

Esta versión: Marzo, 2018

GUÍA PARA
LABLAC

**BASE DE DATOS LABORALES PARA AMÉRICA
LATINA Y EL CARIBE**

CEDLAS^{*}
Y
BANCO MUNDIAL^{}**

* Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales - Universidad Nacional de La Plata.

** Grupo de Pobreza y Género de América Latina y el Caribe del Banco Mundial (LCSPP).

1. INTRODUCCIÓN

LABLAC es una base de datos de estadísticas laborales, construida a partir de microdatos provenientes de encuestas laborales de América Latina (AL), desarrollada por el CEDLAS (Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata) y el Grupo de Pobreza y Género de América Latina y el Caribe del Banco Mundial (LCSP). Esta guía describe el contenido de cada tabla en la base de datos y explica brevemente las principales decisiones metodológicas tomadas para construir las estadísticas.

LABLAC surge como complemento del proyecto SEDLAC (*Socioeconomic Database for Latin America and The Caribbean*), presentando estadísticas del mercado laboral con mayor periodicidad (datos mensuales y trimestrales).

Una base de datos a gran escala, como lo es LABLAC, implica un minucioso trabajo diario de revisión y control de la construcción de estadísticas y variables, identificando errores y buscando formas más eficientes de procesar los datos y presentar las estadísticas. En este sentido, es de esperar que LABLAC presente cambios en el tiempo. Las sugerencias de usuarios e investigadores son un aporte importante para mejorar la base de datos. LABLAC intenta ser un espacio de interacción entre investigadores sobre temas laborales en América Latina y el Caribe.

Comparabilidad de las estadísticas

Las encuestas laborales no son uniformes entre países de ALC. En especial difieren significativamente en cobertura geográfica y cuestionarios. También se diferencian a través del tiempo dentro de un mismo país. Muchos países de ALC han mejorado sus encuestas en la década pasada, con cambios en la cobertura y los cuestionarios de las mismas. Debido a ello, la cuestión de la comparabilidad es de gran importancia. En particular, ¿cuán comparables (entre países y en el tiempo) son las estadísticas presentadas en LABLAC?

En este proyecto hacemos todos los esfuerzos posibles para lograr que las estadísticas sean comparables entre países y en el tiempo. Con ese fin usamos definiciones similares de variables en cada país/año y aplicamos métodos consistentes de procesamiento de datos. Sin embargo, no es posible asegurar la comparabilidad perfecta, en la medida que la cobertura y los cuestionarios de las encuestas difieren entre países y, frecuentemente, en el tiempo para un mismo país. Por lo tanto, surge un trade-off entre cobertura y precisión. Si queremos ser suficientemente abarcativos en el análisis, pagamos el costo de perder precisión y aparecen problemas de comparabilidad. A veces dichos problemas son demasiados severos y es conveniente restringir el análisis. Esta guía y otros documentos, publicados en nuestra página web, proveen a los usuarios la información relevante para decidir sobre dicho trade-off. La decisión final sobre si realizar o no una comparación la podrá tomar cada usuario de acuerdo a sus preferencias y necesidades específicas.

Citas

La información tomada de esta base de datos debe ser citada como "Fuente: LABLAC (CEDLAS y Banco Mundial)" o "Fuente: Base de Datos Laborales para América Latina y el Caribe - LABLAC (CEDLAS y Banco Mundial)". Aconsejamos hacer referencia a la fecha en que la base de datos fue consultada, dado que las estadísticas pueden cambiar.

2. Tablas LABLAC

Esta sección contiene cuatro archivos: *employment_LABLAC.xls*, *wages&hours_LABLAC.xls*, *labor_benefits_LABLAC.xls* y *surveys_LABLAC.xls*

El archivo *employment_LABLAC.xls* tiene las siguientes hojas:

labor force: Participación en la fuerza laboral por género, edad, educación y área.

employment: Porcentaje de adultos empleados por género, edad, educación y área.

unemployment: Tasas de desempleo por género, edad, educación y área.

extended unemployment: Porcentaje de desempleados y personas inactivas que expresan deseos de obtener un trabajo por género, edad, educación y área.

underemployment: Porcentaje de Empleados que trabajan menos de 15 horas a la semana por género, edad, educación y área.

involuntary underemployment: Porcentaje de empleados que trabajan menos de 15 horas a la semana y desean trabajar más horas por género, edad, educación y área.

