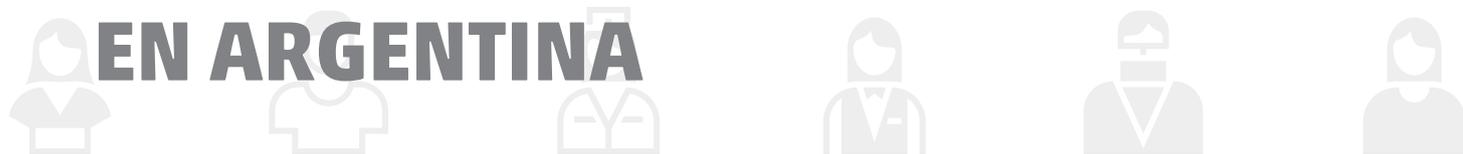


[ECETSS]



CONDICIONES DE EMPLEO, TRABAJO Y SALUD DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INDEPENDIENTES EN ARGENTINA



[Resultados **ECETSS**]



Mayo 2021

Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadores y trabajadoras independientes. Resultados ECETSS

Superintendencia de Riesgos del Trabajo
Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires

Publicación realizada por equipo técnico del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Dirección Técnica:

María Natalia Gadea

Desarrollo:

Angélica Sorrentino

Sandra Ciardullo

Dan Adaszko

Responsable de edición:

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ciudad de Buenos Aires, mayo 2021

Para consultar las publicaciones editadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

RESUMEN EJECUTIVO

Según la ECETSS 2018, en Argentina una de cada tres personas desarrolla actividades económicas en forma independiente, como empleador o cuentapropista. Se trata de un grupo que está caracterizado por una marcada heterogeneidad con importantes diferencias respecto a quienes desarrollan actividades laborales en forma asalariada, ya sea de manera formal (registrada) o no.

El grupo de independientes se encuentra más masculinizado que el de asalariados y el perfil etario es mayor, especialmente en el caso de aquellos que emplean a otras personas.

El máximo nivel educativo alcanzado por los independientes, en promedio, es más bajo que el de los asalariados. Sin embargo, al analizar la calificación requerida por las tareas que desarrollan, se advierte que es más elevada entre los primeros. Es decir, a igual nivel educativo las personas que desarrollan actividades en forma independiente realizan tareas que requieren mayor calificación.

La Construcción y el Comercio son los rubros que concentran la mayor parte del trabajo independiente: en conjunto comprenden cerca del 50%. El resto se encuentra conformado, principalmente, por distintos tipos de servicios.

La propensión a realizar actividades en forma independiente aumenta en los hogares que perciben menores ingresos familiares, dando indicios de la existencia de un trabajo por cuenta propia de subsistencia.

El 10,5% de las personas independientes se encuentra en una situación de pluriempleo, algo menor que la observada en el trabajo asalariado (15,3%).

Entre las principales razones para la realización de trabajo independiente se destaca la imposibilidad de encontrar trabajo en forma asalariada -lo que muestra que no se trata simplemente de una elección sino de condiciones estructurales del mercado de trabajo, o haber sido despedido de un trabajo en relación de dependencia-. En segundo y tercer lugar se encuentran las posibilidades de obtener mayores ingresos y el hecho de haber encontrado una oportunidad en el mercado que derivaron en desarrollar esta modalidad de trabajo. Factores como el sexo, la edad y el nivel educativo presentan diferencias respecto a la inserción bajo esta modalidad de trabajo. En el caso de las mujeres, por ejemplo, emerge el factor de conciliación de la vida laboral y familiar.

Una de las características del colectivo de trabajadores independientes es la informalidad. El 64,8% no se encuentra inscripto en ningún régimen previsto para la actividad. La informalidad es mayor entre los cuentapropistas en comparación con los empleadores. El fenómeno de la informalidad es superior en mujeres, jóvenes, personas con menor nivel educativo y menor calificación requerida para las tareas desarrolladas. A modo de ejemplo, el 81,5% de los independientes que no finalizaron los estudios primarios se encuentra en la informalidad. Este porcentaje va descendiendo a medida que aumenta el nivel educativo hasta llegar al 36% en quienes finalizaron los estudios superiores.

La Construcción es la rama de actividad donde la tasa de informalidad alcanza el valor más elevado (87,2%). En el resto de actividades, incluido el Comercio y los servicios, la informalidad es también importante. Un dato a destacar es la tasa de informalidad (77%)

en la Industria manufacturera, en comparación con los asalariados de la misma rama de actividad, cuya tasa de no registro es una de las más bajas (21,8%).

La informalidad redundante en déficit en el acceso a obra social y seguro de accidentes. Mientras que el 82,6% de los cuentapropistas formales tienen una obra social o prepaga, solo el 20,4% de los informales declara tenerla. En el caso del seguro frente a accidentes de trabajo la cobertura es aún menor, solo el 20,4% de los trabajadores independientes formales cuenta con cobertura y el 4,1% de los informales.

El tiempo destinado al desarrollo de trabajo independiente presenta importantes diferencias respecto al observado en el trabajo asalariado. Mientras que quienes desarrollan esta última modalidad, en mayor medida, adoptan semanas de trabajo consideradas dentro de la legislación (36 a 48 hs.), el trabajo independiente se concentra en los extremos: 42,3% tiene subocupación horaria (menos de 36 hs. semanales) y 32,1% sobreocupación (más de 48 hs.).

Esta polarización está estrechamente vinculada al tipo de actividad económica desarrollada. En Hoteles y restaurantes, Comercio y Enseñanza las jornadas son más intensas que en el trabajo asalariado. Mientras que, en el resto de las actividades, o se da la situación inversa o no existen grandes diferencias. En las mujeres, personas jóvenes y aquellas que desarrollan tareas que requieren calificación profesional es mayor la modalidad de jornadas reducidas; mientras que en los varones, los trabajadores de los rangos centrales de edad y aquellos que realizan tareas que requieren calificación operativa, trabajan una mayor cantidad de horas semanales. En cuanto a la configuración de la semana de trabajo, en el trabajo independiente se observa con mayor frecuencia la adopción de semanas laborales extendidas (22,6% desarrolla actividades todos los días).

En relación a la organización del trabajo, los independientes poseen en mayor medida turnos rotativos que cambian con cierta periodicidad (55,3% frente al 18,2% en los asalariados) y las jornadas fraccionadas son más frecuentes. Por su parte, el trabajo nocturno es menos habitual entre los independientes que en el caso de los asalariados (5,1% frente al 11,1%).

En comparación con los asalariados, los independientes padecen la doble presencia – necesidad de estar en su casa realizando tareas domésticas y en el trabajo al mismo tiempo– 6 puntos porcentuales más (29% y 23,1%, respectivamente), en tanto cuando se realiza el análisis por sexo, las mujeres independientes se encuentran un 40% más expuestas que las asalariadas.

El 19% de las personas que desarrollan actividades en forma independiente manifiesta no poseer días libres frente al 5% del grupo de asalariados. A su vez, el 42,5% de los independientes goza de dos días o más de descanso frente al 66,9% de los asalariados.

En conjunto, considerando jornadas extendidas, trabajo en fines de semana, turnos rotativos y trabajo nocturno, casi la mitad de las y los trabajadores independientes tienen jornadas que podrían considerarse atípicas, por ejemplo, con turnos rotativos, jornadas discontinuas, entre otras. La adopción de jornadas atípicas es igualmente frecuente entre mujeres y varones; no existen grandes diferencias según la edad y el nivel educativo. Sí se verifican diferencias significativas según la actividad económica, siendo el rubro de Hoteles y restaurantes el que muestra una mayor presencia de este tipo de jornadas (81,4% de las personas independientes de este rubro las poseen), seguido por las Actividades primarias (72,2%), el Comercio (59,4%) y el Transporte (47,8%).

La capacidad para definir el ritmo de trabajo y realizar pausas es mayor en el trabajo independiente que en el asalariado, en gran medida porque en este último caso normalmente quienes lo desarrollan deben respetar regímenes de trabajo impuestos por sus empleadores. El 72,2% de los independientes determina por sí mismo su ritmo (frente al 34,1% de los asalariados). Solo el 4,5% de los trabajadores independientes no puede realizar pausas durante su jornada laboral frente al 10,2% en el caso de los asalariados. Las mujeres, los trabajadores jóvenes y los trabajadores menos calificados son los colectivos más expuestos.

Mientras el salario/hora de los trabajadores independientes varones es 12,7% más alto que el de sus pares asalariados, en el caso de las mujeres es 35,3% más bajo que el de las asalariadas. Por su parte, en el caso de las personas independientes jóvenes el ingreso hora es mayor que en el mismo rango etario para asalariados (22,7% más alto), en tanto que en el resto de edades se da la relación inversa.

En las actividades Manufactureras, Comercio y Enseñanza el ingreso por hora es menor en el caso de los independientes en comparación con sus pares asalariados. Mientras que, en la Construcción, la Hotelería y restaurantes, el Transporte y almacenamiento y la Salud se da la relación inversa. En los Servicios sociales y de salud el ingreso de los independientes es 73% superior al de los asalariados de la misma actividad, en tanto que, en las Actividades primarias, el ingreso es 69,8% más alto.

El 36% del trabajo independiente se desarrolla en el domicilio de residencia del independiente, en tanto el 23% lo hace en establecimientos, consultorios o negocios propios o alquilados y el 14% lo realiza en la vía pública, lo que está vinculado principalmente al cuentapropismo.

Los riesgos del medioambiente laboral de mayor incidencia son la exposición a la luz solar directa (25,8%) -muy presente en las actividades de la Construcción y el agro-, las temperaturas extremas (22,8%), el ruido que obliga a levantar la voz para conversar con otra persona (17,8%) y la presencia de espacios físicos reducidos (15,5%).

El 10,8% está expuesto a la manipulación, inhalación o al contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas en forma de líquido, polvo, humos, aerosoles, vapores, gases o niebla. Por su parte el humo del tabaco ajeno afecta al 10,6% de las personas independientes, proporción algo mayor a la observada entre los asalariados.

Los movimientos repetitivos (52,5%) y el levantamiento de cargas pesadas (22,3%) fueron los riesgos identificados como más frecuentes, no advirtiéndose diferencias significativas con los asalariados.

El 70,7% de las personas independientes considera que están bien o muy bien informadas sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan, pero tan sólo el 14,9% recibió al menos una capacitación en los últimos 12 meses. Por su parte, el 5,8% integra algún tipo de agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores. En el caso de los cuentapropistas la participación es del 4,7%, mientras que entre quienes son empleadores asciende al 19,1%.

Por otro lado, cerca de la mitad de las personas independientes considera que el trabajo que realiza no influye en su salud. El 4,4% tuvo un accidente laboral en los 12 meses considerados como período de referencia, en tanto que a 6,7% un médico le diagnosticó una enfermedad relacionada con su trabajo. Otros indicadores vinculados a la salud

muestran que el 18,8% posee una mala salud percibida y el 20,8% tiene un nivel psicofísico bajo (frente al 11,9% y el 17,3% de los asalariados). El 6% realizó en los últimos 12 meses tres o más consultas médicas por problemas derivados de su trabajo.

Durante el desarrollo del presente documento se profundiza esta información con mayor detalle y desagregación.

TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	2
1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DE LA INSERCIÓN	4
2. MOTIVOS DE LA INSERCIÓN LABORAL COMO INDEPENDIENTE	18
3. SEGURIDAD SOCIAL Y ACCESO A PRESTACIONES	22
4. TIEMPOS DE TRABAJO	28
5. INGRESOS	37
6. CONDICIONES DE TRABAJO	40
6.1. Configuración del trabajo	40
6.2. Exposición a riesgos medioambientales.....	46
6.3. Exposición a riesgos psicosociales	52
7. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN.....	67
8. PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN	72
9. SALUD	75
REFLEXIONES FINALES	84

PRESENTACIÓN

La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)¹ define a los empleos independientes como aquellos en los que la remuneración de las personas trabajadoras depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos. Esta modalidad se diferencia del trabajo asalariado, en el marco del cual quienes lo desarrollan perciben una remuneración (salario) a cambio del alquiler de su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

El grupo de trabajadores independientes toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa o negocio, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar en ese ámbito. Bajo esta modalidad, las decisiones sobre las condiciones de trabajo y las estructuras de prevención contra riesgos del trabajo son determinadas por ellos mismos.

Este colectivo incluye a la población empleadora y al cuentapropismo. Las y los empleadores son aquellos que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, han contratado a una o a varias personas para que trabajen en su empresa en forma asalariada. Como su nombre lo indica, el cuentapropismo involucra a personas que trabajando por su cuenta o con uno o más socios, no han contratado a ningún asalariado de manera continua.

La figura del trabajo independiente se encuentra contemplada dentro del Sistema de Seguridad Social. En Argentina existen dos regímenes contributivos previstos en el ámbito nacional para este colectivo: el Régimen General de Autónomos y el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, también denominado Monotributo.

Cada uno de ellos prevé requisitos, cotizaciones, obligaciones impositivas y prestaciones diferenciadas. La posibilidad de adhesión a los regímenes depende de tres variables: los ingresos, la superficie del lugar donde realiza la actividad y la energía que consume. Superados ciertos niveles en dichas variables ya no es posible elegir el Monotributo, sino que es necesario optar por el régimen general de Autónomos.

El aporte mensual del Monotributo incluye un componente impositivo, aportes jubilatorios y obra social. Por su parte los trabajadores encuadrados en el Régimen General de Autónomos, deben inscribirse ante el Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Impuesto a las Ganancias y realizan aportes jubilatorios. La afiliación al régimen general no prevé la cobertura que brinda el régimen de Monotributo de asignaciones familiares y de obra social. Además de los regímenes nacionales existen en el país Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales, creadas en el ámbito provincial.

Con respecto a la prevención y cobertura ante accidentes de trabajo, si bien el grupo de trabajadores independientes formalmente están contemplados dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, inciso b) Autónomos, los regímenes descriptos no prevén aportes para la contratación de un seguro de riesgos, como sí lo están las personas que trabajan en forma asalariada. No obstante, es posible contratar en forma voluntaria un seguro personal para cubrir eventuales accidentes en el marco de la realización del trabajo.

¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf (visto el 20/04/2021)

Según la ECETSS 2018, en Argentina una de cada tres personas desarrolla actividades económicas en forma independiente, por sí mismas o contratando a otros. Sin embargo, a pesar de su importancia se trata de un grupo del cual se conoce relativamente poco en comparación con quienes se desarrollan en forma asalariada, las cuales son objeto frecuente de estudio y destinatarios de las principales políticas laborales.

El objetivo de esta publicación es analizar las características de la inserción y las condiciones de empleo, trabajo y salud de las personas trabajadoras independientes. Conocer en detalle a este colectivo ayudará a analizar los factores de riesgo resultantes de sus condiciones de trabajo y las problemáticas emergentes en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y, a partir de ello, determinar la necesidad de diseñar políticas preventivas dirigidas a este grupo.

Para el desarrollo del informe se emplearon los datos obtenidos en la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018², relevamiento en el cual, por primera vez la Superintendencia de Riesgos del Trabajo incluyó al colectivo de trabajadores independientes.

El documento se encuentra estructurado en nueve secciones. En la primera se analizan las características sociodemográficas y de inserción en el trabajo de las personas que desarrollan actividades en forma independiente a fin de identificar sus particularidades y establecer las similitudes y diferencias existentes con respecto a la categoría ocupacional asalariada. En la segunda sección se abordan las principales razones por las cuales las personas independientes eligieron o se vieron en la necesidad de optar por esa modalidad de trabajo. Las secciones tercera, cuarta y quinta analizan las condiciones de empleo, prestando especial atención a la integración de los trabajadores independientes al sistema de seguridad social, la presencia de informalidad, el acceso a derechos sociales, la organización de los tiempos de trabajo y los ingresos.

La sexta sección indaga sobre las condiciones de trabajo existentes en el país para este grupo, incluyendo una caracterización de la forma de organizar los procesos de trabajo, las exposiciones a los diferentes grupos de riesgos del medioambiente laboral (físicos, químicos, biológicos y disergonómicos) y a aquellos derivados de la organización del trabajo (también denominados factores psicosociales). La séptima y octava sección abordan temas vinculados a las estructuras preventivas vigentes en las empresas y a la situación en materia de participación en organizaciones de trabajadores o cámaras empresariales.

Finalmente, la novena sección analiza la salud en el trabajo independiente y el impacto de las distintas dimensiones del empleo y el trabajo abordadas en las secciones previas. Para concluir se presenta un conjunto de reflexiones finales.

Durante todo el documento se hará referencia al trabajo en unidades productivas, entendiendo por tales a establecimientos públicos o privados donde una o más personas producen bienes o servicios. Se excluye del análisis a las personas que desarrollan trabajo doméstico en casas particulares, por las diferencias entre ambos ámbitos de trabajo y las particularidades del trabajo doméstico que son susceptibles de ser analizadas en forma separada³.

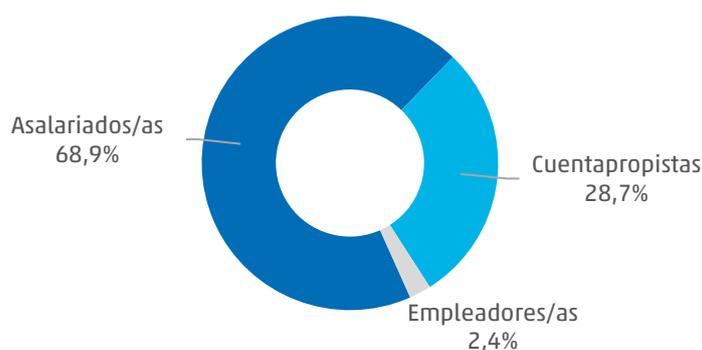
² Realizada por la SRT y la SPEyE del MTEySS, con el apoyo de la OISS. Ver publicaciones, base de datos, cuestionarios y documentos metodológicos en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018> (visto 20/04/2021).

³ Ver informe del Observatorio SRT sobre trabajadoras domésticas en casas particulares https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_tdcp_-_ecetss_2018.pdf (visto el 20/4/2021).

1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DE LA INSERCIÓN

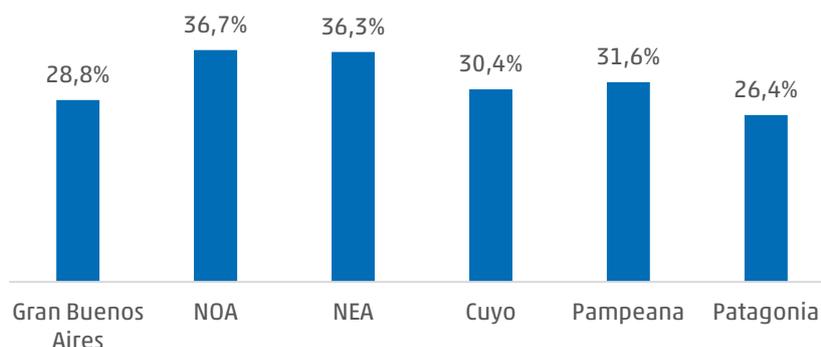
En Argentina aproximadamente una de cada tres personas ocupadas en unidades productivas desarrolla actividades en forma independiente, 28,7% como cuentapropistas y 2,4% empleando a otras personas en forma asalariada (Gráfico 1.1.).

Gráfico 1.1. Distribución % de ocupados en unidades productivas según categoría ocupacional



Las regiones del país con mayor participación de personas en el trabajo independiente son el NOA y el NEA, mientras que el GBA y la región patagónica se encuentran entre las de menor incidencia. Teniendo en cuenta las características socioeconómicas de las regiones, la mayor participación del trabajo independiente en las zonas menos desarrolladas podría estar ligada a actividades de subsistencia. Dicha hipótesis será analizada en distintos momentos de este estudio, en particular cuando se aborden los ingresos derivados de la actividad (Gráfico 1.2).

Gráfico 1.2. Proporción de trabajadores/as independientes sobre el total de trabajadores/as en unidades productivas en cada región del país (en % de trabajadores)



El 5,4% de las personas independientes son extranjeras, porcentaje algo mayor al observado en el trabajo asalariado (4,8%). Esto puede deberse al peso de la actividad de la Construcción, que se caracteriza por el trabajo intensivo en mano de obra extranjera (el 9% de las personas en esta actividad nacieron en otro país).

Cuando se analiza la distribución de mujeres y hombres según categoría ocupacional, teniendo en cuenta el trabajo en unidades productivas, se encuentra lo siguiente: de los trabajadores varones 31,6% realizan trabajo independiente frente al 30,4% de las mujeres (Gráfico 1.3). Similar es el caso entre los cuentapropistas: 28,9% de los varones realizan actividades por cuenta propia sin contratar otros trabajadores frente al 28,4% de las

mujeres. Mayores diferencias se advierten en el caso de las y los empleadores donde hay una mayor proporción de varones que se desempeñan bajo esta modalidad que de mujeres (2,7% y 2% respectivamente). Distinto sería el análisis si en lugar de considerar el trabajo en unidades productivas se incluyera el trabajo doméstico en casas particulares, en cuyo caso la proporción de mujeres en el trabajo independiente disminuiría considerablemente.

Gráfico 1.3. Proporción de trabajadores/as independientes según sexo y categoría (en % de trabajadores)

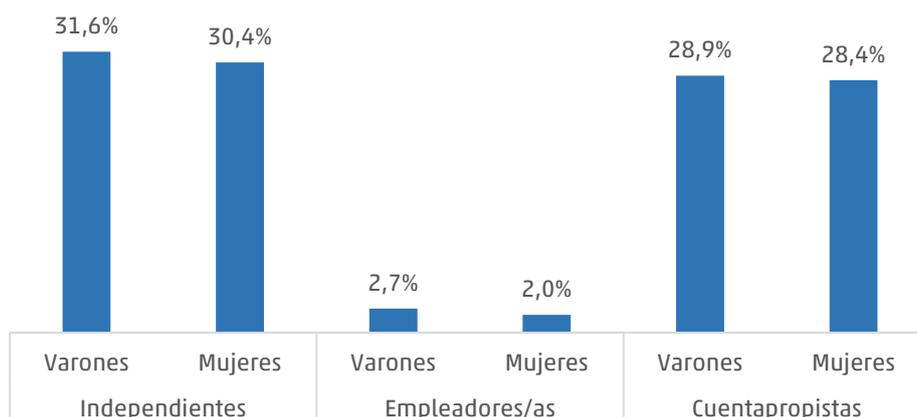
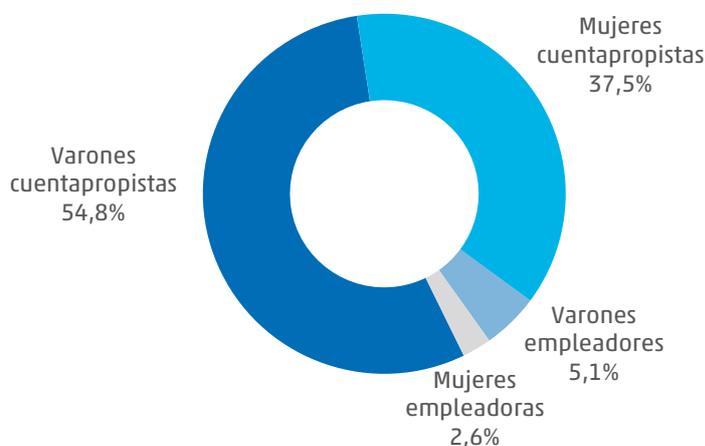


Gráfico 1.4. Distribución % de trabajadores/as independientes según categoría ocupacional y sexo



La participación bajo la modalidad independiente se incrementa a medida que aumenta la edad. Mientras que entre las personas más jóvenes (16-24 años) es del 20,5%, en el caso de aquellas de 60 años o más alcanza el 47,3%. En contraste en el caso del trabajo asalariado la participación bajo esta modalidad disminuye al aumentar la edad (Gráfico 1.5). Esto puede estar relacionado con el hecho de que a medida que las personas entran en edades jubilatorias se ven motivadas a seguir trabajando como independientes, para complementar los ingresos de subsistencia que les proporcionan las jubilaciones o pensiones. Esta condición se exagera en el caso de las y los empleadores y es algo menor en el cuentapropismo (Gráficos 1.6). En efecto, obsérvese en el gráfico cómo aumenta el porcentaje de empleadores a medida que aumenta la edad hasta el 54,9% en los de 50 años o más. Lo propio sucede en el caso de los cuentapropistas, aunque en menor grado.

