



# Impacto de la crisis del COVID-19 en la inserción laboral de mujeres y jóvenes

---

## Introducción

- A. Impacto del COVID-19 en la inclusión laboral de las mujeres
- B. Impacto del COVID-19 en la inclusión laboral de los jóvenes

## Bibliografía



## Introducción

La crisis provocada por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha tenido un fuerte impacto en la inserción laboral de los trabajadores que, por diversas razones, ya se encontraban en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral. En este capítulo se presentan las características de la inserción laboral de las mujeres y de los jóvenes en la región antes de la pandemia y se describe el impacto que ha tenido la crisis en estos grupos en 2020.

En el caso de las mujeres, si bien su participación laboral en la región había crecido constantemente hasta 2019, esta era significativamente inferior a la de los hombres y aún persistían brechas significativas en lo referente a la calidad de su inserción laboral, pues presentaban mayores niveles de desempleo e informalidad, percibían salarios menores por ejercer las mismas labores y su acceso a puestos jerárquicos era escaso. La crisis ha exacerbado muchas de las desigualdades de género preexistentes, no solo debido al aumento de la precariedad, sino también por la necesidad de servicios de cuidado que trajo aparejada. Las trabajadoras más afectadas han sido aquellas con bajos niveles educativos, con hijos pequeños y en ocupaciones más precarias, asociadas al trabajo informal o a sectores en los que el impacto de la crisis ha sido más fuerte.

Por su parte, muchos hombres y mujeres jóvenes de la región también debieron hacer frente a la crisis con condiciones laborales preexistentes precarias, lo que, sumado al cese de las actividades de formación y capacitación, podría perjudicar su trayectoria laboral en los próximos años. En efecto, antes de la pandemia, la duración media de la transición entre la escuela y la plena inserción laboral triplicaba la de los países desarrollados y la tasa de desocupación promedio de los jóvenes de 15 a 24 años triplicaba la de los adultos en la región. Asimismo, cerca del 40% de los jóvenes en el mercado laboral estaba desocupado, trabajaba menos horas de las que deseaba o no estaba buscando trabajo por creer que no había oportunidades, lo que apunta a la existencia de dificultades para aprovechar el pleno potencial de la población joven en la región.

Las políticas de empleo destinadas a mejorar las condiciones de inserción laboral de los grupos más vulnerables son esenciales tanto para contrarrestar el efecto desigual de la pandemia en los distintos colectivos como para desarrollar mercados laborales más resilientes que permitan avanzar hacia el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. Los desafíos son considerables y para superarlos es necesaria la colaboración de diversas áreas de gobierno.

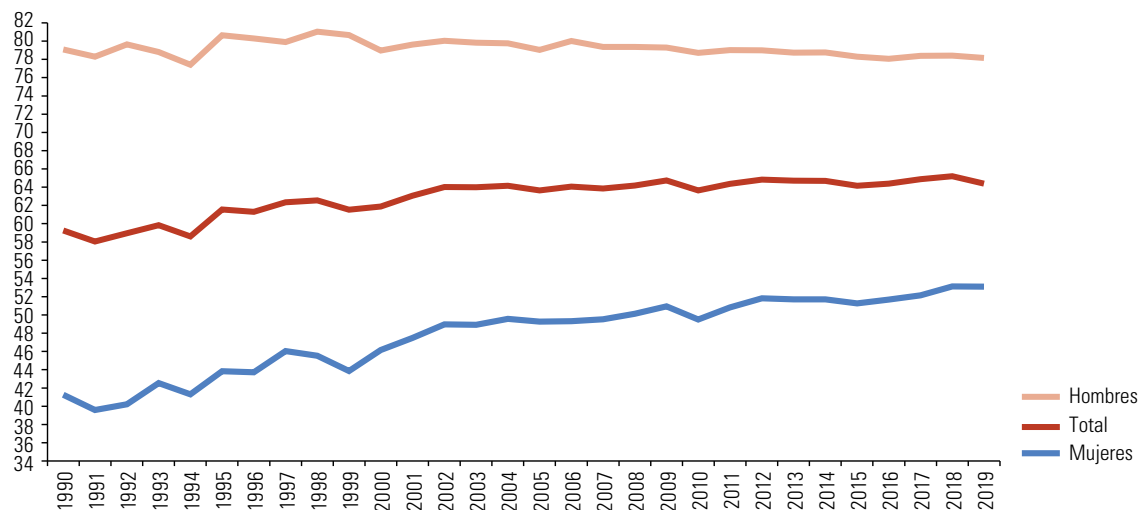
### A. Impacto del COVID-19 en la inclusión laboral de las mujeres

#### 1. En América Latina, la participación laboral femenina ha aumentado gradualmente desde la década de 1990 hasta 2019, aunque aún existen brechas significativas

En los últimos 30 años, la cantidad de personas en la fuerza laboral aumentó en la mayoría de los países de América Latina, y la tasa de participación laboral promedio se incrementó aproximadamente 5 puntos porcentuales (de un 59,8% a un 64,8%). Este aumento ha sido el resultado de una significativa incorporación de las mujeres al mercado laboral. La tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más aumentó casi 12 puntos porcentuales, pasando del 41,0% a principios de los años noventa a un promedio de cerca del 52,8% en 2019 en 18 países de la región (véase el gráfico III.1).

**Gráfico III.1**

América Latina (18 países)<sup>a</sup>: evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más, por sexo, 1990-2019<sup>b</sup>  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares publicadas en Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

<sup>a</sup> Promedio simple de los siguientes 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de).

<sup>b</sup> El análisis temporal de este indicador debe realizarse con cautela, debido a las diferencias operativas (en términos de cobertura) y conceptuales que existen en la forma de medir la participación laboral en los diferentes países.

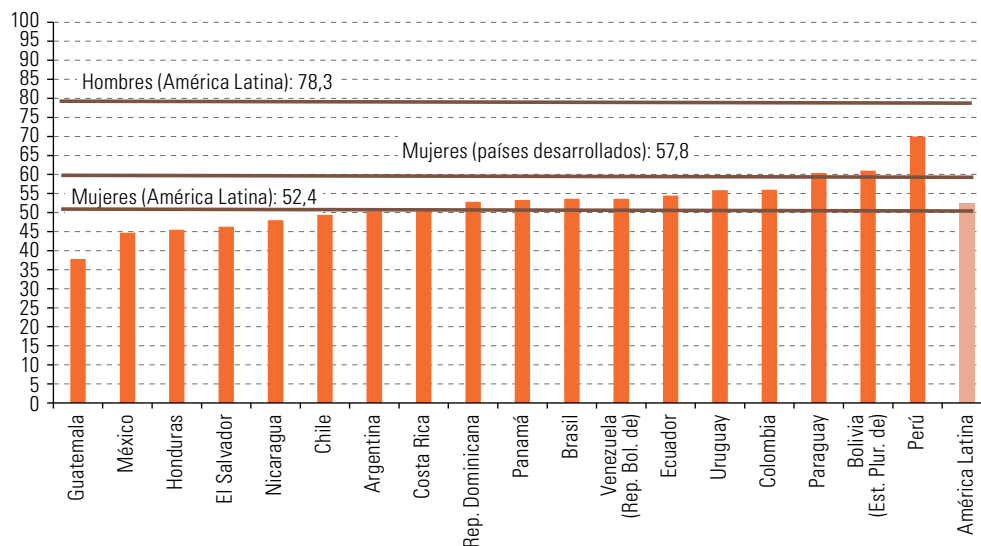
Esa mayor participación laboral de las mujeres, junto con la leve tendencia decreciente de este indicador en el caso de los hombres, sobre todo a partir de comienzos de la década de 2000, se tradujo en una disminución de la brecha de la participación laboral por sexo. En los últimos 30 años, esta brecha pasó de casi 40 puntos porcentuales a principios de la década de 1990 a 26 puntos porcentuales a fines de la década de 2010. Esta tendencia se concentra sobre todo en las edades medias de entre 24 y 54 años y responde a diferentes razones, que se detallarán en secciones posteriores.

Pese al gran avance que se produjo en términos de acceso a actividades remuneradas, la región sigue caracterizándose por presentar diferencias significativas entre hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida que repercuten en la autonomía económica de las mujeres (CEPAL, 2019; OIT, 2019b; Marchionni, Gasparini y Edo, 2019; Gasparini y Marchionni, 2015; Martínez Gómez, Miller y Saad, 2013).

Si bien existen diferencias entre los países, el ritmo promedio de incorporación de las mujeres al mercado laboral parece haberse ralentizado a partir de 2010, y la brecha con respecto tanto a la tasa de participación de los hombres en la región como a la tasa de participación de las mujeres en los países desarrollados es aún considerable (CEPAL/OIT, 2019). En 2019, mientras que la tasa de participación laboral promedio de las mujeres de 15 años o más era del 52,4%, en el caso de los hombres, esta alcanzó el 78,3% (véase el gráfico III.2). En promedio, la tasa de participación laboral de las mujeres en los países desarrollados fue del 57,8% en 23 países desarrollados<sup>1</sup>.

Entre las mujeres económicamente activas, también se observan brechas con respecto a sus pares hombres en diversos indicadores laborales. En primer lugar, la proporción de mujeres desocupadas —es decir, que buscan activamente empleo y están disponibles para trabajar— es sistemáticamente superior a la de los hombres en todos los países de la región. En 2019, la tasa de desocupación regional promedio de las mujeres alcanzó el 9,3%, mientras que la de los hombres fue del 6,9%, lo que equivale a una brecha de 2,4 puntos porcentuales (véase el gráfico III.3).

<sup>1</sup> Esta diferencia es mucho mayor en el caso de las mujeres de 15 a 64 años de edad (15 puntos porcentuales en 2018) y en el de las que viven en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia), cuya tasa de participación promedio fue del 64,9% en 2019.

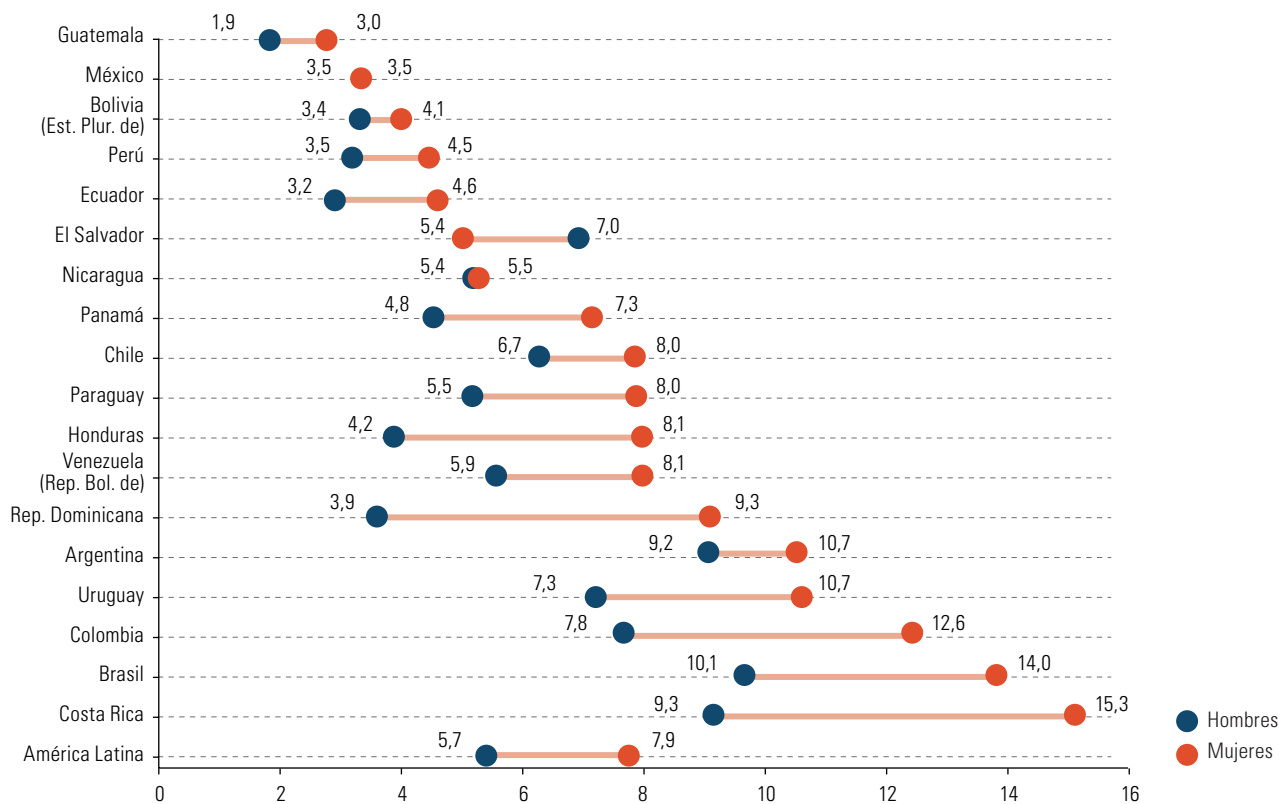


**Gráfico III.2**  
 América Latina (18 países) y países desarrollados (22 países)<sup>a</sup>: tasa de participación laboral de la población femenina de 15 años o más, 2019  
 (En porcentajes)

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares publicadas en Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

<sup>a</sup> Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

**Gráfico III.3**  
 América Latina (18 países): tasa de desocupación de la población de 15 años o más, por sexo y país, 2019  
 (En porcentajes)



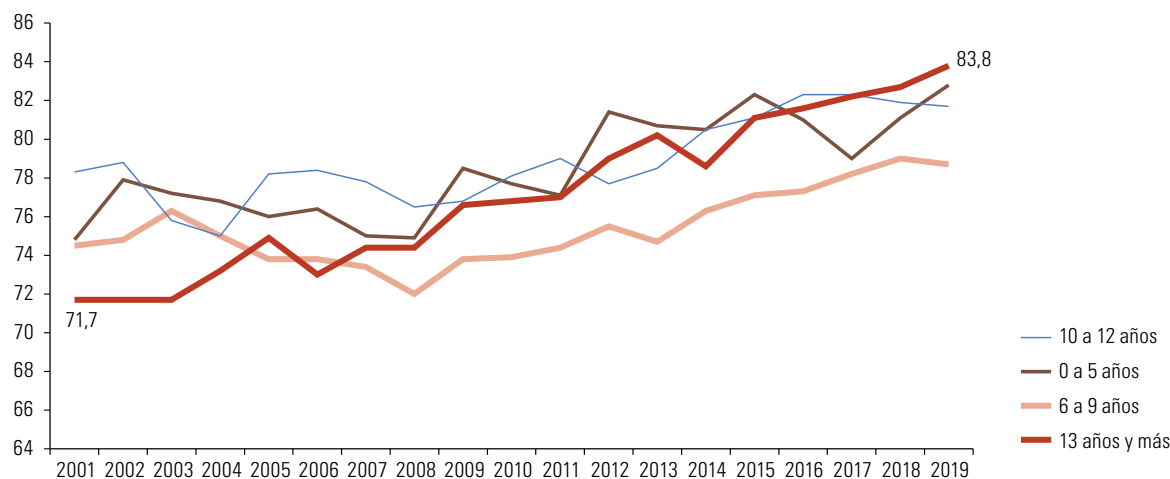
**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares publicadas en Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

En segundo lugar, la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo significativa. En 2019, el ingreso medio de una mujer de 15 de edad o más años en la zona urbana equivalía al 78% del de los hombres. Esta brecha se ha ido reduciendo con el tiempo: mientras que, a principios de la década de 2000, una mujer con 13 o más años de estudio ganaba en promedio un 72% del salario de un hombre con el mismo nivel educativo, en 2019, esta cifra había aumentado al 84%. La mejora ha sido más evidente en el caso de las mujeres con mayor nivel educativo. En efecto, se observa que, hace 20 años, las que contaban con entre seis y nueve años de educación, ganaban en promedio un 74% del salario de sus pares hombres, mientras que en 2019 alcanzaban apenas el 76,5% (véase el gráfico III.4).

