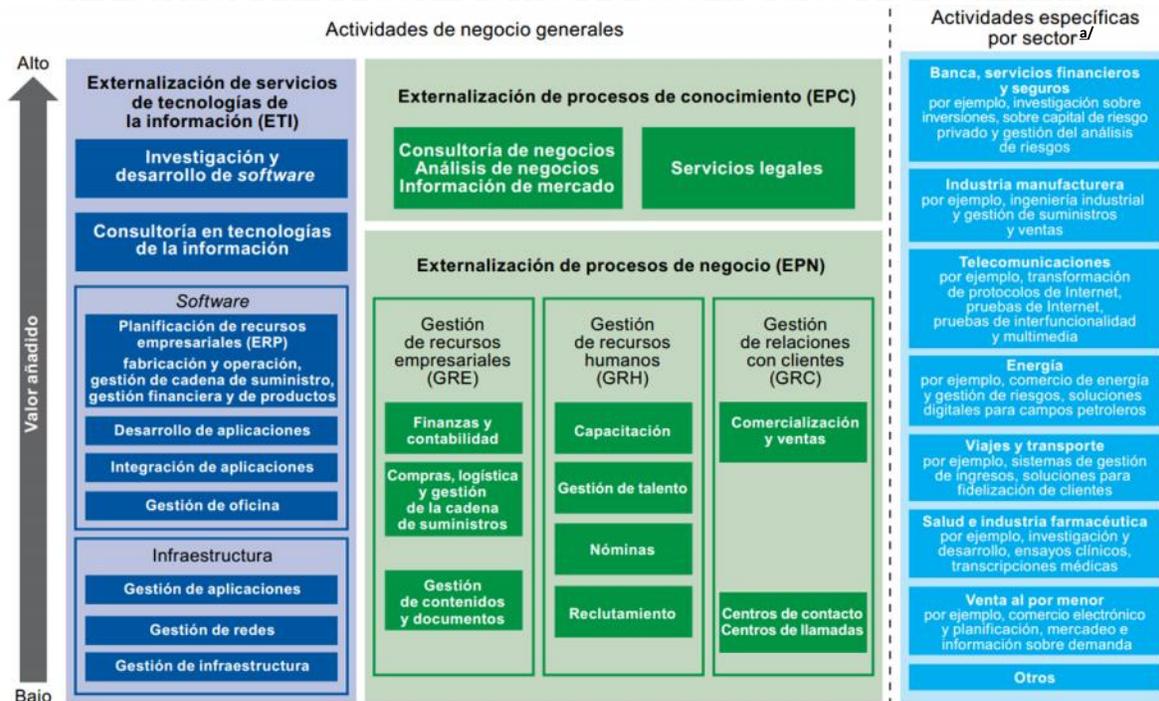
3. Servicios deslocalizados

a) Panorama general

En los últimos dos decenios, los servicios deslocalizados se han convertido en un sector dinámico en el mundo, lo que ha permitido que las economías en desarrollo de América Latina y el Caribe lleguen a ser exportadoras de servicios. Debido a que el capital humano es un insumo clave para los servicios deslocalizados, este sector es una fuente de empleo relevante para las personas más calificadas de la fuerza laboral.

En el diagrama siguiente se ilustra la composición de las CMS de los servicios deslocalizados. Se incluyen tres grandes tipos de servicios deslocalizados que pueden ser ofrecidos a todos los sectores (servicios generales de negocio): i) la externalización de servicios de tecnologías de la información, incluidos el diseño y el desarrollo de software; ii) la externalización de procesos de negocio, como las funciones auxiliares o de apoyo en los centros de llamadas y las operaciones contables y de planillas, y iii) la externalización de procesos de conocimiento, como las investigaciones de mercado y el análisis jurídico. Asimismo, se incluyen aquellos servicios específicos que son propios de cada sector.

CADENA MUNDIAL DE SUMINISTRO DE LOS SERVICIOS DESLOCALIZADOS



a/ Servicios específicos para cada sector. Cada industria tiene su propia cadena de valor y dentro de cada cadena existen servicios vinculados que pueden ser deslocalizados. En este diagrama se incluyen las industrias con mayor demanda de servicios deslocalizados. Esta representación gráfica de los servicios específicos de la industria no supone niveles de valor. En cada sector puede incluirse la externalización de servicios de tecnologías de la información, de procesos de negocio, de procesos de conocimiento y de otras actividades avanzadas.

FUENTE: G. Gereffi, P. Bamber y K. Fernández-Stark, La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe. Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política, Informes Técnicos 2016/1, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2016.

Las empresas que prestan servicios generales de negocio tienden a estar orientadas a los procesos, mientras que aquellas que integran las cadenas verticales deben tener experiencia en el propio sector y sus servicios pueden tener una aplicación limitada en otras industrias. Entre estos servicios, la externalización de servicios de tecnologías de la información comprende un amplio espectro de actividades de poco, mediano y alto valor en las cadenas de servicios deslocalizados; las actividades de externalización de procesos de negocio corresponden a segmentos de poco y mediano valor, y las actividades de externalización de procesos de conocimiento se sitúan en el segmento de mayor valor de la cadena.

Por haberse integrado relativamente tarde a esta industria, América Latina y el Caribe ha complementado los centros de servicios deslocalizados en otras partes del mundo, estableciendo centros de diferente tamaño y especialización en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Jamaica, México, Perú y Uruguay. En Chile se ha desarrollado la exportación de servicios específicos de la industria en el comercio minorista y la minería; Costa Rica ha destacado como proveedor de servicios generales de externalización de procesos de negocio y de procesos de conocimiento, mientras que Uruguay ha ganado reputación en la externalización de servicios de tecnologías de la información. En varios países del Caribe, entre ellos Antigua y Barbuda, las Bahamas, Barbados y San Cristóbal y Nieves, se ofrece una amplia gama de servicios en el sector financiero.