Gráfico 1.5. Distribución % de trabajadores/as según categoría ocupacional y edad

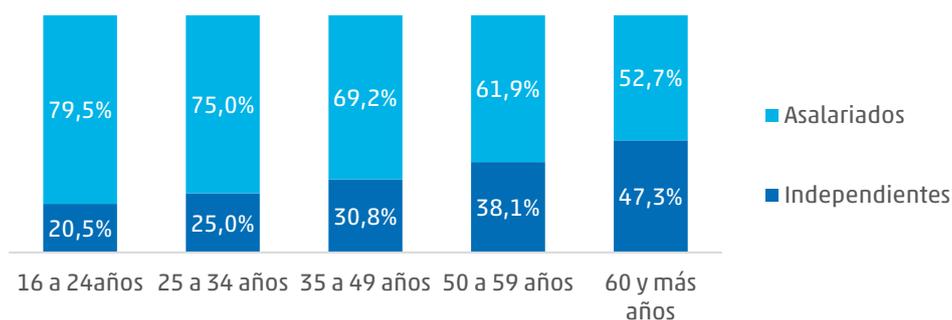
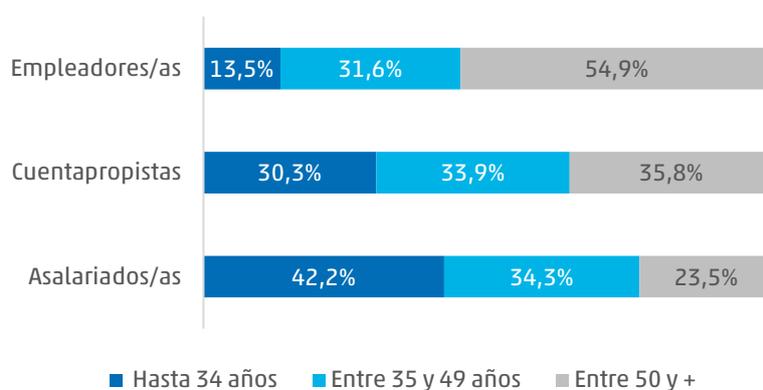
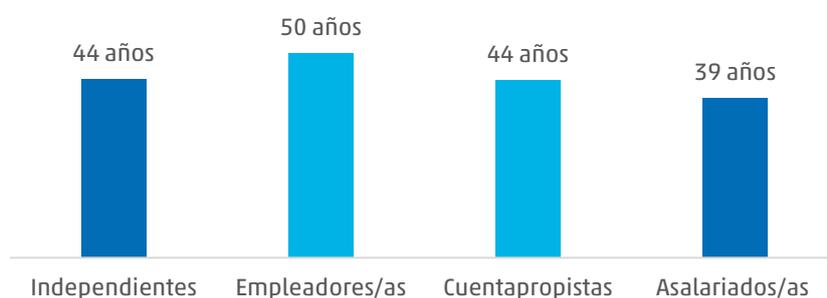


Gráfico 1.6. Distribución % por edad de empleadores/as, cuentapropistas y asalariados/as



La edad promedio de las personas independientes es mayor que la de quienes trabajan en forma asalariada (44 y 39 años, respectivamente). Esta misma relación se da entre las y los empleadores y cuentapropistas, siendo la edad promedio de los primeros de 50 años y disminuyendo en el caso de los segundos a 44 años (Gráfico 1.7).

Gráfico 1.7. Edad promedio de las y los trabajadores en unidades productivas según categoría ocupacional

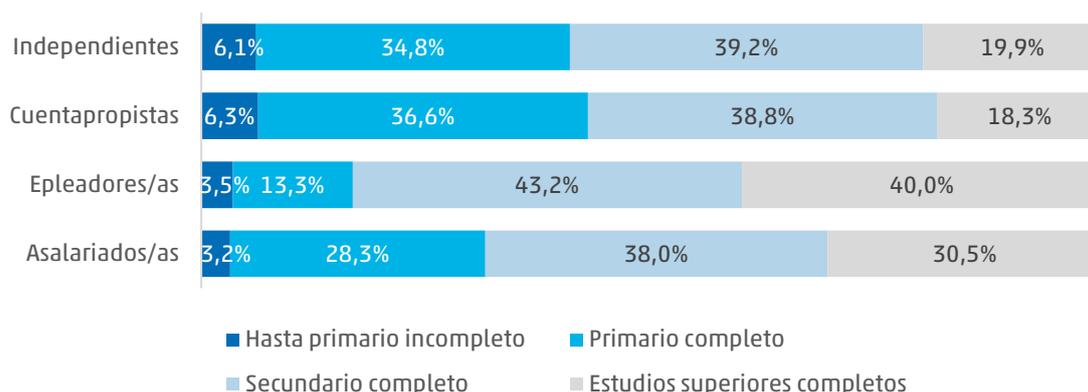


Inserción según nivel educativo

El nivel educativo es un factor determinante en la caracterización del trabajo independiente, y exhibe diferencias sustanciales entre el universo de empleadores y cuentapropistas y entre estos últimos y los asalariados. En el caso de quienes ejercen el cuentapropismo el 81,7% posee como máximo nivel educativo alcanzado el secundario

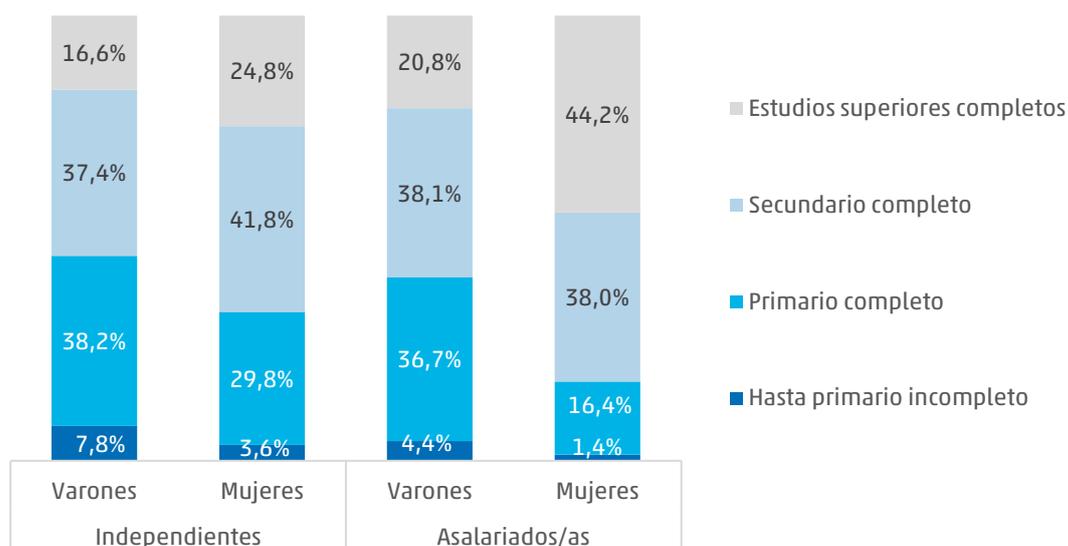
completo o inferior. Esta mayor inserción de grupos de menor nivel educativo, que en general desarrollan tareas no calificadas, define un trabajo por cuenta propia mayoritariamente de subsistencia caracterizado por niveles de ingresos bajos. En contraste, en el caso de las personas empleadoras el 40% ha completado estudios educativos superiores (Gráfico 1.8). En comparación, los empleadores poseen un perfil educativo más alto que los asalariados, mientras que lo contrario se da para en el caso de los cuentapropistas.

Gráfico 1.8. Distribución % de trabajadores/as según nivel educativo completo y categoría



El nivel educativo de las mujeres del universo de independientes es mayor que el de los varones: el 24,8% completó estudios superiores frente al 16,6% de los varones. Lo mismo ocurre si se analiza el nivel secundario (Gráfico 1.9). Esto puede estar relacionado con el tipo de actividad económica que desarrollan varones y mujeres en forma independiente. Como se verá más adelante, se observa una mayor inserción de los varones en actividades que se caracterizan por niveles educativos más bajos, como es el caso de la Construcción.

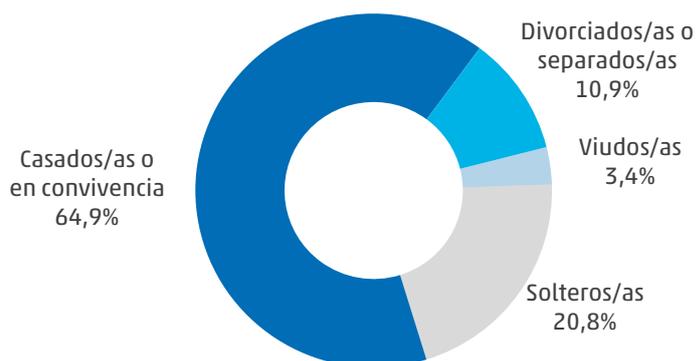
Gráfico 1.9. Distribución % de trabajadores/as según máximo nivel educativo alcanzado por sexo y categoría



Inserción según la conformación del hogar de los trabajadores independientes e ingresos del hogar

El estado civil es un factor que presenta diferencias en la participación en el trabajo independiente. Es mayor entre aquellas personas que se encuentran casadas, divorciadas y viudas, respecto a las solteras. En conjunto el 64,9% del universo de independientes están casados (proporción ligeramente mayor a la de los asalariados), 10,9% están divorciados o separados, 3,4% viudos, mientras que 20,8% son solteros (Gráfico 10).

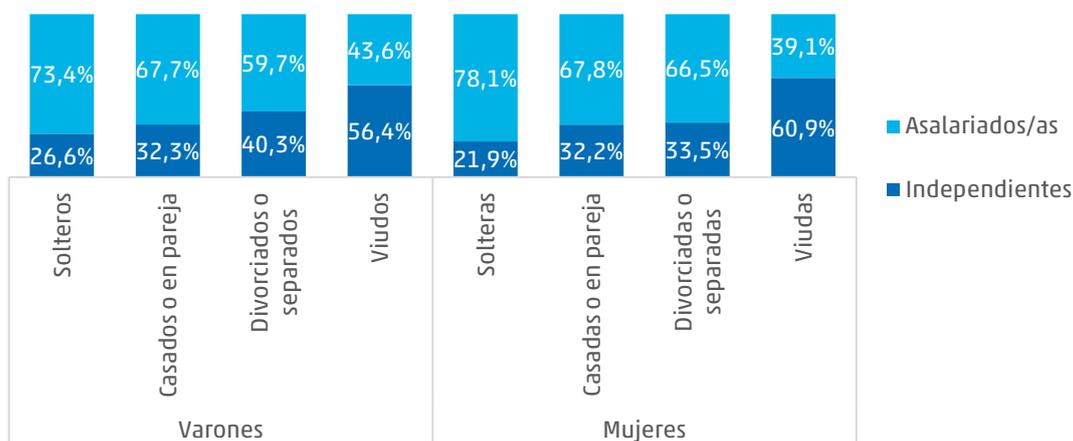
Gráfico 1.10. Distribución % de trabajadores/as según estado civil



La participación en el trabajo independiente varía si se considera el sexo: en el caso de las mujeres divorciadas, separadas o viudas a mayor edad aumenta el número de independientes (Gráficos 1.11). En muchos casos se trata de mujeres que se insertaron tardíamente en el mercado de trabajo, entre otras razones, por haber postergado dicha inserción para dedicarse al cuidado del hogar cuando eran más jóvenes.

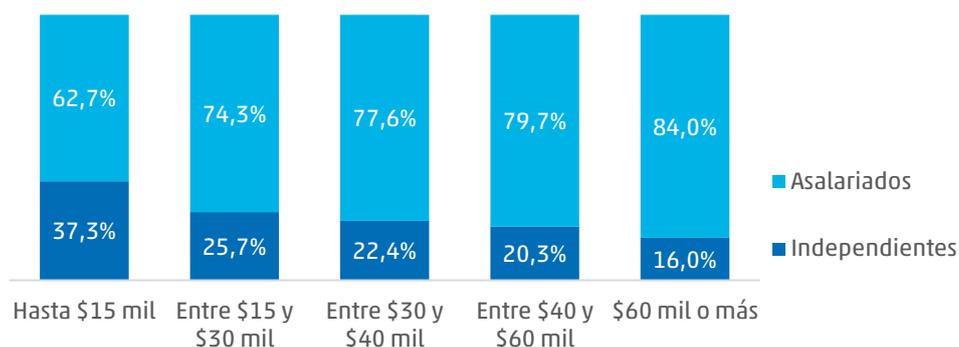
Esto podría deberse también al mayor perfil etario y a la necesidad de mejorar los ingresos, en hogares compuestos por más de una persona, o suplir los ingresos en el caso de las personas separadas o viudas. En el caso del trabajo asalariado podría estar relacionado con la propia dinámica del mercado de trabajo, ya que muchas personas prefieren diferir temporalmente la convivencia en pareja, el matrimonio y la procreación a los efectos de mejorar su formación y crecimiento profesional y, con esto, su posición en el empleo.

Gráfico 1.11. Distribución % de trabajadores/as entre categorías independientes y trabajo asalariado según estado civil y sexo



La inserción en el trabajo independiente disminuye para las personas que conforman hogares con niveles más altos de ingreso. Por el contrario, la propensión a realizar actividades en forma independiente aumenta en los hogares que perciben menores ingresos familiares, dando indicios de la existencia de un trabajo por cuenta propia de subsistencia. Los intervalos de ingresos en el Gráfico 1.12 corresponden al año 2018 cuando se realizó la encuesta y no son representativos del nivel de ingresos actual, pero ayudan a mostrar la relación descrita.

Gráfico 1.12. Distribución % de trabajadores/as entre categorías independientes y trabajo asalariado según ingreso total del hogar



Actividades económicas, tamaño de los establecimientos y estabilidad

El Gráfico 1.13 muestra qué proporción de trabajadores en cada una de las actividades económicas se desempeñan en forma independiente. De esta forma, la primera barra describe que, del total de personas que se desempeñan en Servicios comunitarios, sociales y personales -que abarcan rubros muy diversos relacionados al entretenimiento, el cuidado personal, la reparación de artefactos, entre otros- el 63,4% son independientes y el complemento no mostrado en el gráfico son asalariadas. Este es el rubro de mayor participación de trabajo independiente. Le sigue el Comercio y la Construcción, donde el 50% del empleo se da en forma independiente. Por su parte, los rubros donde se registra la menor inserción de son los de la Enseñanza (7,8%) y los Servicios sociales y de salud (18,6%) en donde la inserción en relación de dependencia (asalariada) es mayor.

Gráfico 1.13. Participación del trabajo independiente en cada una de las ramas de actividad (en % de los trabajadores/as independientes)



El Gráfico 1.14, a diferencia del anterior, muestra cómo se distribuye el total de independientes y asalariados por rama de actividad económica. Del mismo surge que, para ambos colectivos el sector terciario de la economía es el que absorbe la mayor cantidad de trabajadores independientes. Aproximadamente, siete de cada diez personas desarrollan actividades ligadas al comercio y los servicios (73,1% en el caso de los independientes y 75% en el de los asalariados). Sin embargo, existen diferencias sustanciales en términos de la distribución al interior de estos sectores entre ambos grupos. Mientras que aquellas personas que se desempeñan en forma independiente se concentran con mayor intensidad en Comercio y Servicios comunitarios, sociales y personales; las asalariadas lo hacen en Enseñanza, Administración pública y defensa y Salud, rubros en los que el trabajo independiente es menor o inexistente.

En los sectores primario y secundario de la economía también se observan diferencias entre el trabajo independiente y asalariado. El primero se concentra con en la Construcción (15,4% del total del trabajo independiente) y el segundo en la Industria manufacturera (9,1%).

Gráfico 1.14. Distribución % de independientes y asalariados por ramas de actividad económica

Rama de actividad	Independientes	Asalariados/as
Actividades primarias	2,4%	4,1%
Industria manufacturera	9,1%	11,7%
Construcción	15,4%	8,1%
Comercio	31,1%	14,0%
Hoteles y restaurantes	4,7%	5,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,4%	7,4%
Servicios financ.inm, alquiler y empresariales	10,8%	10,8%
Enseñanza	2,6%	14,1%
Servicios sociales y de salud	4,2%	8,4%
Otros serv comunit, sociales y personales	12,1%	3,2%

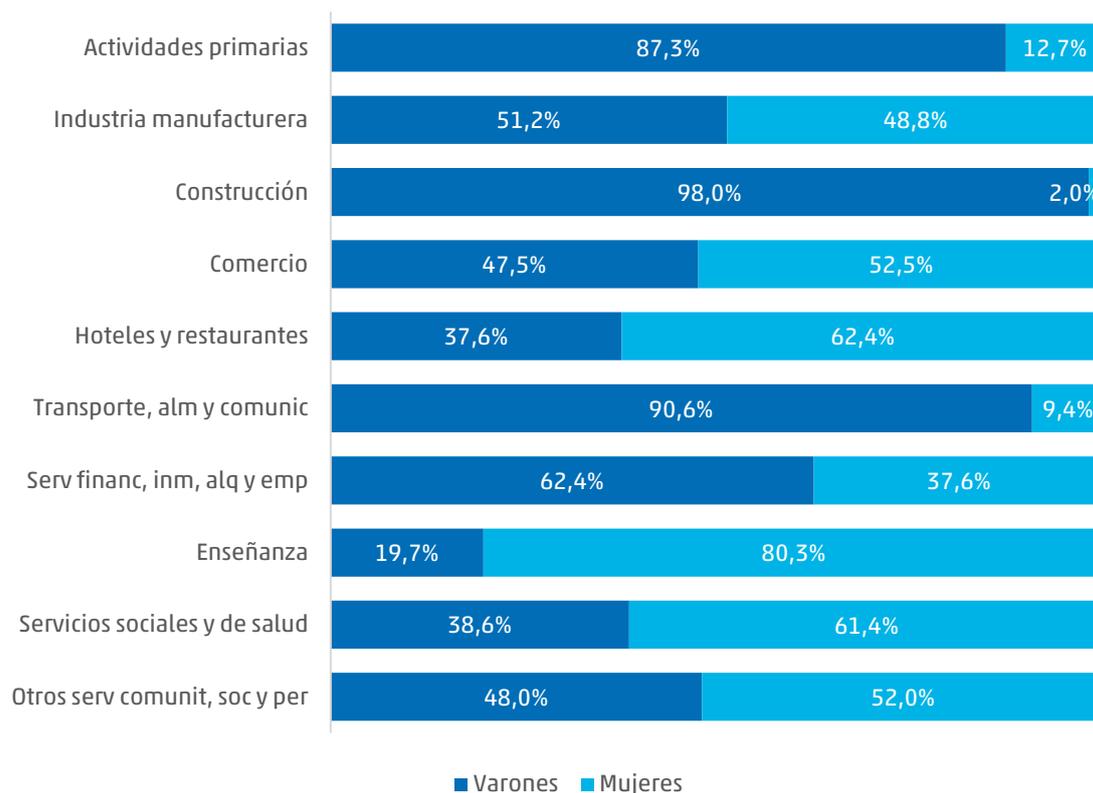
La Tabla 1.1 muestra de forma desagregada el trabajo independiente por rubros de actividad económica. Se destaca la Construcción como uno de los rubros que más trabajo demanda (15,4%) y la participación del rubro Venta de alimentos y bebidas (10%) dentro del Comercio (que incluso se incrementa si se considera en forma conjunta con el rubro de Venta de comidas en restaurantes 4,6%).

Tabla 1.1. Población ocupada de forma independiente según rama de actividad económica (en % de trabajadores independientes)

Ramas de actividad	%
Actividades primarias	2,4%
Industria manufacturera	9,1%
Metalmecánica	2,8%
Otras manufacturas	2,5%
Alimentos, bebidas y tabaco	2,0%
Textiles y calzados	1,8%
Construcción	15,4%
Comercio	31,1%
Venta de alimentos y bebidas	10,0%
Venta de mercaderías	6,8%
Venta y reparación de vehículos	4,1%
Venta al por menor en puestos móviles (venta ambulante)	2,9%
Venta de textiles	3,1%
Otras	4,2%
Hoteles y restaurantes	4,7%
Venta de comidas	4,6%
Servicios de alojamiento	0,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,4%
Transporte automotor de pasajeros	3,0%
Transporte automotor de cargas	1,8%
Otros tipos de transporte y servicios	1,0%
Comunicación	1,6%
Servicios financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales	10,8%
Actividades empresariales (jurídicas, contables, administrativas, etc.)	5,3%
Investigación y consultoría	1,4%
Otras actividades profesionales	1,6%
Paisajismo, jardinería y limpieza de edificios	2,5%
Enseñanza	2,6%
Enseñanza inicial y primaria, secundaria y superior	1,2%
Otros tipos de enseñanza n.c.p., y servicios de apoyo	1,4%
Servicios sociales y de salud	4,2%
Otros servicios sociales, comunitarios y personales	12,1%
Servicios de peluquería y tratamientos de belleza	4,6%
Reparación de efectos de uso personal y doméstico	3,4%
Entretenimiento	2,9%
Otros	1,2%
Otras ramas	0,2%
Total	100%

La distribución de independientes según rama de actividad muestra algunas particularidades según el sexo. La Actividad primaria (87,3% varones), la Construcción (98% varones), y el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (90,6% varones) son altamente masculinizadas, mientras que se observa una mayor feminización de las actividades de Enseñanza (80,3% mujeres), Hoteles y restaurantes (62,4% mujeres) y Servicios sociales y de salud (61,4%).

Gráfico 1.15. Distribución % de trabajadores/as independientes de cada actividad económica según sexo

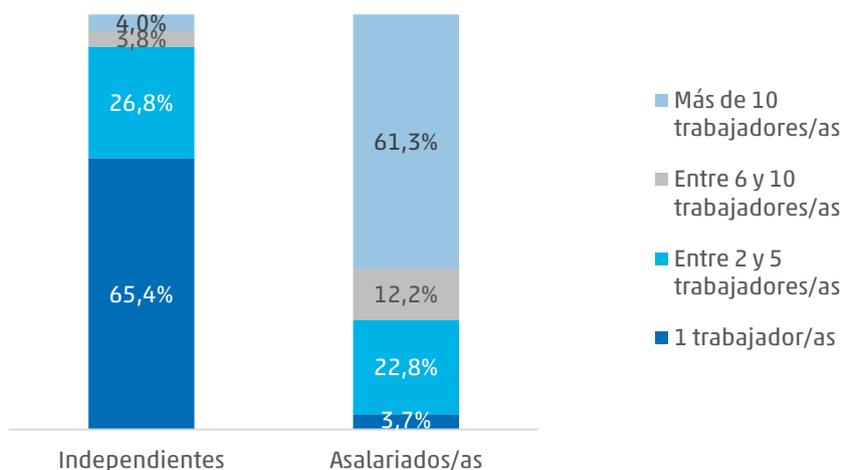


También existen algunas diferencias en el perfil etario por sector. La edad promedio de las personas independientes que desarrollan actividades en el sector primario de la economía (agropecuaria) es mayor (51 años) que la observada en el sector secundario (industria y Construcción, 46 y 43 años) y terciario (comercio y servicios 43 y 45 años).

Tamaño de unidades productivas

Con respecto al tamaño de las unidades productivas, el 65,4% de las personas independientes trabaja sola y el 26,8% lo hace en establecimientos de 2 a 5 trabajadores. Esto contrasta con la distribución de asalariados que se concentran principalmente en establecimientos de más de 10 trabajadores y da nuevamente indicios sobre la precariedad del trabajo independiente en Argentina. La existencia de muchas y muchos trabajadores que desempeñan sus labores solos –principalmente cuentapropistas– es un indicador indirecto de la informalidad y del trabajo de subsistencia (Gráfico 1.16).

