

>> BOLETÍN

de la exclusión al RECONOCIMIENTO

ÍNDICE

OPINIÓN

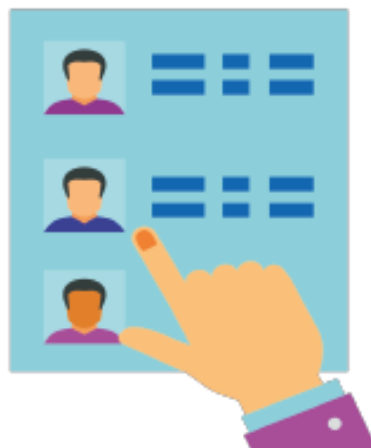
El trabajo infantil afectó al 25.8% de la población entre 5 y 17 años. ¿Cómo afecta el acceso a la educación superior? _____ pág. 2

DATOS

El salario promedio en el Perú _____ pág. 4

DOCUMENTOS

Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina _____ pág. 6

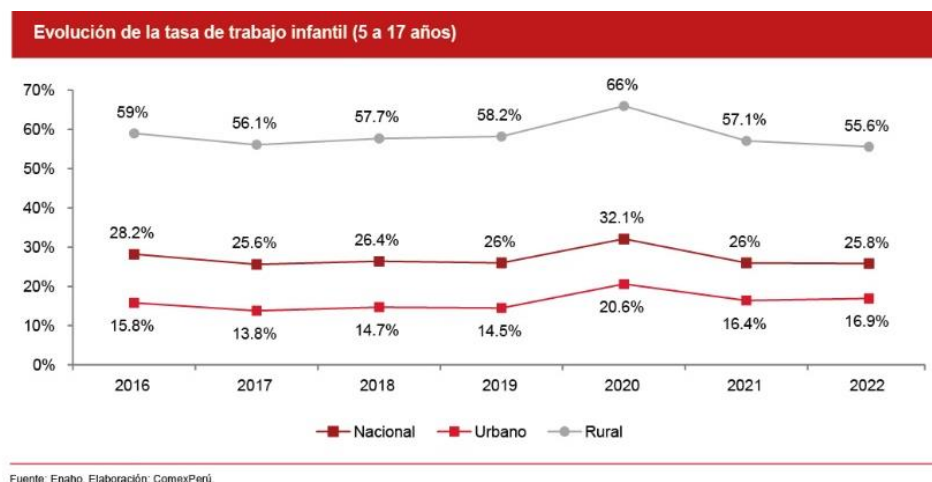


EL TRABAJO INFANTIL AFECTÓ AL 25.8% DE LA POBLACIÓN ENTRE 5 Y 17 AÑOS. ¿CÓMO AFECTA EL ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR?¹

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo infantil afecta al 9.6% de la población entre 5 y 17 años en todo el mundo. Esta situación genera severas consecuencias, debido a que limita la capacidad de desarrollo en los menores de edad por las menores horas destinadas a su educación, además que pone en riesgo su salud física y mental. Lamentablemente, el progreso en la

reducción del trabajo infantil en el Perú se ha mantenido sin variaciones en los últimos años.

De acuerdo con estimaciones de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), durante el año pasado, el 25.8% de la población entre 5 y 17 años estuvo trabajando dentro o fuera del hogar ², lo cual perjudicó a un total de 2.1 millones de menores de edad. La incidencia es considerablemente mayor en las zonas rurales (55.6%) en relación con lo reportado en las urbanas (16.9%). El motivo de esto radica en la participación de menores de edad en el sector agropecuario, pues, a nivel nacional, la



¹) Tomado de ComexPerú, octubre 13, 2023 / Semanario 1183. El artículo completo se puede bajar de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-trabajo-infantil-afecto-al-258-de-la-poblacion-entre-5-y-17-anos-como-afecta-el-acceso-a-la-educacion-superior>

²) Se emplea la metodología propuesta por el Minedu, la cual considera a los menores ocupados en la producción económica y en otras actividades productivas (tareas domésticas).

mayoría de ellos reportó ayudar en la chacra o el pastoreo de animales.