América Latina y el Caribe cuenta con una posición estratégica como centro de servicios deslocalizados, para aprovechar los beneficios potenciales de esta industria con vistas al crecimiento económico sostenible. La región ofrece dos ventajas comparativas respecto de otros lugares que son proveedores de bajo costo: el huso horario y las habilidades lingüísticas. Es indispensable contar con trabajadores bilingües (castellano e inglés) para atender a la creciente población hispana de los Estados Unidos de Norteamérica.

b) Servicios deslocalizados en Uruguay

La industria de servicios deslocalizados, y en particular la de servicios de tecnologías de la información, constituye un sector económico clave en Uruguay. Las exportaciones de servicios representaron ingresos por 1 mil 300 millones de dólares en 2013, casi el doble del total registrado en 2010. La industria de software de Uruguay comenzó a desarrollarse en la década de 1980 y actualmente comprende a más de 370 empresas del sector de las tecnologías de la información. Se observa una mejora económica, ya que disminuyó la participación de los

servicios de apoyo (centros de llamadas), mientras que se incrementó la de otros servicios más avanzados, como los financieros (Bamber y Fernández-Stark, 2016). En 2015, las exportaciones de esta industria totalizaron cerca de 500 millones de dólares. En el sector de externalización de servicios de tecnologías de la información de Uruguay está presente un número creciente de empresas nacionales fuertes.

En 2002 se incrementó la competencia con la llegada de Tata Consultancy Services (TCS), la principal empresa de servicios deslocalizados de la India, lo que obligó a las empresas nacionales a ser más competitivas. La instalación de TCS, en última instancia, fortaleció la competitividad de la industria local y su capacidad para ofrecer servicios de alta calidad. Además de los servicios relacionados con las tecnologías de la información, se ha ampliado la presencia de Uruguay como proveedor regional de servicios compartidos, centro de logística y centro de servicios financieros. Entre los servicios específicos por sector, en el país también se desarrolló un software especializado para la trazabilidad en su relevante sector ganadero, que ha comenzado a exportarse.

i) Generación de empleo

Hubo un aumento del empleo en los servicios deslocalizados en los últimos años, concentrado principalmente en empresas ubicadas en las zonas francas del país (Bamber y Fernández-Stark, 2016). En 2015, el sector de los servicios deslocalizados empleó aproximadamente a 63 mil personas. Tres cuartas partes de ellas trabajaban en una amplia gama de funciones administrativas, de finanzas y de logística, y alrededor de 18 mil estaban empleadas en el sector de externalización de servicios de tecnologías de la información, de las cuales el 80% eran ingenieros altamente calificados, analistas, programadores, técnicos en externalización de servicios de tecnologías de la información y otros profesionales. Ambas funciones,

las administrativas y las de externalización de servicios de tecnologías de la información, atraen en gran medida a trabajadores jóvenes, y son justamente los más jóvenes quienes en general tienen más dificultades para ingresar a la fuerza laboral en América Latina y el Caribe.

ii) Condiciones laborales, derechos laborales y empleo

Debido a que la fuerza laboral en gran medida es profesional, los cargos son bien remunerados. Por ejemplo, la remuneración promedio mensual de un especialista principal en adquisiciones es de 2 mil 500 dólares. Además, en Uruguay existen acuerdos colectivos sectoriales que cubren a más del 90% de la mano de obra nacional, lo que permite que los interlocutores sociales negocien mejores condiciones para todos los trabajadores. Sin embargo, sobre todo en los rangos medios de calificación, los niveles salariales pueden ser inferiores a los que se observan en otros sectores para el mismo grado de calificación, lo que se compensa de alguna forma con ventajas como el acceso a capacitación en tecnologías de última generación. El empleo en la industria es formal y los trabajadores gozan de 20 días de vacaciones pagadas al año, un decimotercer salario mensual y beneficios de seguridad social, incluidos el seguro de salud, las pensiones y el seguro de desempleo. Estos beneficios son los mismos que corresponden a todos los trabajadores uruguayos que se desempeñan en otras industrias, servicios o actividades comerciales. Solo los trabajadores extranjeros empleados en una zona franca tendrían derecho a elegir si desean o no afiliarse al sistema de seguridad social. El horario de trabajo, las condiciones y los salarios mínimos se negocian a través de la negociación colectiva a nivel de la industria. Tanto los trabajadores de tiempo parcial como los de tiempo completo tienen derecho a estos beneficios. La libertad de asociación se restableció en 1985. En 2005 se reactivaron los consejos tripartitos sobre remuneraciones para negociar los salarios sectoriales y otras condiciones laborales. Las principales preocupaciones relativas a la salud y la

seguridad en el trabajo se centran en el estrés y los problemas físicos derivados de la naturaleza sedentaria de los puestos.

iii) Desarrollo de habilidades

En Uruguay, la industria puede contratar, en general, trabajadores bien preparados. La educación gratuita hasta el nivel universitario, junto con las clases obligatorias de idioma inglés y de informática en la enseñanza secundaria, han contribuido al logro de altas tasas de alfabetización, al conocimiento de idiomas y al cierre de la brecha digital. El desarrollo de habilidades también es fundamental en los planes de los empleadores. Aun así, existen limitaciones en cuanto a la calidad y la cantidad de profesionales bilingües (Bamber y Fernández-Stark, 2016). Hay varios programas de capacitación específicos disponibles a través de los incentivos que el Gobierno brinda al sector, como se indica a continuación.

iv) Acciones de política clave

- Como resultado de los incentivos para la inversión en capacitación aumentan las oportunidades de trabajo productivo: las empresas de inversión pueden acceder a una amplia gama de beneficios de inversión en las zonas francas industriales de Uruguay, entre ellos, la exoneración de impuestos, las importaciones de equipos libres de impuestos y otros beneficios adicionales. Las zonas francas industriales han atraído a un gran número de empresas extranjeras que han desarrollado operaciones para exportar servicios, por ejemplo, en la externalización de procesos de negocio y de procesos de conocimiento. El Gobierno también permite que las empresas inversionistas tengan acceso al programa de finalización de estudios, que subsidia entre el 40 y el 70% de los costos de la formación laboral en habilidades específicas necesarias para la empresa, en sectores que incluyen los servicios de negocios, las tecnologías de la información, los productos farmacéuticos y de salud, la arquitectura y la

- ingeniería. El derecho a gozar de estos beneficios está estrechamente vinculado con el número de puestos de tiempo completo. En las operaciones de servicios compartidos, específicamente, las empresas también tienen que implementar detallados programas de capacitación con la participación de profesionales uruguayos. Además, las empresas tienen acceso al portal del Gobierno *Smart Talent*, que funciona como un sitio centralizado para la oferta y la demanda de empleos.
- Los consejos sectoriales tripartitos de salarios constituyen un foro para facilitar la colaboración relativa al trabajo decente: en la legislación de Uruguay se establece la formación de los consejos sectoriales tripartitos de salarios por industria, en que participan los empresarios (representados por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios de Uruguay, y la Cámara de Industrias de Uruguay), los representantes de los sindicatos, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargado de fijar los salarios mínimos para la industria. En las negociaciones individuales y los convenios colectivos pueden establecerse salarios más altos, pero no más bajos. Estos consejos tienen competencia en las zonas francas industriales, al igual que otras normas laborales nacionales.
 - Según lo establecido en la ley de subcontratación, la responsabilidad de la protección social se traslada a los compradores de los servicios: la subcontratación laboral está permitida por la Ley 18099 (aprobada en 2007), pero los compradores son responsables de garantizar que todos los proveedores de servicios de su cadena de suministro cumplan con los aportes a los fondos de pensiones y de salud de los trabajadores, según lo estipulado por la ley. Los compradores son responsables solidarios en caso de que no se cumpla con el pago de los aportes a la seguridad social.