#### Gráfico III.4

América Latina (18 países): relación entre el salario medio urbano de hombres y mujeres, según el número de años de estudio aprobados, 2001-2019

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de CEPALSTAT [base de datos en línea] <https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/portada.html>.

**Nota:** Los datos se refieren a la proporción del salario medio de las mujeres asalariadas urbanas, de 20 a 49 años de edad, que trabajan 35 horas o más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características.

A pesar de que la presencia de las mujeres en las empresas de la región se ha incrementado, aún es escasa su representación en los cargos directivos, lo que se hace más patente cuanto más elevado es el cargo. Una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2018 muestra que la proporción más elevada de empresas (27,5%) declaró que solo entre el 1% y el 10% de sus altos cargos directivos están ocupados por mujeres, y que el 21,9% de las empresas no cuentan con mujeres en puestos ejecutivos (OIT, 2019a) (véase el gráfico III.5).

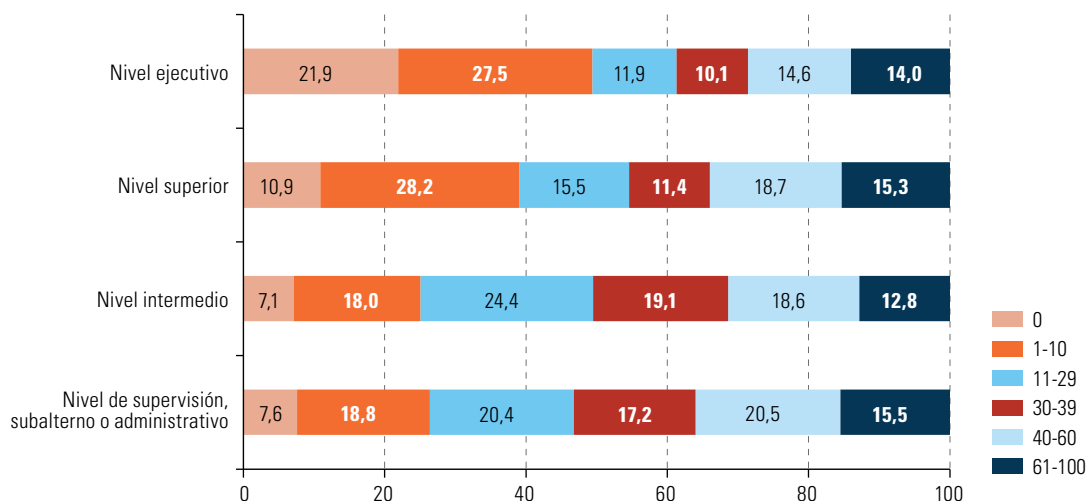
Las brechas entre hombres y mujeres no solo se dan en el ámbito salarial, sino también en términos de calidad del empleo. En promedio, una de cada dos mujeres trabaja sin cobertura social en la región, y la proporción de mujeres ocupadas en el sector informal (56,4%) es ligeramente superior a la proporción de

hombres (54,6%). Cabe destacar la gran heterogeneidad que existe entre los países (véase el gráfico III.6). Por su parte, la proporción de trabajadores por cuenta propia de 15 a 64 años —condición que, en general, se asocia a una menor calidad del empleo—, se encontraba en 2019 en torno al 28% en promedio, cifra que era similar entre hombres y mujeres, pero que presentaba grandes diferencias de un país a otro (véase el gráfico III.6). Con respecto a la incidencia del trabajo a tiempo parcial —es decir, de menos de 35 horas semanales—, también se observa una diferencia entre mujeres y hombres. Esta forma de empleo atípico puede responder a una opción personal por diversos motivos, como responsabilidades relacionadas con los estudios o con tareas de cuidado. En la región, en promedio, aproximadamente un 39% de las mujeres de 15 a 64 años que trabajan lo hacen a tiempo parcial, en comparación con casi un 23% de los hombres. Por último, el subempleo horario, que mide la proporción de los ocupados que trabajan menos horas de las que quisieran, fue, en promedio, superior en el caso de las mujeres (15,5%) que en el de los hombres (7,8%).

En síntesis, además de presentar tasas de participación laboral mucho más bajas que los hombres, cuando las mujeres participan en el mercado laboral, en promedio, perciben menores ingresos y tienen menos posibilidades de desarrollo en su carrera, trabajan menos horas y experimentan más inestabilidad laboral.

**Gráfico III.5**

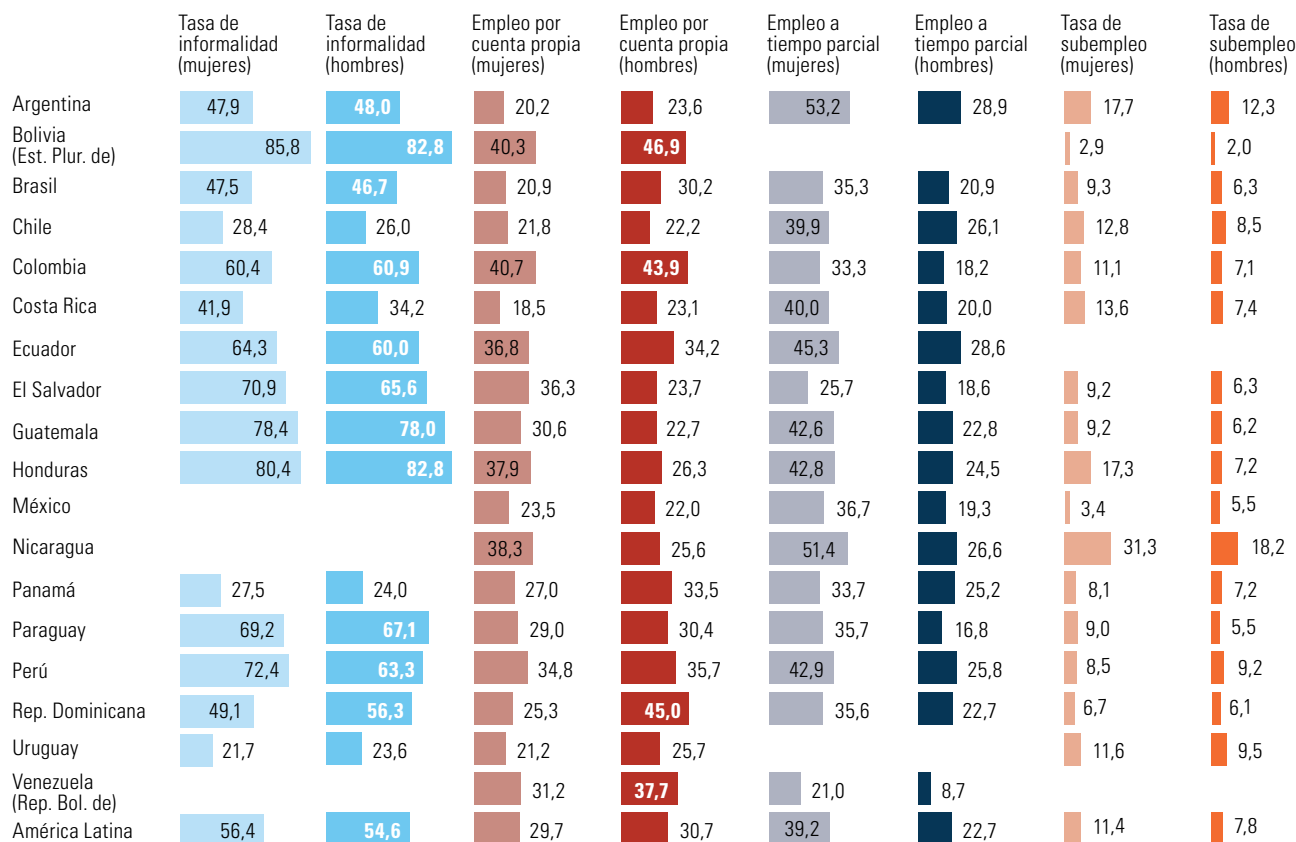
América Latina y el Caribe: porcentaje de empresas según proporción de mujeres en los cuatro niveles de puestos directivos, 2018  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, Ginebra, 2019.

**Gráfico III.6**

América Latina (18 países): indicadores de calidad del empleo (tasa de informalidad<sup>a</sup> e incidencia del trabajo por cuenta propia<sup>b</sup>, del empleo a tiempo parcial<sup>c</sup> y del subempleo horario<sup>d</sup>), por sexo, 2019  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares publicadas en Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

<sup>a</sup> La serie armonizada para el empleo informal (población de 15 a 64 años) se obtiene utilizando el mismo conjunto de criterios en todos los países. Estos se basan en la situación laboral, el sector institucional, el destino de la producción, la contabilidad, el registro de la empresa, la cotización a la seguridad social, los lugares de trabajo y el tamaño de la empresa. Los datos corresponden a 2019, excepto en el caso de Honduras, que corresponden a 2017.

<sup>b</sup> Proporción de trabajadores por cuenta propia sobre el total de ocupados por sexo (población de 15 a 64 años). Los datos corresponden a 2019, excepto en los casos de Nicaragua (2014) y la República Bolivariana de Venezuela (2017).

<sup>c</sup> Proporción de los ocupados que trabaja menos de 35 horas semanales reales. Los datos corresponden a 2019, excepto en los casos de Colombia (2017), Guatemala (2015), Nicaragua (2012), el Paraguay (2015) y la República Bolivariana de Venezuela (2012).

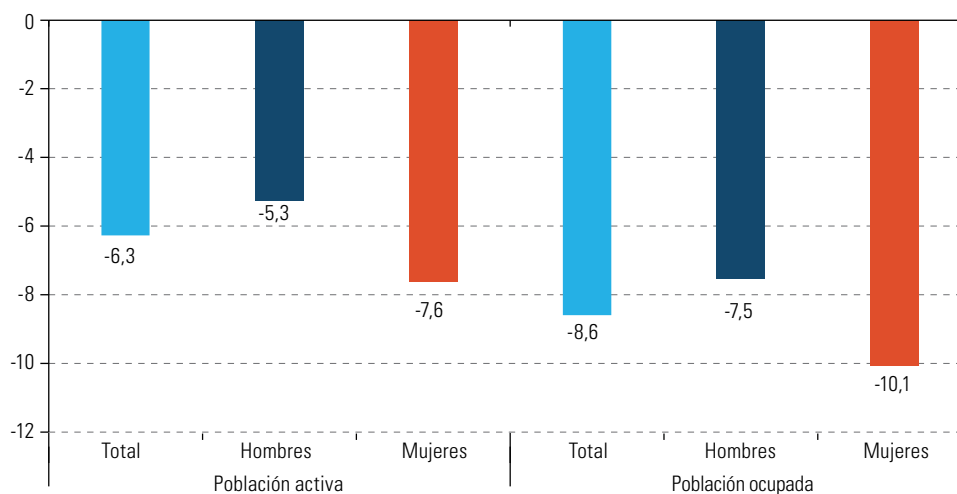
<sup>d</sup> La tasa de subempleo por tiempo se refiere a las personas ocupadas de 15 a 64 años que cumplen los tres criterios siguientes durante el período de referencia: i) están dispuestas a trabajar horas adicionales, ii) están disponibles para trabajar horas adicionales y iii) trabajaron por debajo de un umbral relativo al tiempo de trabajo. Los datos corresponden a 2019 excepto en los casos de México (2014) y Nicaragua (2012).

## 2. En 2020, la pandemia de COVID-19 produjo una fuerte caída de la ocupación y la participación laboral femenina

Las medidas de restricción a la movilidad aplicadas en la mayoría de los países para evitar los contagios de COVID-19 hicieron que numerosas empresas tuvieran que detener sus actividades e impidieron a muchos trabajadores poder continuar realizando sus tareas. El cierre de las escuelas y el paso a la educación a distancia también tuvieron un impacto disruptivo en la sociedad. Todos estos factores implicaron

cambios en los modelos familiares, en la forma de trabajar y en la asignación de tareas dentro del hogar, que afectaron de diferente manera a hombres y mujeres (CEPAL, 2021b; Karkee y Sodergren, 2021; OIT, 2020a; Gutiérrez, Martín y Nópo, 2020; Alan y otros, 2020; Biroli y otros, 2020; Andrew y otros, 2020; Del Boca y otros, 2020).

Si bien en general se produjo una contracción significativa de la población ocupada, esta fue más fuerte en el caso de las mujeres (-10,1%) que en el de los hombres (-7,4%) (véase el gráfico III.7). Esta situación tuvo su origen en la elevada participación de las mujeres en sectores que se vieron fuertemente afectados por la contracción mencionada, como el trabajo remunerado en hogares, el trabajo no remunerado y las actividades relacionadas con el comercio. Debido a la disminución de las oportunidades de empleo y las restricciones de movilidad, un gran número de trabajadores se retiró del mercado laboral, y esta cifra también fue mayor entre las mujeres. En total, la población activa de mujeres cayó un 7,6% en los once países sobre los cuales se dispone de información, en comparación con el 5,3% en el caso de los hombres (véase el gráfico III.7). Las causas principales fueron el cierre de los establecimientos escolares y de los servicios de cuidado tanto formales como informales (de amistades, familiares o comunitarios) que obligaron a los padres, y especialmente a las madres, a asumir responsabilidades adicionales en sus hogares (CEPAL/ONU-Mujeres, 2020). Esto impidió que, como sí ha ocurrido en otras crisis, las mujeres aumentaran su participación laboral como proveedoras de ingresos secundarios (Alon y otros, 2020; CEPAL/OIT, 2021).