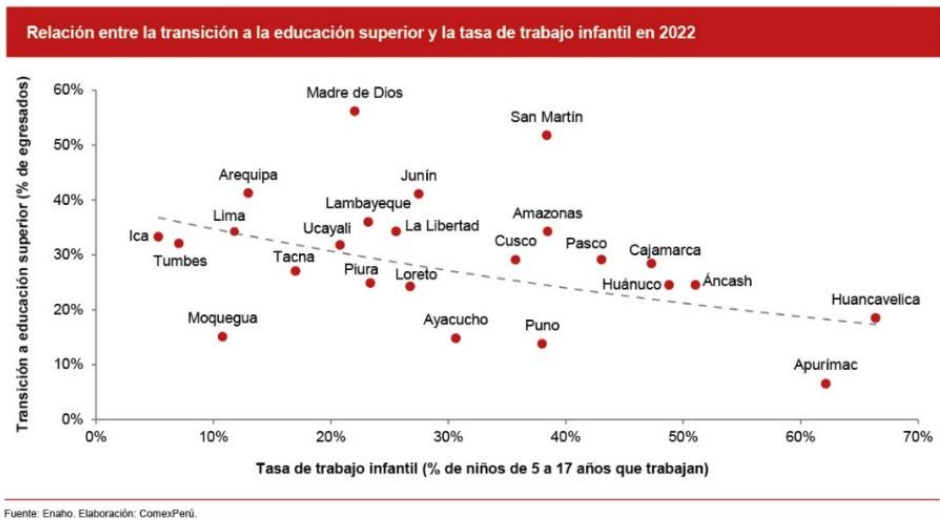
A pesar de lo tradicionales que parezcan estas actividades, en la práctica, se traducen en menores horas de estudio que limitan el desempeño académico de los menores de edad, y en casos extremos genera el abandono de la formación educativa.

Una muestra de ello es que la tasa de transición a la educación secundaria³[2] se mantuvo por encima del 95% durante los últimos años, de acuerdo con estimaciones del Ministerio de Educación (Minedu), pero la tasa de transición a la educación superior apenas fue del 30.9% en 2022.

En ese sentido, aunque no es el único factor que influye, la mayor tasa de empleo infantil a nivel

nacional en la población entre 14 y 17 años (37.5% en 2022) sugiere que las horas destinadas al trabajo impiden el acceso a la educación superior, lo cual se agrava en las zonas rurales, donde solo el 20.1% de los alumnos que asisten a la educación superior egresaron de secundaria el año previo.

Esta dinámica también se observa a nivel departamental, donde aquellos departamentos con una mayor tasa de trabajo infantil reportaron menores tasas de transición a la educación superior durante el año pasado. Los casos más problemáticos corresponden a Apurímac, que posee la menor tasa de transición a educación superior, con el 6.5%, y también reporta que el 62.1% de la población entre 5 y 17 años trabajó, seguido por Huancavelica, con la mayor tasa de empleo infantil (66.4%) y una de las más bajas en transición a la educación superior (18.5%).



Evidentemente, existen factores adicionales que limitan o favorecen el acceso a la educación superior, lo cual explica la presencia de resultados atípicos y que, gráficamente, los departamentos no formen una línea recta al plasmar los resultados en un cuadro. Aun así, eliminar el trabajo infantil contribuiría significativamente a reducir los bajos niveles de transición a la educación superior. Ambos objetivos deben ser una prioridad del Gobierno para garantizar una calidad de vida adecuada en la niñez y en el futuro de las personas.

Esto último es relevante al considerar que las personas con mayor educación tienen más probabilidad de encontrar empleo formal en el futuro y, además, se estima que este beneficio incrementa considerablemente al pasar de la educación secundaria a la superior, de acuerdo con Miguel Jaramillo, investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Es decir, promover la educación universitaria o técnica es fundamental para reducir los elevados niveles de informalidad laboral en el futuro.

³) De acuerdo con el Minedu, la tasa de transición a la educación secundaria corresponde al porcentaje de estudiantes que asisten al primer año de secundaria tras haber culminado la primaria el año previo.



El salario promedio en el Perú

1. Evolución del salario promedio, según condición de formalidad



Fuente: Enaho. Elaboración: ComexPerú.