E. Conclusiones y lineamientos de políticas²³

1. Conclusiones

Los antecedentes presentados en esta sección permiten concluir que las economías de América Latina y el Caribe se han integrado paulatinamente a las CMS, aunque con cierto rezago respecto de otras regiones.

El análisis basado en las matrices de insumo-producto de diez países de América del Sur permitió mostrar que los productos de estos países frecuentemente sirven como insumos intermedios de otras industrias (encadenamientos hacia adelante), pero que los impulsos relativos a encadenamientos hacia atrás (es decir, la generación de demanda de insumos intermedios provenientes de otros sectores) son más escasos. Este hallazgo es consistente con el diagnóstico sobre la limitada diversificación productiva de las economías de América Latina y el Caribe y su ubicación en eslabones de las cadenas relativamente poco intensivos en valor agregado.

La inserción internacional se refleja en el empleo. Las exportaciones de los diez países sudamericanos considerados permiten explicar un 15.4% del empleo total de América del Sur. En el análisis se ilustró además la importancia de los empleos indirectos, originados por encadenamientos hacia adelante o hacia atrás. En muchos sectores, la cantidad de empleos indirectos es mayor que la de empleos directos, sobre todo en algunas actividades intensivas en capital, como la minería. En el total de empleos asociados a las exportaciones, que asciende a 25 millones 600 mil, se incluye un mayor número de empleos indirectos (14 millones 443 mil) que de empleos directos (11 millones 165 mil).

²³ Esta sección está parcialmente basada en Gereffi, Bamber y Fernández-Stark (2016), en la medida en que en ella se presentan conclusiones referentes a las experiencias de países de la región en las cadenas mundiales de suministro, analizadas en dicho documento.

La cantidad y la calidad de los puestos de trabajo creados en las CMS están interconectadas y se relacionan con la etapa específica de la cadena de suministro en que se sitúa un país. El proceso de modernización económica de las CMS generalmente conduce, dentro de una misma cadena, a menos, pero mejores puestos de trabajo en lo referente a la intensidad de las habilidades, las condiciones laborales, los contratos formales y la remuneración.

A consecuencia de la entrada de los países de América Latina y el Caribe en los segmentos intensivos en mano de obra de sus respectivas cadenas, se ha generado un gran número de puestos de trabajo, por ejemplo, en la producción de plátano en la República Dominicana y en la confección de vestuario en Nicaragua. Estos puestos de trabajo por lo general corresponden a las etapas inferiores de la cadena de valor y son más vulnerables a los cambios en la competencia de la CMS. No obstante, debido a la necesidad de cumplir con los estándares internacionales de los compradores mundiales, estos trabajadores suelen estar más capacitados que aquellos que se desempeñan en posiciones similares de empresas que sirven a la economía local.

Sin embargo, la mejora económica de todos los sectores a través de procesos de transformación estructural conduce a cambios del nivel de habilidad de la mano de obra necesaria en las etapas de menor valor de la cadena y tiene importantes implicaciones para la agenda del trabajo decente. En las etapas intensivas en mano de obra de las cadenas de suministro de la agricultura y la confección de vestuario se requieren habilidades de menor nivel en comparación con las requeridas en las cadenas de manufactura avanzada. A menudo, las limitaciones relativas a las habilidades de la mano de obra pueden ser un freno para la mejora económica y social, por lo que las políticas de desarrollo de habilidades y formación profesional también forman parte de las estrategias para fomentar la modernización de las CMS.

La participación en las etapas de menor valor de las cadenas de suministro menos sofisticadas contribuye al alivio de la pobreza mediante la creación de empleo para los trabajadores poco calificados, pero esto también viene acompañado de desafíos en lo referente al trabajo decente que deben ser abordados con el fin de alinear las oportunidades de mejora económica y social.

La división del trabajo por género es más evidente en las etapas de menor valor de las CMS en que participan los países de América Latina y el Caribe, en parte como resultado de las percepciones existentes sobre las competencias laborales. Esto ocurre, por ejemplo, en las fábricas de confección de vestuario, así como en algunas fases de la cosecha y del manejo de frutas.

Los puestos de trabajo formal se concentran en segmentos de las CMS orientados a la exportación, aunque en las industrias cíclicas y estacionales, como la confección y la agricultura, hay una alta incidencia de trabajo temporal o informal, aun en dichos segmentos.

Hay también experiencias relevantes de inserción en cadenas de valor de mayor sofisticación tecnológica y habilidades, como las automovilísticas en México y las de alta tecnología y productos médicos en Costa Rica.

El desarrollo de competencias tiene un papel fundamental en el logro de mejoras laborales y económicas. El análisis anterior permite demostrar que los trabajadores que cuentan con calificaciones más altas pueden acceder a etapas superiores de la cadena de valor y enfrentan una menor cantidad de problemas que los trabajadores menos calificados en lo que respecta al trabajo decente.

2. Políticas

La discusión general desarrollada en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT celebrada en junio de 2016 condujo a la aprobación de la resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. En este documento, acordado por los actores del ámbito laboral a nivel mundial, se incluyen orientaciones globales en materia de políticas para mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales de los trabajadores que se desempeñan en los eslabones más bajos de las cadenas, así como para evitar que la competitividad de las cadenas se logre mediante el incumplimiento de las normas laborales. También se busca promover la formulación de políticas laborales y la implementación de prácticas de diálogo social adaptadas a la realidad económica y social de las CMS. Finalmente, se reconoce la preocupación de que las actuales normas de la OIT tal vez no sean apropiadas para la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y se afirma la necesidad de intensificar las actividades de investigación y el rol de la OIT como referencia en materia de buenas prácticas en este ámbito.