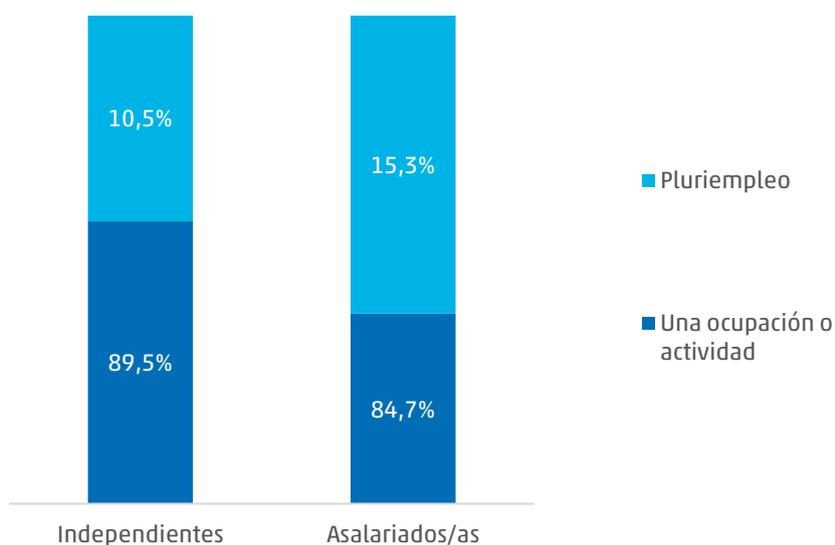
Gráfico 1.16. Distribución % de trabajadores/as según tamaño del establecimiento en el que trabajan



Pluriempleo y estabilidad

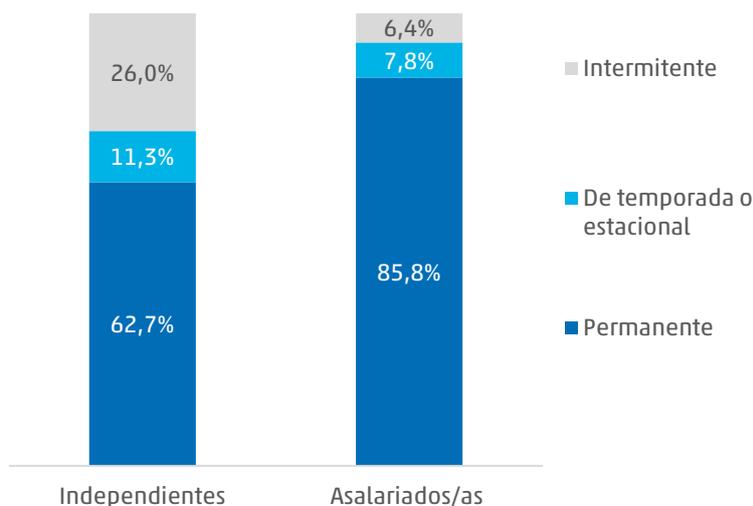
El 10,5% de las personas independientes se encuentra en una situación de pluriempleo, siendo que esta proporción no difiere significativamente entre varones (10,4%) y mujeres (10,7%), y es menor que la observada en el trabajo asalariado (15,3%) (Gráfico 1.17). Una razón para esta diferencia está vinculada a la menor participación de los trabajadores independientes en rubros como la educación y la salud que normalmente están caracterizados por mayor presencia de personas con varios empleos (empleadores).

Gráfico 1.17. Pluriempleo según categoría ocupacional (en % de los trabajadores/as)



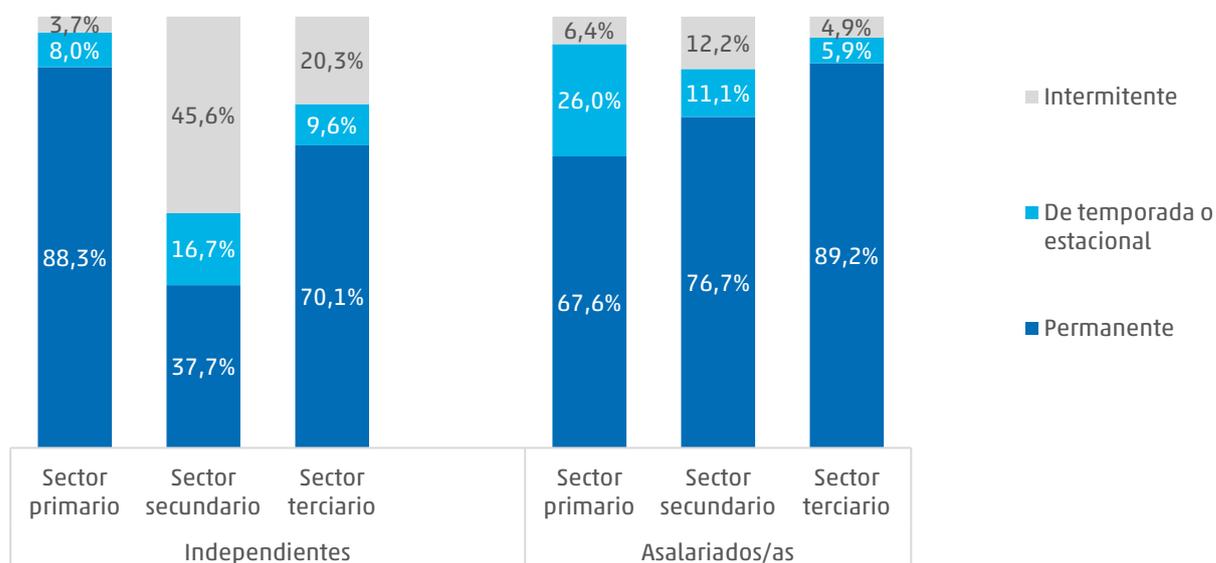
Si bien la mayoría de los trabajadores independientes desarrolla tareas en forma permanente (62,7%), esta proporción es considerablemente menor que en el caso del trabajo asalariado (85,8%). Se destaca la cantidad de independientes con trabajo de temporada o estacional (11,3%) e intermitente (26,1%), factor indicativo de la inestabilidad, de la modalidad de trabajo y que tiene fuerte implicancias sobre el flujo de ingresos (Gráfico 1.18).

Gráfico 1.18. Estabilidad laboral según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Si este análisis se realiza por sector de actividad se advierte que la mayor presencia de trabajo intermitente y estacional no se da en el sector primario, que posiblemente, esté caracterizado por producciones agropecuarias que se desarrollan durante todo el año. Es en el sector secundario donde se concentra este tipo de trabajo, debido a la mayor participación en el rubro de la construcción. En efecto en el sector secundario el 62,3% del grupo de independientes tiene trabajo estacional o intermitente (Gráfico 1.19).

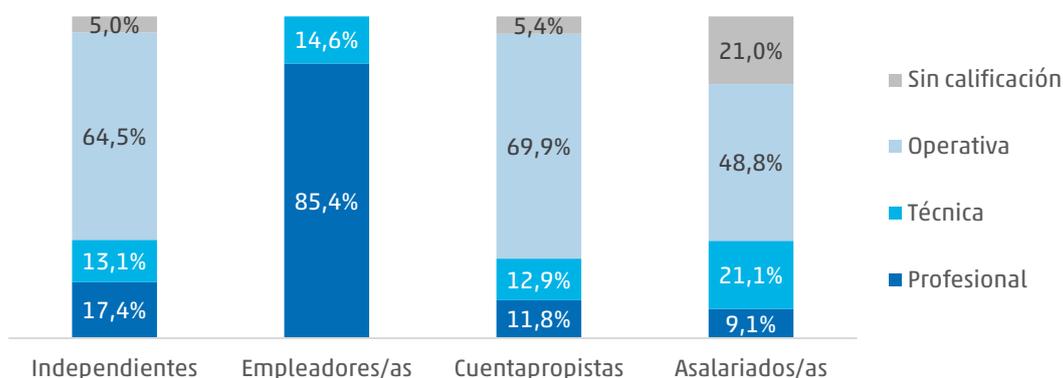
Gráfico 1.19. Estabilidad laboral según categoría ocupacional y sector de actividad (en % de trabajadores/as)



Perfil de las tareas desarrolladas

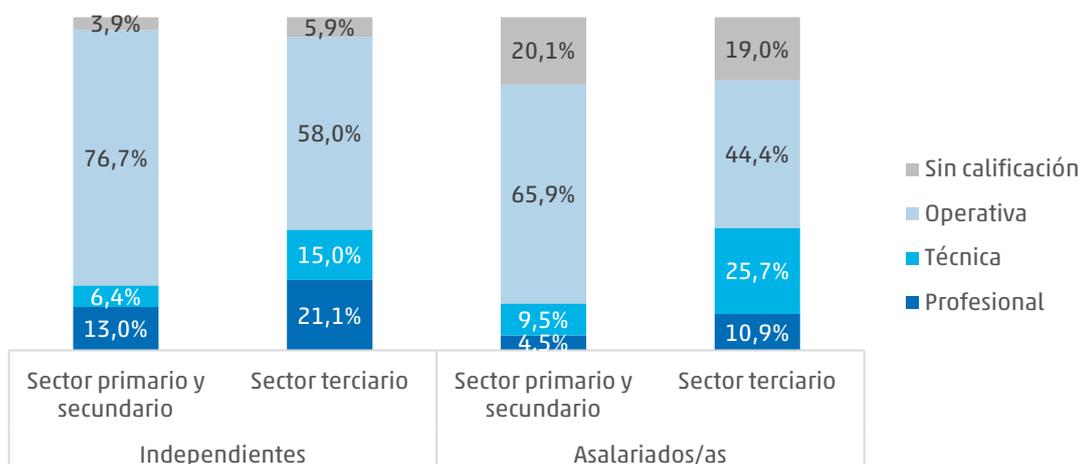
La calificación de las tareas realizadas por los trabajadores independientes es mayor que la de los asalariados, sin influencia del sector económico considerado. La proporción de independientes que desarrollan actividades profesionales es de 17,4% (en relación a un 9,1% en los asalariados) y la proporción que realiza tareas sin calificación es de 5% frente al 21% de los asalariados (Gráfico 1.20). Se destaca la cantidad de trabajadores que realizan tareas operativas entre los independientes (64,5%) en comparación a los asalariados (48,8%). Si dentro de los independientes se considera al grupo de empleadores se advierte una mayor presencia de trabajadores que desarrollan tareas que requieren de calificación profesional (85,4%).

Gráfico 1.20. Distribución % de trabajadores/as según nivel de calificación requerido por la tarea que realiza



Esta relación entre independientes y asalariados se mantiene al realizar la comparación dentro del sector primario y secundario de la economía, que comprende a los trabajadores agropecuarios, la Industria y la Construcción y dentro del sector terciario (comercio y servicios) (Gráfico 1.21). En el sector primario y secundario el 80,6% de las personas independientes realizan tareas que requieren calificación operativa o no requieren calificación, mientras que, entre los asalariados este porcentaje asciende a 86%. Sin embargo, en las y los independientes el peso de las tareas operativas es mayor, y entre los asalariados se incrementan las tareas que no requieren calificación. Esto mismo se repite en el sector terciario de la economía.

Gráfico 1.21. Nivel de calificación de la tarea según sector de actividad económica y calificación ocupacional (en % de trabajadores/as)



Las ramas de actividad donde predominan los perfiles operativos son la Actividad primaria (70,1%), la Industria manufacturera (77,8%), la Construcción (83,8%), el Comercio (75,5%), los Hoteles y restaurantes (80,2%), el Transporte, almacenamiento y comunicación (66,6%) y Servicios comunitarios, sociales y personales (61,6%). Mientras que los perfiles profesionales y técnicos predominan en los Servicios financieros, inmobiliarios, alquileres y empresariales (48,4% profesionales y 28,2% técnicos), la Enseñanza (19,9% profesionales y 79,2% técnicos) y los Servicios sociales y de salud (47,5% profesionales y 39,4% técnicos).

La mayor calificación de las tareas desarrolladas por las personas independientes en comparación con asalariadas contrasta con los máximos niveles educativos alcanzados por ambos grupos ya que, como se mostró con anterioridad, se observa un menor nivel educativo de los primeros (Tabla 1.2).

Esta condición daría algún indicio de una mayor capitalización de la educación por parte de los trabajadores independientes y la elección de la rama de actividad en la que se insertan. Por ejemplo, 84,8% de los trabajadores independientes que tienen secundario completo realizan tareas operativas y solo 3,2% tareas que no requieren calificación, en tanto que en el caso de los asalariados con igual nivel educativo 26,1% realizan tareas sin calificación.

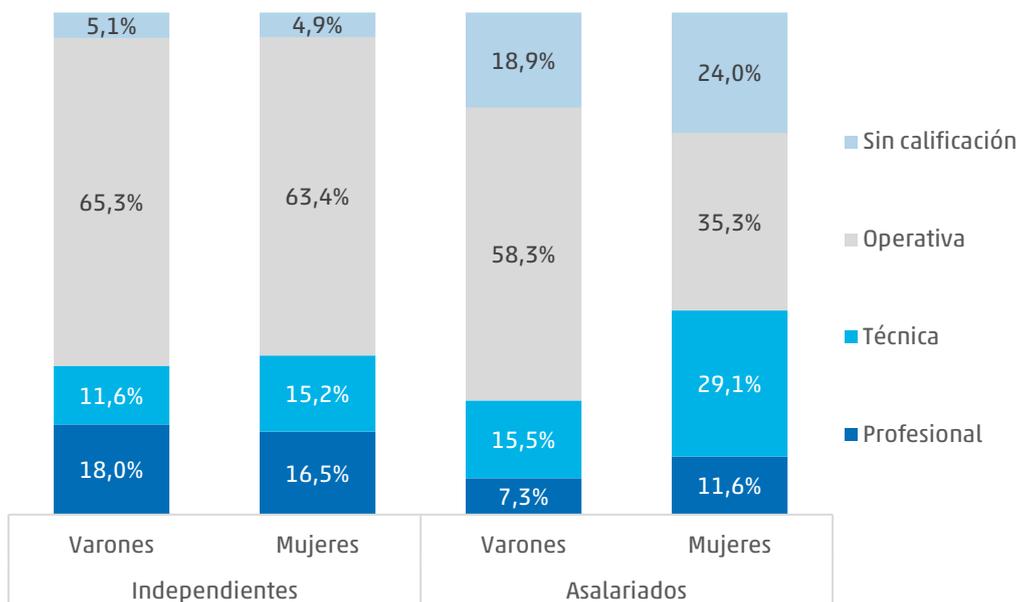
Este patrón se repite para cada nivel educativo, y es particularmente interesante en el caso de las personas que iniciaron y aún no concluyeron estudios superiores (terciarios y universitarios), que desarrollan tareas profesionales en un 18,9% de los casos, mientras que esta proporción disminuye a 6,3% en los asalariados.

Tabla 1.2. Relación entre el máximo nivel educativo alcanzado y la calificación de la tarea (en % de trabajadores/as)

	Independientes			Asalariados/as		
	Profesional	Técnica u operativa	Sin calificación	Profesional	Técnica	Sin calificación
Secundario incompleto	6,8%	85,5%	7,7%	0,8%	63,0%	36,2%
Secundario completo	12,0%	84,8%	3,2%	2,7%	71,2%	26,1%
Terciario o universitario incompleto	18,9%	77,2%	4,0%	6,3%	80,1%	13,6%
Terciario o universitario completo	49,3%	50,3%	0,4%	24,3%	72,6%	3,0%

Si bien anteriormente se mencionó que las mujeres que desarrollan trabajo independiente tienen un nivel educativo más elevado que los varones, la distribución de personas independientes según la calificación de las tareas que desarrollan no muestra diferencias significativas según sexo, excepto en las tareas técnicas (11,6% de los varones y 15,1% de las mujeres) (Gráfico 1.22).

Gráfico 1.22. Nivel de calificación de la tarea según sexo y categoría (en % de trabajadores independientes)

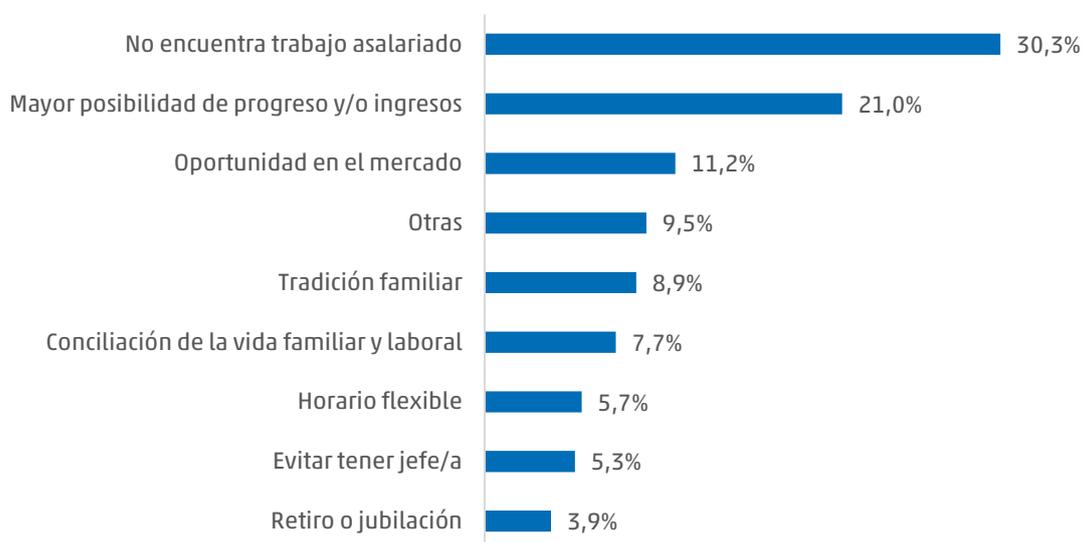


2. MOTIVOS DE LA INSERCIÓN LABORAL COMO INDEPENDIENTE

En el marco de esta publicación interesa indagar en los principales factores que llevaron a las personas a insertarse como independientes en el mercado de trabajo. Como se verá más adelante, este tipo de inserción está ligado, muchas veces, a razones estructurales del mercado de trabajo que no puede absorber en forma asalariada a una porción de la población, lo que redundaría en que ésta no tenga otra opción y se vea en la necesidad de insertarse como independiente y no se trate de una simple elección voluntaria. También, y principalmente, en el caso de quienes desarrollan el cuentapropismo, se trata de trabajos de subsistencia que los deja al límite de la pobreza o bajo la línea de esta última.

Entre las principales razones para la realización de trabajo independiente, y vinculado a lo mencionado en el párrafo anterior, se destaca un factor ligado a la coyuntura económica del país y a la estructura del mercado de trabajo. Aproximadamente una de cada tres personas asocia como principal factor la imposibilidad de encontrar trabajo en forma asalariada o haber sido despedido de un trabajo en relación de dependencia. En segundo y tercer lugar se encuentran la posibilidad de obtener mayores ingresos (21%) y el hecho de haber encontrado una oportunidad en el mercado que le llevó a desarrollar esta modalidad de trabajo (11,2%) (Gráfico 2.1). Entre los motivos menos mencionados se encuentran la elección de no tener un superior a cargo (5,3%) y el retiro o la jubilación (3,9%), lo que tiene que ver con la baja percepción monetaria en estas condiciones, la que debe ser complementada con una reinserción de las personas en el mercado de trabajo pero, en este caso, bajo la modalidad de independientes.

Gráfico 2.1. Principales razones para realizar trabajo independiente (en % de trabajadores/as independientes)



Si bien en general las tres principales razones se mantienen en personas con distintas características socio-demográficas, se observan algunas diferencias. En el caso de las mujeres, surge como tercer factor, en orden de importancia, la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar (15,4%), mientras que sólo 2,5% de los varones adujo este motivo (Gráfico 2.2). Esto puede estar relacionado con el hecho de que una proporción de las mujeres abandona el mercado de trabajo para dedicarse a las tareas domésticas y a mayor edad, cuando quieren reincorporarse, no encuentran la posibilidad de insertarse como asalariadas.

Gráfico 2.2. Principales razones para realizar trabajo independiente según sexo (en % de trabajadores/as independientes)



Mientras que el principal motivo para realizar trabajo independiente entre las personas solteras es el hecho de no encontrar un trabajo asalariado –especialmente en las más jóvenes-; entre las casadas, divorciadas o separadas se destaca la posibilidad de obtener un mejor ingreso, aunque la imposibilidad de obtener un empleo en relación de dependencia sigue siendo el principal motivo (Gráfico 2.3).

Gráfico 2.3. Principales razones para realizar trabajo independiente según sexo y estado civil (en % trabajadores/as independientes)

	Soltero/a	Casado/a o convive en pareja	Divorciado/a o Separado/a	Viudo/a
No encuentra trabajo asalariado	33,5%	26,0%	24,6%	8,9%
Mayor posibilidad de progreso y/o ingresos	16,6%	22,5%	17,3%	30,2%
Tradición familiar	10,5%	9,4%	3,6%	6,1%
Horario flexible	10,4%	4,3%	6,2%	3,7%
Oportunidad en el mercado	10,3%	11,8%	9,1%	12,8%
Otra	7,9%	10,0%	9,3%	7,9%
Conciliar la vida familiar y laboral	4,7%	8,2%	11,7%	2,8%
Evitar tener jefe/a	4,1%	4,6%	13,2%	0,9%
Retiro o jubilación	2,0%	3,2%	5,0%	26,7%

Nuevamente, para los trabajadores de todas las edades el factor más nombrado como determinante de la inserción como trabajador independiente es la imposibilidad de encontrar un trabajo asalariado. Esto muestra que no se trata simplemente de una elección sino de condiciones estructurales del mercado de trabajo. Entre los trabajadores de mayor edad el peso de este motivo disminuye (de 35,2% a 26,1% en el caso de los varones y de 30% a 13,9% en el de las mujeres) y cobran mayor relevancia factores ligados a la posibilidad de tener mayores ingresos y el hecho de haber encontrado una oportunidad de mercado (Gráfico 2.4).

Gráfico 2.4. Principales razones para realizar trabajo independiente según sexo y edad (en % de trabajadores/as independientes)

	Varones			Mujeres		
	Hasta 34 años	Entre 35 y 49 años	50 o más años	Hasta 34 años	Entre 35 y 49 años	50 o más años
No encuentra trabajo asalariado	35,2%	31,6%	26,1%	30,0%	21,3%	13,9%
Mayor posibilidad de progreso y/o ingresos	14,3%	18,6%	21,2%	25,2%	19,7%	30,1%
Oportunidad en el mercado	13,1%	10,5%	12,9%	10,2%	6,4%	13,3%
Tradición familiar	11,4%	12,4%	6,3%	4,0%	10,3%	8,4%
Otra	10,6%	11,1%	7,8%	6,2%	9,7%	11,1%
Horario flexible	8,6%	4,6%	2,6%	7,1%	9,3%	4,3%
Evitar tener jefe/a	4,2%	8,7%	9,6%	1,3%	2,0%	1,6%
Conciliación de la vida familiar y laboral	2,6%	2,0%	2,8%	16,0%	21,3%	7,9%
Retiro o jubilación	0,0%	0,5%	10,7%	0,0%	0,0%	9,4%

Para las personas independientes que completaron estudios superiores los tres principales motivos para desarrollar su actividad fueron: la posibilidad de progreso y/o mayores ingresos (24,8%), la posibilidad de tener una mayor flexibilidad o no tener un superior a cargo (10,8%) y el hecho de haber encontrado una oportunidad de mercado (10,7%) (Gráfico 2.5). Mientras que en el caso de aquellas personas que poseen menor nivel educativo la imposibilidad de encontrar un trabajo asalariado y la necesidad de obtener mejores ingresos tiene mayor peso.

Gráfico 2.5. Principales razones para realizar trabajo independiente según nivel educativo completo (en % de trabajadores/as independientes)

	Hasta primario incompleto	Primario completo	Secundario completo	Estudios superiores completos
No encuentra trabajo asalariado	39,2%	33,8%	26,1%	12,4%
Mayor posibilidad de progreso y/o ingresos	19,9%	21,1%	19,1%	24,8%
Tradición familiar	7,8%	7,4%	12,0%	5,7%
Oportunidad en el mercado	4,6%	12,0%	11,8%	10,7%
Conciliación de la vida familiar y laboral	10,7%	5,7%	8,7%	8,1%
Otra	3,0%	5,4%	8,1%	20,9%
Horario flexible	4,7%	4,7%	6,5%	6,4%
Evitar tener jefe/a	2,3%	6,9%	5,0%	4,4%
Retiro o jubilación	7,8%	3,0%	2,7%	6,6%

Los tres principales factores destacados por los empleadores son la posibilidad de progreso y mayores ingresos (25%), tradición familiar (23,6%) y el hecho de haber encontrado una oportunidad de mercado (21,3%). Mientras que en el caso de los cuentapropistas la imposibilidad de encontrar un trabajo asalariado es el principal factor (28,7%), seguido por la posibilidad de obtener mayores ingresos (20,6%) y el hecho de haber encontrado una oportunidad en el mercado (10,4%). Sólo 4,8% del conjunto de empleadores señaló la imposibilidad de encontrar trabajo asalariado como un motivo principal para su inserción como independientes, lo que sí habla, en este caso, de una elección voluntaria y no de una imposibilidad a partir de la estructura del mercado de trabajo.

Finalmente, en el sector primario de la economía, caracterizado por las actividades agropecuarias, fruti-hortícolas y extractivas, el 50% identificó a la tradición familiar como el factor más importante de la elección. En este punto es probable que se trate de población migrante dedicada a esta actividad por tradición familiar o comunitaria.