**Gráfico III.7**  
 América Latina  
 (11 países)<sup>a</sup>: variación  
 de la población activa  
 y la población ocupada,  
 por sexo, 2019-2020  
 (En porcentajes)

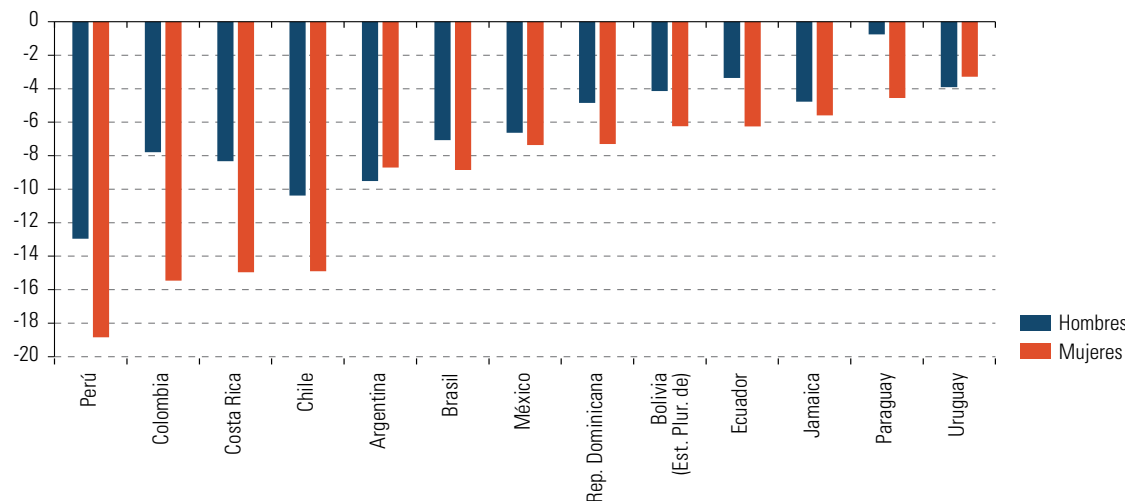
**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.  
<sup>a</sup> Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

La caída de la población ocupada superó el promedio en el Perú, Colombia, Costa Rica y Chile. En casi todos los países se registró un mayor impacto en el empleo femenino, con la excepción del Uruguay y la Argentina, donde la ocupación disminuyó en mayor medida en el caso de los hombres (véase el gráfico III.8).



### Gráfico III.8

América Latina (13 países): variación de la población ocupada, por sexo y por país, 2019-2020  
 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

#### a) El mayor impacto de la pandemia se registró en el segundo trimestre de 2020 y, en los trimestres siguientes, se observó una recuperación

La dinámica de los principales indicadores laborales muestra que, a lo largo de 2020, el mayor impacto de la pandemia —si nos referimos a la caída de la participación y la ocupación tanto de hombres como de mujeres— se produjo en el segundo trimestre.

En los meses de abril y junio de 2020, la tasa de ocupación promedio en 12 países sobre los que se dispone de información se redujo abruptamente tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. En comparación con el último trimestre de 2019, la tasa de ocupación femenina se redujo 10,3 puntos porcentuales hasta alcanzar el 40,1% y la masculina disminuyó 11,2 puntos porcentuales, hasta llegar al 60,5% (véase el subgráfico III.9B). Esta tendencia fue acompañada de un retiro de trabajadores del mercado laboral. En el segundo trimestre, la tasa de participación femenina cayó a un 45,8% y la masculina, a un 67,7% (véase el subgráfico III.9A). Como resultado de estas tendencias, la tasa de desocupación de ambos sexos aumentó abruptamente en el segundo trimestre (véase el subgráfico III.9C).

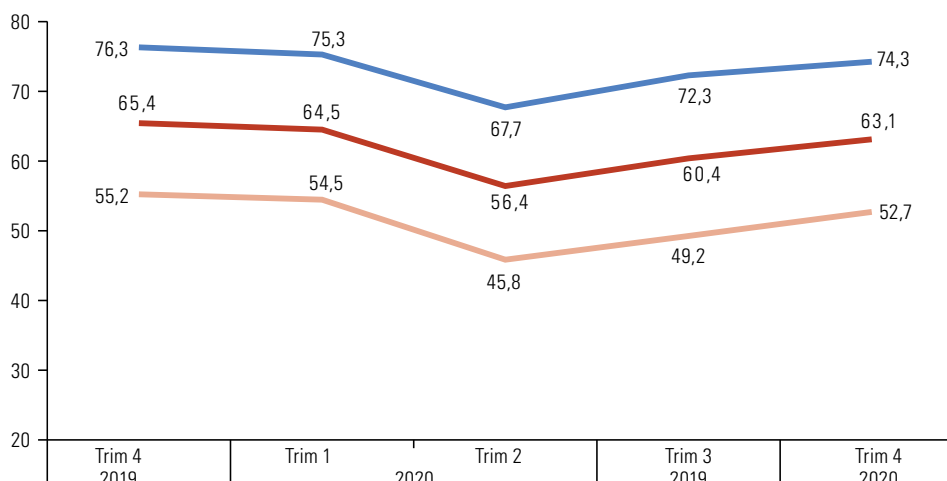
A partir del tercer trimestre, se observó una recuperación tanto de la ocupación como de la participación laboral en ambos sexos, aunque esta fue relativamente más rápida entre los hombres, por lo que la tasa de desocupación femenina alcanzó su nivel máximo recién en el tercer trimestre (14,5%).

En el último trimestre de 2020, la población activa femenina era todavía 3,0 puntos porcentuales inferior a la cifra registrada en el cuarto trimestre de 2019 y la masculina, 2,7 puntos porcentuales menor. El empleo parece haberse recuperado más lentamente que la oferta laboral, por lo que la tasa de ocupación femenina se encontraba 4,7 puntos porcentuales por debajo de la del mismo período de 2019 y la de los hombres era un 4,4 puntos porcentuales inferior. Como resultado, las tasas de desocupación también se encuentran varios puntos porcentuales por encima de las del inicio de la pandemia, en un 13,0% en el caso de las mujeres y un 8,8% en el de los hombres.

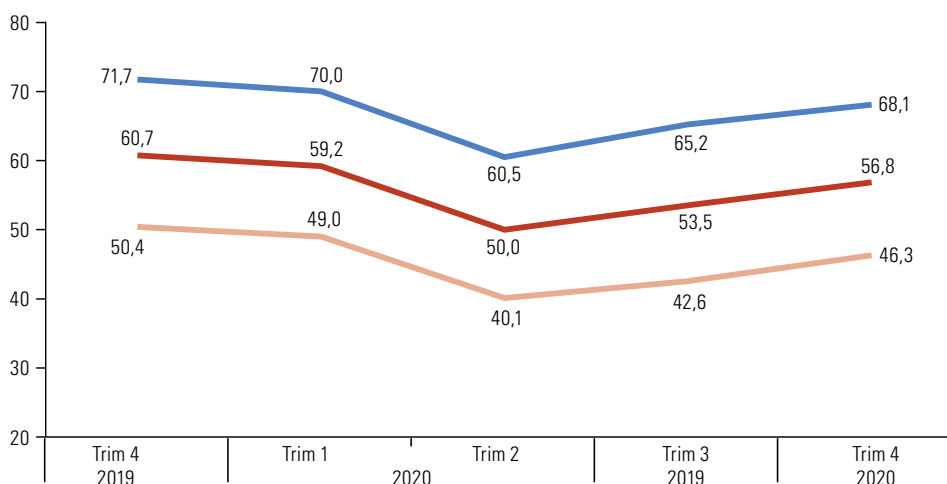
**Gráfico III.9**

América Latina (12 países)<sup>a</sup>: evolución de las tasas de participación, ocupación y desocupación, cuarto trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020  
 (En porcentajes)

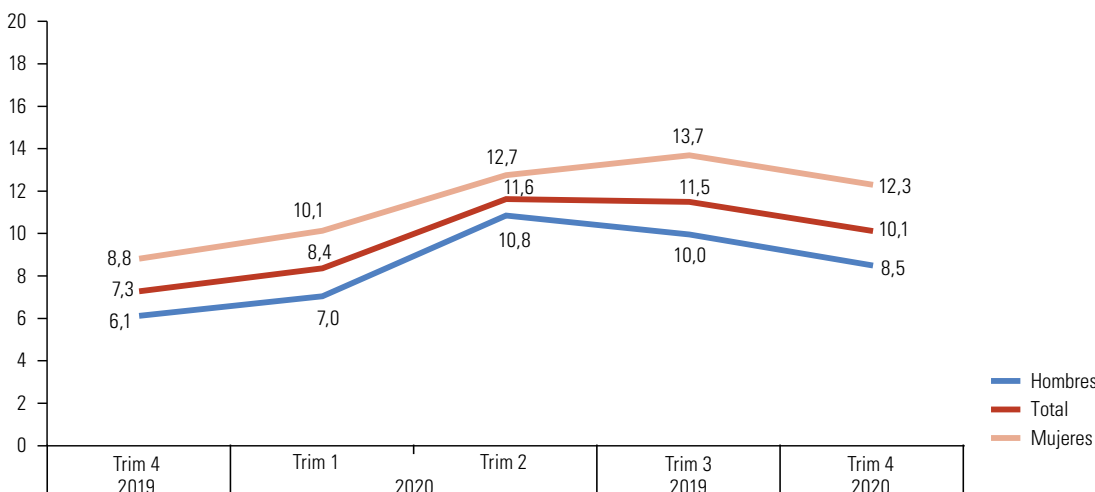
**A. Tasa de participación**



**B. Tasa de ocupación**



**C. Tasa de desocupación**



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

<sup>a</sup> Promedio simple de los siguientes 12 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

## b) La pérdida de empleo en 2020 fue mayor en los niveles educativos más bajos

Una de las características de la pandemia de COVID-19 fue el hecho de que afectó en mayor medida a los sectores más intensivos en mano de obra menos calificada (CEPAL, 2021b; FMI, 2021). La mayoría de los trabajadores que pudieron continuar realizando su trabajo de manera remota fueron aquellos que tenían empleos asociados a un mayor nivel educativo<sup>2</sup> (véase el recuadro III.1). Esta situación se observó en otros países del mundo, pero en América Latina se vio potenciada por el efecto de las restricciones de movilidad en el empleo informal. Del promedio de ocho países de la región, se desprende que la reducción del empleo entre 2019 y 2020 fue mayor entre las mujeres de menor nivel educativo (17,4%) que entre los hombres del mismo grupo (12,8%) (véase el gráfico III.10). En el caso de los niveles educativos medios, la contracción fue de un 10,6% entre las mujeres y de un 6,5% entre los hombres. Por el contrario, entre los trabajadores con mayor nivel educativo, la contracción del número de ocupados fue muy pequeña en promedio; es decir, que tuvieron una mayor probabilidad de conservar sus empleos. Esta tendencia posiblemente esté relacionada con la incidencia de la informalidad entre los trabajadores de bajo nivel educativo, que se vieron afectados significativamente por las restricciones y por la reducción de la actividad económica.

### Recuadro III.1

La expansión del teletrabajo abre opciones para conciliar las actividades remuneradas y de cuidados

Uno de los recursos que se han utilizado durante la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) para poder continuar con las actividades productivas es el del trabajo remoto o a distancia. Ello ha supuesto importantes esfuerzos de adaptación por parte de las empresas, de los trabajadores y también del Estado, que ha tenido que establecer marcos regulatorios adecuados<sup>a</sup>. La probabilidad de poder trabajar a distancia depende de la ocupación y de la disponibilidad de conexión a Internet y de las tecnologías necesarias, así como la posibilidad de acceder a ellas, lo que a su vez está relacionado con el nivel de ingresos (Weller, 2020; Garrote Sánchez, 2020; Gottlieb y otros, 2020). Los estudios indican que la posibilidad de teletrabajar es mayor, en general, entre los trabajadores con un nivel de educación superior y entre los asalariados formales. Sin embargo, no existe información concluyente sobre este tema en el caso concreto de las mujeres, ya que su situación dependerá de la distribución ocupacional por sexo de cada país y de las características antes mencionadas.

De los datos disponible en la región, se desprende que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a distancia. En un estudio llevado a cabo con datos del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos sobre 35 países, incluidos 4 de la región (Chile, Ecuador, México y Perú) se concluyó que las mujeres, en promedio, tienen mayores probabilidades que los hombres de realizar actividades que se adaptan a la modalidad de teletrabajo.

En un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) elaborado sobre la base de información de Chile, Ecuador, El Salvador, México, la República Dominicana y el Uruguay, se indica que, en teoría, por el tipo de ocupaciones en que se desempeñan las mujeres, la proporción de las que podrían continuar trabajando en modalidad remota sería mayor que la de los hombres. Sin embargo, debido al nivel de conectividad de los países y a las brechas de género que continúan existiendo en materia de acceso a las tecnologías digitales y de uso de estas, el porcentaje de mujeres ocupadas que podrían teletrabajar se reduce de forma significativa (CEPAL, 2021b). Otro estudio, realizado con datos de la encuesta de After Access referidos al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en seis países de la región (Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú) muestra que, en promedio, el 53% de los hombres tiene acceso a una computadora, mientras que esta cifra desciende hasta el 45% en el caso de las mujeres, si bien no existen diferencias significativas en cuanto al acceso a tecnologías "básicas" como el teléfono móvil o Internet (Agüero, Bustello y Viollaz, 2020).

Al analizar la situación particular de algunos países, se observa, por ejemplo, que debido a la estructura ocupacional de la Argentina, los hombres parecen tener más probabilidades de trabajar a distancia (Bonavida Foschiatti y Gasparini, 2020) (véase el gráfico 1). Sin embargo, los datos del Brasil sobre el trabajo efectivo realizado de forma remota muestran que su incidencia fue mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres e incluso que, mientras que la proporción de hombres que teletrabajaban se fue reduciendo entre mayo y noviembre de 2020, la de mujeres se incrementó (Góes, Martins y Nascimento, 2021) (véase el gráfico 2).

<sup>2</sup> Por ejemplo, mientras que el 35% de los trabajadores con nivel educativo superior teletrabajaron en el Brasil durante la pandemia, este porcentaje desciende a menos del 8% en el caso de los trabajadores con menor nivel educativo (véase la sección IV.F de esta publicación, sobre las perspectivas del trabajo remoto en la región).