Los ejemplos descritos de cadenas de suministro de la región permiten ilustrar algunas de las políticas concretas que pueden apoyar la modernización acompañada de mejora económica y social²⁴.

Primero, mientras que la inserción en los eslabones más básicos de las cadenas de suministro tiene el mérito de permitir la creación de gran cantidad de empleo y de fuentes de ingreso que contribuyen a la superación de la pobreza en los países en que existe abundante mano de obra poco calificada, como Nicaragua y la República Dominicana, es esencial poner especial énfasis en el respeto de las normas laborales fundamentales. Para ello, en la República Dominicana se centró la atención en el fortalecimiento de la inspección laboral, incluida la contratación de inspectores que

²⁴ Véase un conjunto más amplio de análisis sobre buenas prácticas y recomendaciones de política en Gereffi, Bamber y Fernández-Stark (2016).

cuentan con buen nivel de formación y perciben salarios relativamente elevados. La inclusión de cláusulas laborales en los tratados de libre comercio, como se hizo en el caso de Nicaragua, es otro factor que puede contribuir a evitar abusos laborales. Las iniciativas voluntarias pueden constituir un aporte directo al cumplimiento de las normas laborales, al establecer la responsabilidad de las empresas líderes de garantizar que los proveedores situados a lo largo de la cadena de suministro cumplan con la legislación laboral. También puede realizarse una contribución indirecta mediante las iniciativas de comercio justo, que buscan garantizar un nivel de precios razonable que facilite el pago de salarios dignos y el cumplimiento de las normas laborales. Este tipo de iniciativas se ilustraron mediante la presentación del caso de la plantación y la cosecha de plátano en la República Dominicana.

Segundo, mientras que tradicionalmente las iniciativas de responsabilidad social empresarial en el marco de las CMS correspondían sobre todo a las empresas líderes de países desarrollados que contaban con empresas proveedoras en los países en desarrollo, más recientemente se observa una tendencia a que las empresas líderes de la región empiecen a asumir en forma plena su rol en la responsabilidad social empresarial. En el caso de la cadena del vestuario, algunas empresas comerciales líderes de Brasil y Chile iniciaron programas de responsabilidad social empresarial para monitorear las condiciones de trabajo de las empresas proveedoras, tanto nacionales como extranjeras. El ejemplo de Brasil constituye además una innovación en la materia por la estrecha coordinación existente entre la iniciativa de responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento de la inspección laboral por parte del sector público.

Tercero, las políticas de desarrollo de habilidades pueden contribuir en forma crítica a la inserción exitosa de empresas de la región en los eslabones de valor mediano y alto de las CMS, como ocurre en el caso de Uruguay respecto de los servicios deslocalizados. En ese país se implementó un programa de finalización de estudios

que incluye la formación en habilidades necesarias en el trabajo y para el acceso de las empresas se establecieron condiciones directamente vinculadas con la cantidad de empleos creados.

Finalmente se han identificado varias instancias de diálogo social que han contribuido a la mejora social de las CMS, como los consejos tripartitos de salarios de Uruguay y la Comisión Tripartita de Nicaragua. En la cadena de horticultura de Brasil, la amenaza de huelga y la acción crítica en períodos sensibles para el sector también tuvieron un rol en la mejora de las condiciones de trabajo. En otros casos, el diálogo tripartito contribuyó al establecimiento de un diagnóstico compartido sobre los requerimientos de calificaciones, que constituye un aporte a la correcta orientación de la educación y la formación profesional.

Fuente de información:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40663/1/S1600965_es.pdf

52 millones de personas trabajan en el campo en América Latina y el Caribe (OIT)

El 14 de octubre de 2016, en el marco de la presentación del documento “Trabajar en el campo en el siglo XXI”, el ejemplar número 3 de la serie “Panorama temático laboral”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) comunicó la necesidad de redoblar esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo en el campo. A continuación se presenta el boletín de prensa; el Prólogo, la Introducción, el segmento “Definir y asegurar el cumplimiento del salario mínimo”, de la sección 4.2, del Capítulo IV y las Conclusiones del documento de la OIT.

En América Latina y el Caribe (ALyC), uno de cada cinco trabajadores vive en el campo como protagonista de un mercado laboral rural caracterizado por más empleo vulnerable, menos empleo asalariado e incidencia hacia la pobreza, la cual es el doble a la existente en áreas urbanas, destaca la OIT.

En el informe de la OIT “Trabajar en el campo en el siglo XXI²⁵” en ALyC, presentado en la capital de Colombia, ofrece por primera vez un panorama laboral actualizado sobre la realidad y las perspectivas del empleo rural en esta región.

“El campo hoy en día no es lo que era 20 o 30 años atrás. Vemos grandes transformaciones: urbanización acelerada, menos jóvenes y más adultos mayores, una reducción del empleo agrícola y un aumento de las ocupaciones no agrícolas”, asevera el Director de OIT para América Latina y el Caribe.

El informe destaca que, si bien ha habido un aumento de la productividad en el campo, aún persisten grandes diferencias entre la situación del empleo rural y el urbano. Una de las ellas, es que hay mucho más empleo vulnerable en las áreas rurales: un 56% comparado con un 27% en las áreas urbanas.

²⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_530327/lang--es/index.htm

“Hay 52 millones de trabajadores rurales, de los cuales al menos 27 millones están en situación de empleo vulnerable”, agregó el Director Regional de OIT en Bogotá.

“A pesar de los avances, persisten grandes brechas. El sector rural concentra el núcleo duro de la pobreza, la exclusión y la informalidad en la región”, añadió, y para evitar mayores rezagos “las políticas públicas deben redoblar esfuerzos para la inclusión productiva y laboral de quienes trabajan o tienen emprendimientos en el campo”.

En el informe se muestra que el desempleo en el campo es bajo, pues la tasa promedio regional de desocupación es de 3.1% y es menor a la urbana de 6.9%. Sin embargo, parte de dicha situación está explicada por la necesidad de trabajar (debido a las altas tasas de pobreza) y el menor acceso a la educación.

“Dado que en la región la mayor parte de los ingresos laborales provienen del trabajo, es evidente que en gran medida el desarrollo y el bienestar de las áreas rurales dependen de lo que ocurra en los mercados laborales, de los ingresos y las condiciones del empleo”, agregó el Director de OIT para América Latina y el Caribe.