3. SEGURIDAD SOCIAL Y ACCESO A PRESTACIONES

Una de las características del colectivo de trabajadores independientes que emergen del análisis de la ECETSS 2018, es la elevada informalidad, conceptualizada como la no adhesión a los regímenes previstos para desarrollar esta modalidad de trabajo, dentro de un marco legal impositivo y con los correspondientes aportes jubilatorios y el acceso a la seguridad social.

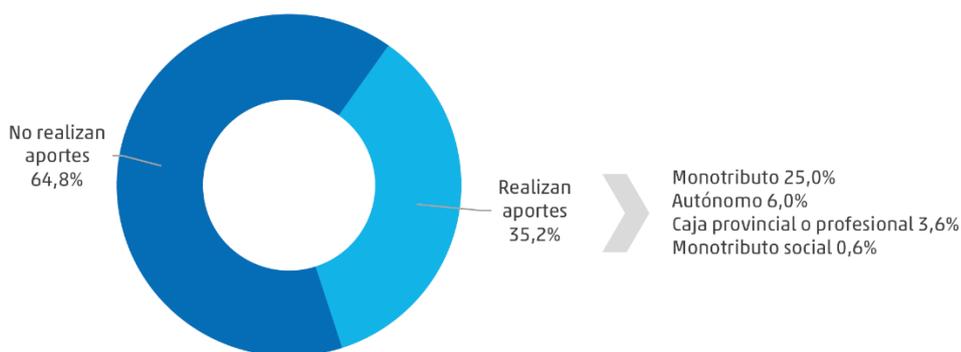
Este tema se ha abordado en numerosas publicaciones y se presenta como una de las principales problemáticas del colectivo de trabajadores independientes por las consecuencias que tiene sobre los trabajadores y sus familias. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que el trabajo informal está asociado con la pobreza en sus múltiples dimensiones y que las personas informales generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros. De acuerdo a esta misma fuente "a nivel más agregado la informalidad laboral afecta a la equidad, la eficiencia, la capacidad del Estado para recaudar recursos, el alcance de la seguridad social, la productividad y el crecimiento" (Bertranou & Casanova, 2013).

Esta sección analiza a partir de los datos de la ECETSS la situación de los trabajadores independientes frente a los regímenes impositivos y la seguridad social, el acceso a prestaciones como obra social y seguro de accidentes.

Aportes jubilatorios y contribuciones a la seguridad social en el trabajo independiente

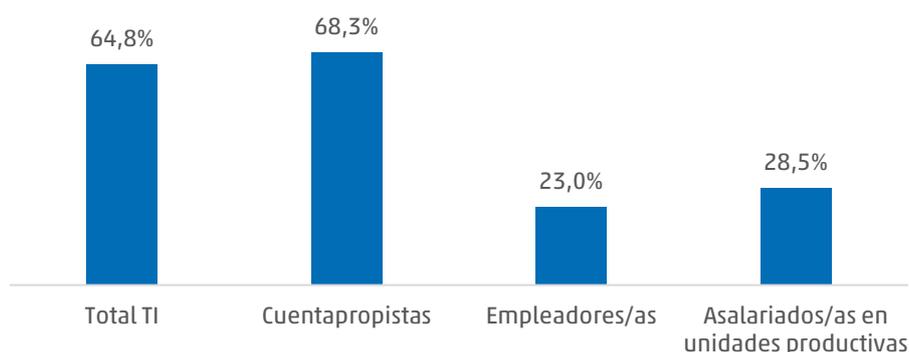
De acuerdo a la información provista por la ECETSS, el 64,8% de las y los trabajadores independientes no se encuentra inscripto en ningún régimen previsto para la actividad; en otros términos, se trata de trabajadores informales. Del 35,2% que realizan algún tipo de aporte, 25% lo hace a través de la figura del Monotributo, 6% Autónomos, 3,6% Cajas Provinciales o Profesionales y 0,6% Monotributo Social (Gráfico 3.1).

Gráfico 3.1. Realización de aportes jubilatorios (en % de los trabajadores/as independientes)



El fenómeno de la informalidad es mayor entre quienes realizan actividades por cuenta propia sin contratar otros trabajadores (68,3%), superando ampliamente a la observada en el caso de los asalariados (28,5%). La diferencia puede explicarse debido a que estos últimos se encuentran registrados en el sistema de seguridad social. Por su parte, la informalidad entre quienes emplean a otros es considerablemente menor (23%) (Gráfico 3.2).

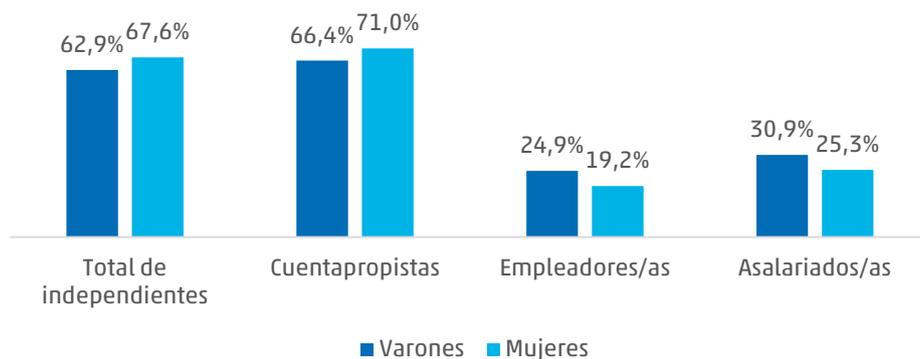
Gráfico 3.2. Tasa de informalidad según tipo de trabajador (en % de trabajadores/as)



La incidencia de la informalidad en el trabajo independiente varía en función de algunas variables sociodemográficas como el sexo, la edad y el nivel educativo alcanzado, así como la calificación requerida por la tarea realizada y la rama de actividad.

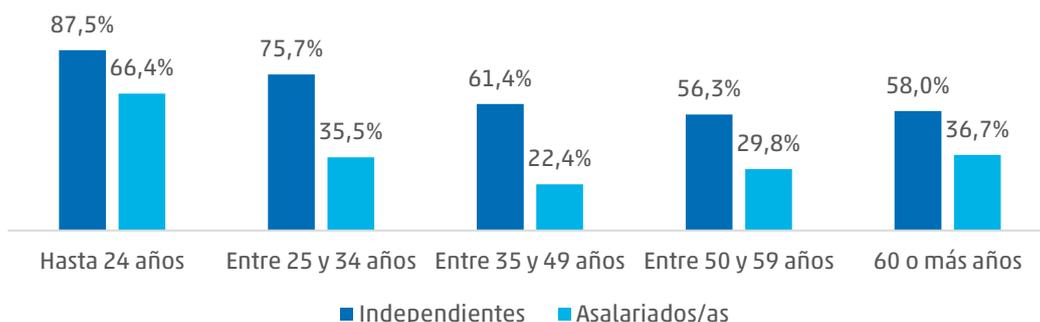
Si bien esta categoría ocupacional está altamente masculinizada y el promedio de edad es más elevado que en el trabajo asalariado en unidades productivas, son las mujeres (67,6% frente al 62,9% de los varones) y jóvenes los más afectados por la informalidad laboral (Gráfico 3.3 y Gráfico 3.4). Si se tomara en cuenta a las trabajadoras de casas particulares, el porcentaje de mujeres en situación de informalidad sería aún mayor.

Gráfico 3.3. Tasa de informalidad y de no registro según categoría ocupacional y sexo (en % de trabajadores/as)



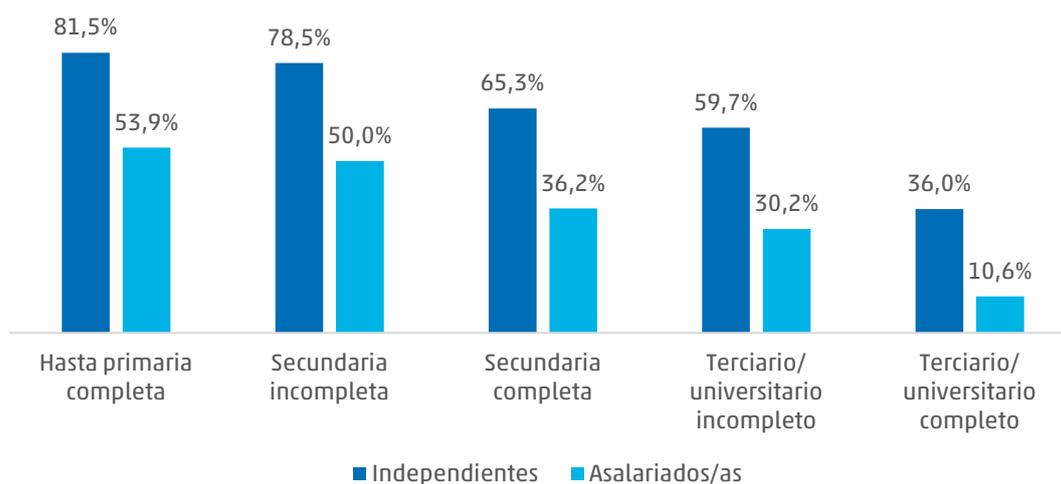
En el caso de las personas jóvenes independientes de hasta 24 años, el 87,5% de ellas no realiza ningún aporte jubilatorio. A medida que aumenta la edad, el número de no aportantes desciende al 56,3% para luego aumentar, ligeramente, en el último tramo etario (60 años o más) (Gráfico 3.4).

Gráfico 3.4. Tasa de informalidad y de no registro según tramos etarios (en % de los trabajadores/as)



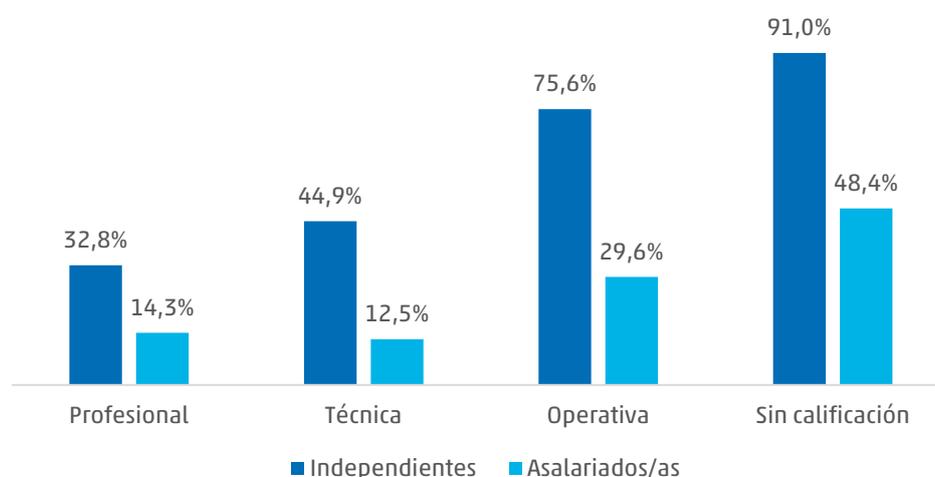
Al igual que en el caso del trabajo asalariado, pero en un nivel más elevado en todas las categorías, la informalidad laboral es más alta cuando se posee un menor nivel educativo. A modo de ejemplo, el 81,5% los independientes que no finalizaron los estudios primarios se encuentran en la informalidad. El porcentaje va descendiendo a medida que aumenta el nivel educativo hasta llegar al 36% de los que finalizaron los estudios superiores. Sin embargo, entre quienes completaron el nivel terciario o universitario continúa siendo más elevada que, en el promedio, de los asalariados (10,6%) (Gráfico 3.5).

Gráfico 3.5. Tasa de informalidad y de no registro según nivel educativo (en % de los trabajadores/as)



En consonancia con el nivel educativo, se observa que, a mayores requerimientos de calificación de la tarea realizada menor es la informalidad laboral. Esta problemática afecta al 32,8% de los independientes que desarrollan tareas que requieren calificación profesional, mientras que en el caso de aquellos ocupados en tareas que no requieren calificación asciende a 91% (Gráfico 3.6). En todos los casos la informalidad en el trabajo independiente es mayor que en el asalariado.

Gráfico 3.6. Tasa de informalidad y de no registro según nivel de calificación requerido por la tarea realizada (en % de trabajadores/as)



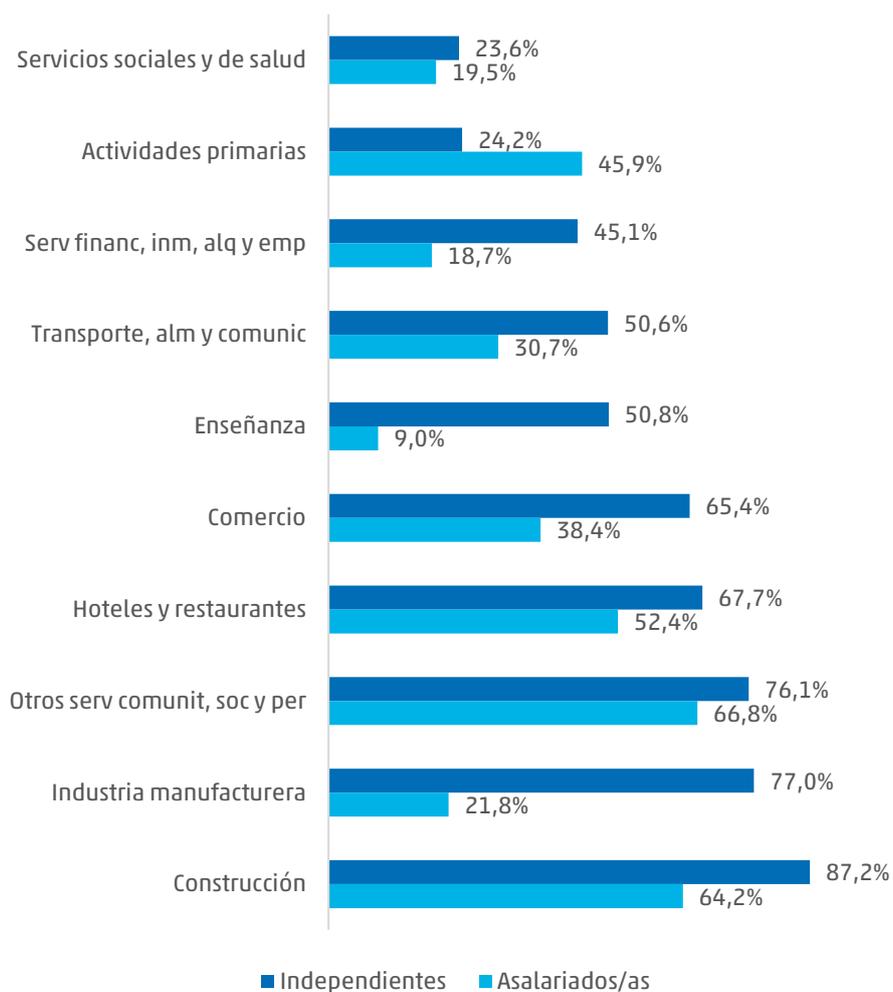
La Construcción es donde la tasa de informalidad alcanza el valor más elevado llegando al 87,2%, frente al 64,2% en el caso del trabajo asalariado en este mismo rubro. Esto explica

la elevada informalidad en el grupo de independientes ya que, en apartados anteriores se señaló que la Construcción es uno de los rubros que posee mayor cantidad de trabajadores insertos bajo esta modalidad (Gráfico 3.7).

Un dato a destacar es la alta tasa de informalidad (77%) del trabajo independiente en la Industria manufacturera, en comparación con el asalariado de la misma rama de actividad, cuya tasa de no registro es una de las más bajas (21,8%). Esto puede explicarse, por el desarrollo de actividades de carácter más artesanal, en el caso de los independientes: como carpintería, confección de prendas, elaboración de alimentos y bebidas; y en contraposición, por la mayor participación de los asalariados en industrias de mayor tamaño, donde se verifica una mayor formalidad laboral.

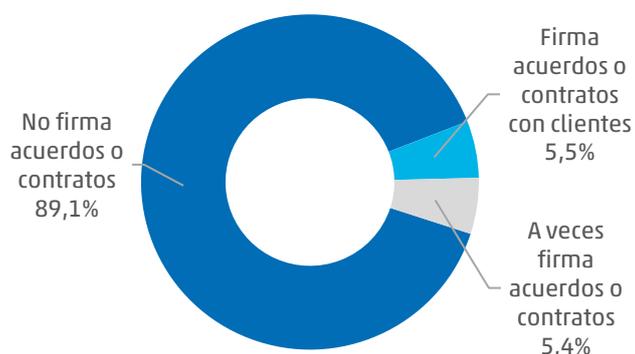
La rama con menor incidencia de la informalidad es la de Servicios sociales y de Salud, donde se insertan los profesionales médicos independientes (23,6%). Sin embargo, la informalidad entre ellos supera a la observada en el trabajo asalariado de este mismo rubro (19,5%), los que trabajan, por ejemplo, como personal registrado en clínicas o sanatorios.

Gráfico 3.7. Tasa de informalidad y de no registro según rama de actividad (en % de trabajadores/as)



El fenómeno de la informalidad se ve reflejado en un hecho en particular: la mayoría no firma acuerdos o contratos con sus clientes (89,1%) (Gráfico 3.8).

Gráfico 3.8. Firma de contratos o acuerdos con clientes (en % de trabajadores/as independientes)

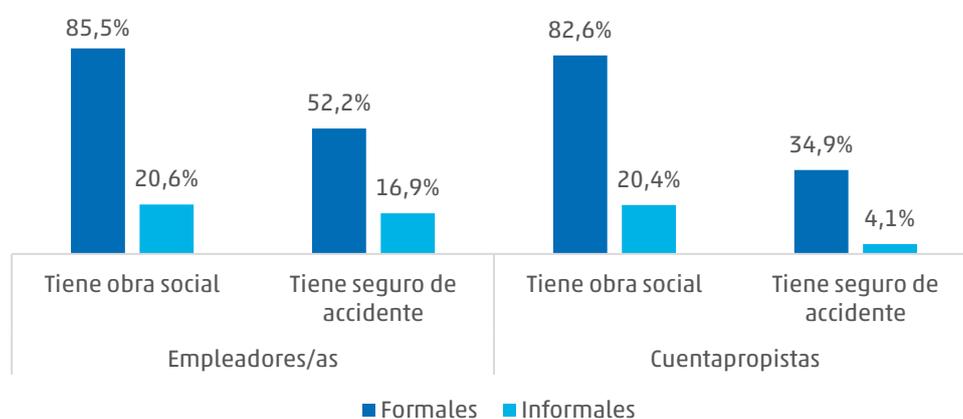


Acceso a obra social y seguro de accidente

Como se mencionó al principio de esta sección, a diferencia del trabajo asalariado donde la registración en la seguridad social supone el acceso a determinados derechos sociales (jubilación, obra social, aguinaldo y licencias), en el caso del trabajo independiente esto no es así. Dependiendo del régimen de adhesión (monotributo o autónomos) el pago de la jubilación supone o no el acceso a una obra social, pero en ningún caso incluye el seguro de accidentes, que si puede ser contratado en forma voluntaria por el propio trabajador (Gráfico 3.9).

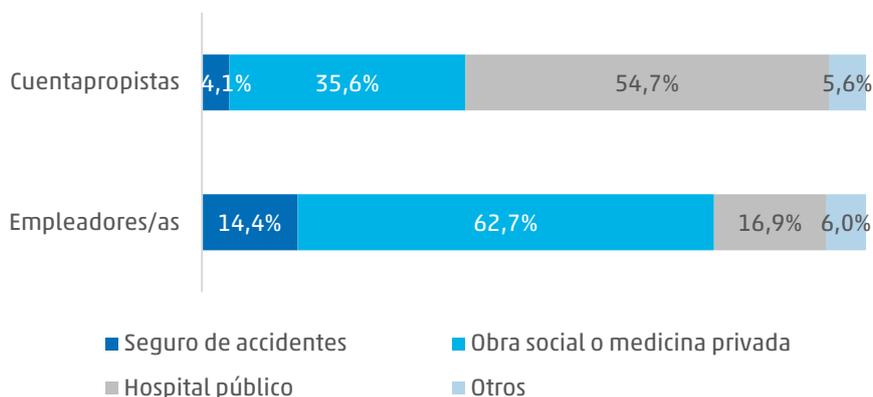
En el gráfico se observan diferencias en función de la situación de formalidad del cuentapropista, tanto en la cobertura de salud por la afiliación a una obra social, como en el caso del seguro de accidentes. En efecto, el 82,6% de los formales tienen acceso a una obra social, mientras que sólo el 20,4% de los informales declara tenerla. Adicionalmente, es probable que esta cobertura no sea derivada de su actividad laboral sino producto de alguna relación familiar. En el caso de la tenencia de una obra social, también hay una diferencia significativa a favor de los formales (el 85,5% de los empleadores en esta condición la tienen frente al 20,6% de los informales), pero, de todos modos, hay que destacar la baja cobertura en este aspecto, tanto de los trabajadores por cuenta propia informales como en los empleadores en la misma condición.

Gráfico 3.9. Tenencia y goce de derechos sociales de trabajadores/as independientes empleadores y cuentapropistas según registración (en % de los trabajadores independientes)



Este déficit de cobertura de los riesgos del trabajo se ve reflejado al indagar en el colectivo de independientes, dado que es el empleador quien debiera brindar la cobertura médica en caso de la ocurrencia de un accidente laboral. El 77% de quienes emplean a otras personas identifica como responsable a un seguro personal o alguna instancia de salud privada, mientras que, en el caso de los cuentapropistas más de la mitad ubicó a la salud pública en este rol (Gráfico 3.10).

Gráfico 3.10. Responsable de brindar las prestaciones médicas en caso de un accidente laboral (en % de trabajadores/as independientes)



Esta situación plantea el interrogante sobre si se debería o no socializar el costo de los accidentes laborales que, cuando son atendidos en la órbita del sector público, son cubiertos con recursos del estado.

4. TIEMPOS DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es otra de las dimensiones más estudiadas en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, Principalmente, por los efectos negativos que tiene el exceso de horas de trabajo y los períodos de descanso insuficientes sobre la salud psicofísica y la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el desarrollo de sus actividades laborales las personas adoptan tiempos de trabajo que no siempre coinciden con sus deseos o necesidades, ni tampoco con la legislación vigente, sino que muchas veces son impuestos por factores externos como las necesidades de las empresas y la coyuntura de las economías y los mercados. Es posible encontrar personas que trabajan más horas de las que desearían o corresponderían, otras que trabajan pocas horas pero querrían trabajar más para, por ejemplo, aumentar sus ingresos y aquellas que, aunque están conformes con la cantidad de horas, desearían poder distribuirlas de distinta manera, quizás para compatibilizar su vida laboral con la familiar o social.

En el marco de esta heterogeneidad de intereses, la regulación del tiempo de trabajo - componente del primer convenio internacional del trabajo en 1919⁴ continúa siendo objeto de interés de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los gobiernos de todos los países.

Las regulaciones tradicionales establecen límites a las horas de trabajo, períodos de descanso, protección de personas asalariadas que desarrollan jornadas atípicas (trabajo nocturno, feriantes, horas extras). Con el transcurso de los años se han sumado cuestiones como la necesidad de disminuir desigualdades entre colectivos de trabajadores -como el de las mujeres y los jóvenes- y contemplar necesidades específicas como la de conciliar la vida laboral y familiar o personal. La Argentina no escapa a esta situación y muchos de estos aspectos son considerados en la Ley de Contrato de Trabajo que regula el trabajo asalariado⁵.

En el trabajo independiente, a diferencia del asalariado, existe mayor autonomía en la definición del tiempo de trabajo ya que en el caso de los segundos son las empresas empleadoras las que, por lo general, toman las decisiones en materia de modalidad y tiempos de trabajo. En el caso de los independientes, si bien la cantidad de horas trabajadas puede estar influida por factores condicionantes externos, es el trabajador el que en muchos casos las define en función de sus deseos y necesidades. No obstante, no pueden desestimarse en el caso de los independientes las exigencias y características del mercado de trabajo, así como los ingresos percibidos y sus realidades particulares, factores que terminan condicionando el tipo y extensión de la jornada laboral, más allá de sus deseos o elecciones. En particular, quienes desarrollan el cuentapropismo, que tienen ingresos de subsistencia, poseen una escasa capacidad de tomar elecciones en esta materia.

En la sección 2 del presente informe, cuando se analizaron los principales motivos para la inserción en el trabajo independiente, cerca del 20% destacó la flexibilidad horaria, y

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 (visto el 9/08/20).