Recuadro III.1 (conclusión)

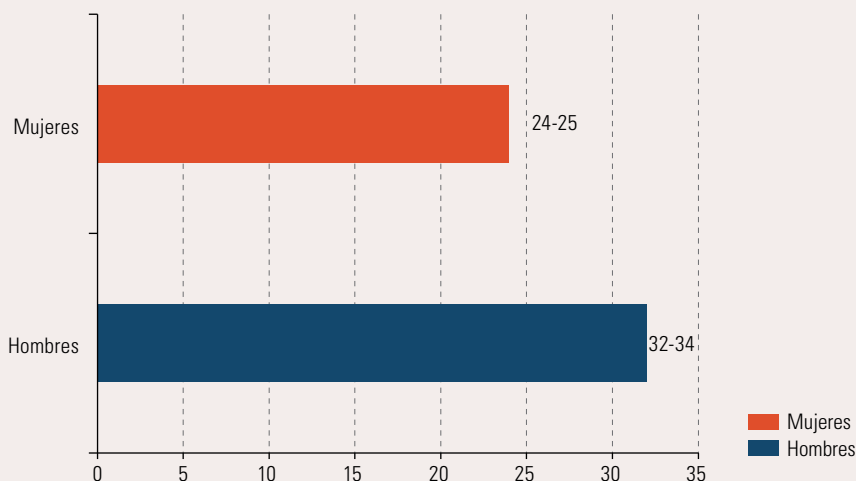


Gráfico 1  
 Argentina: posibilidad de trabajar a distancia según sexo, 2020  
 (En porcentajes)

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de C. Bonavida Foschiatti y L. Gasparini, "El impacto asimétrico de la cuarentena", *Documentos de Trabajo*, N° 261, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), abril de 2020.

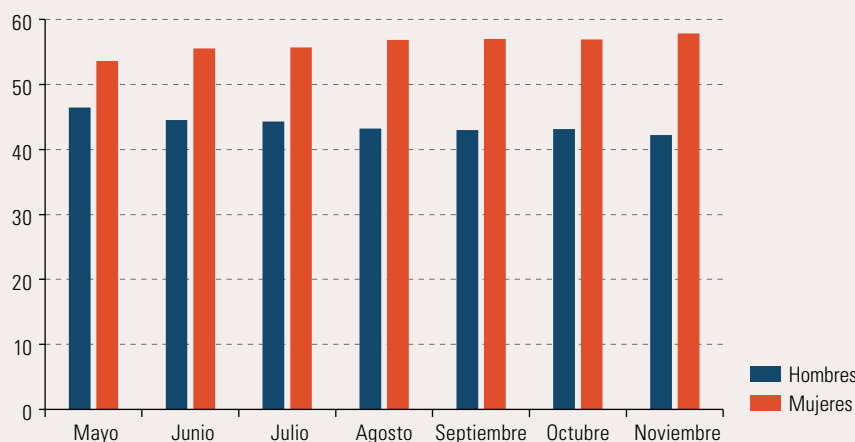


Gráfico 2  
 Brasil: proporción de personas que trabajan a distancia, por sexo, 2020  
 (En porcentajes)

**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de G. S. Góes, F. dos S. Martins y J. S. Nascimento, "O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou", *Carta de Coyuntura*, N° 50, Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA), 2021.

Dada la mayor participación de las mujeres en el empleo a tiempo parcial y la mayor carga de trabajo no remunerado que soportan, la posibilidad de teletrabajar brinda a muchas mujeres de la región una oportunidad para favorecer la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, lo que podría tener un impacto positivo en su participación laboral. Sin embargo, para aprovechar estos beneficios, es necesario reducir las brechas digitales de género tanto en el acceso a las tecnologías como en el ámbito de las habilidades digitales.

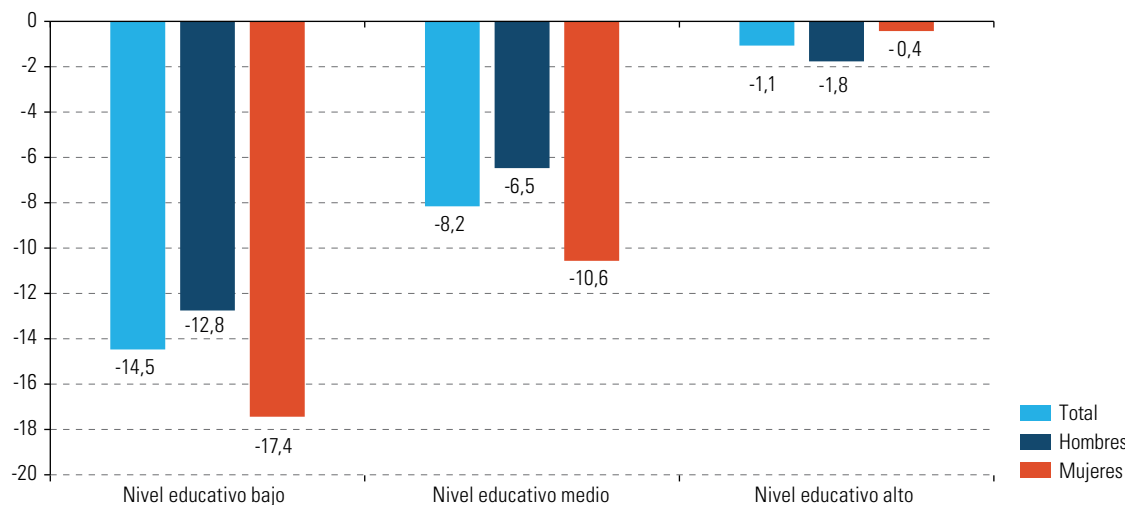
**Fuente:** J. Weller, "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales", *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020; D. Garrote Sánchez y otros, "Who on earth can work from home?", *Policy Research Working Paper*, N° 9347, Washington, D.C., Banco Mundial, 2020; C. Gottlieb y otros, "Working from home in developing countries", *Discussion Paper series*, N° 13737, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), septiembre de 2020; M. Brussevich, E. Dabla-Norris y S. Khalid, "Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries", *IMF Working Paper*, N° WP/20/88, Washington, D.C., Fondo Monetario Internacional (FMI), 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), "La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad", *Informe Especial COVID-19*, N° 9, Santiago, 2021; A. Agüero, M. Bustelo y M. Viollaz, *¿Desigualdades en el mundo digital? Brecha de género en el uso de las TIC*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020; C. Bonavida Foschiatti y L. Gasparini, "El impacto asimétrico de la cuarentena", *Documentos de Trabajo*, N° 261, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), abril de 2020; G. S. Góes, F. dos S. Martins y J. S. Nascimento, "O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou", *Carta de Coyuntura*, N° 50, Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA), 2021.

<sup>a</sup> Véase la sección IV.F de esta publicación, sobre las perspectivas del trabajo remoto en la región.

**Gráfico III.10**

América Latina (8 países)<sup>a</sup>: variación de la cantidad de ocupados por nivel educativo y sexo, 2019-2020

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

**Nota:** Nivel educativo bajo: primaria completa o menos. Nivel educativo medio: secundaria completa. Nivel educativo alto: estudios terciarios completos.

<sup>a</sup> Promedio simple de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

En el caso de los trabajadores con bajos niveles de formación que perdieron sus empleos durante la crisis, las políticas de capacitación y formación serán fundamentales para evitar la pérdida de competencias, y el fortalecimiento de los servicios de formación y de intermediación laboral serán muy importantes para favorecer su reinserción laboral cuando la economía comience a reactivarse.

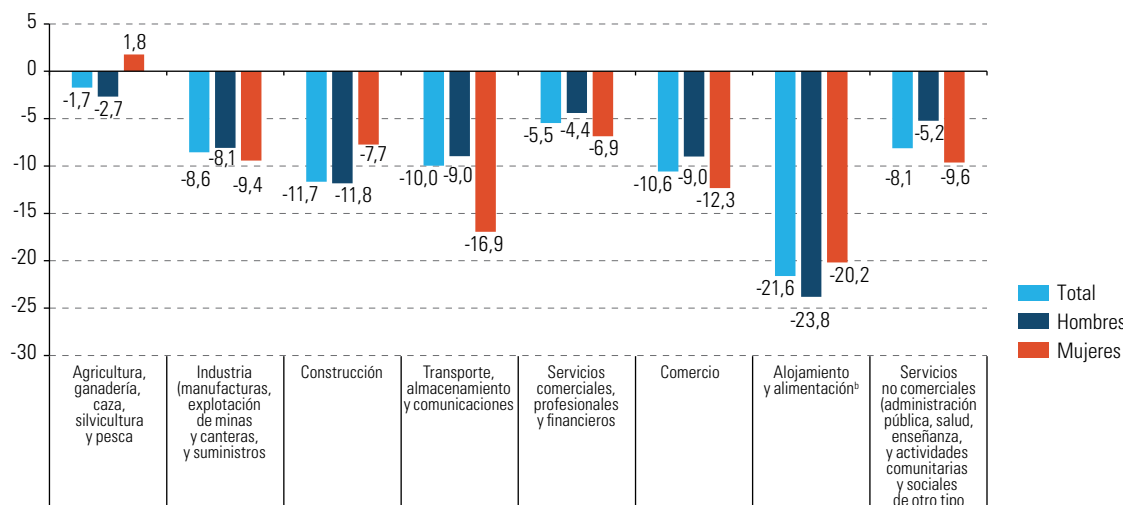
**c) Las mujeres trabajadoras se desempeñan mayoritariamente en los sectores y las categorías ocupacionales más afectados por el paro de la actividad**

En general, la región se caracteriza por presentar una estructura ocupacional de la población femenina diferente a la de los hombres. Se observa que las mujeres tienen una alta participación en el empleo en servicios comunales, sociales y personales (64%), representan la mitad de los ocupados en el sector de comercio, restaurantes y hoteles, y participan de manera significativa en los servicios financieros (43%). Por el contrario, representan una proporción muy baja del empleo en los sectores de construcción (3%), minas y canteras (11%) y agricultura, silvicultura y pesca (14%) (OIT, 2019b, pág. 73).

De acuerdo con las estimaciones sobre la pérdida de empleo por sector en nueve países que cuentan con información disponible al respecto, en 2020, la disminución del número de personas ocupadas fue de más del 20% en los servicios de alojamiento y alimentación, pérdida que afectó tanto a mujeres como a hombres (véase el gráfico III.11). El comercio, sector con una elevada participación femenina, registró una caída del 12% en el caso de las mujeres y del 9% en el de los hombres. También fueron mayores los descensos entre las mujeres ocupadas en los sectores de transporte y almacenamiento y servicios no comerciales.

**Gráfico III.11**

América Latina (8 países)<sup>a</sup>: variación del número de ocupados por rama de actividad y sexo, 2019-2020  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

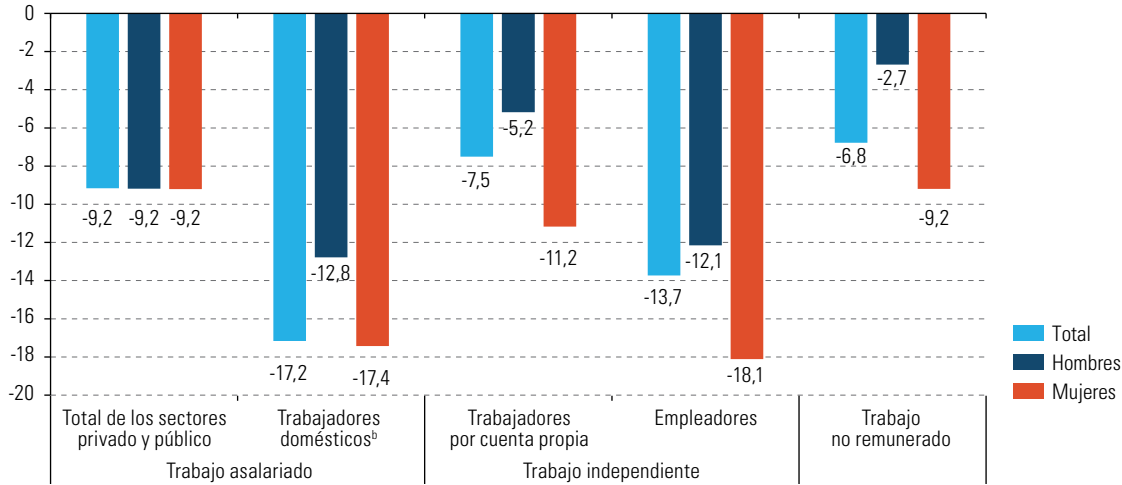
<sup>a</sup> Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay y Perú.

<sup>b</sup> En el caso del Paraguay, los datos de alojamiento y alimentación están incluidos en el sector del comercio.

Entre las categorías de empleo que más se vieron afectadas durante 2020, se encuentra el trabajo doméstico remunerado, que experimentó una contracción del 18% en el caso de las mujeres (véase el gráfico III.12). Esta caída obedece tanto a las restricciones de movilidad como a otras razones, como la pérdida de ingresos de muchos hogares empleadores y la tendencia a reemplazar diversas actividades remuneradas del hogar por no remuneradas. La pandemia ha puesto en evidencia la situación de precariedad laboral en la que se encuentran muchas de estas trabajadoras, así como la falta de cobertura social y de acceso a servicios de salud (CEPAL/ONU-Mujeres, 2020). Del mismo modo, el trabajo familiar no remunerado, si bien abarca a un reducido grupo de trabajadores, se contrajo un 9,2% en el caso de las mujeres. Por su parte, el trabajo independiente también registró una fuerte contracción, tanto entre los trabajadores por cuenta propia como entre los empleadores, y, en ambos casos, las mujeres fueron las más afectadas. Muchas de estas mujeres empleadoras son propietarias de microempresas y pequeños emprendimientos con un bajo nivel de capital y poco acceso a financiamiento, que operan principalmente en el sector informal y cuentan con poca capacidad para resistir largos períodos con ingresos reducidos o sin ingresos y, por lo tanto, presentan un mayor riesgo de declararse en bancarrota (Karkee y Sodergren, 2021; OIT, 2020a).

**Gráfico III.12**

América Latina (11 países)<sup>a</sup>: variación del número de ocupados por categoría ocupacional y sexo, 2019-2020  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.  
<sup>a</sup> Argentina, Brasil, Bolivia (Estado Plurinacional de), Chile, Colombia, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.  
<sup>b</sup> Los datos del trabajo doméstico remunerado no incluyen a la Argentina, la República Dominicana ni el Uruguay.

### 3. La creación de oportunidades de empleo con igualdad de género debe estar en el centro de la estrategia de desarrollo para lograr una recuperación con bases más sólidas

En los últimos treinta años, la participación laboral femenina ha crecido constantemente en todos los países de América Latina, lo que ha conllevado grandes cambios económicos y sociales. Sin embargo, en promedio, el ritmo de crecimiento se está desacelerando y aún existen brechas significativas —como mayores niveles de desempleo e informalidad entre las mujeres, así como salarios más reducidos y un menor acceso a puestos jerárquicos—, que no solo limitan la inclusión en condiciones de igualdad, sino que también influyen negativamente en la promoción del aumento de la participación laboral femenina. Estas barreras que dificultan una inclusión laboral igualitaria son más evidentes entre las mujeres de menor nivel educativo y de hogares más pobres o con mayor cantidad de personas dependientes.