duration: Duración del desempleo (en meses) por género, edad, educación y área.

change: Porcentaje de trabajadores empleados con deseos de cambiar de empleo y/o incrementar sus horas de trabajo por género, edad, educación y área.

structure: Distribución de trabajadores por género, edad, educación y área.

stru_region: Distribución de trabajadores por región.

stru_type: Distribución de trabajadores por relación laboral, tipo de firma y categoría laboral.

stru_sector: Distribución de trabajadores por sector económico.

informal_1: Porcentaje de trabajadores adultos que son informales. Definición 1: Informal = trabajadores asalariados en firmas pequeñas, cuentapropistas no profesionales y trabajadores sin ingreso.

informal_2: Porcentaje de trabajadores asalariados adultos que son informales. Definición 2: Ausencia de derechos de seguridad social.

child: Porcentaje de niños entre 10 y 14 años que están empleados.

MDG: Porcentaje de mujeres en empleos no agrícolas.

El archive *wages&hours_LABLAC.xls* contiene las siguientes hojas:

wage_1: Salarios horarios en la actividad principal en moneda local nominal por género, edad, educación y área.

wage_2: Salarios horarios en la actividad principal en moneda local nominal por tipo de trabajo.

wage_3: Salarios horarios en la actividad principal en moneda local nominal por estatus de informalidad.

wage_4: Salarios horarios en la actividad principal en moneda local nominal por sector.

hours_1: Horas trabajadas semanales por género, edad, educación y área.

hours_2: Horas trabajadas semanales por tipo de trabajo.

hours_3: Horas trabajadas semanales por estatus de informalidad.

hours_4: Horas trabajadas semanales por sector.

li_1: Ingreso laboral mensual en moneda local nominal por género, edad, educación y área.

li_2: Ingreso laboral mensual en moneda local nominal por tipo de trabajo.

li_3: Ingreso laboral mensual en moneda local nominal por estatus de informalidad.

li_4: Ingreso laboral mensual en moneda local nominal por sector.

Ginis: Coeficientes de Gini para la distribución de salarios e ingresos.

correlation: Coeficientes de correlación lineal entre horas de trabajo y salarios horarios.

wagegaps: Ratios de salarios horarios por grupos educacionales. Hombres en edad primaria.

Mincer: Coeficientes de las dummies educacionales en las ecuaciones de Mincer. Hombres y mujeres.

Mincer2: Dispersión en inobservables y brechas salariales condicionales por género.

El archivo *labor_benefits_LABLAC.xls* contiene las siguientes hojas:

contract: Porcentaje de trabajadores asalariados con contratos laborales por género, edad, educación y área.

pensions: Porcentaje de trabajadores asalariados con derecho a pensión al retirarse por género, edad, educación y área.

health: Porcentaje de trabajadores asalariados con derecho a seguro de salud vinculado al empleo por género, edad, educación y área.

others: Porcentaje de trabajadores asalariados con acceso a aguinaldo, vacaciones y sindicalizados.

El archivo *surveys_LABLAC.xls* contiene información sobre el tamaño muestral y contenidos de todas las encuestas utilizadas para el cálculo las estadísticas de LABLAC.

3. Cuestiones Metodológicas

Tipo de firma

Los trabajadores son clasificados en tres grupos de acuerdo a si ellos trabajan en firmas privadas pequeñas, firmas privadas grandes o en el sector público. El último grupo incluye trabajadores en firmas estatales, escuelas, hospitales y otros servicios públicos y en la administración pública.

Informalidad

Existen como mínimo dos conceptos diferentes a los que se refiere el término informalidad laboral. La definición “productiva” clasifica como trabajadores informales a aquellos en trabajos de baja productividad, marginales y de baja calificación, mientras que la definición “legal” o de “protección social” subraya la falta de protección laboral y de beneficios de la seguridad social. La definición productiva se relaciona con el tipo de trabajo (ej. asalariados vs. cuentapropistas, firmas pequeñas vs. firmas grandes), mientras la definición legal se vincula con el cumplimiento de ciertas leyes en la relación laboral, principalmente referidas a la protección laboral.