⁵ OIT destaca como las políticas en materia del tiempo de trabajo que permiten conciliar responsabilidades laborales y familiares "representan una contribución significativa al logro de la igualdad de sexo en el trabajo" y resalta el desafío que implica la adopción de nuevas prácticas como la definición de semanas de trabajo condensadas, acuerdos de tiempo de trabajo escalonado, horario de trabajo anualizado, tiempo flexible y trabajo por pedido y teletrabajo Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf

otros motivos afines -como el deseo de no tener un jefe o jefa y poder conciliar el trabajo y la vida familiar- como principales incentivos.

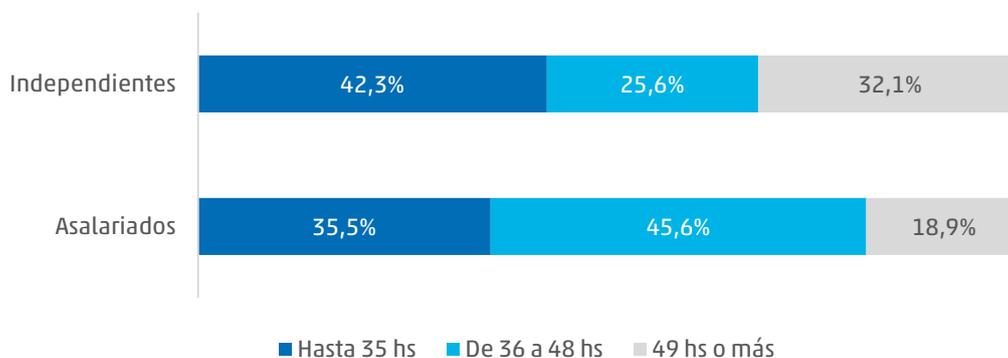
El objetivo de esta sección es analizar los tiempos de trabajo de las personas que desarrollan tareas en forma independiente, diferenciando según la actividad económica que realizan, el perfil de tareas y algunas características sociodemográficas. Además, se analizará el tiempo destinado por este colectivo al trabajo doméstico no remunerado y a actividades de cuidado de personas del hogar y el acceso a tiempos de descanso y licencias.

En posteriores secciones, cuando se describa la organización del trabajo independiente, se analizarán otras dimensiones importantes relacionadas al tiempo de trabajo como: el trabajo nocturno, trabajo rotativo, realización de pausas y ritmo.

Tiempos de trabajo productivo

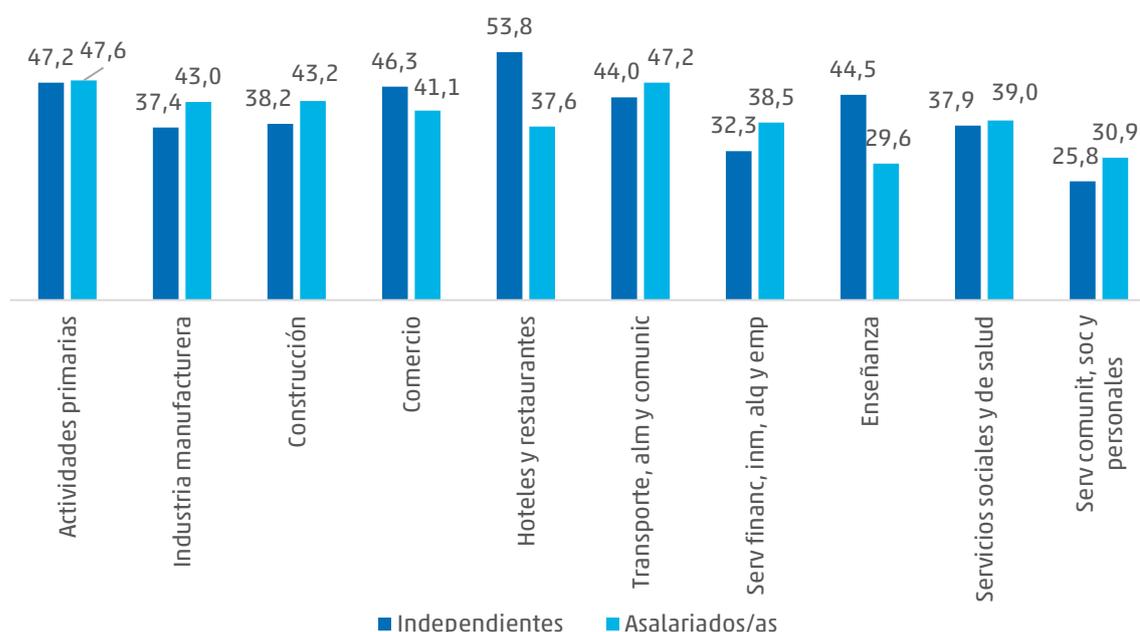
Con respecto a la duración de las jornadas laborales, se observa en el trabajo independiente una polarización en los extremos de subocupación y sobreocupación horaria, diferenciándose del trabajo asalariado que se concentra en jornadas "normales" de entre 36 y 48 horas semanales. En efecto el 42,3% de las personas independientes se desempeña en semanas de duración reducida (hasta 35hs.) en tanto que el 32,1% realiza o posee jornadas extendidas (Gráfico 4.1). En el primer caso, y principalmente entre los que desarrollan el cuentapropismo, podría tratarse de trabajos de subsistencia y changas que no llegan a cubrir una jornada laboral "normal". En el caso de quienes desarrollan jornadas extendidas puede deberse a la insuficiencia de ingresos, lo que los lleva a trabajar una mayor cantidad de horas.

Gráfico 4.1. Duración de la semana de trabajo teniendo en cuenta todas sus ocupaciones según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



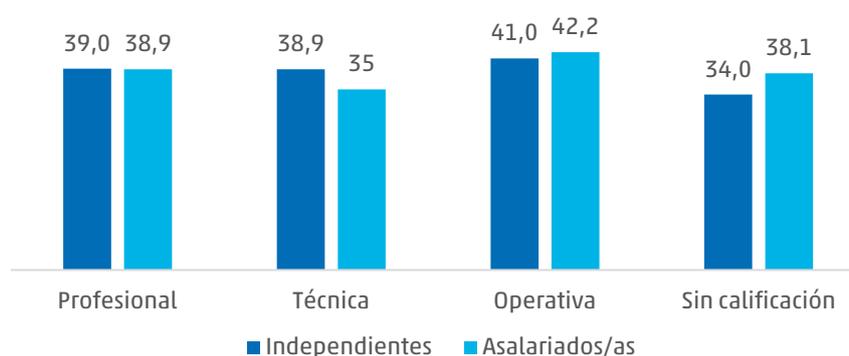
Esta polarización está muy vinculada al tipo de actividad económica desarrollada por los trabajadores independientes. Si se considera la cantidad promedio de horas semanales según rama, se aprecia como en las actividades de Hoteles y restaurantes (54 hs. en los independientes y 37 hs. en los asalariados), Comercio (46 hs. y 41 hs.) y Enseñanza (44 hs. y 29 hs.). Las jornadas de los trabajadores independientes son más intensas que las de los asalariados, mientras que en el resto de las actividades o se da la situación inversa o no existen grandes diferencias. Dado que estas actividades representan el 40% del trabajo independiente, el perfil horario allí observado influye en el promedio del conjunto de estos trabajadores. Sin embargo, como se puede apreciar, en el resto de las actividades los independientes trabajan en promedio menos horas que los asalariados (Gráfico 4.2).

Gráfico 4.2. Promedio de horas semanales trabajadas en cada rama de actividad, considerando todas las ocupaciones según categoría ocupacional (en horas promedio)



Con respecto al tiempo semanal promedio trabajado en función a la calificación de las tareas realizadas, en el caso de los trabajadores profesionales la cantidad de horas es prácticamente igual en independientes y asalariados. Lo mismo ocurre en los trabajadores operativos. Por su parte, los trabajadores independientes que desarrollan actividades técnicas trabajan, en promedio, 4 horas más que los asalariados. Finalmente los trabajadores independientes que realizan tareas sin calificación trabajan en promedio 4 horas menos que los asalariados (Gráfico 4.3).

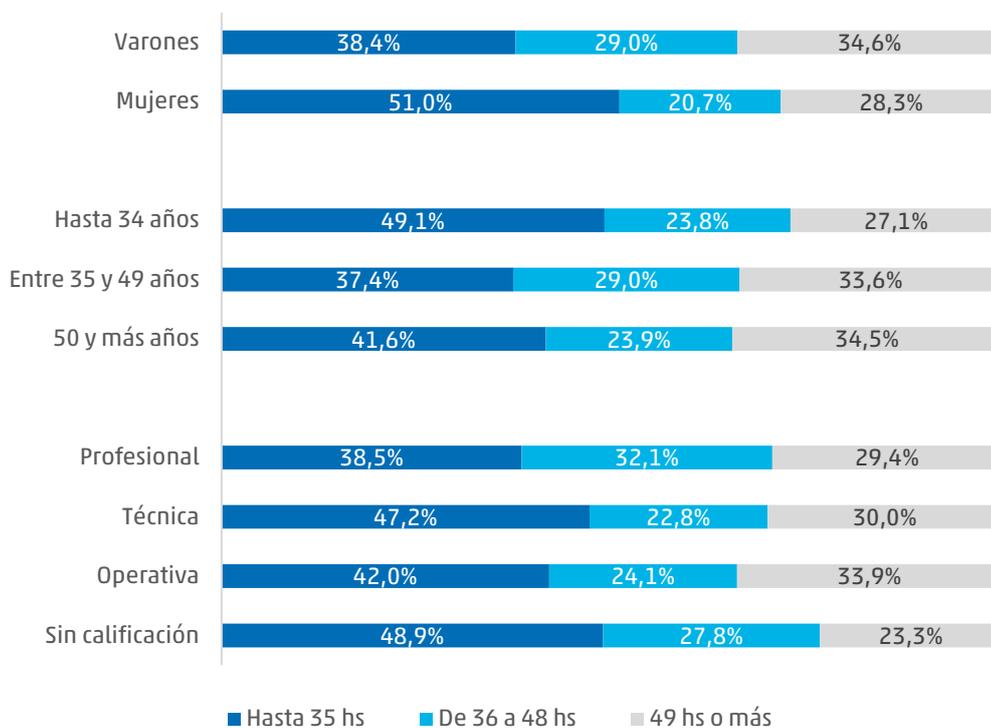
Gráfico 4.3. Promedio de horas semanales trabajadas teniendo en cuenta todas sus ocupaciones según calificación requerida por la tarea realizada y categoría ocupacional (en horas promedio)



Si se analiza la distribución de independientes según tipo de jornadas -"normal" (de 36 hs. a 48 hs.), "reducidas" (menos de 35 hs.) y "extendidas" (49 hs. o más)- en función del sexo, la edad y el tipo de tarea que realizan, se observa una mayor concentración de las mujeres, de jóvenes y de profesionales en jornadas reducidas (Gráfico 4.4). En efecto, más de la mitad de las mujeres se encuentra en esa situación, al igual que el 49,1% de los

jóvenes y el 48,9% de quienes realizan tareas que no requieren calificación. Por su parte, los varones, los trabajadores de los rangos centrales de edad y aquellos que realizan tareas que requieren calificación operativa, adoptan en mayor medida jornadas normales o extendidas.

Gráfico 4.4. Duración de la semana de trabajo teniendo en cuenta todas sus ocupaciones según sexo, edad y calificación requerida por la tarea realizada (en % de trabajadores/as independientes)



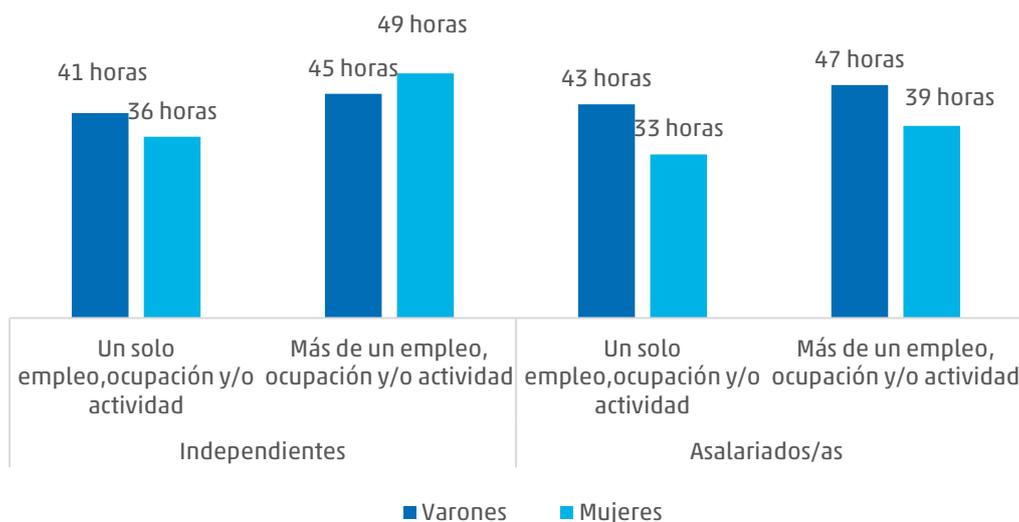
La cantidad promedio semanal de horas realizadas por las personas independientes que poseen un solo empleo, es equivalente a la de quienes desarrollan trabajo asalariado, con un total de 39 horas. Sin embargo, como es de esperar, se advierte una mayor duración de la semana laboral de aquellos que poseen más de un empleo u ocupación (Gráfico 4.5).

Gráfico 4.5. Cantidad total de horas semanales teniendo en cuenta todas sus ocupaciones según tenencia o no de pluriempleo y categoría ocupacional (en horas promedio)



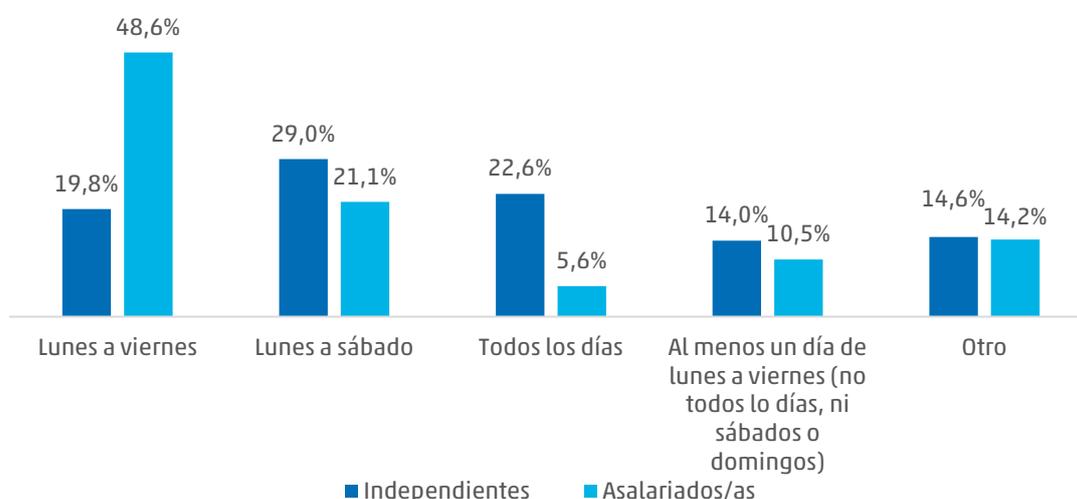
Si se analiza la duración de la semana laboral en relación al sexo, surgen diferencias a destacar para aquellos que desarrollan más de un empleo. Por un lado, se advierte que las mujeres que trabajan en forma independiente y tienen más de un empleo, poseen una semana laboral de mayor intensidad horaria que los varones que se desempeñan en esta modalidad (49hs. y 45hs. respectivamente). Asimismo, se advierten diferencias en relación a la duración de la semana laboral de las mujeres según desarrollen actividades en forma independiente o asalariada (10 puntos) (Gráfico 4.6).

Gráfico 4.6. Cantidad total de horas semanales tomando en cuenta todas sus ocupaciones según tenencia o no de pluriempleo, sexo y categoría ocupacional (en horas)



La configuración de la semana laboral en el trabajo independiente muestra algunas diferencias con respecto al asalariado. Mientras que el 69,7% de quienes desarrollan esta última modalidad tiene jornadas que podría considerarse "típicas" –de lunes a viernes o a sábados- los trabajadores independientes presentan semanas laborales más extendidas. En el extremo opuesto, 22,6% de independientes desarrolla actividades todos los días (Gráfico 4.7).

Gráfico 4.7. Configuración de la semana laboral según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Trabajo doméstico no remunerado y actividades de cuidado. Conciliación de la vida laboral y personal

La cantidad de tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado - limpieza del hogar, aseo, arreglo de la ropa, preparación de alimentos, compras, reparación y mantenimiento del hogar, cuidado de niños, enfermos o adultos mayores u otros miembros del hogar- es también una dimensión a tomar en cuenta a la hora de analizar la inserción en el trabajo independiente de muchas personas, en particular de las mujeres, quienes en su mayoría están a cargo de estas tareas. En este marco se inscribe la denominada "doble jornada laboral" que implica que, al volver de sus labores en el mercado de trabajo, se tienen que ocupar de ese tipo de tareas sin remuneración alguna.

En el marco de la encuesta se verifica mucha heterogeneidad en este respecto. Si bien el tiempo promedio destinado a las labores domésticas en el caso de los independientes es de 2,5 hs, similar al de los asalariados, la variabilidad en torno a esa cantidad de horas es grande (hay un 30% de trabajadores que realiza 4 horas o más) (Gráficos 4.8 y 4.9).

Las mujeres independientes realizan en promedio 3,4 horas diarias de trabajo doméstico no remunerado. No se advierten grandes diferencias en la cantidad de horas destinadas a este tipo de trabajo según región, edad o nivel de calificación de la tarea, lo que da cuenta que son las mujeres, no importando el resto de las variables, las que se hacen cargo de estas labores.

Gráfico 4.8. Trabajo doméstico no remunerado según sexo y categoría ocupacional (en horas diarias promedio)

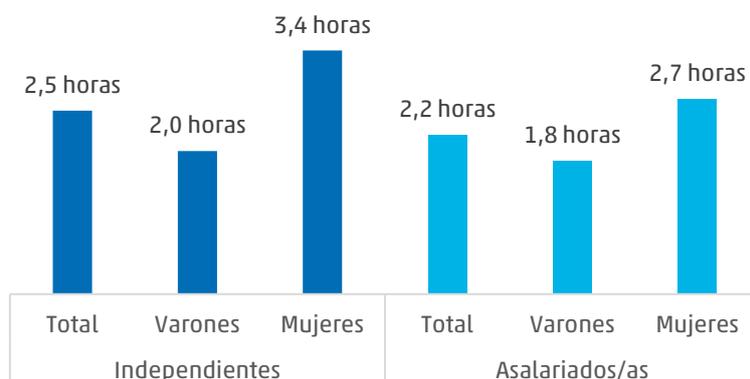
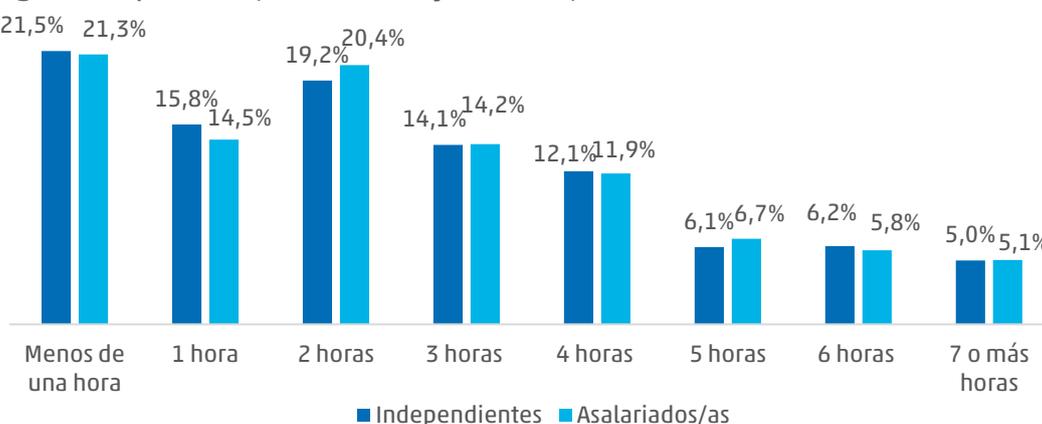


Gráfico 4.9. Cantidad de horas destinadas al trabajo doméstico no remunerado según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



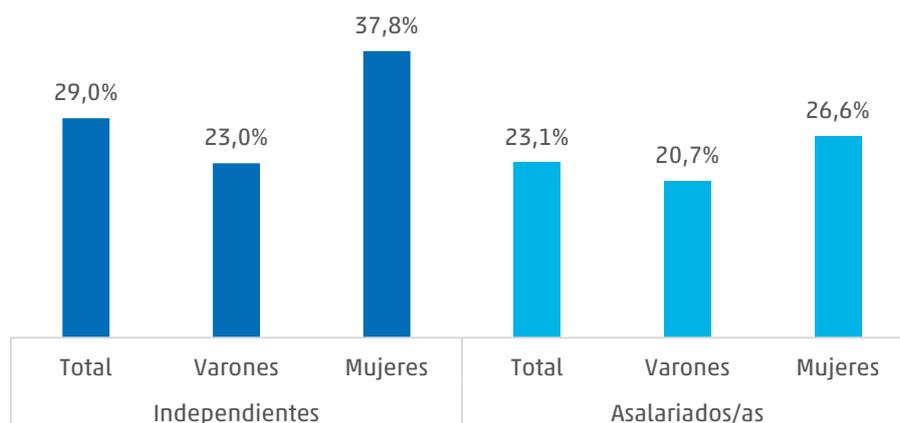
Conciliación entre la vida laboral y familiar

Cuando se intenta conciliar la vida laboral y familiar pueden surgir tensiones, especialmente en el caso de aquellas personas que realizan tareas de cuidados de personas como hijos o familiares mayores o enfermos. Esto tiene fuertes implicancias sobre la capacidad de los trabajadores de realizar su trabajo y en secciones posteriores se mostrará su efecto negativo sobre el bienestar psicofísico.

En ese marco se destacan dos indicadores medidos a través de los datos de la ECETSS. Una de cada tres personas independientes está expuesta al fenómeno de "doble presencia", es decir sienten la necesidad de estar en su casa y en el trabajo a la vez. Como sucediera con el trabajo doméstico no remunerado, la exposición es mayor en el caso de las mujeres, que la padecen el doble que los varones (cuatro de cada diez de ellas sienten esa necesidad, frente a dos de cada diez hombres).

En comparación con los asalariados, los independientes padecen la doble presencia 6 puntos porcentuales más (29% y 23,1%, respectivamente), en tanto cuando se realiza el análisis por sexo, las mujeres independientes se encuentran un 42,1% más expuestas que las asalariadas (Gráfico 4.10).

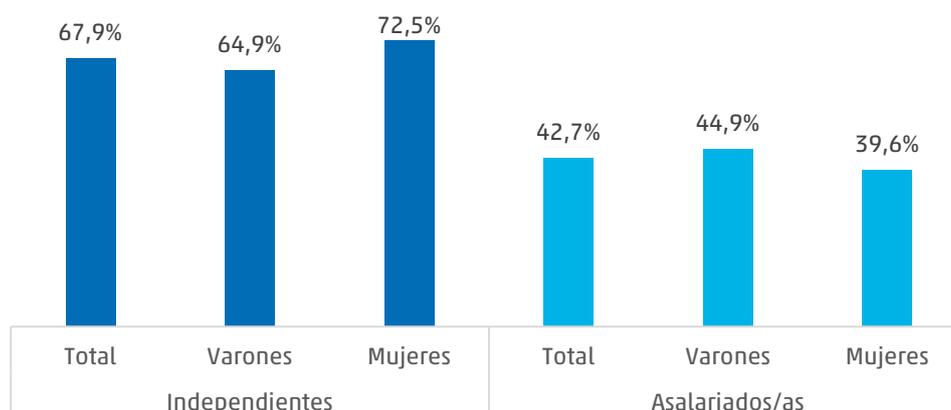
Gráfico 4.10. Doble presencia según sexo y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Otro indicador de la capacidad de conciliar la vida laboral y familiar refiere a la posibilidad de tomar una o dos horas libres de su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares. En este caso se observa como los trabajadores independientes poseen mayores posibilidades de conciliación que los trabajadores asalariados, tanto en los varones como de las mujeres (Gráfico 4.11). Esto puede deberse a la mayor autonomía de los independientes para organizar su jornada laboral en comparación con los asalariados, quienes tienen un empleador a cargo que les estructura dicha jornada.