2. Informalidad laboral y salarios promedio, según departamentos

Resultados de informalidad laboral y salarios promedio en 2022, según departamentos				
Departamento	Tasa de informalidad laboral	Salario promedio (en soles)		
		Informal	Formal	Informal (% del formal)
Madre de Dios	79.3%	1,638	2,765	59.2%
Ica	68.7%	1,305	2,518	51.8%
Arequipa	68%	1,325	2,835	46.7%
Lima	63.6%	1,221	2,673	45.7%
Tumbes	76.7%	1,062	2,412	44%
Tacna	73.6%	1,125	2,567	43.8%
Ucayali	82.4%	1,065	2,484	42.9%
La Libertad	73.7%	1,024	2,401	42.6%
Piura	80.7%	983	2,401	40.9%
Lambayeque	76.9%	1,013	2,489	40.7%
Cusco	87%	955	2,432	39.3%
Junín	83%	1,067	2,808	38%
San Martín	87.4%	1,016	2,904	35%
Áncash	81.4%	952	2,782	34.2%
Puno	90.2%	800	2,343	34.1%
Moquegua	67.6%	1,202	3,523	34.1%
Apurímac	87.6%	1,025	3,112	32.9%
Amazonas	88.3%	983	3,157	31.1%
Pasco	79%	821	2,647	31%
Ayacucho	88.6%	812	2,711	30%
Loreto	84.8%	947	3,220	29.4%
Huancavelica	91.7%	744	2,530	29.4%
Huánuco	89.9%	775	2,877	27%
Cajamarca	88.3%	734	2,725	26.9%
Promedio nacional	75.7%	1,052	2,661	39.5%

Fuente: Enaho. Elaboración: ComexPerú.

Tomado de ComexPeru. Semanario 1175. Agosto 2023. Consultar en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/en-2022-el-salario-promedio-aumento-a-s-1485-por-que-en-algunos-departamentos-se-considera-que-el-salario-no-alcanza>



DESIGUALDADES, INCLUSIÓN LABORAL Y FUTURO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA

Presentamos extractos de la introducción a esta importante publicación de la CEPAL, que trata sobre la problemática laboral en la región: Mariana Huepe “Inclusión laboral en el contexto del futuro del trabajo” (negritas del original, los subtítulos son nuestros)

¿Qué es la inclusión laboral?

“La inclusión laboral es un objetivo de desarrollo social que se caracteriza por dos fases sucesivas y recurrentes. La primera se refiere a la inserción en el mercado laboral, que está facilitada u obstaculizada por la presencia o ausencia de barreras de entrada; y la segunda fase, a las características de la participación en el trabajo remunerado, limitada por distintas dificultades para acceder a un trabajo decente que asegure que los ingresos laborales y de las pensiones contributivas superen la línea de pobreza.

La situación de América Latina

En el contexto laboral de América Latina y el Caribe, en donde la mayoría de los trabajadores se concentran en empresas y sectores de baja productividad que, en general, se caracterizan por generar empleos informales, el concepto de inclusión laboral permite estudiar los procesos individuales y estructurales que intervienen en la inserción y las características de la participación en

el mercado laboral de poblaciones en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de desarrollar políticas públicas que permitan enfrentar la pobreza y desigualdad en la región (Espejo y Huepe, 2023).

El trabajo decente

El concepto de trabajo decente fue inicialmente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 y hace referencia a la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo y otorgue seguridad en el lugar de trabajo, protección social, igualdad de trato y perspectivas de desarrollo personal e integración social. Además, el trabajo decente alude a la necesidad de contar con mecanismos de negociación colectiva, es decir, a un empleo en que los individuos sean libres de expresar sus opiniones, y puedan organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas.

Reconociendo su importancia para el desarrollo social y económico inclusivo y sostenible, el objetivo de trabajo decente se incorporó, junto con el crecimiento económico, en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030. La meta 8.5 de dicho objetivo pone énfasis en la inclusión laboral de determinados colectivos al establecer el fin de “lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Empleo y desigualdad

América Latina y el Caribe es una de las regiones más desiguales en el mundo. La desigualdad en la región se configura con base en distintos ejes (como el ciclo de vida, género, nivel socioeconómico, condición étnico-racial y territorio, entre otros) que se interconectan y refuerzan entre sí, potenciando u obstaculizando el acceso a la estructura de oportunidades, y al ejercicio pleno de los derechos sociales, culturales y económicos, así como al bienestar y a la autonomía (CEPAL, 2017).

El trabajo es considerado la llave maestra para avanzar hacia la igualdad (CEPAL, 2010). Sin embargo, el mundo del trabajo no solo puede disminuir o mitigar las desigualdades existentes, si no también, a través de la distribución de los ingresos del trabajo y los procesos de exclusión e inclusión que sustentan el funcionamiento de los mercados laborales, puede llegar a reproducirlas o exacerbarlas.