Destacó que las zonas rurales reciben una menor proporción de inversiones públicas y privadas, y ese es uno de los motivos por los cuales “existen numerosas brechas de infraestructura productiva y social entre zonas rurales y zonas urbanas, lo cual a su vez se traduce en importantes brechas de productividad”.

Mejoras en las condiciones laborales de las áreas rurales entre 2005 y 2014

El informe de la OIT documenta una serie de mejoras en las condiciones de trabajo de las zonas rurales entre el año 2005 y el año 2014.

Por ejemplo, en el caso de la seguridad social hubo un incremento en la cobertura de los seguros de salud, pero todavía sólo un 37% de la población tiene seguro en

comparación con el 62% de la zona urbana; además, se percibe un incremento en la cobertura de los sistemas de pensiones, pero todavía sólo un 26% está cubierto en comparación con 56% en las zonas urbanas.

En cuanto a ingresos laborales, el reporte señala que a pesar de haber crecido más rápido que en las áreas urbanas, en 2014 los ingresos promedio en zonas rurales eran equivalentes a 68% de los ingresos laborales promedio en zonas urbanas.

Junto a ello, la tasa de pobreza rural de 46.2% afecta a 60 millones de personas, la cual es bastante superior a la tasa de pobreza urbana calculada en 23.8 por ciento.

Recomendaciones políticas

La OIT presenta en este documento una serie de recomendaciones políticas. En **primer** lugar, políticas de desarrollo productivo y de inversión en educación y formación profesional. Aquí destacan el mejoramiento de la tenencia de la tierra, la inversión en infraestructura física, la diversificación y el desarrollo productivo con enfoque territorial y acciones para conectar a pequeños productores rurales con cadenas mundiales de suministro.

La formación para el trabajo rural, incluyendo acreditación de habilidades, certificación de competencias, y formación de emprendedores es otra de las recomendaciones.

Un **segundo** grupo de políticas son de orden laboral y de protección social: el aumento de la cobertura de la seguridad social, el cumplimiento del **salario mínimo**, la formalización de los contratos de trabajo por escrito, el fortalecimiento de la inspección laboral y la promoción de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En el caso de las políticas públicas de empleo, el llamado de la OIT es a reducir el sesgo urbano.

El estudio, que incluye datos por país, fue posible por un procesamiento especial de la información estadística disponible en las encuestas de hogares de 14 países, desagregada por área geográfica.

Trabajar en el campo en el siglo XXI: Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe

1. Prólogo

América Latina y el Caribe ha experimentado un acelerado proceso de urbanización. En 1950, la población en las áreas rurales era casi 60% del total de habitantes de la región, hoy día solo un 20% habita en las zonas rurales. No obstante, se trata de 123 millones de personas, de las cuales 50 millones trabajan, con lo cual el empleo rural da sustento a una de cada cinco personas que trabajan en la región. Aunque las tasas de desocupación en zonas rurales son más bajas que en las zonas urbanas, estas afectan a 1.6 millones de personas. Además, 27 millones de trabajadores en zonas rurales se encuentran en situación de empleo vulnerable.

Las zonas rurales presentan grandes rezagos respecto a las áreas urbanas: 46% de pobreza frente a 23% en las ciudades, graves déficit de trabajo decente en términos de subempleo, bajos ingresos, limitada cobertura de la seguridad social, alta informalidad, altos niveles de trabajo infantil y con frecuencia también de trabajo forzoso, bajas tasas de participación de las mujeres. Pero sería equivocado pensar que el campo es simplemente sinónimo de rezago. Tal como se documenta en este Reporte, las áreas rurales de América Latina y el Caribe (ALyC) han estado experimentando importantes dinámicas de transformación en términos económicos, sociales y demográficos. Por ejemplo, la pobreza rural se ha reducido a mayor

velocidad que la urbana en las últimas dos décadas y esto se debe, en particular, a las dinámicas del mercado de trabajo.

En el presente “Panorama Laboral Temático” se analiza la realidad, tendencias recientes y perspectivas del empleo rural en ALyC, se da una idea actualizada y sintética de lo que significa “trabajar en el campo en el siglo XXI” en la región y se extraen algunas recomendaciones de política.

Algunas de las tendencias identificadas y analizadas son: 1) la tendencia de largo plazo hacia la reducción del empleo agrícola en el empleo rural total y el aumento del empleo en el sector terciario o de servicios, con la industria manteniendo una participación relativamente constante; 2) el hecho de que los pobres en las zonas rurales se concentran en las actividades agrícolas, mientras que los ocupados rurales no agrícolas tienen en promedio ingresos superiores a los agrícolas, principalmente a causa de la mayor productividad de varios segmentos de los empleos no agrícolas. De hecho, el incremento de las ocupaciones rurales no agrícolas de las últimas décadas es una de las razones por las cuales ha disminuido la pobreza rural.

El campo, en general, ha recibido históricamente en la mayor parte de países de la región una menor proporción de inversiones privadas y públicas que las áreas urbanas. Por eso existen numerosas brechas de infraestructura productiva y social entre las zonas rurales y las zonas urbanas (agua, saneamiento, salud, educación, transporte, electricidad, entre otras), lo cual, a su vez, se traduce en importantes brechas de productividad. Sin embargo, tal como se documenta en este Reporte, la productividad agrícola sí ha crecido en las últimas dos décadas en gran parte de la mano del mejoramiento de los términos de intercambio, aunque su nivel es aún bajo en comparación con otras ramas de actividad económica. Y hay grandes diferencias entre diversos países en los porcentajes de población rural empleada en la agricultura.

La estacionalidad en la demanda de empleo es característica de muchas actividades agrícolas y genera algunas dinámicas específicas de los mercados laborales rurales, por ejemplo, el que un porcentaje importante de la población rural ocupada tenga dos o más empleos, la relativamente alta incidencia del trabajo temporal y de las migraciones laborales. La estacionalidad y el trabajo temporal plantean barreras para la extensión de la seguridad social a las poblaciones rurales, convirtiendo a varios de estos grupos en lo que se conoce como grupos de “difícil cobertura” lo cual demanda innovaciones en el diseño de sistemas de cobertura, administración y financiamiento.