Mientras que el 67,9% de los trabajadores independientes pueden conciliar la vida laboral con la familiar, en el caso de los asalariados el porcentaje se ubica en el 42,7%. Probablemente, se deba a la dependencia que éstos tienen respecto de las decisiones de las empresas para las que trabajan, en contraposición a los independientes que pueden organizar su jornada laboral en mayor medida. Cuando el análisis se focaliza en las mujeres, el 72,5% de las independientes pueden conciliar ambos aspectos de su vida, en comparación con el 39,6% de sus pares asalariadas.

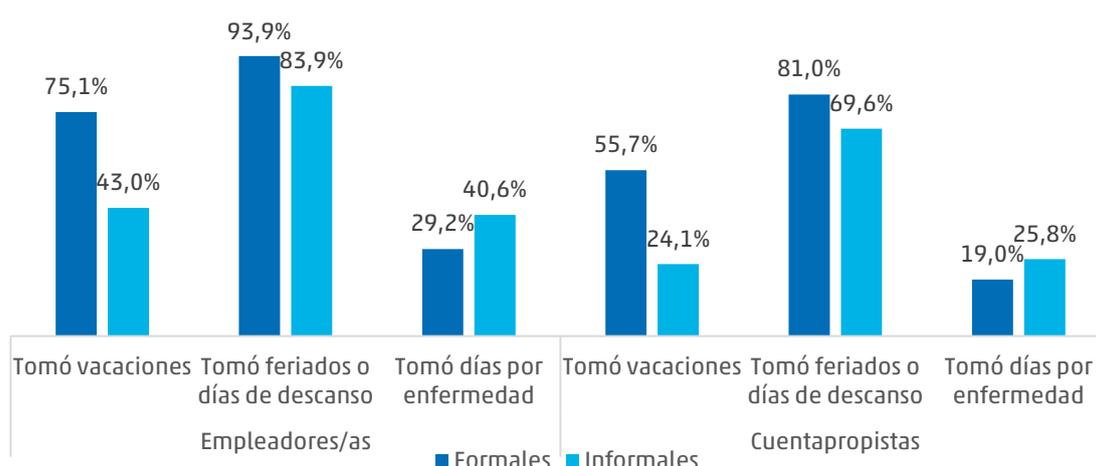
Gráfico 4.11. Posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar según sexo y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Licencias y períodos de descanso

Sobre el uso de licencias, se advierte que la proporción de empleadores que tomaron vacaciones y feriados es mayor que en el caso de los cuentapropistas. Asimismo, para ambos el acceso es mayor en los formales que en los informales (Gráfico 4.12). Esto se encuentra estrechamente ligado al régimen de trabajo en el cual la formalidad brinda ciertos derechos (como el goce de licencias y vacaciones, entre otros). En los informales el uso efectivo de las licencias por enfermedad es bajo: en el caso de los empleadores aproximadamente un 40,6%, mientras que entre los cuentapropistas esta proporción desciende al 25,8%. El uso de los feriados es mayor que el de las vacaciones en ambos colectivos de trabajadores, aunque siempre es mayor entre los formales que en los informales.

Gráfico 4.12. Uso efectivo de licencias según nivel de formalidad (en % de trabajadores/as independientes)

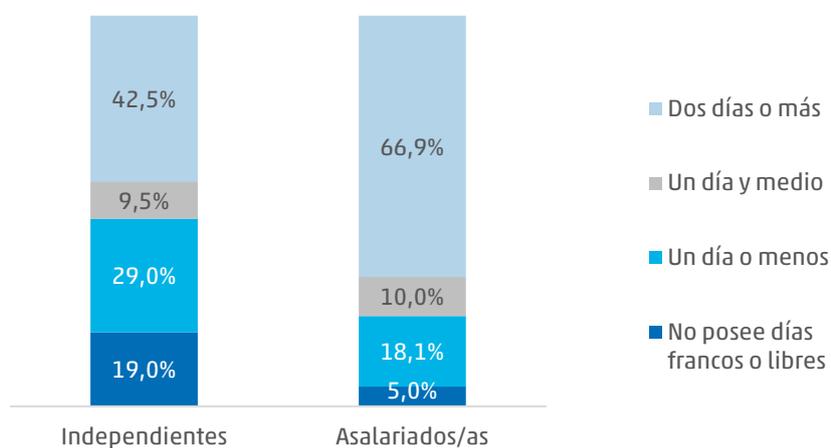


Los trabajadores independientes poseen períodos de descanso o libre semanales más reducidos que los trabajadores asalariados. Esto se encuentra vinculado con el hecho de que el régimen de trabajo de los asalariados está más regulado por la legislación en comparación con la situación de los trabajadores independientes, donde por lo general

no se hallan encuadrados bajo ningún régimen legal que regule las horas o jornadas de trabajo.

En la fracción más extrema el 19% de los trabajadores independientes no posee días libres frente al 5% de los asalariados. A su vez, el 42,5% de los independientes goza de dos días o más de descanso frente al 66,9% de los asalariados (Gráfico 4.13).

Gráfico 4.13. Días libres o francos semanales según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



5. INGRESOS

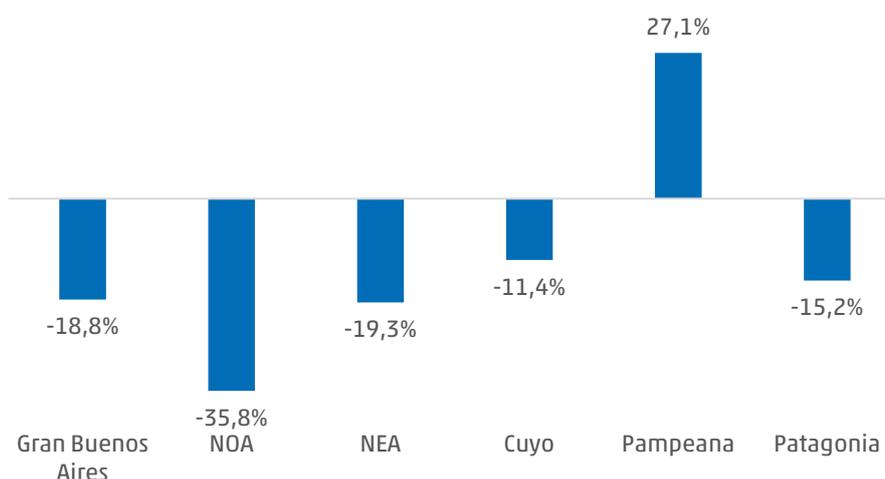
La información de ingresos recopilada en la ECETSS corresponde al segundo semestre de 2018, período en que se llevó a cabo la encuesta, con lo cual analizar el valor absoluto no es relevante dada la variación de los precios observada desde esa fecha. Sin embargo, sí resulta interesante analizar diferencias de carácter estructural en los ingresos de los trabajadores independientes y su relación con los de los asalariados.

El análisis se realiza en términos de los ingresos percibidos por hora trabajada en la ocupación principal, metodología que permite aislar sobre el salario mensual el efecto de la intensidad de las jornadas.

Las personas independientes tienen en promedio salarios por hora 6,4% más bajos que las personas asalariadas. Esto varía según algunas características sociodemográficas y de la actividad en la que se insertan. Los gráficos que siguen muestran la diferencia porcentual de los salarios por hora de las personas independientes respecto aquellas asalariadas en unidades productivas según distintas características, donde se advierte una heterogeneidad en las distintas variables analizadas.

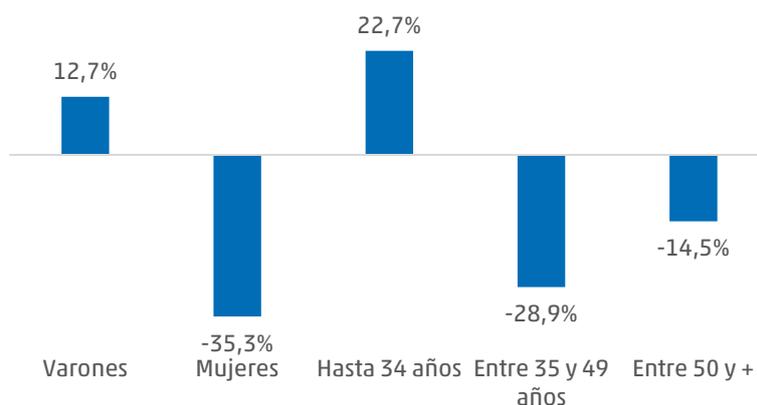
En el Gráfico 5.1 se muestra que, excepto en la región Pampeana, donde los ingresos del colectivo de independientes es 27,1% más alto que el de los asalariados, en el resto de las regiones son menores, llegando al extremo en el NOA (35,8% más bajos) y el NEA (19,3% más bajos). Como se mencionó en apartados anteriores, esto da cuenta que en las zonas de menor poder adquisitivo del país los ingresos y el tipo de trabajo realizado corresponde a labores de subsistencia.

Gráfico 5.1. Relación entre el salario/hora de las personas independientes respecto a asalariados según región (en variación % de salario por hora)



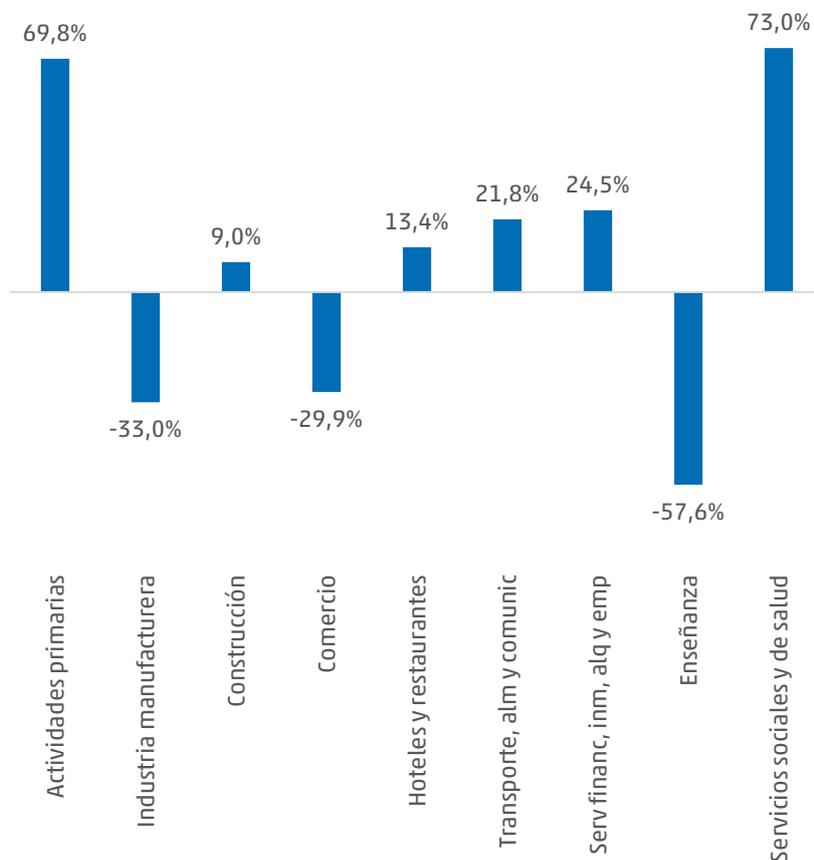
Mientras el salario/hora de los trabajadores independientes varones es 12,7% más alto que el de sus pares asalariados, en el caso de las mujeres es 35,3% más bajo que el de las asalariadas (Gráfico 5.2). Por su parte, en el caso de las personas independientes jóvenes el ingreso hora es mayor que en el mismo rango etario para asalariados (22,7% más alto), en tanto que en el resto de edades se da la relación inversa.

Gráfico 5.2. Relación entre el salario/hora de las personas independientes respecto a asalariados según sexo y edad (en variación % de salario por hora)



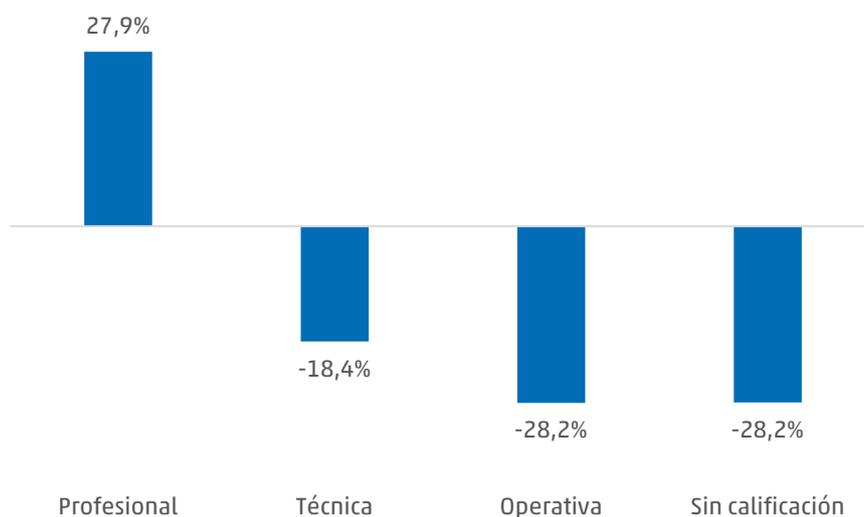
El Gráfico 5.3 muestra las diferencias en el salario/hora por actividad económica. En las actividades Manufacturera, Comercio y Enseñanza el ingreso por hora es menor en el caso de los trabajadores independientes en comparación con sus pares asalariados. Mientras que en la Construcción, la Hotelería y restaurantes, el Transporte y almacenamiento y la Salud se da la relación inversa. En los Servicios sociales y de salud el ingreso es 73% superior al de los asalariados de la misma actividad, en tanto que en las Actividades primarias, el ingreso es 69,8% más alto.

Gráfico 5.3. Relación entre el salario/hora de las personas independientes respecto a asalariados según actividad económica (en variación % de salario por hora)



Finalmente, aquellos que desarrollan tareas que requieren calificación profesional tienen salarios/hora 27,9% superiores a la de los asalariados en la misma condición. En el caso de las personas técnicas y operativas los salarios son 18,4% y 28,2% más bajos que los de sus pares asalariados (Gráfico 5.4).

Gráfico 5.4. Relación entre el salario/hora de las personas independientes respecto a asalariados según calificación de la tarea (en variación % de salario por hora)



Como pudo apreciarse, la relación de los salarios/hora percibidos entre los trabajadores independientes y los asalariados según las distintas variables analizadas es muy dispar., La excepción se da en la calificación requerida por las tareas desarrolladas, donde sólo los profesionales independientes superan a los asalariados. Esto puede estar relacionado con que en este tipo de tareas predomina el personal de la salud, docentes, profesionales de la salud mental y otros que desarrollan trabajo independiente donde predomina una alta calificación y pueden fijar sus honorarios en comparación con los asalariados, para los que un empleador es quien fija el valor del salario/hora.

6. CONDICIONES DE TRABAJO

El desarrollo de actividades productivas genera medioambientes de trabajo que pueden o no ser saludables, en función de la administración y la prevención de factores que, en determinadas circunstancias, pueden convertirse en riesgos para las personas. La presencia de estos riesgos está ligada a las características del proceso productivo o de negocio, al estadio de la tecnología -que define el tipo de tareas realizadas y las herramientas empleadas- y a la cultura organizacional.

En esta sección, concerniente a la dimensión Condiciones de trabajo, se estudiarán tres componentes principales. Por un lado, la configuración del trabajo (horarios y turnos, ritmos y pausas); en segundo lugar la exposición a riesgos medioambientales (riesgos físicos del medioambiente laboral, exposición a sustancias químicas y biológicas, y riesgos disergonómicos); y en tercer lugar, exposición a riesgos psicosociales (exigencias en el trabajo, autonomía y posibilidades de desarrollo, reconocimiento, inseguridad en el empleo, y riesgos del entorno social y violencia). Se analizarán estas tres dimensiones para el grupo de independientes en comparación con el de asalariados. El objetivo es entender la situación de los primeros, e identificar necesidades en materia de prevención.

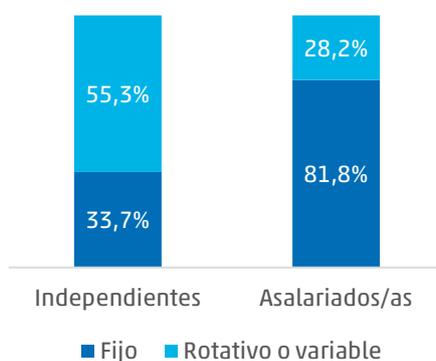
6.1. Configuración del trabajo

Complementariamente al análisis de la duración y la configuración de la semana laboral, se distinguen a los trabajadores que organizan su trabajo en forma "atípica". Ya sea porque tienen turnos de trabajo que cambian con cierta regularidad, tienen horarios nocturnos y jornadas particionadas, o trabajo en fines de semana, entre otras modalidades. El examen de este aspecto está motivado por los efectos negativos que conlleva este tipo de modalidades sobre el rendimiento y la salud de los trabajadores. La principal diferencia entre los trabajadores independientes y los asalariados radica en que los primeros realizan en mayor medida este tipo de jornadas atípicas.

Horarios y turnos de trabajo

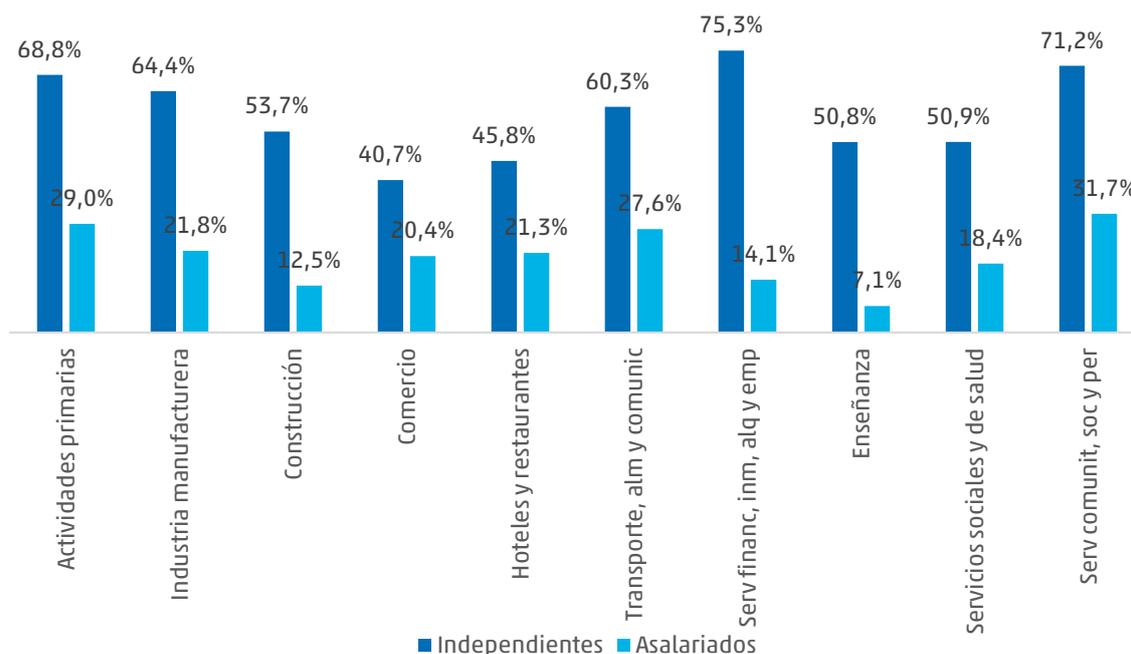
El trabajo independiente se caracteriza por una mayor proporción de trabajadores que poseen turnos rotativos, sin importar la rama de actividad económica o la calificación de las tareas realizadas. Más de la mitad de los trabajadores independientes (55,3%) tienen turnos que cambian con cierta periodicidad. Esta modalidad de trabajo contrasta mucho con los asalariados que en general (81,8%) tienen turnos fijos de trabajo, establecidos por sus empleadores y por la legislación vigente (Gráfico 6.1.1).

Gráfico 6.1.1. Modalidad de turnos de trabajo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



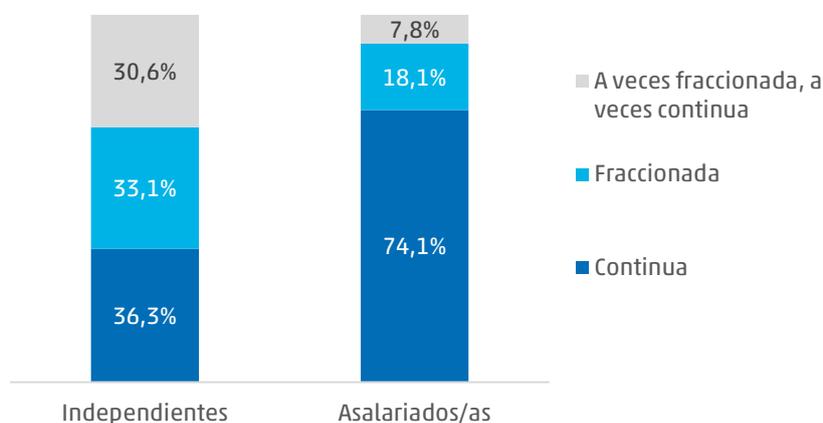
En todas las ramas de actividad se verifica el mismo patrón. La mayor diferencia se registra en Servicios financieros, inmobiliarios y de empresas, donde el 75,3% de los trabajadores independientes tienen turnos rotativos frente al 14,1% de sus pares asalariados. Le siguen Servicios comunales sociales y personales (71,2% de los independientes) y Actividades primarias (68,8%). Si bien, en el Comercio se aprecia la menor proporción de independientes que llevan a cabo este tipo de turnos (40,7%), siguen siendo el doble que el de sus pares asalariados (Gráfico 6.1.2).

Gráfico 6.1.2. Turnos de trabajo rotativos según actividad económica y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Las jornadas fraccionadas son, también, más frecuentes entre los trabajadores independientes (33,1%) -tanto para las mujeres como de para los varones- que en el caso de los asalariados (18,1%) (Gráfico 6.1.3). En el extremo opuesto, tres de cada cuatro trabajadores asalariados cumplen una jornada laboral continua, contra el 36,3% de los independientes.

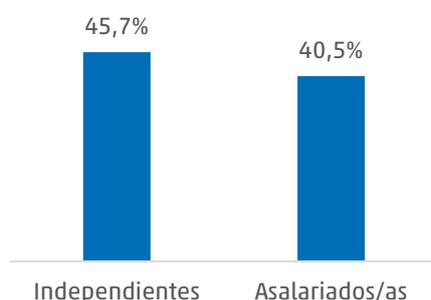
Gráfico 6.1.3. Jornadas laborales fraccionadas según tipo de trabajador (en % de trabajadores)



El trabajo nocturno es menos frecuente entre los independientes que en los asalariados (5,1% y 11,1%, respectivamente). Los rubros donde más se adopta este tipo de jornadas son Transporte, almacenamiento y comunicaciones (12,5% de los independientes) y los Servicios sociales y de salud (8,5%).

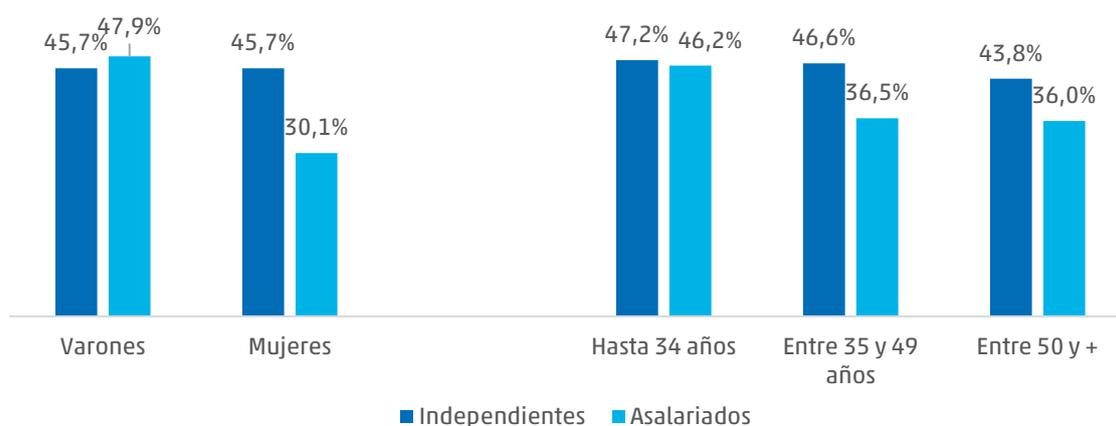
Al analizar el indicador construido para caracterizar jornadas atípicas, presentado en el libro ECETSS 2018⁶ –que toma en consideración algunos de los indicadores referidos a los tipos de jornadas, como turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y o trabajos en fines de semana– se advierte una diferencia de 5 puntos porcentuales entre los trabajadores independientes y los asalariados, siendo más frecuentes en los primeros (Gráfico 6.1.4).