La implementación empírica de la noción productiva de informalidad ha sido vinculada a (i) el tipo de trabajo (asalariado, cuentapropistas), (ii) el tipo de unidad económica (firma grande o pequeña o sector público), (iii) y la calificación del trabajador. Siguiendo esta práctica dividimos la población trabajadora en 7 grupos:

1. Empresarios (patrones)
2. Trabajadores asalariados en firmas privadas grandes
3. Trabajadores asalariados en el sector público
4. Trabajadores asalariados en firmas privadas pequeñas
5. Cuentapropistas calificados
6. Cuentapropistas no calificados
7. Trabajadores con ingreso cero

Para implementar esta clasificación incluimos como no calificados a todos los individuos sin un título de educación terciaria o superior y definimos como pequeñas a todas las firmas con cinco o menos empleados. Dado que un individuo puede tener más de un trabajo, aplicamos esta definición sólo a la ocupación principal. Implementamos

entonces la siguiente definición de informalidad laboral:

Definición 1 (definición productiva): *Un individuo es considerado como trabajador informal si pertenece a una de las siguientes categorías: (i) cuentapropistas no calificados, (ii) asalariados en firmas pequeñas, (iii) trabajadores con ingreso cero.*

Una segunda corriente de literatura se concentra en la noción de informalidad “legal” o de “protección social”. Firmas informales son aquellas que no cumplen con las normas en términos de contratos laborales, impuestos laborales y regulaciones laborales, de modo que sus trabajadores no tienen derechos a protección laboral o beneficios sociales vinculados al empleo. El derecho a recibir una pensión al retirarse es el beneficio de seguridad social más comúnmente incluido entre las preguntas de las encuestas de hogares de ALC. Sin embargo, no todos los países tienen preguntas sobre este tema, y entre aquellos que tienen las preguntas difieren (ver tabla abajo). Adicionalmente, en la mayoría de los países las preguntas se realizan sólo a trabajadores asalariados, dejando de lado a cuentapropistas.

Aplicamos entonces la siguiente definición de informalidad legal/protección social:

Definición 2 (definición legal o de protección social): *Un trabajador asalariado es informal si no tiene derecho a una pensión vinculada al empleo una vez que se retire.*

País	Un trabajador es formal si...
Argentina	El trabajo tiene descuento jubilatorio
Brasil	Contribuye al sistema de Seguridad Social
Chile	Está afiliado a algún sistema de seguridad social
Colombia	Está cotizando actualmente a un fondo de pensiones
Ecuador	Tiene seguro social
México	Tiene derecho a una pensión una vez que se retire
Nicaragua	Está inscrito en la seguridad social (Obligatoria)
Paraguay	Aporta a una caja de jubilación por este trabajo
Perú	Está afiliado a algún sistema de seguridad social
Uruguay	Aporta a la caja jubilaciones

Ecuaciones de Mincer

Corremos regresiones del logaritmo del salario horario en la ocupación principal para adultos de entre 25 y 55 años. Como regresores incluimos dummies educacionales, edad, edad al cuadrado y dummies de área y región. Estimamos el modelo separadamente para

hombres y mujeres por el método de Heckman de máxima verosimilitud. La ecuación de selección incluye adicionalmente matriculación escolar y número de hijos. En las tablas reportamos los retornos marginales de completar cada nivel educativo.

La ecuación de Mincer es también informativa sobre dos importantes factores: el rol de variables inobservables y la brecha salarial entre géneros. El término de error en la regresión de Mincer es interpretado usualmente como capturando el efecto en los salarios horarios de factores que son inobservables en las encuestas de hogares, como ser la habilidad natural, los contactos y la ética laboral. Un incremento en la dispersión del término de error puede reflejar un incremento en los retornos a esos factores inobservables en términos de salarios horarios. Mostramos la desviación estándar del término de error de cada ecuación de Mincer.

Los coeficientes en la regresión de Mincer son normalmente diferentes para hombres y mujeres, indicando que reciben diferentes retornos aún cuando tienen las mismas características observables (educación, edad, lugar de residencia). Para investigar un poco más sobre este punto simulamos el salario contra-factual que ganarían los hombres si se les pagara igual que a las mujeres. La última columna en la hoja *Mincer2* reporta el ratio entre el promedio de ese salario simulado y el promedio del salario verdadero de los hombres. Los casos en los cuales este ratio es menor que uno reflejan el hecho que las mujeres ganan menos que los hombres aún cuando se controla por las características observables.