En otras palabras, la inserción laboral per se no contribuye a reducir la desigualdad, sino que se requiere que esta sea en condiciones de trabajo decente (CEPAL, 2019). La presente publicación analiza los desafíos de inclusión laboral en algunos colectivos de la región que enfrentan mayores obstáculos en el mercado del trabajo, en particular, en la situación de las mujeres, jóvenes, afrodescendientes y Pueblos Indígenas.

En general, estas poblaciones no solo exhiben mayores dificultades para ingresar al mercado del trabajo, lo que se refleja en menores tasas de participación laboral y/o mayores tasas de desempleo, sino también, los trabajos a los que acceden se encuentran sobrerrepresentados en los sectores y empresas de baja productividad, y cuentan con características más precarias: menores ingresos, mayor inestabilidad laboral y mayores tasas de informalidad.

Es importante analizar cómo los cambios tecnológicos, económicos, políticos y demográficos que caracterizan el mundo contemporáneo afectan y afectarán la disponibilidad y las características de los empleos en América Latina. Y, en particular, cómo estos cambios influirán en la inclusión laboral de las distintas poblaciones que hoy se encuentran en situación de mayor desventaja o vulnerabilidad.

En el capítulo I se describen, desde esta perspectiva, algunas de las principales tendencias globales que posiblemente tendrán un impacto creciente sobre las economías y los mercados laborales de la región. En particular, se enfoca en analizar la **reversión parcial de la globalización**, que se ha visto profundizada tras la pandemia de COVID-19; la **evolución demográfica**, relacionada con el envejecimiento poblacional y los desplazamientos migratorios; la digitalización de la economía y los procesos de automatización asociados con la actual **revolución tecnológica**; y en el **cambio climático y los desafíos de la transición justa**. Todas estas tendencias se traslapan e interactúan entre sí, configurando escenarios económicos y laborales complejos y de alta incertidumbre.

La situación de las mujeres

Desventajas que enfrentan en el mercado Laboral: mayores tasas de desocupación y la sobrerrepresentación en sectores económicos con menores salarios y mayor propensión a la informalidad.

Los factores que obstaculizan las trayectorias laborales de las mujeres no solo se relacionan con la actual división sexual del trabajo que les atribuye las responsabilidades domésticas y de cuidados, dedicando más del doble del tiempo al trabajo doméstico y de cuidados (CEPAL, 2022), sino también con la desvalorización social de dichas tareas y la insuficiencia de acciones concretas del Estado para avanzar hacia una distribución igualitaria.

El capítulo argumenta que los cambios demográficos y el proceso de digitalización de la economía podría generar nuevas formas de exclusión e inclusión laboral adversa a los procesos de desarrollo y profundizar las existentes si no se toman medidas que promuevan el fortalecimiento de los sistemas de cuidados, así como el acceso a la digitalización incluyente y al desarrollo de las habilidades que serán crecientemente demandadas en el mercado laboral.

Los jóvenes

La evidencia presentada refleja la deuda de la región con la inclusión laboral de la juventud, ya que los jóvenes no solo enfrentan dificultades para

insertarse en el mercado laboral (exhibiendo altas tasas de desocupación), sino que, en comparación con la población adulta, participan de empleos de baja calidad e informales.

En el capítulo se destaca que es fundamental abordar los desafíos de inclusión laboral en la población de jóvenes mediante esfuerzos que combinen un foco en la demanda y oferta laboral. Por el lado de la demanda, se requiere promover la generación directa e indirecta de empleo en condiciones de trabajo decente entre la población juvenil (lo que incluye implementar incentivos a la contratación del primer empleo, promover políticas laborales que regulen la creación de trabajos protegidos y fortalecer los servicios de intermediación laboral, entre otras acciones).

Por el lado de la oferta, la tarea es transformar los sistemas educativos de la región para ofrecer una educación de calidad que sea pertinente a las demandas y necesidades de los mercados laborales en constante transformación (esto incluye acciones como implementar programas de formación dual y fortalecer el desarrollo de competencias en los espacios educativos, especialmente, de competencias digitales y socioemocionales).