En este contexto, la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 ha tenido efectos significativos en las dinámicas familiares y laborales, exacerbando muchas de las desigualdades de género preexistentes. En el segundo trimestre de 2020, además de producirse una importante pérdida de empleos, una gran cantidad de trabajadores se retiraron del mercado laboral, especialmente mujeres. En esto influyeron las menores posibilidades de conseguir trabajo y las dificultades de desplazamiento, pero también las necesidades que surgieron debido al cierre de los servicios de cuidado y el paso a la modalidad de educación a distancia, que supusieron mayores responsabilidades para los padres, sobre todo para las mujeres. A medida que las restricciones se fueron levantando, las mujeres se fueron reincorporando al mercado laboral, aunque —probablemente debido a las obligaciones persistentes relacionadas con el trabajo de cuidado no remunerado— con mayor lentitud que en el caso de los hombres, por lo que, a fin de año, su niveles de participación y empleo continuaban siendo inferiores

a los de antes de la pandemia y su tasa de desocupación, superior. Las trabajadoras más afectadas han sido aquellas con bajos niveles educativos, con hijos pequeños y en ocupaciones más precarias, asociadas al trabajo informal o a sectores en los que el impacto de la crisis ha sido más fuerte, como el comercio.

La pandemia ha golpeado a la región en un momento de bajo crecimiento económico, escasa generación de empleo de calidad y estancamiento de la reducción de la pobreza y la desigualdad. Será preciso esforzarse por evitar que las múltiples crisis que se han desencadenado en el plano económico y social profundicen los nudos estructurales de la desigualdad de género existentes (CEPAL, 2020b y 2021b). La promoción de una mayor participación laboral femenina no es solo una cuestión de derechos, sino que también puede conllevar una ganancia económica significativa, favoreciendo mayores niveles de crecimiento y productividad (Ostry y otros, 2018; Novta y Cheng Wong, 2017).

La generación de oportunidades de empleo debe estar en el centro de la estrategia de desarrollo y la promoción de la igualdad de género resulta esencial para lograr una recuperación con bases más sólidas. En este sentido, es preciso que en la región se hagan esfuerzos considerables para diseñar políticas orientadas no solo a evitar el incremento de las desigualdades, sino también a promover la reinserción de las mujeres en el mercado laboral.

A corto plazo, es importante apoyar a las trabajadoras que salieron temporalmente del mercado laboral, fortaleciendo los servicios de formación y capacitación para evitar la pérdida de capital humano y reforzando los servicios de intermediación laboral destinados a mejorar las posibilidades de reinserción laboral. Asimismo, es crucial continuar apoyando los ingresos de los hogares más vulnerables, así como a las empresas, que son las generadoras de empleo. Una visión más estratégica sobre los aspectos en los cuales es preciso seguir avanzando para reducir las diferentes brechas de género está vinculada a las políticas activas de apoyo a la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las reformas previsionales, de protección social, financieras y fiscales. Las políticas que pueden promover la participación femenina en el ámbito laboral, incluyen, entre muchas otras posibilidades, las orientadas a conciliar el trabajo y la familia (por ejemplo, flexibilidad horaria o de modalidad laboral, o acceso a licencias parentales), la igualdad salarial para tareas similares, las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y las políticas relacionadas con la promoción del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional.

## B. Impacto del COVID-19 en la inclusión laboral de los jóvenes

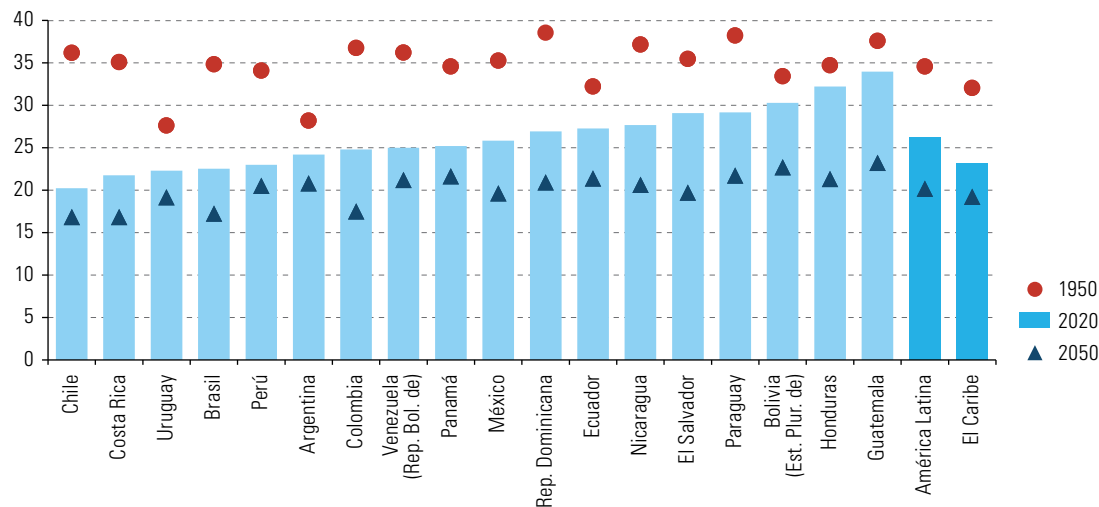
### 1. Aunque el crecimiento de la población joven se ha desacelerado, esta continuará representando una proporción significativa de la población total

En América Latina y el Caribe, se estima que la población de jóvenes de entre 15 y 24 años alcanzaba en 2020 aproximadamente los 107 millones de personas, lo que representa un 16,5% de la población regional y un 25,0% de la población en edad de trabajar de 15 a 64 años (véase el gráfico III.13). Esta última proporción ha disminuido significativamente en los últimos 70 años, y se espera que la tendencia se mantenga hasta llegar al 19,0% en 2050. Si se incluye también el grupo de 25 a 29 años, los jóvenes representan aproximadamente el 24,0% de la población total y el 36,7% de la población en edad de trabajar.



**Gráfico III.13**

América Latina y el Caribe<sup>a</sup>: proporción de la población joven (de 15 a 24 años) en el total de la población en edad de trabajar (de 15 a 64 años), 1950, 2020 y proyecciones para 2050  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población”, revisión 2019, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPAL, 2019 [en línea] <https://www.cepal.org/es/temas/proyecciones-demograficas/estimaciones-proyecciones-excel>.

<sup>a</sup> El promedio de América Latina se basa en las cifras de los 18 países que aparecen en el gráfico. El promedio del Caribe se basa en las cifras de Antigua y Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Curaçao, Granada, Guadalupe, Guyana, Haití, Islas Vírgenes de los Estados Unidos, Jamaica, Martinica, Puerto Rico, Santa Lucía, San Vicente y las Granadinas, Suriname y Trinidad y Tabago.

## 2. Si bien la escolaridad promedio de los jóvenes ha aumentado, su plena inserción en el mercado laboral es lenta y dificultosa

En la actualidad, los jóvenes tienden a permanecer más tiempo estudiando y han alcanzado niveles educativos significativamente más elevados que los de las generaciones precedentes. Entre 1970 y 2015, el promedio de años de educación de las mujeres y los hombres de la región se incrementó de 3,7 a 8,6 y de 4,4 a 8,7, respectivamente (CEPAL/OIT, 2019). Sin embargo, la transición de los jóvenes desde el sistema educativo hasta la plena inserción en el mercado laboral lleva, en general, varios años en América Latina y el Caribe. De acuerdo con los datos de las encuestas de hogares, se estima que la duración promedio de dicha transición está en torno a los 6 años, en comparación con los 2,7 años de los países de la Unión Europea (Gontero y Weller, 2015). Asimismo, la Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET) de la OIT muestra que, a los 24 años, aproximadamente la mitad de los jóvenes de entre 20 y 24 años han completado su transición hacia el mundo laboral en la región.

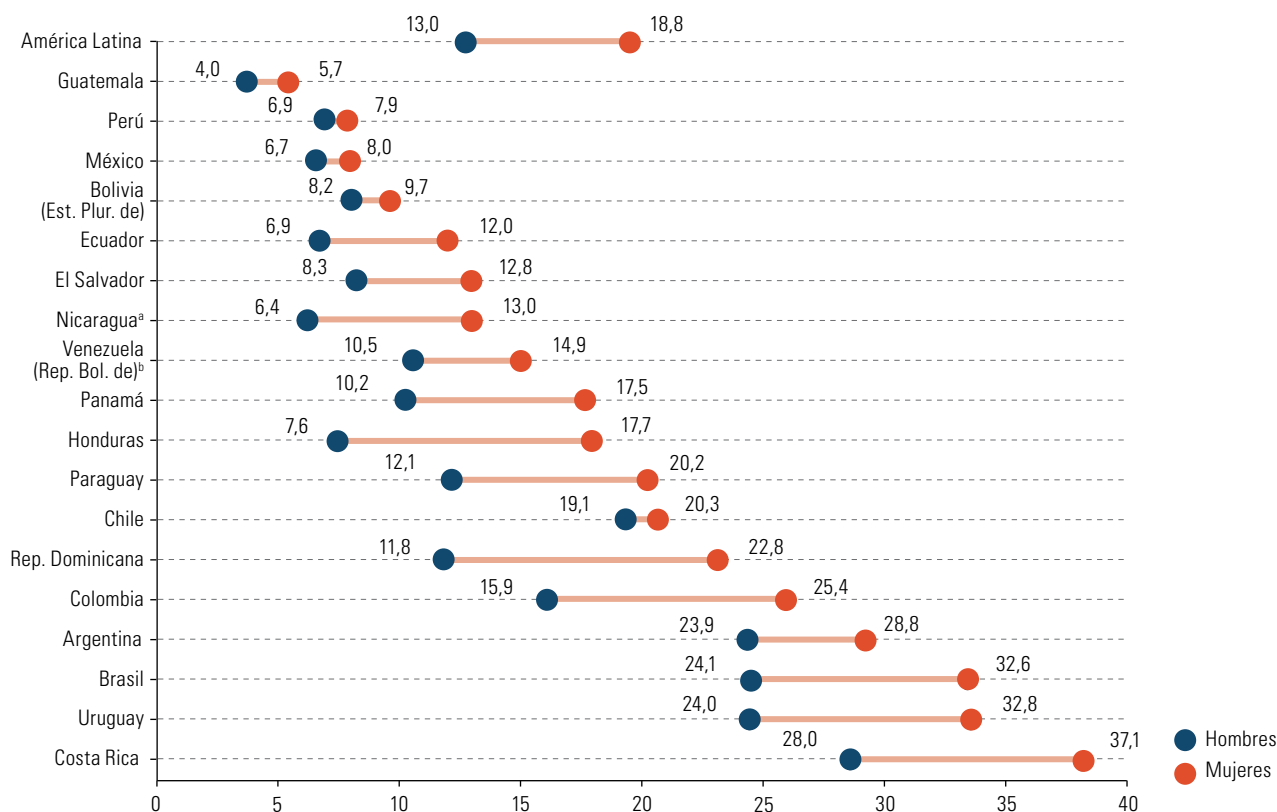
## 3. La tasa de desocupación entre los jóvenes que participan en el mercado laboral es tres veces superior a la de los adultos, y una elevada proporción de ellos trabaja en el sector informal

En 2019, la tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años alcanzaba el 15,3% —el equivalente a 15,6 millones personas— y triplicaba la de los adultos. En el caso de las mujeres jóvenes, esta cifra se situaba en el 19,3% y, en el de los hombres jóvenes,

en el 14,1%. Sin embargo, se observan grandes diferencias entre los países de la región (véase el gráfico III.14), que podrían ser el reflejo de las distintas realidades laborales que viven los diferentes grupos etarios en cada país. Un indicador utilizado para eliminar los efectos de esas disparidades es la tasa de desocupación de los jóvenes en relación con la de los adultos.

**Gráfico III.14**

América Latina (18 países): tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años, por sexo, 2019  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

<sup>a</sup> Los datos corresponden a 2014.

<sup>b</sup> Los datos corresponden a 2017.

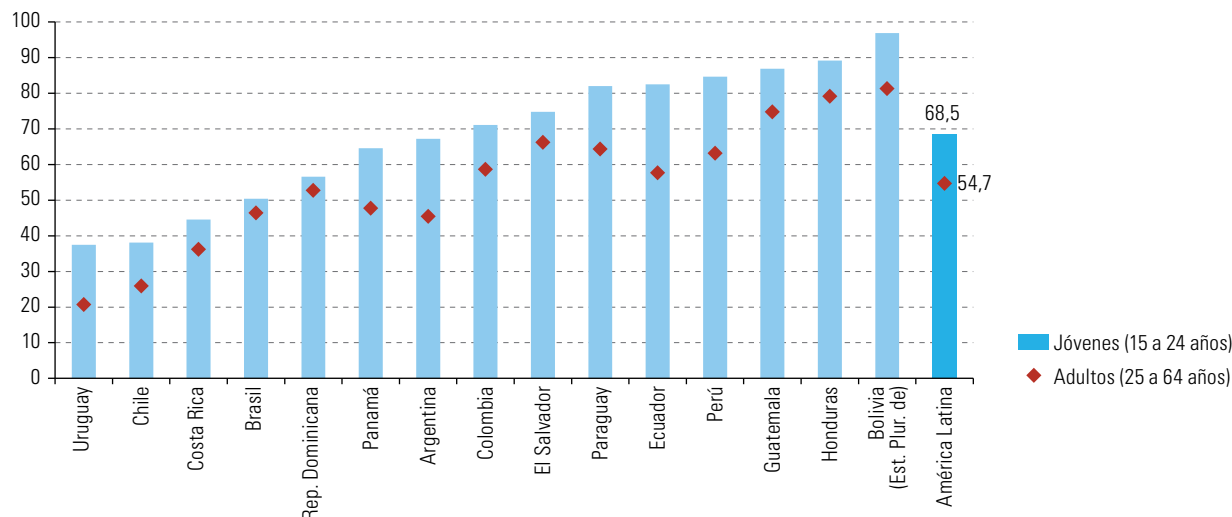
De los jóvenes que trabajan, la mayoría lo hace en condiciones de informalidad; es decir, que no realizan contribuciones para su seguridad social. Esto puede tener importantes consecuencias tanto a corto plazo (inestabilidad laboral, salarios inferiores y menos derechos) como a largo plazo (menores contribuciones a los regímenes previsionales o de salud o incluso peores condiciones laborales futuras<sup>3</sup>). Se estima que, en 2019, aproximadamente el 68,5% de los jóvenes de 15 a 24 años que estaba ocupado trabajaba en condiciones de informalidad y, en algunos países, esta proporción llegaba a ser de cuatro de cada cinco jóvenes (véase el gráfico III.15). Esto

<sup>3</sup> Por ejemplo, Cruces, Ham y Viollaz (2012) hallaron que la informalidad en el empleo juvenil en el Brasil tiene efectos estigmatizadores significativos. De acuerdo con sus datos, las cohortes que experimentaron una situación de informalidad laboral en su juventud mostraron un desempeño sistemáticamente peor en el mercado laboral en la edad adulta. La penalidad salarial y su duración se manifiestan en los primeros años de la adultez y se disipan con el tiempo, salvo en el caso de los trabajadores con un menor nivel educativo, en que los efectos son de mayor magnitud (OIT, 2015).

resulta preocupante, ya que los datos indican que la informalidad es una situación muy persistente en la región<sup>4</sup>, principalmente entre los jóvenes pertenecientes a los estratos de menores ingresos<sup>5</sup>, y que las posibilidades de ingresar al sector formal son mayores entre quienes cuentan con una mejor situación socioeconómica y educativa (OIT, 2015).