La distancia es, por supuesto, una de las principales barreras para tener acceso a empleos rurales no agrícolas, así como para mejorar la educación y las calificaciones de los trabajadores agrícolas y, en general, para recibir servicios del Estado. Es en parte por el factor distancia que no existe una amplia y diversificada oferta formativa en zonas rurales tal como sí existe en las ciudades. Otra de las consecuencias del factor distancia es la menor densidad de empresas medianas y grandes, excepto en la minería, y por tanto, el menor porcentaje de empleo asalariado formal. En comparación con zonas urbanas, en las zonas rurales hay mayor proporción de personas que declaran tener negocio, pero con predominio de trabajadores por cuenta propia y microempresarios, menor proporción de empleadores, y menores tamaños de empresa.

Hay también una importante brecha de logro educativo entre las zonas urbanas y rurales. Por ejemplo, en 2014, la proporción de trabajadores con educación terciaria en las zonas rurales era cerca de 5 veces menor que en zonas urbanas.

Como puede apreciarse, tanto el desarrollo como el bienestar de las áreas rurales dependen en gran medida de las dinámicas productivas y del mercado de trabajo, así como de las barreras para beneficiarse de las “economías de aglomeración” incluyendo las dificultades para una presencia efectiva del Estado.

El Reporte analiza éstas y otras características de los mercados laborales rurales, incluyendo la situación de las mujeres y los jóvenes. También se incluye un análisis de las condiciones de trabajo, los ingresos laborales en las zonas rurales, las modalidades de contratación, la afiliación sindical y otras deficiencias de respeto a los derechos laborales.

A la luz del análisis, las secciones finales presentan varias consideraciones y prioridades de política para promover la productividad, el desarrollo productivo y los empleos de calidad en las áreas rurales.

Esperamos que los análisis y recomendaciones de este informe contribuyan a concentrar mayor atención y esfuerzos en enfrentar los retos del desarrollo rural inclusivo y sostenible, así como en la reducción de la pobreza y la informalidad, mediante la generación de más y mejores empleos en las áreas rurales de la región.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Director Regional para América Latina y el Caribe
Organización Internacional del Trabajo
Octubre, 2016

2. Introducción

En la actualidad, alrededor del 40% de la población mundial en edad de trabajar vive en zonas rurales²⁶. La economía rural, que engloba a cerca del 80% de los trabajadores pobres del mundo, se caracteriza por graves déficit de trabajo decente²⁷. Las instituciones del mercado de trabajo, la organización y la representación suelen ser débiles. El subempleo está generalizado, los ingresos son bajos y el acceso a la protección social es limitado²⁸. Al igual que en las zonas urbanas, una gran parte de la actividad económica en las zonas rurales es informal. El 60% de los niños trabajadores de 5 a 17 años de edad del mundo, más de 98 millones, trabaja en la agricultura²⁹. Asimismo, en las zonas rurales remotas, especialmente en actividades agrícolas, el trabajo forzoso es frecuente. A menudo, los trabajadores rurales son vulnerables porque no pueden ejercer o hacer valer sus derechos. Las bajas tasas de participación de las mujeres rurales en la fuerza laboral y la discriminación afectan de forma importante la productividad agrícola: se estima que, si la mujer tuviera el mismo acceso a los recursos productivos que el hombre, la producción agrícola de los países en desarrollo podría aumentar entre 2.5 y 4.0%, lo que a su vez permitiría reducir el número de personas hambrientas en el mundo entre 12 y 17 por ciento³⁰.

²⁶ Información de ILOSTAT; véase también OIT (2015a). La definición usada para determinar las “zonas rurales” varía entre países, lo que afecta la contabilización de la población rural. Algunos países de América Latina y el Caribe definen la ruralidad exclusivamente con base en el número de habitantes de la localidad. Por ejemplo, en Argentina, todas las localidades con menos de 2 mil habitantes son consideradas rurales. Otros países combinan el número de habitantes con criterios de actividad económica y disponibilidad de infraestructura. Finalmente, también hay países que definen la ruralidad exclusivamente con criterios administrativos, como Paraguay (todas las localidades fuera de los centros administrativos de cada distrito) o Barbados (todas las localidades fuera de la capital). En otras partes del mundo la situación es similar. El umbral para distinguir localidades rurales y urbanas va desde 200 habitantes (por ejemplo, Dinamarca, Islandia y Noruega) hasta 50 mil en Japón (Robles *et al.* 2015; Dirven *et al.* 2011).

²⁷ OIT (2012a). Las personas empleadas que viven por debajo del umbral de pobreza internacional de 1.25 dólares estadounidenses se consideran “trabajadores pobres”. La economía rural incluye a todas las actividades agrícolas y no agrícolas que se llevan a cabo en las zonas rurales.

²⁸ OIT (2015a).

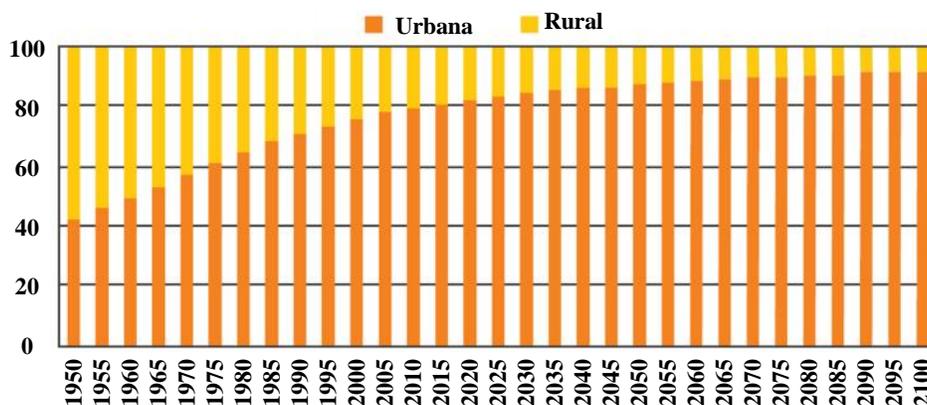
²⁹ OIT (2013). En el presente documento, las menciones a la agricultura incluyen a las siguientes actividades económicas: agricultura, pesca, acuicultura, silvicultura y ganadería.

³⁰ FAO (2011).

En América Latina, las áreas rurales concentraban en el año 2015 alrededor del 20% de la población, alrededor de 123 millones de personas³¹. De ellas, 52 millones constituyen la fuerza de trabajo, es decir, están trabajando o desean hacerlo: 34 millones de hombres y 18 millones de mujeres. En el Caribe, se estima que la población rural representa 30% de la población total. Cabe mencionar que una gran proporción de la población indígena y afrodescendiente en la región vive en zonas rurales³².