Gráfico 6.1.4. Jornada atípica según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



La adopción de jornadas atípicas es igualmente frecuente entre mujeres y varones independientes (Gráfico 6.1.5). Entre los varones se verifica un porcentaje ligeramente mayor entre los asalariados respecto de los independientes, en tanto que, en las mujeres se da la relación inversa con una mayor diferencia porcentual (45,7% en las independientes y 30,1% en las asalariadas). Por su parte, a medida que aumenta la edad, se aprecia una ligera disminución de las jornadas atípicas, a la vez que, una mayor diferencia entre los independientes y los asalariados. En el rango etario de 50 años o más, el 43,8% de los primeros trabaja en jornadas atípicas frente al 36% de los segundos.

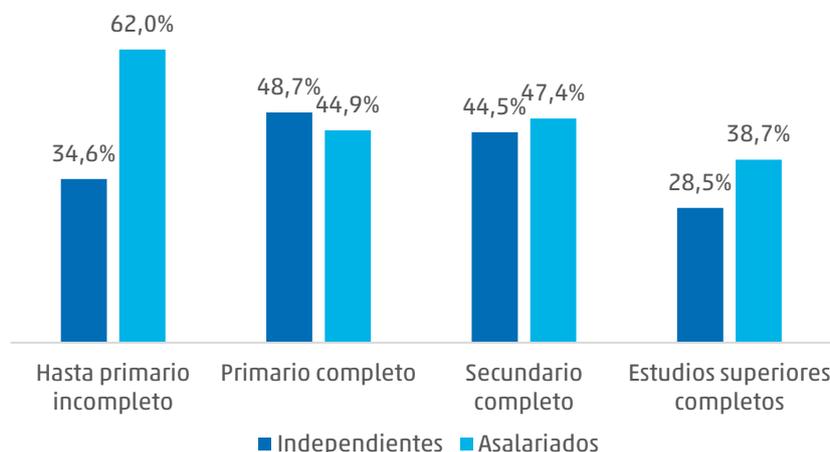
Gráfico 6.1.5. Jornada atípica según sexo y edad (en % de trabajadores/as)



⁶ Jornada atípica: trabajadores que poseen al menos una de las siguientes condiciones laborales: turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y/ o trabajo en fines de semana. Ver punto 5.1.2 del Capítulo 5 libro Análisis de resultados ECETSS 2018 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 29/01/2020).

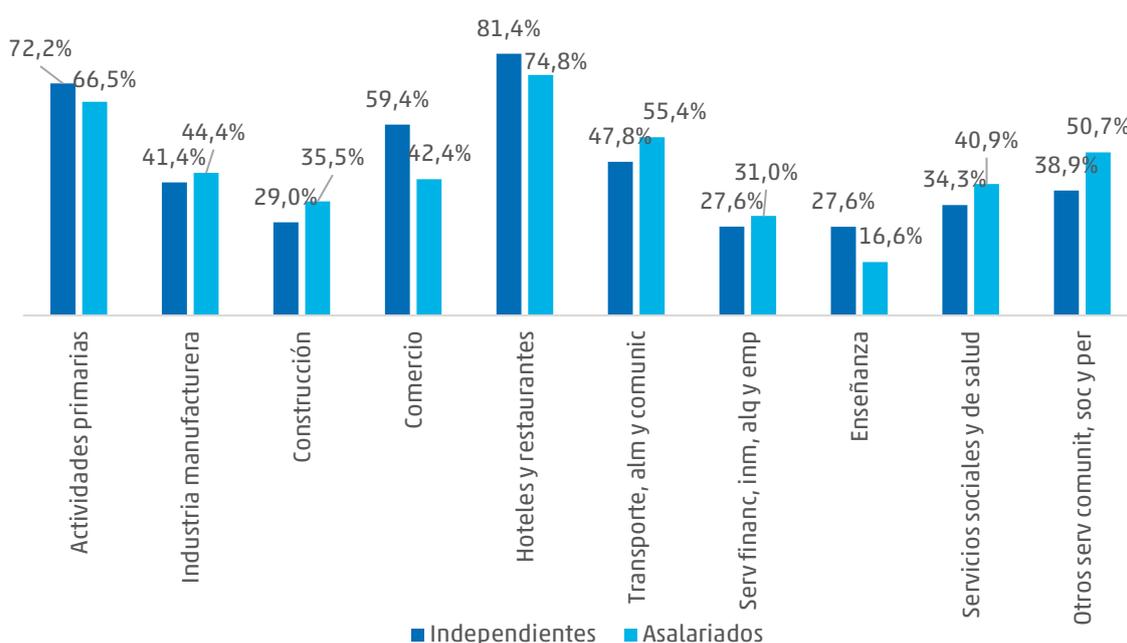
En el Gráfico 6.1.6 se presenta el porcentaje de trabajadores con jornadas atípicas según el máximo nivel educativo alcanzado. Se destaca principalmente que el 34,8% de los independientes que no finalizaron la escolaridad primaria registra jornadas atípicas de trabajo frente al 62% de sus pares asalariados. Similar tendencia se aprecia entre quienes tienen estudios superiores completos (28,5% en los independientes y 38,7% en los asalariados) (Gráfico 6.1.6).

Gráfico 6.1.6. Jornada atípica según nivel educativo completo (en % de trabajadores/as)



Por su parte, si se verifican algunas diferencias entre los trabajadores independientes y los asalariados según la actividad económica: en algunos casos registrando una mayor proporción de jornadas atípicas en los asalariados y en otros casos entre los trabajadores independientes. El rubro de Hoteles y restaurantes es el que registra la mayor frecuencia de jornadas atípicas (81,4% de las personas independientes las realizan), seguido por las Actividades primarias (72,2%), el Comercio (59,4%) y el Transporte (47,8%). La mayor diferencia entre trabajadores independientes y asalariados se aprecia en la Construcción (29% y 35,5%, respectivamente) (Gráfico 6.1.7).

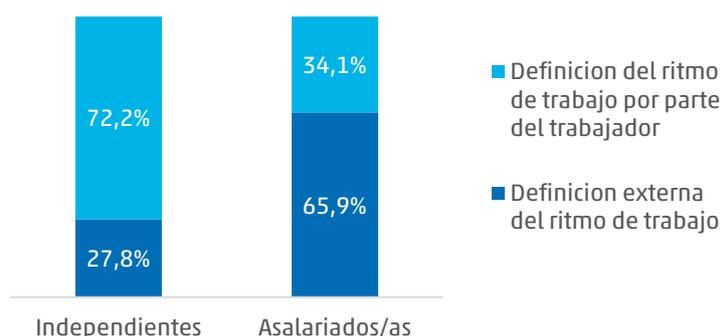
Gráfico 6.1.7. Jornada atípica según rama de actividad económica y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Ritmo y pausas

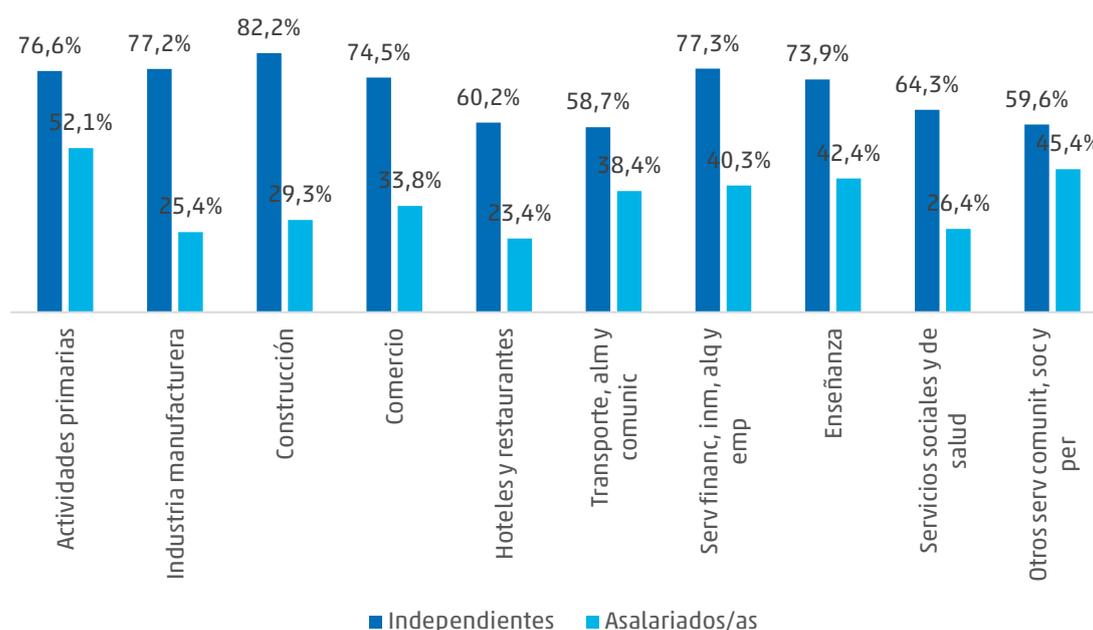
La capacidad para definir el ritmo de trabajo y realizar pausas constituye otro factor que puede afectar la salud psicofísica de los trabajadores. Dicha capacidad resulta mayor en los trabajadores independientes que en los asalariados, lo que probablemente está vinculado con el hecho de que no son estos últimos los que definen su ritmo de trabajo sino su empleador (Gráfico 6.1.8). El 72,2% de los trabajadores independientes determina por sí mismo su ritmo de trabajo, existiendo un 27,8% que debe cumplir con imposiciones externas provenientes, por ejemplo, de clientes, pacientes o alumnos.

Gráfico 6.1.8. Definición del ritmo de trabajo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



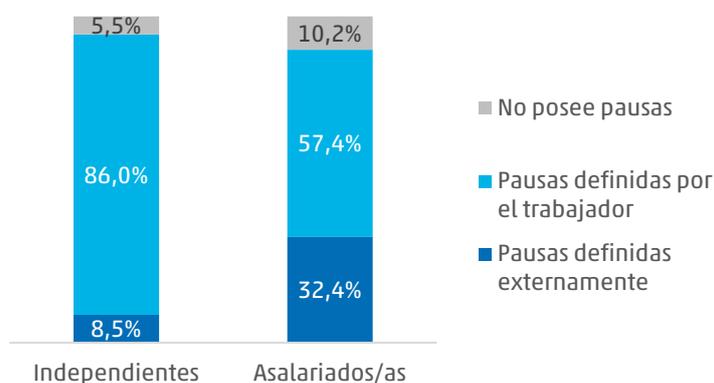
Existen algunas diferencias según la actividad económica. El 60,2% de los trabajadores independientes que se desempeñan en Hoteles y restaurantes definen sus ritmos frente al 23,4% de sus pares asalariados. A estos le siguen los trabajadores de las Actividades primarias (76,6% de los independientes frente al 52,1% de los asalariados). Por su parte, Comercio, Hoteles y Restaurantes y Enseñanza son los rubros donde las diferencias entre ambos subuniversos son mayores. Cabe destacar que tan sólo el 73,9% de los asalariados que trabajan en la Enseñanza pueden definir su ritmo de trabajo, frente al 42,4% de los independientes que se desempeñan en la misma rama de actividad (Gráfico 6.1.9).

Gráfico 6.1.9. Definición del ritmo de trabajo según rama de actividad y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



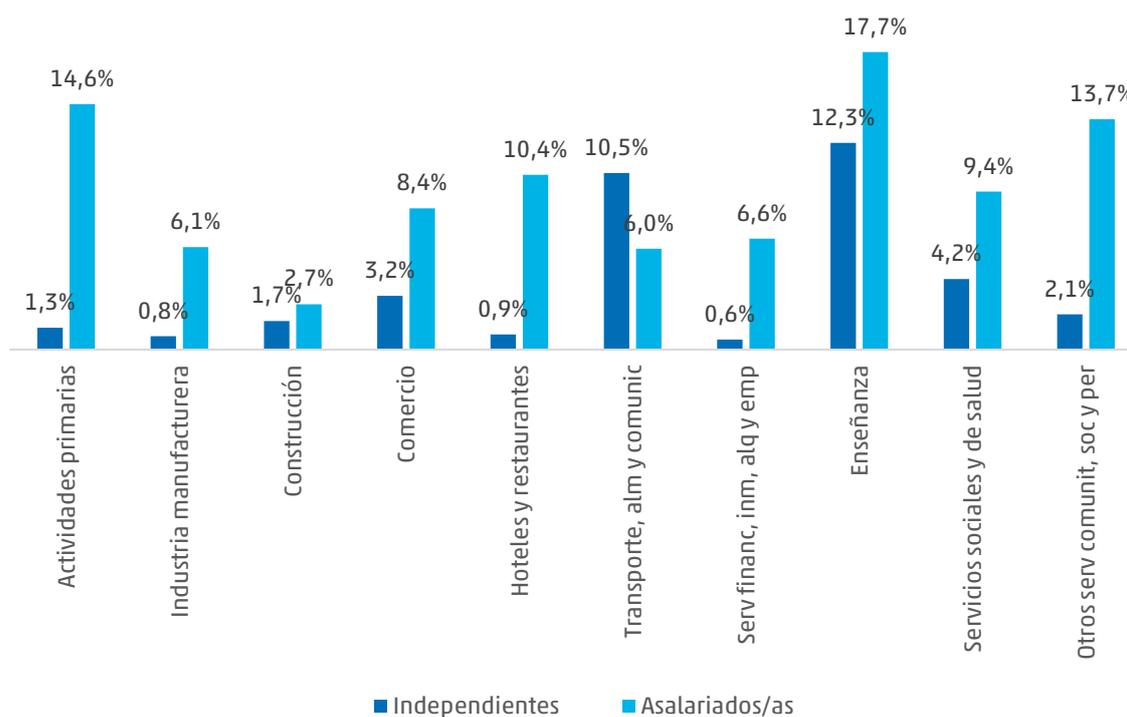
El 5,5% de los trabajadores independientes no puede realizar pausas durante su jornada laboral frente al 10,2% de los asalariados (Gráfico 6.1.10). Las mujeres, los trabajadores jóvenes y los menos calificados son los colectivos más expuestos, y esto está muy ligado a la actividad económica en la que desarrollan sus labores.

Gráfico 6.1.10. Realización de pausas según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



La Enseñanza (12,3%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (10,5%), los Servicios sociales y de Salud (4,2%) y el Comercio (3,2 %) son los rubros donde más trabajadores independientes carecen de la posibilidad de realizar pausas. En el extremo opuesto, tan sólo el 1,3% de los trabajadores independientes que se desempeñan en Actividades primarias y el 0,8% de los que lo hacen en Industrias manufactureras no pueden realizar pausas en el trabajo. Es una problemática que, excepto en Transporte, es más frecuente entre los asalariados que entre los independientes (Gráfico 6.1.11).

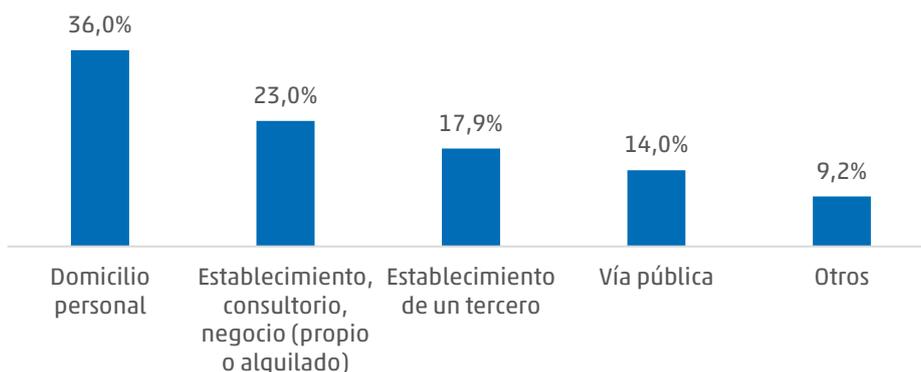
Gráfico 6.1.11. Imposibilidad de realización de pausas según rama de actividad económica y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



6.2. Exposición a riesgos medioambientales

Los riesgos medioambientales están relacionados con los espacios de trabajo y las tareas requeridas para producir o prestar servicios. En el caso de los trabajadores independientes es necesario recordar la importante concentración de éstos en actividades relacionadas al Comercio y la Construcción. El 36% de los trabajadores independientes desarrolla sus tareas en su domicilio de residencia, en tanto el 23% lo hace en establecimientos, consultorios o negocios propios o alquilados y el 14% lo hace en la vía pública, lo que está vinculado principalmente al cuentapropismo (Gráfico 6.2.1).

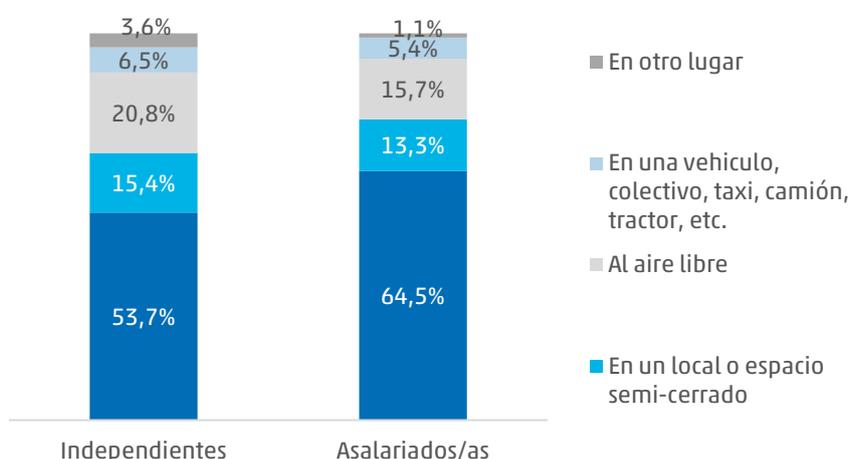
Gráfico 6.2.1. Espacios físicos de trabajo (en % de trabajadores/as independientes)



Si bien la mayoría de los trabajadores independientes trabaja en un local o espacio cerrado, se destaca una mayor concentración que para los asalariados en otros tipos de espacios como locales semicerrados, al aire libre, en vehículos, entre otros. Esto condiciona el tipo de riesgos medioambientales a los que están expuestos.

Como se desprende del gráfico 6.2.2, mientras que el 53,7% de los trabajadores independientes realiza sus labores en un local o espacio cerrado, esto alcanza al 64,4% de los asalariados. Por el contrario, los trabajadores independientes que se desempeñan al aire libre, con los riesgos que esto implica, supera en cinco puntos porcentuales a los asalariados. En este caso puede deberse a tareas tanto ligadas a las Actividades primarias como al Comercio en la vía pública por parte de trabajadores cuentapropistas. También el trabajo en vehículos, colectivos, taxis y otros medios de transporte es mayor entre los independientes que en sus pares asalariados.

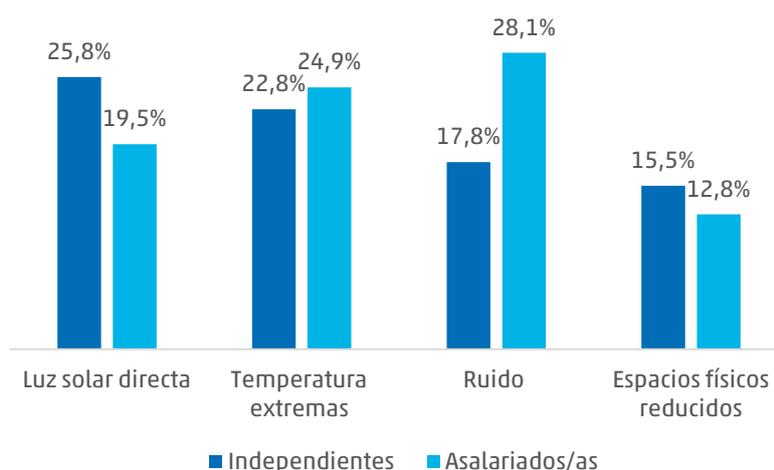
Gráfico 6.2.2. Espacios físicos de trabajo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Riesgos físicos del medioambiente laboral

Los riesgos del medioambiente laboral de mayor incidencia son la exposición a la luz solar directa (25,8%) -muy presente en las actividades de la Construcción y el agro-, las temperaturas extremas (22,8%), el ruido que obliga a levantar la voz para conversar con otra persona (17,8%) y la presencia de espacios físicos reducidos (15,5%) (Gráfico 6.2.3). Sin embargo, la exposición a temperaturas extremas y a ruidos excesivos son más elevados en los asalariados.

Gráfico 6.2.3. Exposición a riesgos del medioambiente laboral según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Dos factores, la luz solar directa y las temperaturas extremas, afectan en mayor medida a las actividades de la Construcción (59,7% y 37,3%), las Actividades primarias (28,9% y 68,5%) y el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (40,9% y 29,2%). Sin embargo, en la Construcción los asalariados se encuentran más expuestos que los independientes. Por su parte, entre estos últimos quienes se desempeñan en el Comercio manifiestan el doble de exposición a estos factores que los asalariados del mismo rubro, lo que puede indicar la mayor proporción de los independientes en la venta callejera (Gráfico 6.2.4).

Lo mismo ocurre con Hotelería y restaurantes, Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales y Servicios de salud. Si bien la exposición a estos factores es baja, es el doble que la manifestada por los asalariados. Por el contrario, existen actividades donde este último colectivo registra una mayor exposición a los riesgos medioambientales. La luz solar directa entre los asalariados que trabajan en las Actividades primarias duplica a la de los independientes (65,6% y 28,9%, respectivamente). Lo propio ocurre en el ámbito de la Construcción con las temperaturas extremas, donde los asalariados están más expuestos que los trabajadores independientes (59,3% y 37,3%, respectivamente).

En casi todos los rubros considerados, el ruido afecta menos a los trabajadores independientes que a asalariados. La enseñanza (33,7%), el Transporte, Comunicación y almacenamiento (30%) y los Servicios Comunales sociales y personales (26,3%) son los rubros de mayor exposición.

La exposición a espacios reducidos afecta en mayor medida a los trabajadores del Transporte (31,5%), Hoteles y restaurantes (25,7%), Comercio (17,5%) y Construcción (16,1%). En todos estos casos los independientes registran una mayor proporción que los asalariados.

Gráfico 6.2.4. Exposición a riesgos del medioambiente laboral según rama de actividad y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)

	Luz solar directa		Temperaturas extremas		Ruido		Espacios reducidos	
	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Actividades primarias	28,9%	65,6%	68,5%	46,5%	1,8%	21,6%	1,8%	4,6%
Industria manufacturera	17,4%	13,1%	28,0%	35,8%	18,9%	43,4%	13,7%	14,2%
Construcción	59,7%	59,2%	37,3%	59,3%	17,9%	45,5%	16,1%	9,9%
Comercio	21,8%	8,9%	22,7%	16,4%	14,7%	18,8%	17,5%	7,6%
Hoteles y restaurantes	15,1%	3,3%	40,4%	19,2%	14,7%	22,5%	25,7%	4,6%
Transporte, alm y comunic	40,9%	27,1%	29,2%	24,5%	30,0%	22,2%	31,5%	21,9%
Serv financ, inm, alq y emp	23,1%	13,1%	12,7%	7,2%	12,9%	15,4%	12,3%	5,3%
Servicios sociales y de salud	11,6%	5,9%	0,5%	15,8%	5,8%	17,4%	10,6%	13,8%
Otros serv comunit, soc y per	5,5%	22,4%	7,9%	17,3%	26,3%	27,8%	5,0%	13,0%
Enseñanza	7,5%	7,5%	11,6%	26,0%	33,7%	46,4%	0,8%	19,7%

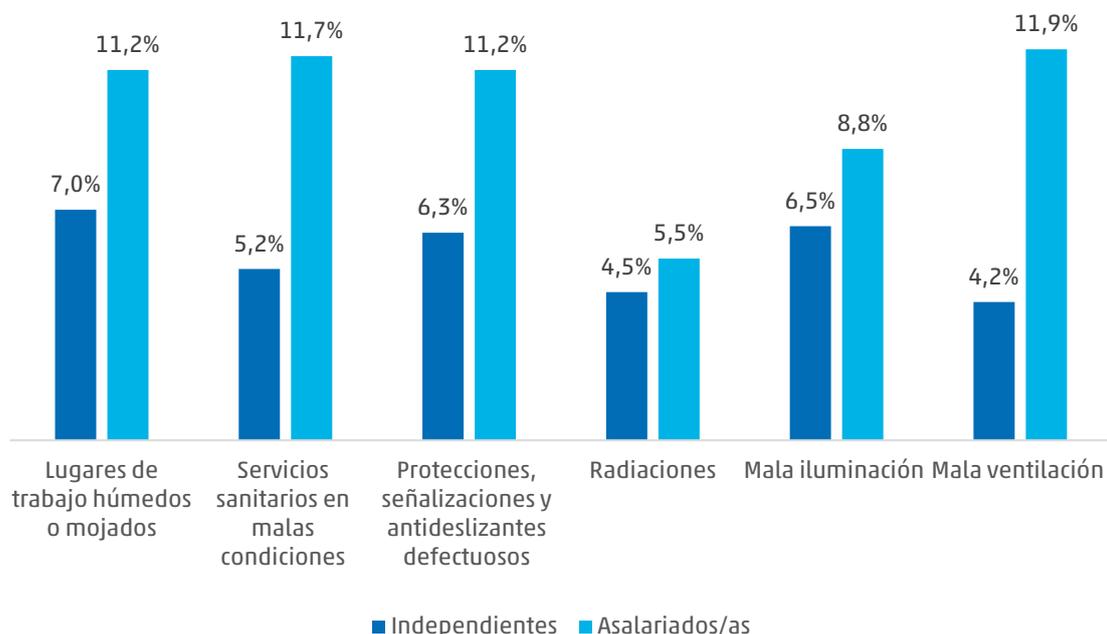
Los varones, las personas trabajadoras jóvenes y las que tienen un menor nivel educativo son las más expuestas a todos los riesgos considerados (Gráfico 6.2.5).