**Gráfico III.15**

América Latina (15 países): tasa de empleo informal por grupo etario, 2019  
 (En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

En síntesis, la información disponible muestra una gran subutilización de los jóvenes en la región, y los indicadores de desocupación, inactividad y subempleo dan cuenta de esta realidad, particularmente entre las mujeres jóvenes. En 2019, casi el 40% de las mujeres jóvenes y el 27% de los hombres jóvenes estaban desocupados o deseaban trabajar más horas, o eran parte de la fuerza laboral potencial, que incluye a los jóvenes desanimados que ya no buscan empleo (véase el gráfico III.16).

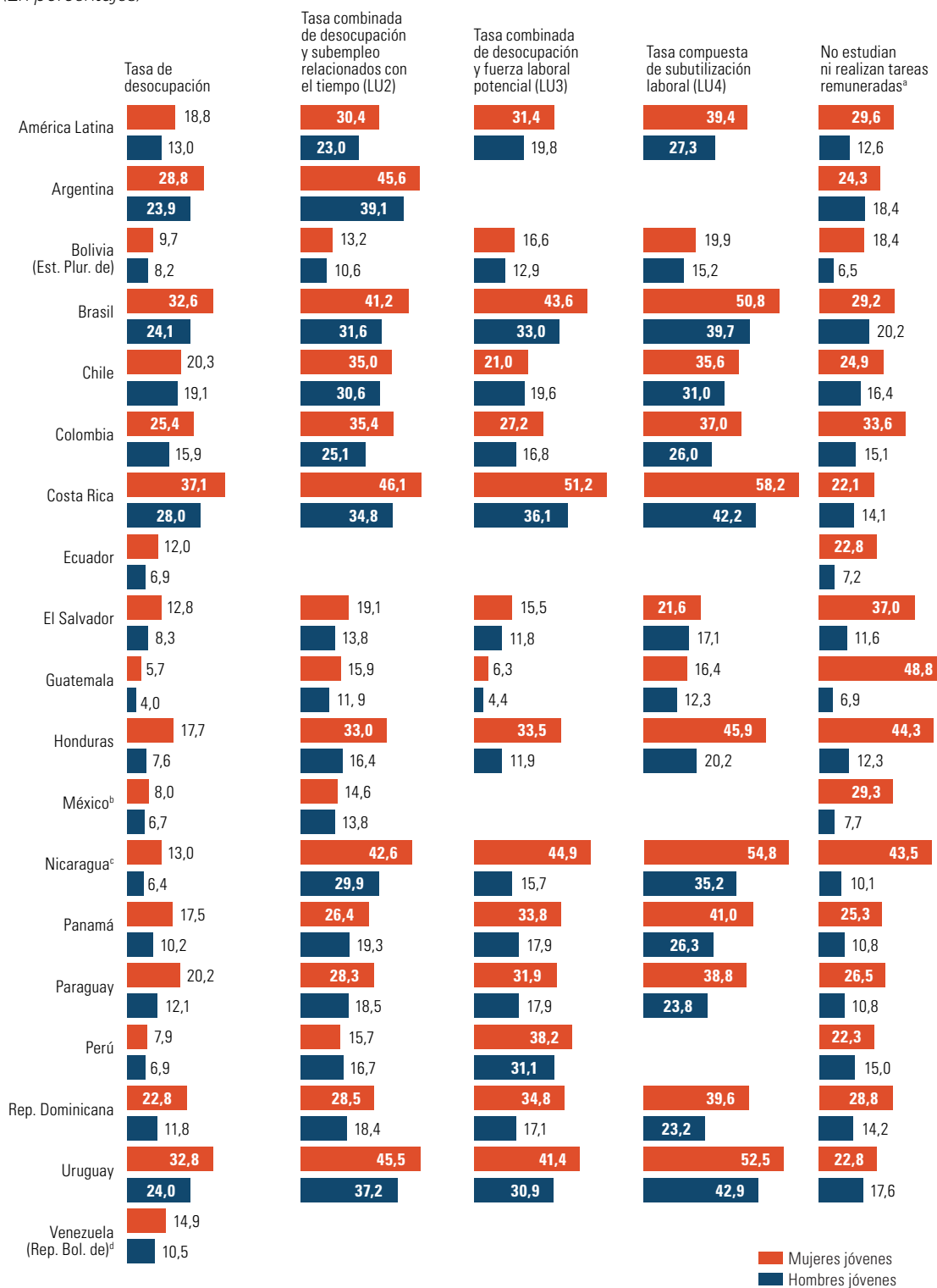
<sup>4</sup> El 57% de los jóvenes que trabajaban como asalariados informales en México en 2012 continuaban en la informalidad un año después, y esta cifra era del 50% en la Argentina. Transitar de la informalidad a la formalidad en el lapso de un año solo fue posible para una minoría de jóvenes en estos países. En el Brasil y Chile, el tránsito hacia el empleo asalariado formal tuvo lugar en el caso de aproximadamente el 30% de los jóvenes (OIT, 2015).

<sup>5</sup> Se estima que un 12,6% de los jóvenes trabajadores del quintil más pobre son informales y que solo el 3,0% del grupo más rico lo son (OIT, 2015).

**Gráfico III.16**

América Latina (18 países): medidas de subutilización de los jóvenes de 15 a 24 años, 2019

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT [base de datos en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/>.

**Nota:** LU2 representa la proporción de la fuerza laboral que está desempleada o subempleada por tiempo; LU3 representa la proporción de la fuerza laboral que está desempleada y la fuerza laboral potencial (personas inactivas que expresan algún tipo de interés por ingresar al mercado laboral, ya sea buscando empleo o estando disponibles para trabajar), y LU4 representa la proporción de la fuerza laboral extendida que está en desempleo o en subempleo relacionado con el tiempo.

<sup>a</sup> Tasa de jóvenes que no estudian ni realizan actividades remuneradas calculada con base en las encuestas de hogares. Los datos de Chile y Colombia corresponden a 2017; los de Guatemala y México, a 2018, y los de Nicaragua, a 2014.

<sup>b</sup> La tasa combinada de subempleo y desempleo relacionada con el tiempo (LU2) corresponde a 2014.

<sup>c</sup> Datos de 2014. Las tasas LU2 y LU4 corresponden a 2012.

<sup>d</sup> Datos de 2017.

## 4. En 2020, la pandemia tuvo un efecto desproporcionadamente fuerte en los jóvenes

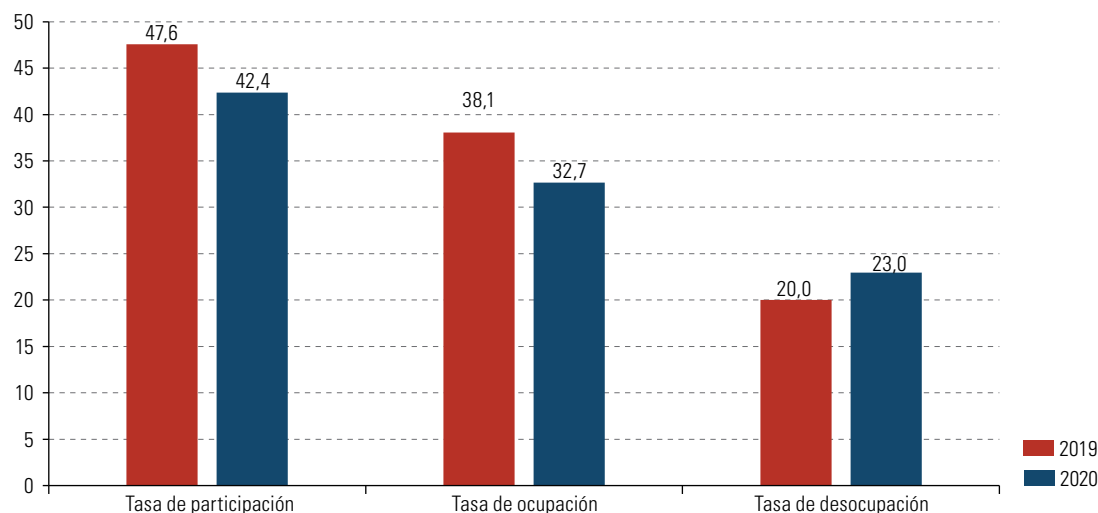
La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 tuvo un fuerte impacto multidimensional en los jóvenes, que puede resumirse en tres grandes aspectos<sup>6</sup>: i) interrupción de la educación y la formación para el trabajo, ii) dificultades para los que recién estaban ingresando al mercado laboral o para los que se encontraban buscando empleo a principios de 2020 y iii) pérdida de empleos, reducción de salarios o deterioro de las condiciones laborales de aquellos que estaban trabajando.

Entre los jóvenes que ya formaban parte del mercado laboral, las estimaciones de los principales indicadores reflejan el fuerte impacto que ha tenido la crisis sobre este grupo etario. De acuerdo con la información disponible de nueve países de la región, su tasa de participación se redujo, en promedio, 5 puntos porcentuales y su tasa de ocupación, casi 6 puntos porcentuales, con lo cual llegó al 32,7% en 2020 (véase el gráfico III.17). Por su parte, la tasa de desocupación alcanzó un 23% en promedio, cifra que representa aproximadamente a 7 millones de jóvenes.

**Gráfico III.17**

América Latina (9 países)<sup>a</sup>: tasas de participación, ocupación y desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años, 2019 y 2020

(En porcentajes)



**Fuente:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

<sup>a</sup> Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

### a) La dinámica del impacto muestra una recuperación hacia fines del 2020

Al igual que en el caso de los datos de empleo agregados, el impacto más significativo se registró en el segundo trimestre de 2020. En ese trimestre, solo el 26,1% de los jóvenes de 15 a 24 años estaba ocupado, y su tasa de desocupación alcanzó el 26,6%. A partir de entonces, se observa una lenta recuperación de la tasa de participación de

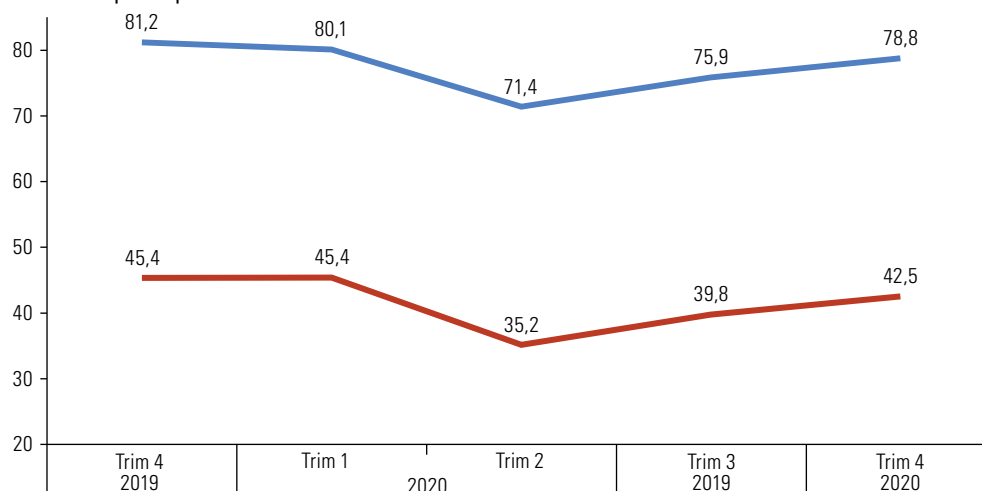
<sup>6</sup> Véase OIT (2020b).

los jóvenes, debido a su retorno gradual al mercado laboral (véase el subgráfico III.18A), así como de la tasa de ocupación, por la reapertura de la actividad económica (véase el subgráfico III.18B). Esto produjo una mejora en el indicador de la desocupación, pero recién a partir del cuarto trimestre de 2020. La recuperación de la tasa de ocupación ha sido más lenta que la de participación, por lo que la tasa de desocupación juvenil continúa situándose en niveles muy superiores a los de antes de la pandemia, al igual que la de los adultos (véase el subgráfico III.18C).