En 1950, la población rural ascendía a casi 60% del total de habitantes de América Latina, proporción que en el año 2015 había bajado a 20% (gráfico siguiente). Esto significa que en medio siglo ha ocurrido un proceso de urbanización acelerado. En cada década, alrededor de un sexto de la población rural, sobre todo las personas jóvenes, dejó su lugar de origen³³. Adicionalmente, desde inicios de la década de 1990 la población rural se ha reducido en términos absolutos. Se espera que a fines del siglo XXI solo 10% de la población de la región viva en zonas rurales.

AMÉRICA LATINA: ESTIMACIÓN DE POBLACIÓN
URBANA Y RURAL, DE 1950 A 2100
-En por ciento-



FUENTE: OIT, con base en datos de CELADE (2015).

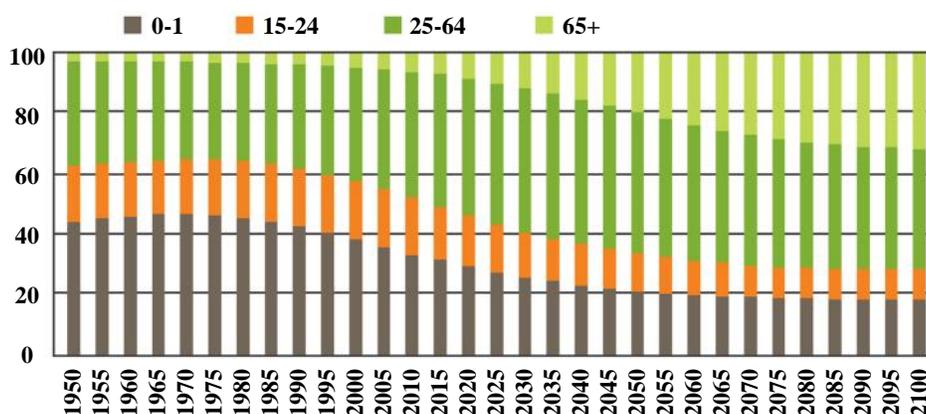
³¹ CELADE (2015).

³² Banco Mundial (2015).

³³ CELADE (2010).

Los procesos migratorios representan un reto en términos de envejecimiento demográfico de las zonas rurales. Como se observa en el gráfico siguiente, hacia 1950 la mayor parte de la población rural estaba compuesta por niños de 0 a 14 años. El porcentaje de la población joven (15 a 24 años) se mantuvo estable durante varias décadas (de 1950 a 2010) en torno del 18% de la población rural. Este segmento de la población ha comenzado a reducirse y a fines de siglo solo el 10% de la población se encontrará en este rango de edad. Por el contrario, una de cada tres personas en zonas rurales a fin de siglo tendrá 65 años o más. Estas tendencias determinarán el mercado laboral y ejercerán presión sobre los sistemas de protección social.

AMÉRICA LATINA: ESTIMACIÓN DE POBLACIÓN RURAL SEGÚN TRAMOS DE EDAD, DE 1950 A 2100
-En por ciento-



FUENTE: OIT, con base en datos de CELADE (2015).

Una característica de la población rural que la distingue de la población urbana es que la pobreza afecta a una proporción mucho mayor de hogares y personas. En efecto, según CEPAL (2015a) el 46.2% de las personas en zonas rurales eran pobres en 2014 (de las cuales el 27.6% eran indigentes), mientras que en las áreas urbanas el porcentaje de pobreza era de sólo 23.8%, la mitad del dato rural³⁴. Esto significa que hay 60 millones de personas pobres en zonas rurales, más de un tercio del total de los

³⁴ Las tasas de pobreza de las poblaciones indígenas explican una buena parte de la pobreza rural. Según Banco Mundial (2015), la población indígena representa 8% de la población de América Latina, pero el 14% de las personas pobres viven con 1.25 dólares estadounidenses al día o menos.

pobres de la región. Para los países del Caribe no se cuenta con estadísticas de pobreza desagregadas según el área geográfica, pero se observa que países con un elevado porcentaje de población rural, tales como Guyana, Belice, Santa Lucía y San Cristóbal y Nieves, también presentan tasas de pobreza relativamente altas.

Estudios recientes han destacado que, a pesar de su elevada incidencia, la pobreza rural ha disminuido significativamente en lo que ha transcurrido de la presente década. Es notable que –a diferencia de las décadas anteriores– la pobreza rural se haya reducido a mayor velocidad que la pobreza urbana: en sólo cuatro años, entre 2010 y 2014, la pobreza rural disminuyó en casi seis puntos porcentuales, pasando de 52.4 a 46.2%, mientras que entre 1980 y 2010, en 30 años, sólo había disminuido en 7 puntos porcentuales. En contraste, la pobreza urbana disminuyó entre 2010 y 2014 en menos de 2 puntos porcentuales³⁵.

Es necesario considerar que la mayor parte de la renta de los hogares proviene de los ingresos del trabajo. En la región, el 80% del ingreso total de los hogares corresponde a ingresos laborales, proporción que se reduce a 74% en los hogares pobres y a 64% en los hogares indigentes³⁶. Esto significa que tanto el desarrollo como el bienestar de las zonas rurales dependen en gran medida de lo que ocurre en el mercado laboral y los correspondientes ingresos y condiciones de trabajo³⁷.

El presente Panorama Laboral Temático explora por qué la pobreza en las áreas rurales es más alta, pero se ha reducido a mayor velocidad en tiempos recientes que la pobreza en las áreas urbanas, enfatizando el papel que ha desempeñado el mercado de trabajo. También analiza las brechas laborales respecto a las áreas urbanas que

³⁵ CEPAL (2015a).

³⁶ CEPAL (2015b). Existen otros ingresos cuyo origen son las transferencias privadas (incluyendo las remesas), las transferencias públicas, las rentas y otros. En algunos países, los hogares dependientes exclusivamente de transferencias representan una proporción significativa del total de hogares rurales; tal es el caso en Chile (18.9%), Brasil (15.5%) y Uruguay (14.3%) (Rodríguez y Meneses, 2010).

³⁷ La pobreza también se origina en otros factores que no están relacionados directamente con el mercado laboral, por ejemplo, factores demográficos de los hogares o aislamiento.

persisten a pesar de los progresos y transformaciones registradas, las cuales deben ser tomadas en cuenta en la formulación de políticas.