Invertir en la recuperación y transformación económica, laboral y educativa, con un foco en las desigualdades de género, es fundamental para fortalecer las trayectorias laborales de las nuevas generaciones en un contexto de cambio e incertidumbre.

La población afrodescendiente

Se destacan las desventajas de la población afrodescendiente en los sistemas educativos de la región (que, en parte, se relacionan con su sobrerrepresentación en situaciones de pobreza y vulnerabilidad), las que se cristalizan en obstáculos para su inclusión laboral que, en el contexto del futuro del trabajo y las nuevas demandas de competencias, amenazan con profundizarse (...) las nuevas formas de informalidad producto de la digitalización de la economía tienen el potencial de exacerbar las brechas laborales presentes. Si bien la proliferación de los empleos de plataformas implica un mayor acceso al mercado laboral para grupos históricamente excluidos como la población afrodescendiente, estos empleos se caracterizan por ser informales y de baja remuneración, lo que no

contribuye a disminuir las desigualdades estructurales de la región.

Pueblos Indígenas

La discriminación estructural que afecta a los **Pueblos Indígenas** en América Latina se ha visto exacerbada producto de la pandemia y hace un llamado a que estos pueblos sean considerados actores estratégicos durante la reactivación y transformación económica, particularmente, en el contexto del cambio climático y la transición justa. Por un lado, debido a las exclusiones históricas, los Pueblos Indígenas de la región se encontraron en una posición desaventajada para enfrentar la crisis sanitaria; más aún, si se considera que las medidas de mitigación adoptadas por los gobiernos para atender a sus necesidades fueron escasas y fragmentadas, observándose una tendencia decreciente del gasto fiscal en aquellas áreas relacionadas con los derechos colectivos de los Pueblos Indígenas.

Por otro lado, debido a las limitaciones para la implementación de consultas previas en un contexto de confinamientos y restricciones de movilidad, se promulgaron múltiples normas que afectaron los derechos de los Pueblos Indígenas, principalmente en materia de derechos territoriales. En este ámbito, además, la pandemia repercutió en un estancamiento de los procesos de demarcación, titulación y saneamiento de las tierras indígenas.

El capítulo argumenta que la reactivación y transformación de las economías de la región tras la pandemia no solo debe garantizar los derechos individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas, sino que también debe valorizar y fomentar los aportes que estos realizan en términos de mitigación climática y conservación de la biodiversidad, más aún al considerar que la agenda de transición energética impone riesgos en su hábitat y modos de vida.

Propuestas

Reconociendo los determinantes individuales, colectivos y estructurales de la inclusión de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, la publicación finaliza con una mirada integral respecto de los caminos para reducir las desigualdades que caracterizan el funcionamiento de los mercados laborales en el contexto de las distintas tendencias que configuran el futuro del trabajo. En particular,

propone como áreas clave de políticas públicas para la inclusión laboral:

i) Las **políticas macroeconómicas** que incentivan el crecimiento económico;

ii) Las **políticas de desarrollo productivo**, en particular, aquellas que incentivan la elasticidad producto empleo de calidad;

iii) La **institucionalidad laboral**, es decir, aquellas reglas que rigen la relación entre empleadores y empleados, y definen el marco general de las condiciones de trabajo;

iv) Las **políticas de mercado laboral**, es decir, aquellas intervenciones específicas para grupos en situación de vulnerabilidad; y

v) Las **políticas de protección social**, tanto contributivas como no contributivas.

El capítulo finaliza destacando la importancia del acceso a una **educación de calidad a lo largo del ciclo de vida** para asegurar la inclusión laboral de poblaciones en desventaja, así como la necesidad de **fortalecer las capacidades políticas y técnicas de los gobiernos** para implementar una **estrategia integrada y con enfoque territorial para la inclusión laboral**, así como un acuerdo social y político transversal que permita asegurar los recursos para que tal **estrategia sea social y económicamente sostenible en el tiempo**.

Bibliografía

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2022), *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3), Santiago.

(2019), *Panorama Social de América Latina 2018* (LC/PUB.2019/3-P), Santiago.

(2017), "Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y productivo" (LC/CDS.2/3/), Santiago.

(2010), "Hoja informativa: El empleo es la llave maestra para resolver la desigualdad", Santiago. Disponible [en línea]

<https://www.cepal.org/es/hojasinformativas/empleo-es-la-llave-maestra-resolver-la-desigualdad>