**Gráfico III.18**

América Latina (9 países)<sup>a</sup>: evolución de la tasas de participación, ocupación y desocupación de jóvenes y adultos, cuarto trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020  
 (En porcentajes)

**A. Tasa de participación**



**B. Tasa de ocupación**

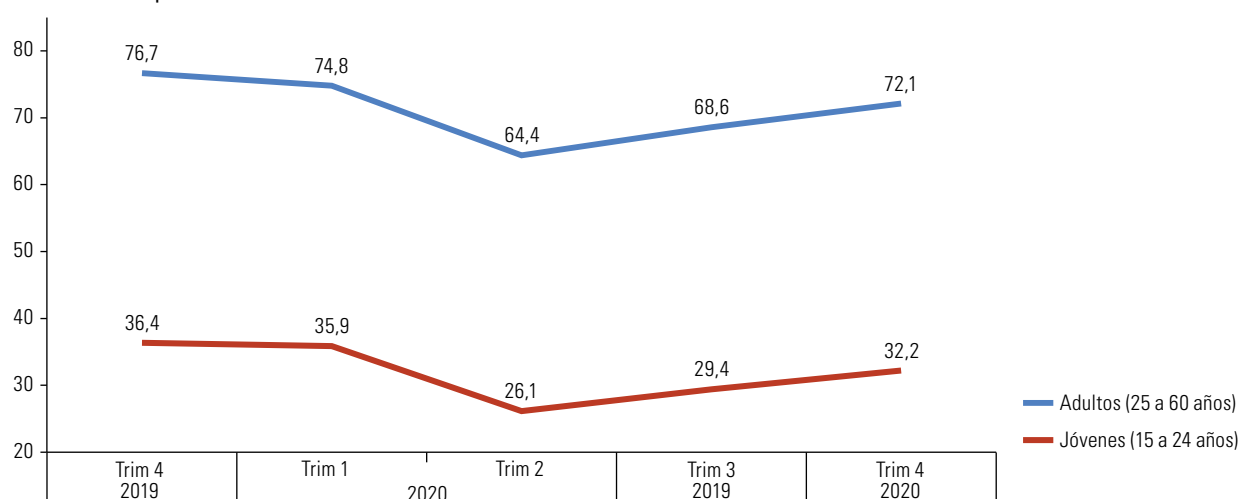
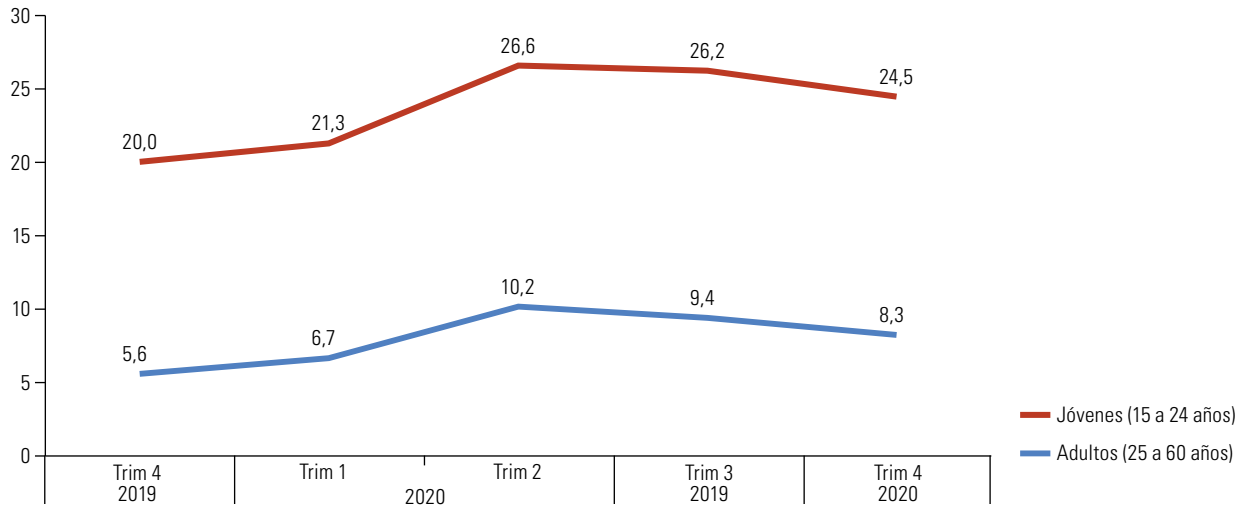


Gráfico III.18 (conclusión)

C. Tasa de desocupación

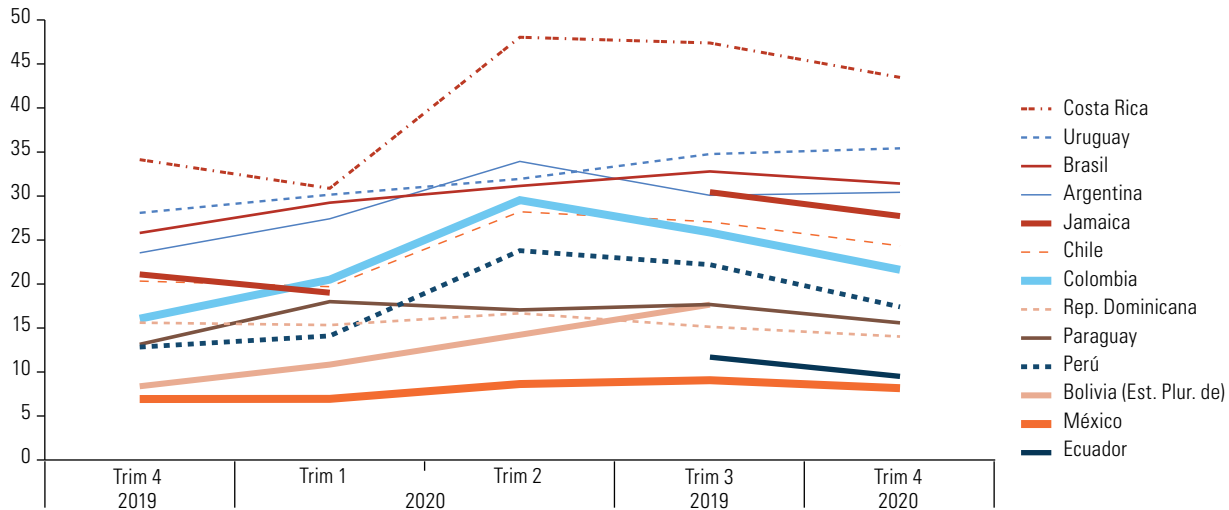


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.  
 a Promedio simple de los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

En algunos países, la proporción de jóvenes que buscan empleo se incrementó por encima de este promedio. En la Argentina, el Brasil, Chile y el Uruguay, uno de cada tres jóvenes activos estaba desocupado a finales de 2020 y, en Costa Rica, más del 40% de los jóvenes activos se encontraba en esta situación (véase el gráfico III.19).

Gráfico III.19

América Latina (13 países): tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años, cuarto trimestre de 2019 a cuarto trimestre de 2020  
 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

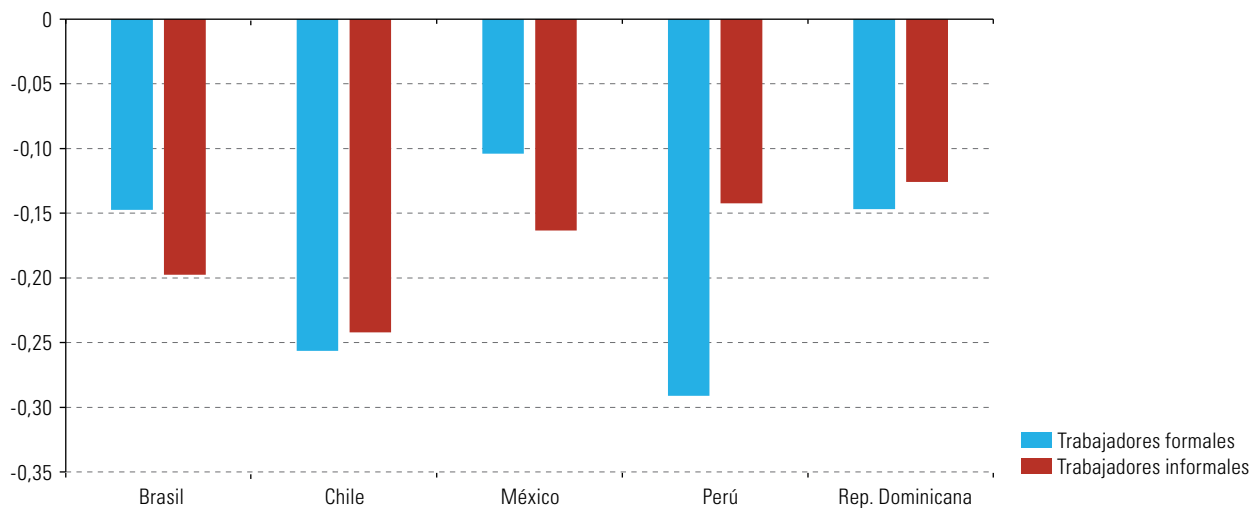
## b) Una elevada proporción de la pérdida de empleos se concentra en los jóvenes en situación de informalidad y aquellos empleados en sectores muy afectados por la crisis, como los relacionados con el turismo y el comercio

Durante la pandemia, las personas jóvenes con empleo se vieron particularmente afectadas por diversas razones. Como se mencionó anteriormente, sus desventajas se asocian a su mayor presencia en el empleo informal. En los países sobre los que se dispone de información, se observa que la disminución de la tasa de ocupación de los jóvenes fue mayor entre los trabajadores informales en el Brasil y México y entre los trabajadores formales en Chile, el Perú y la República Dominicana (véase el gráfico III.20). Sin embargo, dada la alta incidencia de la informalidad en el Perú y la República Dominicana, en valores absolutos, la mayor pérdida de empleo se produjo entre los jóvenes en el sector informal (véase el gráfico III.21). En períodos de crisis, ante la disminución de la demanda y la necesidad de reducir su personal, las empresas suelen responder manteniendo a los empleados con más experiencia o capacitación o con mayores niveles de productividad y eliminando los puestos de trabajadores con menos antigüedad, cuyos costos asociados al despido son menores.

### Gráfico III.20

América Latina (5 países): variación en la tasa de ocupación de los jóvenes de 15 a 24 años, según condición de informalidad, entre 2019 y 2020

(En porcentajes)

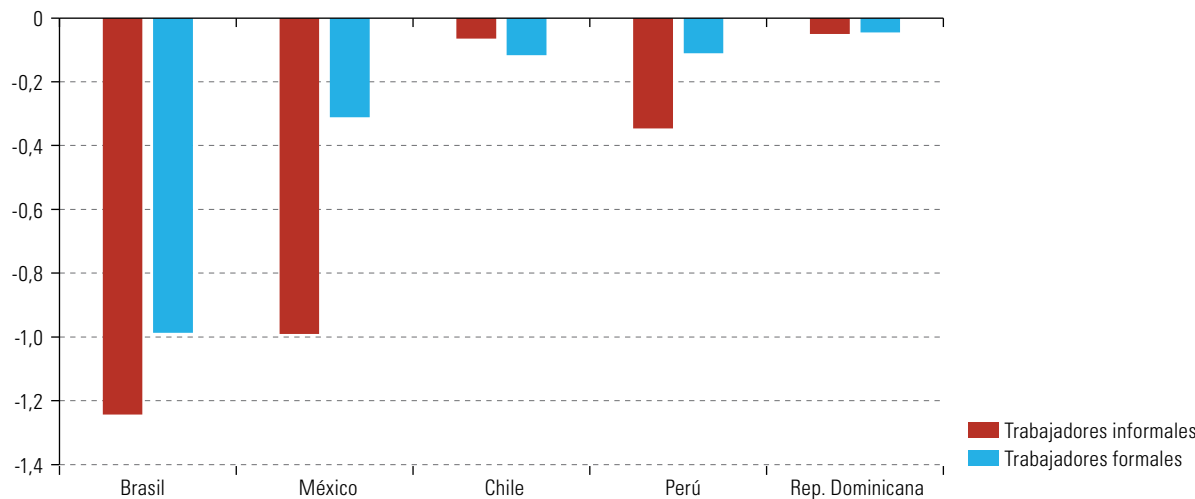


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.



**Gráfico III.21**

América Latina (5 países): variación del número de jóvenes ocupados de 15 a 24 años, según condición de informalidad, entre 2019 y 2020  
 (En millones de personas)

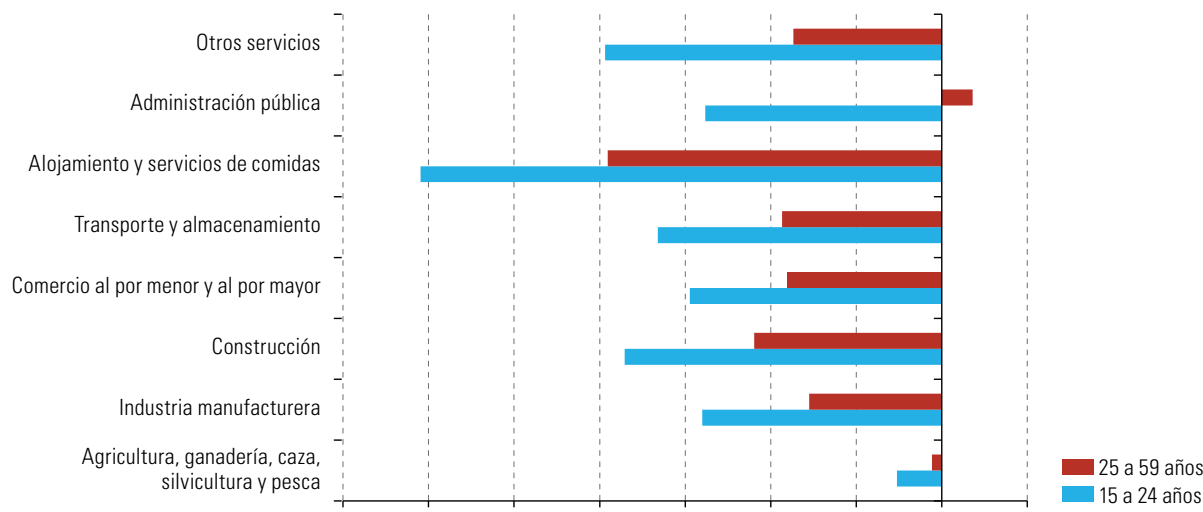


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

Asimismo, el impacto en los jóvenes fue mayor por su sobrerrepresentación en ocupaciones que se vieron muy afectadas por las medidas de confinamiento, como los sectores de servicios de restauración y hotelería y de comercio. De acuerdo con los datos de los países que cuentan con información al respecto, en promedio, el 25% de los jóvenes ocupados trabaja en el comercio y el 9% en servicios relacionados con el alojamiento y la restauración, en comparación con un 19% y un 6% de los adultos ocupados de 25 a 59 años. En el sector del comercio, la caída de la ocupación fue del 16,6% entre los jóvenes y en el de los servicios de alojamiento y de comidas, del 30,5% (véase el gráfico III.22).

**Gráfico III.22**

América Latina (9 países)<sup>a</sup>: variación de la cantidad de ocupados, por rama de actividad y grupo de edad, entre 2019 y 2020  
 (En porcentajes)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de las encuestas de hogares de los países.

<sup>a</sup> Argentina, Brasil, Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Chile, México, República Dominicana, Perú y Paraguay. En el caso del Paraguay, el sector de comercio, restaurantes y hoteles se presenta sin desagregación, dentro del sector del comercio.

## 5. Múltiples factores limitan la plena inserción laboral de los jóvenes en la región

Los datos disponibles indican que existen grandes dificultades para la plena inserción laboral de los jóvenes en América Latina, las cuales responden a múltiples factores tanto de oferta como de demanda, así como a limitaciones de contexto.