El documento está organizado en cinco capítulos incluyendo esta introducción. El segundo Capítulo contiene un análisis sobre la naturaleza del trabajo rural, en particular, la forma en que ésta es influida por la importancia de las actividades agrícolas, las diferencias de productividad entre zonas rurales y urbanas, la estacionalidad de la producción y el factor distancia. El tercer Capítulo presenta datos de la última década sobre la situación de los empleos, las condiciones de trabajo y los ingresos rurales, enfatizando las brechas existentes respecto de zonas urbanas, así como su evolución en el tiempo. El cuarto Capítulo analiza algunas dimensiones de política y propone la importancia de combinar estrategias de mejora de la productividad con medidas de fortalecimiento de las instituciones laborales en los mercados de trabajo rurales. Además, revisa las formas de poner en práctica las políticas en las zonas rurales con el fin de identificar algunas lecciones para la región. Finalmente, en el Capítulo 5 se realiza un balance general de las conclusiones alcanzadas.

Para la realización de este informe se ha utilizado esencialmente un procesamiento especial de información estadística disponible en las encuestas de hogares de 14 países de la región, desagregada por área geográfica para 2005 y 2014 (o años cercanos disponibles)³⁸.

³⁸ La definición de áreas rurales y urbanas en este documento es con base en documentos oficiales de los institutos de estadística que realizan las encuestas de hogares en los 14 países analizados: Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, **México**, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

3. Definir y asegurar el cumplimiento del salario mínimo

Desde sus inicios, el objetivo del **salario mínimo** fue establecer un piso salarial efectivo y digno para aquellos trabajadores menos calificados³⁹. Se trata de un instrumento de política social y económica que está establecido en prácticamente todos los países de la región. Una política de **salarios mínimos** bien diseñada ofrece la posibilidad de impedir que los trabajadores asalariados caigan debajo de la línea de la pobreza, particularmente en los sectores agrícolas de alta productividad, como los orientados a la agro-exportación⁴⁰.

Existen diferencias importantes con respecto al diseño de la política de **salarios mínimos**. Aunque en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe el nivel del **salario mínimo** es igual para las áreas rurales y urbanas, en algunos los salarios mínimos para la agricultura son más bajos que para otros sectores. Marinakis (2014a) ha concluido que esta estrategia no implica automáticamente un mayor cumplimiento, ya que también influyen otros elementos como el monto de las multas y la eficacia de los sistemas de inspección.

El nivel de las multas que se aplican a las empresas que no cumplen con la ley varía entre los países. En algunos casos son tan bajas que a la empresa le conviene económicamente pagar las multas antes que pagar los salarios que corresponden⁴¹. Hay indicaciones de que este fenómeno es bastante generalizado en la región, aunque la información exacta es difícil de conseguir por la falta de estudios específicos sobre el tema. La fijación de multas que tengan un impacto económico para las empresas es una medida posible para mejorar la calidad de los empleos.

³⁹ Marinakis, A. y Bueno, C. (2014). *Incumplimiento del salario mínimo: ¿culpa del nivel o de las instituciones?* En: Marinakis, A. Incumplimiento del salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. OIT. Santiago, Chile.

⁴⁰ OIT y FAO (2013b).

⁴¹ OIT (2008b).

4. Conclusiones

Durante las últimas décadas ha habido profundos cambios que alteraron las características de las áreas rurales y sus relaciones con las zonas urbanas. La población rural se ha ido reduciendo en términos relativos y absolutos y hay una menor proporción de gente joven. La brecha de productividad entre zonas urbanas y rurales ha disminuido, pero está aún lejos de cerrarse del todo.

Ha habido también una disminución en los niveles de pobreza asociada con las mejoras de empleo de las zonas rurales y con cierta diversificación de las economías que llevaron a una mayor proporción de empleo no agrícola. Los empleos rurales no agrícolas han abierto una puerta importante para una mayor participación de las mujeres rurales en el mercado del trabajo, en ocupaciones en las cuales obtienen mayores ingresos. El incremento en el número de personas ocupadas por hogar es también un factor explicativo de la reducción de la pobreza en zonas rurales.

A pesar de estas mejoras, el empleo rural, agrícola y no agrícola sigue manteniendo un alto nivel de precariedad. Al comparar las zonas rurales con las urbanas se observa un menor porcentaje de asalariados, un mayor porcentaje de trabajadores familiares auxiliares (no remunerados), una menor proporción de empresas medianas y grandes, menores porcentajes de cobertura de la seguridad social, un incumplimiento del **salario mínimo** más frecuente, la virtual ausencia de contratos de trabajo escritos y una menor tasa de sindicalización y organización gremial.

La estacionalidad en la agricultura ha generado un contingente de mano de obra temporal que migra durante los períodos de alta demanda de mano de obra hacia zonas urbanas o hacia otros países. Estos empleos temporales tienen su origen en la pobreza y en muchos casos son de baja calidad, involucrando a menudo el trabajo infantil. En consecuencia, se transmite la pobreza de una generación a la otra. Las

poblaciones indígenas y afrodescendientes en zonas rurales pertenecen a los grupos más vulnerables a la exclusión en muchos países de la región.

El análisis de algunas instituciones del mercado de trabajo ha dejado en evidencia que no siempre cumplen con la finalidad para la cual fueron creadas y que, en la medida en que no funcionan a cabalidad, son en parte responsables de los empleos de baja calidad y de los bajos ingresos que existen en el área rural, particularmente en la actividad agrícola. Este inadecuado funcionamiento tiene su origen en las debilidades de formulación y aplicación de políticas de Estado para mejorar la situación de los trabajadores rurales, en el comportamiento de las empresas y de los trabajadores, quienes, al no tener organizaciones representativas, han tendido a atomizar las relaciones laborales.

Sin embargo, en la última década también se han aplicado experiencias innovadoras en materia de políticas de desarrollo productivo y de ampliación de capacidades, así como de políticas de mercado de trabajo y de protección social en zonas rurales. También ha habido esfuerzos por mejorar la implementación de las políticas públicas en las áreas rurales, tales como inspecciones laborales más efectivas y con nuevas modalidades institucionales para aumentar la cobertura de la seguridad social y el cumplimiento de la legislación laboral.

Con base en estas experiencias, los países de la región podrán seguir avanzando para apoyar la diversificación de la economía rural, el incremento de la productividad, el fortalecimiento del diálogo social y la creación de empleo decente.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_532679/lang--es/index.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_530327.pdf

Para tener acceso a información relacionada visite:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_530327/lang--es/index.htm