Por el lado de la oferta, se podría mencionar que el importante aumento del acceso a la educación formal no ido acompañado de una mejora sustancial en la calidad de la educación. Existe una marcada segmentación educativa que reproduce y perpetúa la desigualdad social. No es sorprendente que los resultados de las pruebas internacionales sitúen a la región significativamente por debajo de la media de los países desarrollados. Asimismo, diversos factores han hecho que la enseñanza y formación técnica y profesional —que es uno de los canales más importantes para vincular rápidamente a los jóvenes con el mercado laboral<sup>7</sup>— se valoren muy poco en la región. Según estimaciones basadas en datos de la ETET, muy pocos jóvenes de la región tienen expectativas de trabajar en ocupaciones técnicas (OCDE, 2017).

Por el lado de la demanda, a partir de 2014 la región ha crecido a tasas muy bajas, lo que se ha traducido en una escasa generación de empleo. Esto afecta a todos los trabajadores y, en particular, a los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral y cuentan con menos años de experiencia (CEPAL/OIT, 2019). También existen aspectos de contexto que dificultan el proceso de transición de los jóvenes de la escuela al mundo productivo. Uno de ellos es la importante desconexión entre las habilidades técnicas y socioemocionales de los jóvenes y las demandadas por los empleadores. A ello contribuyen los problemas de acceso y disponibilidad de información y servicios de intermediación laboral en América Latina, pues el desarrollo de sistemas de información laboral es relativamente reciente en la región. Esto implica que la mayoría de las decisiones que los jóvenes deben tomar a la hora de definir áreas de estudio y oportunidades de inserción laboral se basan en información incompleta y a veces anecdótica. Los rápidos avances tecnológicos en materia de digitalización y disponibilidad de datos de los últimos años constituyen una herramienta crucial para mejorar esta situación y orientar la formación de los jóvenes, rompiendo estereotipos de género, especialmente en las áreas técnicas.

La crisis producida por la pandemia ha exacerbado los problemas preexistentes en todas las áreas mencionadas. El apoyo brindado a los jóvenes para mitigar el impacto que sobre ellos tiene esta crisis debe considerar diversos aspectos, entre los cuales pueden mencionarse los siguientes:

### a) Mantener la motivación de los jóvenes en contextos desafiantes

Los factores mencionados se conjugan para conformar un entorno donde muchas veces existe una desarticulación entre las aspiraciones de los jóvenes y las oportunidades que en realidad ofrece el mercado laboral. Según datos de la ETET, casi el 70% de los jóvenes entrevistados del Brasil, Colombia, Jamaica y la República Dominicana querrían trabajar en el sector público o tener su propio negocio, y la preferencia por los

<sup>7</sup> Como se menciona en Muñoz Rojas (2019), entre los factores que actúan como reproductores de esta baja valoración de la enseñanza técnica y profesional están la percepción de que va ligada a una educación de menor calidad y la composición socioeconómica de su matrícula. Quienes participan en los programas de formación técnico-profesional provienen en mayor medida de los sectores de menores ingresos y, en algunos casos, han abandonado la educación formal.

empleos en el sector privado es muy baja<sup>8</sup>. Solo los jóvenes de El Salvador y el Perú tienen mayores expectativas de trabajar en este sector (OCDE, 2017). En una encuesta telefónica realizada en 2016 por la OIT, también destaca la preferencia de los jóvenes por trabajar en sus propias empresas en el futuro (69%), aunque, en ese momento, menos del 10% de los jóvenes encuestados lo hacían. También se registró un porcentaje considerable de jóvenes que quería trabajar en el sector público (41%), si bien solo un 16% efectivamente lo hacía. La encuesta muestra una perspectiva optimista por parte de los jóvenes sobre las oportunidades que el futuro les depara (OIT, 2017).

La pandemia y los cambios disruptivos que ha generado en la educación y el mercado laboral no hacen más que aumentar los riesgos asociados a la ampliación de las brechas entre las expectativas y la realidad, por lo que resulta primordial actuar para mantener la motivación entre los jóvenes ante este nuevo escenario, ofreciendo información sobre las nuevas oportunidades que podrían generarse.

### **b) Evitar los efectos a largo plazo de las dificultades al comienzo de la vida laboral**

La pandemia ha afectado significativamente a este grupo poblacional, dado que los jóvenes se encuentran en un momento crucial del ciclo de vida, en el que se sientan las bases que marcarán su vida adulta. La nueva realidad ha limitado sus posibilidades de capacitarse y crear nuevas relaciones sociales, y se encuentran en un escenario de escasas oportunidades para su desarrollo laboral. Una crisis de estas dimensiones tiene repercusiones en distintas áreas del desarrollo socioemocional y la autonomía económica de los jóvenes. Diversos estudios indican que los efectos negativos de comenzar la transición de la escuela al trabajo en períodos de crisis pueden durar varios años. Estos efectos no solo se relacionan con la empleabilidad, los salarios y la calidad del empleo, sino también con otros aspectos económicos, sociales y de salud. Los períodos prolongados de inactividad o de búsqueda de un empleo satisfactorio pueden provocar desaliento y pérdida de capacidades, lo que puede tener efectos negativos de más largo plazo. En la región, también puede influir en la decisión de emigrar de los jóvenes, principalmente de los que tienen la capacidad económica para hacerlo, que en general son los que poseen un mayor nivel de educación. Se plantea la necesidad de motivar a los jóvenes, especialmente a aquellos en trabajos poco satisfactorios, para que continúen buscando las oportunidades que podrían aparecer a medida que las economías se vayan recuperando y de apoyarlos para que no crean que los nuevos desafíos que enfrentan reflejan fallas personales o una falta de habilidades (Schwandt y von Wachter, 2020).

### **c) Aprovechar las ventajas de la tecnología y el espacio para la innovación**

Las nuevas tecnologías han producido cambios muy importantes en los mercados laborales. Los jóvenes están ingresando a mercados donde predominan nuevas formas de producción, incluidas las cadenas globales de valor, la fragmentación de los procesos de producción y la automatización. La época actual está marcada por múltiples incertidumbres que se manifiestan en nuevas formas de trabajo (por ejemplo, el trabajo en plataformas digitales), una mayor rotación de empleos e inestabilidad de ingresos, ya que los empleos temporales o de corto plazo se han vuelto más comunes (Chacaltana y Dasgupta, 2021). La pandemia ha acelerado estos cambios tecnológicos y ha puesto de relieve la importancia de poder acceder a las nuevas tecnologías y de

<sup>8</sup> Hay que destacar que, en general, los empleos en el sector público se caracterizan por ofrecer mejores condiciones laborales, principalmente en lo referido a protección social y representación sindical.

saber utilizarlas. Por ello, a fin de aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías, resulta primordial trabajar para reducir los riesgos que suponen las brechas digitales originadas en las diferencias en materia de acceso a una educación de calidad, a servicios de conexión a Internet y a dispositivos electrónicos. Aquellos que sepan adaptarse rápidamente a contextos más digitalizados tendrán una mayor probabilidad de éxito, ya que, por ejemplo, podrán aprovechar la mayor y más variada oferta de capacitación virtual o serán capaces de encontrar trabajos que puedan realizarse de forma remota.

#### d) Implementar las reformas necesarias en los programas ya existentes para potenciar su efectividad

En general, la región cuenta con una larga trayectoria en materia de implementación de programas orientados a la inclusión social y laboral de los jóvenes. Sin embargo, antes de la pandemia existían numerosos desafíos y espacios de mejora, que se hacen más relevantes en el nuevo contexto. Muchos de los programas existentes se han adaptado para enfrentar este período de crisis, y, en los próximos meses, será indispensable evaluar estas transformaciones y analizar las opciones a largo plazo (Veza, 2021). Entre las principales lecciones extraídas de la historia de políticas de empleo juvenil en la región, destaca la necesidad de complementar las políticas de oferta (capacitación y desarrollo de habilidades, y eliminación de barreras económicas, sociales y culturales) con políticas de demanda, que deberán estar presentes en los programas de generación de empleo pospandemia. Asimismo, cabe subrayar la necesidad de promocionar el diálogo, hacer partícipe de este proceso al sector privado y fomentar la coordinación interinstitucional.

## Bibliografía

- Abramo, L., S. Cecchini y B. Morales (2019), *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*, Libros de la CEPAL, N° 155 (LC/PUB.2019/5-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Adams-Prassl, A. y otros (2020), "Work that can be done from home: evidence on variation within and across occupations and industries", *Discussion Paper series*, N° 13374, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), junio.
- Agüero, A., M. Bustelo y M. Viollaz (2020), *¿Desigualdades en el mundo digital? Brecha de género en el uso de las TIC*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Alon, T. y otros (2020), "This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession", *Discussion Paper series*, N° 13562, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), agosto.
- Alzúa, M. L., G. Cruces y C. López (2015), "Youth training programs beyond employment: experimental evidence from Argentina", *Documento de Trabajo*, N° 177, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Andrew, A. y otros (2020), "The gendered division of paid and domestic work under lockdown", *Discussion Paper series*, N° 13500, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), julio.
- Biroli, P. y otros (2020), "Family life in lockdown", *Discussion Paper series*, N° 13398, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), junio.
- Bonavida Foschiatti, C. y L. Gasparini (2020), "El impacto asimétrico de la cuarentena", *Documentos de Trabajo*, N° 261, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), abril.
- Brussevich, M., E. Dabla-Norris y S. Khalid (2020), "Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries", *IMF Working Paper*, N° WP/20/88, Washington, D.C., Fondo Monetario Internacional (FMI).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021a), *Panorama Social de América Latina, 2020* (LC/PUB.2021/2-P), Santiago.
- (2021b), "La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad", *Informe Especial COVID-19*, N° 9, Santiago, febrero.
- (2020a), *Observatorio Demográfico, 2019* (LC/PUB.2019/24-P), Santiago.

- (2020b), “Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones”, *Informe Especial COVID-19*, N° 5, Santiago, julio.
- (2019), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes* (LC/CRM.14/3), Santiago.
- CEPAL/OEI (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2020), “Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante”, *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/116), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- CEPAL/OIT (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo) (2021), “Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 24 (LC/TS.2021/71), Santiago.
- (2019), “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 21 (LC/TS.2019/66), Santiago, octubre.
- (2017), “La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 17 (LC/TS.2017/86), Santiago, octubre.
- CEPAL/ONU-Mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) (2020), *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*, Santiago, agosto.
- Chacaltana, J. y S. Dasgupta (eds.) (2021), *Is the future ready for youth? Youth employment policies for evolving labour markets*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Cruces, G., A. Ham y M. Viollaz (2012), “Scarring effects on youth unemployment and informality: evidence from Brazil”, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) [en línea] [http://www.iza.org/conference\\_files/YULMI2012/viollaz\\_m8017.pdf](http://www.iza.org/conference_files/YULMI2012/viollaz_m8017.pdf).
- Del Boca, D. y otros (2020), “Women’s work, housework and childcare, before and during COVID-19”, *Discussion Paper series*, N° 13409, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), junio.
- Díaz, J. J. y D. Rosas (2016), “Impact evaluation of the job youth training program Projovent”, *IDB Working Paper series*, N° 693, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- FMI (Fondo Monetario Internacional) (2021), “Recessions and recoveries in labor markets: patterns, policies and responses to the COVID-19 shock”, *World Economic Outlook: Managing Divergent Recoveries*, Washington, D.C., abril.
- Garrote Sánchez, D. y otros (2020), “Who on earth can work from home?”, *Policy Research Working Paper*, N° 9347, Washington, D.C., Banco Mundial.
- Gasparini, L. y M. Marchionni (eds.) (2015), *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- Góes, G. S., F. dos S. Martins y J. S. Nascimento (2021), “O trabalho remoto e a pandemia: o que a PNAD COVID-19 nos mostrou”, *Carta de Coyuntura*, N° 50, Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA).
- Gontero, S. y J. Weller (2015), “¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América Latina”, *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 169 (LC/L.4103), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- González-Velosa, C., L. Ripani y D. Rosas-Shady (2012), “¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?”, *Notas Técnicas*, N° IDB-TN-305, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Gottlieb, C. y otros (2020), “Working from home in developing countries”, *Discussion Paper series*, N° 13737, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), septiembre.
- Gutiérrez, D., G. Martín y H. Ñopo (2020), “El Coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina”, *COVID 19-Serie de Documentos de Política Pública*, N° 18, Panamá, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Karkee, V. y M. Sodergren (2021), “Cómo se está dejando atrás a las mujeres en la búsqueda de un trabajo decente para todos”, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 29 de marzo [en línea] <https://ilostat.ilo.org/es/how-women-are-being-left-behind-in-the-quest-for-decent-work-for-all/>.
- Kluge, J. y otros (2016), “Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review”, *Discussion Paper*, N° 10263, Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), octubre.
- Marchionni, M., L. Gasparini y M. Edo (2019), *Brechas de género en América Latina: un estado de situación*, Caracas, Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

- Martínez Gómez, C., T. Miller y P. Saad (2013), "Participación laboral femenina y bono de género en América Latina"; *Documentos de Proyectos* (LC/W.570), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- McKenzie, D. (2017), "How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence"; *Policy Research Working Paper*, N° 8011, Washington, D.C., Banco Mundial, marzo.
- Muñoz Rojas, C. (2019), "Educación técnico-profesional y autonomía económica de las mujeres jóvenes en América Latina y el Caribe"; *serie Asuntos de Género*, N° 155 (LC/TS.2019/26), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Novta, N. y J. Cheng Wong (2017), "Women at work in Latin America and the Caribbean"; *IMF Working Paper*, N° WP/17/34, Washington, D.C., Fondo Monetario Internacional (FMI).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) (2017), *Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries: Mind the Gap*, París, OECD Publishing.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020a), "La respuesta al COVID-19: lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo"; *Reseña de Políticas*, Ginebra, mayo.
- (2020b), *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs*, Ginebra.
- (2020c), "Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19"; *Reseña de Políticas*, junio.
- (2020d), *Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental*, Ginebra.
- (2019a), *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*, Ginebra.
- (2019b), "Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe"; *Panorama Laboral Temático*, N° 5, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2019c), *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2017), *El futuro del trabajo que queremos: la voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- (2015), *Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*, Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- ONU-Mujeres/OIT/CEPAL (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres/Organización Internacional del Trabajo/Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2020), *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, Santiago, 12 de junio.
- Ostry, J. y otros (2018), "Economic gains from gender inclusion: new mechanisms, new evidence"; *FMI Staff Discussion Note*, N° SDN/18/06, octubre.
- Pimkina, S. y L. de la Flor (2020), "Promoting female labour force participation"; *Jobs Working Paper*, N° 56, Washington, D.C., Banco Mundial.
- Schwandt, H. y T. von Wachter (2020), "The long shadow of an unlucky start"; *Finance & Development*, diciembre.
- Veza, E. (2021), "Programas de empleo juvenil: revalidación de su papel en la agenda pública pospandemia de COVID-19"; *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2021/88), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Weller, J. (2020), "La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales"; *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).