Gráfico 6.2.5. Exposición a riesgos del medioambiente laboral según sexo, edad, máximo nivel educativo alcanzado y categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)

		Luz solar directa		Temperaturas extremas		Ruido		Espacios reducidos	
		Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Sexo	Varones	82,3%	87,8%	57,3%	66,5%	65,3%	64,1%	43,1%	50,7%
	Mujeres	17,7%	12,2%	42,7%	33,5%	34,7%	35,9%	56,9%	49,3%
Edad en rangos 15-34 35-49 50 o +	Hasta 34 años	35,0%	47,2%	30,1%	38,9%	38,2%	45,1%	35,2%	39,9%
	Entre 35 y 49 años	32,6%	31,3%	35,0%	41,1%	35,5%	36,1%	34,9%	44,8%
	50 o más años	32,4%	21,5%	35,0%	20,0%	26,3%	18,9%	29,9%	15,3%
Nivel educativo	Primario completo	48,6%	52,2%	51,1%	36,2%	38,2%	32,0%	42,4%	24,0%
	Secundario completo	31,4%	29,2%	30,7%	33,3%	38,8%	36,0%	35,4%	37,2%
	Estudios superiores completos	5,6%	12,4%	7,6%	25,5%	18,5%	29,0%	15,7%	36,5%

En menor medida, existen independientes que manifiestan estar expuestas a otros riesgos físicos vinculados con lugares de trabajo húmedos o mojados (7%); servicios sanitarios en malas condiciones (5,2%), protecciones, señalizaciones y antideslizantes defectuosos (6,3%), radiaciones (4,5%), mala iluminación (6,5%) y mala ventilación (4,2%). En todos los casos considerados la exposición es menor en independientes respecto al asalariado (Gráfico 6.2.6)

Gráfico 6.2.6. Exposición a otros riesgos del medioambiente laboral (en % de trabajadores/as)



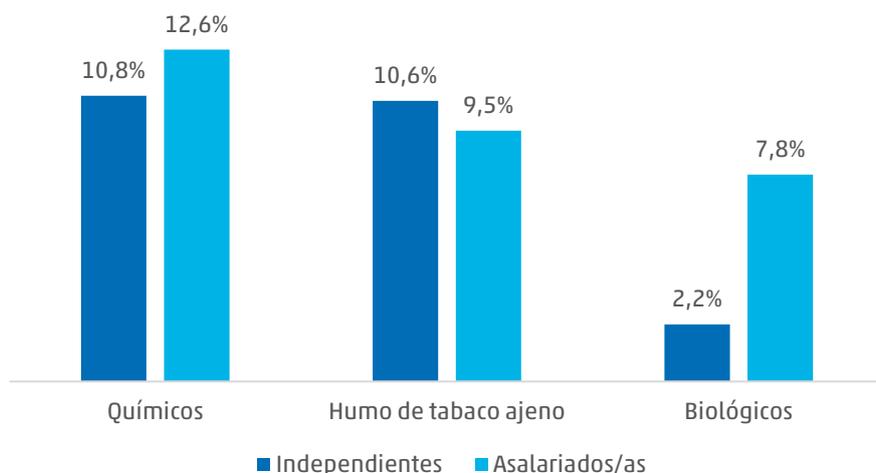
Sustancias químicas

El 10,8% de los trabajadores independientes está expuesto a la manipulación, inhalación o al contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas en forma de líquido, polvo, humos, aerosoles, vapores, gases o niebla (Gráfico 6.2.7). No se advierten diferencias significativas en relación a los trabajadores asalariados. Se trata de un riesgo muy presente en la Construcción, la Industria manufacturera y las Actividades primarias, lo cual explica la exposición de los trabajadores independientes que desarrollan esas actividades. Y, consecuentemente, son los trabajadores operativos y sin calificación, los varones y los trabajadores de 34 o más años los más expuestos.

El humo del tabaco ajeno afecta al 10,6% de las personas independientes, porcentaje algo mayor al observado entre los asalariados, lo que podría estar ligado a la mayor proporción de los independientes en el rubro de la Construcción donde la exposición a este factor es mayor. Son los trabajadores operativos y sin calificación, los varones y los trabajadores jóvenes los más expuestos.

Por su parte, la proporción de trabajadores independientes expuestos a riesgos biológicos es considerablemente menor que en el caso de los asalariados. Puede relacionarse a que este tipo de riesgos está presente en las actividades ligadas a los Servicios sociales y de salud, rubro en el cual los independientes tienen poca presencia. Contrario a lo que ocurre entre los asalariados donde son las mujeres las más expuestas a riesgos biológicos, por su participación en el rubro de la Salud, en el caso de los independientes son los varones los más expuestos.

Gráfico 6.2.7. Exposición a riesgos químicos y biológicos según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Tal como se desprende de Gráfico 6.2.8, en la actividad de la Construcción se registra el mayor porcentaje de trabajadores expuestos a sustancias químicas y al humo del tabaco ajeno, tanto en los trabajadores independientes como entre los asalariados. A medida que desciende la calificación de la tarea también aumenta la exposición a estos riesgos. En el caso de la exposición a sustancias químicas, pasa del 6,3% de los profesionales independientes al 16,1% de quienes desarrollan tareas sin calificación. En lo que respecta al humo del tabaco ajeno, pasa del 5,6% de los profesionales al 26,3% de los que no tienen calificación. En tanto, los varones de ambas categorías están más expuestos que las mujeres, tanto independientes como asalariados.

Gráfico 6.2.8. Exposición a riesgos químicos y humo de tabaco ajeno según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % de trabajadores/as)

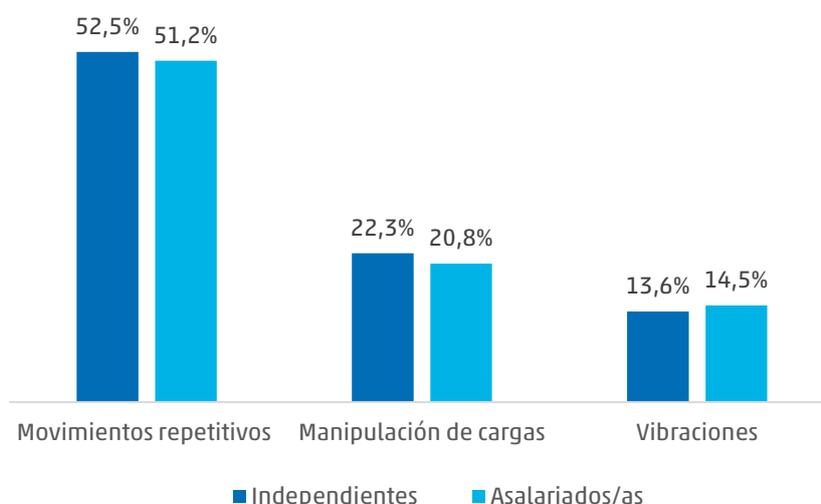
		Químicos		Humo de tabaco ajeno	
		Independientes	Asalariados/as	Independientes	Asalariados/as
Sexo	Varón	12,3%	16,8%	13,0%	12,0%
	Mujer	8,6%	6,6%	7,0%	6,0%
Edad	Hasta 34 años	12,0%	13,4%	14,4%	12,7%
	Entre 35 y 49 años	12,1%	12,8%	10,6%	7,3%
	50 años o más	8,7%	10,7%	7,7%	7,0%
Calificación ocupacional	Profesional	6,3%	4,5%	5,6%	8,4%
	Técnica	4,4%	6,7%	3,8%	3,6%
	Operativa	12,9%	14,7%	12,2%	11,5%
	Sin calificación	16,1%	16,7%	26,3%	10,9%
Actividad económica	Actividades primarias	16,9%	14,3%	4,6%	7,6%
	Industria manufacturera	11,9%	24,4%	9,2%	9,0%
	Construcción	28,6%	30,0%	26,2%	24,8%
	Comercio	8,0%	9,0%	9,5%	7,3%
	Hoteles y restaurantes	0,8%	7,4%	3,0%	9,2%
	Transporte, alm y comunic	2,9%	7,1%	12,4%	10,8%
	Serv financ, inm, alq y emp	2,4%	10,2%	8,9%	12,2%
	Servicios sociales y de salud	3,2%	13,9%	0,9%	4,8%
	Otros serv comunit, soc y per	14,6%	13,9%	5,3%	6,3%

Riesgos disergonómicos

Los riesgos disergonómicos hacen referencia a aquellos derivados de la mala ergonomía de los puestos de trabajo. En el marco de la ECETSS se sondearon para los trabajadores independientes: movimientos repetitivos, manipulación de cargas pesadas y vibraciones.

Los movimientos repetitivos (52,5%) y el levantamiento de cargas pesadas (22,3%) fueron los riesgos más frecuentes en los trabajadores independientes, no advirtiéndose diferencias significativas con los asalariados (Gráfico 6.2.9).

Gráfico 6.2.9. Exposición a riesgos disergonómicos según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Los movimientos repetitivos con dedos, manos o brazos cada pocos segundos, es un riesgo que, en general, afecta en forma transversal y en similar magnitud a todas las actividades económicas. Las de mayor exposición en los trabajadores independientes son la Industria manufacturera (74,1%), la Construcción (66%), el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (60,5%) y los Servicios comunitarios, sociales y personales (63,7%) (Gráfico 6.2.10). Dada esta transversalidad entre actividades económicas, el riesgo afecta independientemente de la calificación de las tareas realizadas, con una diferencia en los trabajadores profesionales donde la exposición es algo menor (40,4%) que en el caso de los técnicos, operativos y sin calificación donde ronda el 50%.

La manipulación de cargas –que implica levantar, empujar o arrastrar personas, animales u objetos– afecta en mayor medida a los asalariados que a los trabajadores independientes excepto en algunas pocas áreas (como Hotelería y restaurantes). Se destaca principalmente la Construcción donde el 54,7% de los independientes están expuestos a la manipulación de cargas. Por su parte, las Actividades primarias, la Industria manufacturera y el Comercio tienen entre 20% y 30% de los trabajadores expuestos a este riesgo. En el resto de actividades, aunque está presente, la exposición es significativamente menor. Dentro de los servicios, que normalmente están menos expuestos, es el rubro de la Salud el de mayor exposición (14,4%).

A su vez, los trabajadores operativos y sin calificación son los más expuestos (26,5% y 38,4% respectivamente), mientras que entre los profesionales y técnicos disminuye al 11,9% y al 9,9%.

Las vibraciones son más prevalentes en los trabajadores independientes del Transporte, alcanzando al 30%, y en la Industria manufacturera (21,3%). Los trabajadores operativos y sin calificación son los de mayor exposición (16% en ambos casos).

Dado el perfil de los trabajadores que se desempeñan en las actividades con mayor exposición, son los varones y los trabajadores de edades intermedias (de 34 a 49 años) quienes están más expuestos.

Gráfico 6.2.10. Exposición a riesgos disergonómicos según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % de trabajadores/as)

		Movimientos repetitivos		Manipulación de cargas		Vibraciones	
		Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Sexo	Varones	54,4%	52,8%	28,7%	27,5%	14,9%	20,5%
	Mujeres	49,7%	49,0%	12,9%	11,3%	11,6%	6,0%
Edad	Hasta 34 años	49,8%	56,5%	26,7%	26,9%	13,2%	15,8%
	Entre 35 y 49 años	59,5%	52,3%	26,5%	17,9%	17,7%	14,1%
	50 años o más	48,4%	40,1%	15,2%	13,9%	10,2%	12,9%
Calificación ocupacional	Profesional	40,4%	35,8%	11,9%	6,9%	8,6%	2,4%
	Técnica	50,3%	42,7%	9,9%	10,8%	7,8%	7,5%
	Operativa	56,5%	54,9%	26,5%	22,7%	16,0%	20,6%
	Sin calificación	51,9%	58,1%	38,4%	32,0%	16,1%	12,5%
Actividad económica	Actividades primarias	34,2%	49,4%	27,9%	35,4%	13,4%	11,2%
	Industria manufacturera	74,1%	61,1%	20,9%	32,1%	21,3%	30,0%
	Construcción	66,0%	66,9%	54,7%	57,4%	14,4%	29,6%
	Comercio	40,2%	51,6%	22,7%	21,7%	11,3%	8,5%
	Hoteles y restaurantes	50,1%	46,2%	15,1%	8,2%	3,5%	8,7%
	Transporte, alm. y comunic.	60,5%	60,0%	17,0%	18,6%	29,8%	26,7%
	Serv financ., inm., alq. y emp	45,9%	50,9%	4,1%	10,1%	9,7%	9,7%
	Enseñanza	56,1%	33,4%	4,4%	7,2%	17,0%	5,6%
	Servicios sociales y de salud	31,4%	51,0%	14,4%	21,5%	0,6%	6,5%
	Otros serv comunit, soc y per.	63,7%	58,7%	9,3%	15,0%	14,3%	11,9%

En conjunto, 92% de los trabajadores independientes dicen desempeñarse en espacios de trabajo con buen estado de higiene y seguridad frente al 82% de los asalariados.

6.3. Exposición a riesgos psicosociales

Los Factores de Riesgo Psicosociales consideran aquellos aspectos que se originan en la organización del trabajo y que pueden afectar la salud de la población trabajadora. Las dimensiones analizadas en este apartado abarcan 1) las "exigencias en el trabajo" que incluyen a las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, las exigencias cognitivas y las de esconder emociones; 2) las variables derivadas de la "organización del trabajo" que comprenden la autonomía en el trabajo y las posibilidades de desarrollo; 3) la dimensión de "relaciones Interpersonales y liderazgo" que consideran el apoyo social de compañeros, el ambiente social y sentimiento de grupo, la valoración y/o reconocimiento; y 4) la inestabilidad o inseguridad en la actividad. En todos los casos se compara a los trabajadores independientes con los asalariados.

Exigencias en el trabajo

Dos de cada diez trabajadores independientes tienen exigencias psicológicas cuantitativas vinculadas a la cantidad de trabajo excesivo en relación con el tiempo disponible para hacerlo. El 18,4% señala que siempre o muchas veces enfrenta la situación de no poder completar sus tareas laborales, un punto porcentual mayor al que registran los asalariados para este mismo problema (Gráfico 6.3.1).

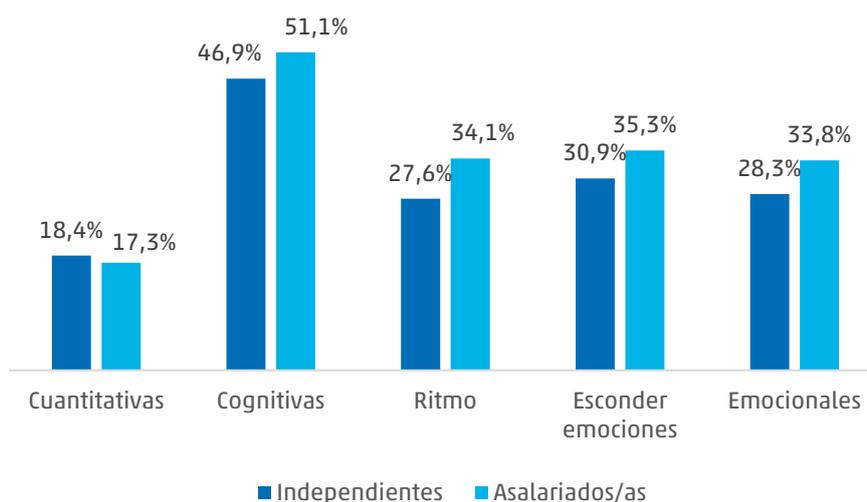
En relación a las exigencias cognitivas, 46,9% de los trabajadores independientes dice tener que controlar muchas cosas a la vez, aunque el porcentaje que enfrenta este riesgo es mayor entre los asalariados (51,1%).

Las exigencias referidas a la intensidad del trabajo o de ritmo afectan al 27,6% de los trabajadores independientes, que manifiestan tener que trabajar muy rápido y más allá de su capacidad, frente al 34,1% de los asalariados. Esta diferencia puede ser explicada por la mayor autonomía de los independientes en comparación con los asalariados, a quienes la intensidad o ritmo de trabajo se los impone quien los emplea.

A su vez, el 30,9% de los trabajadores independientes tiene que esconder emociones para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en su lugar de trabajo, mientras que 28,3% se desenvuelve en ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores.

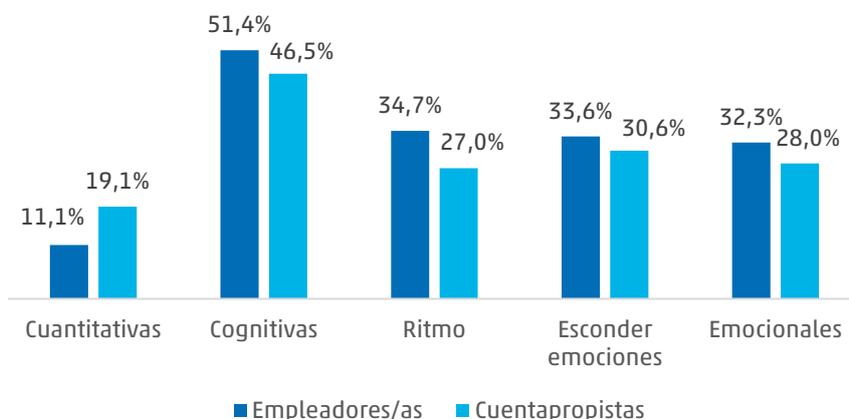
Como se desprende del gráfico, para todos los indicadores considerados, excepto las exigencias cuantitativas, la proporción de trabajadoras independientes expuestas es menor que para quienes se desempeñan bajo la modalidad asalariada, nuevamente, debido a la mayor autonomía de los primeros.

Gráfico 6.3.1. Exigencias psicosociales según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Excepto en las exigencias cuantitativas -referidas a no poder terminar con el trabajo-, los empleadores manifiestan mayores exigencias que los cuentapropistas (entre 4 y 7 puntos porcentuales de diferencia) (Gráfico 6.3.2). Las exigencias cognitivas son las más mencionadas, (51,4% para los empleadores y 46,5% para los cuentapropistas). En tanto, las menos referidas son las exigencias cuantitativas (11,1% y 19,1%, respectivamente).

Gráfico 6.3.2. Exigencias psicosociales según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Los varones, los trabajadores independientes de menor edad y quienes que realizan tareas menos calificadas son los que experimentan en mayor grado exigencias cuantitativas. En lo que respecta a estas últimas según la actividad económica, los independientes que se desempeñan en la Construcción (24%) y en el Comercio (23,7%) son quienes más las refieren. En relación a sus pares asalariados, existe mucha heterogeneidad: en algunos casos los independientes se encuentran más expuestos y en otros sucede lo inverso (Gráfico 6.3.3).

Respecto de las exigencias cognitivas, son los asalariados quienes las padecen en mayor grado que los trabajadores independientes. A excepción de casos puntuales, como en las Actividades primarias, donde el 65,5% de los independientes las experimentan frente al 54,2% de sus pares asalariados. Algo similar sucede con los Hoteles y restaurantes y con los Servicios Financieros. Se destaca que para ambos colectivos de trabajadores a medida que disminuye la calificación de las tareas también descienden las exigencias cognitivas. En los profesionales independientes éstas afectan al 59,4%, en tanto que entre los asalariados el porcentaje se ubica en el 60,1%.

En todas las variables de corte, el factor ritmo está más acentuado para los asalariados que para los independientes. A modo de ejemplo, en la actividad de Hoteles y restaurantes, dicho factor es experimentado por el 53,9% de los asalariados frente al 35,2% de los trabajadores independientes. En el caso de los profesionales, afecta al 40% de los primeros y al 28,1% de los segundos. No se verifican diferencias según sexo o edad aunque siempre los asalariados están más expuestos que los independientes.

En lo que refiere a esconder emociones, las mujeres, tanto independientes como asalariadas, lo experimentan más que los varones. En este aspecto no se advierte una tendencia clara según la edad de los trabajadores. Aunque también, es entre los asalariados donde se verifican los mayores valores en comparación a sus pares independientes. La actividad económica donde estos últimos registran el mayor nivel en cuanto a esconder sus emociones es en los Servicios sociales y de salud (51,9%).

En lo que hace a las exigencias emocionales, también los asalariados se ven más expuestos que los trabajadores independientes en casi todas las categorías bajo análisis.

Gráfico 6.3.3. Exigencias psicosociales según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % de trabajadores)

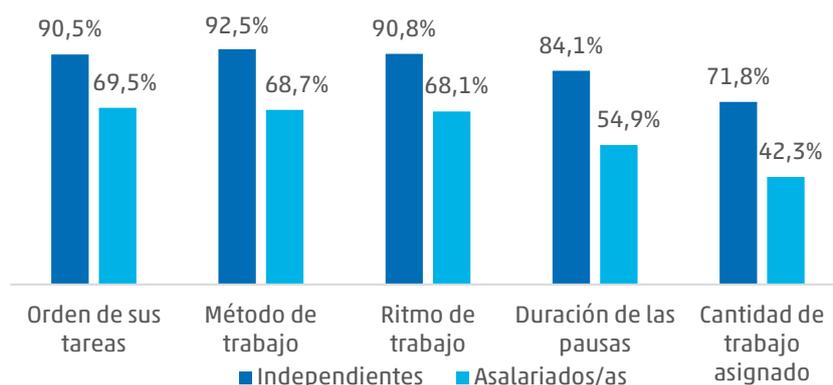
		Cuantitativas		Cognitivas		Ritmo		Esconder emociones		Emocionales	
		Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Sexo	Varones	19,5%	19,5%	47,1%	48,9%	26,3%	33,4%	28,2%	32,5%	28,7%	32,5%
	Mujeres	16,9%	14,2%	46,6%	54,3%	29,6%	35,1%	34,8%	39,3%	27,7%	35,6%
Edad	Hasta 34 años	20,1%	16,0%	47,5%	51,5%	31,9%	37,1%	29,5%	32,7%	29,6%	29,3%
	Entre 35 y 49 años	17,4%	18,2%	47,6%	53,5%	31,0%	33,9%	32,3%	37,2%	29,5%	37,5%
	Entre 50 y +	18,1%	18,4%	45,8%	47,2%	21,2%	28,8%	30,6%	37,5%	26,3%	36,5%
Calificación ocupacional	Profesional	14,1%	18,0%	59,4%	60,1%	28,1%	40,0%	33,7%	38,5%	28,4%	42,2%
	Técnica	14,3%	15,8%	47,0%	67,3%	25,6%	33,8%	33,5%	43,7%	23,5%	39,6%
	Operativa	20,3%	17,3%	44,8%	47,5%	27,3%	32,4%	28,8%	30,9%	28,4%	31,3%
	Sin calificación	22,1%	18,3%	28,0%	39,1%	33,2%	35,1%	37,9%	35,7%	37,8%	30,3%
Actividad económica	Actividades primarias	7,0%	15,2%	65,5%	54,2%	12,7%	32,4%	7,2%	23,7%	11,2%	33,9%
	Industria manufacturera	14,9%	19,8%	44,2%	48,7%	33,9%	38,0%	24,7%	31,5%	21,0%	34,7%
	Construcción	24,0%	18,1%	48,3%	41,2%	32,8%	33,5%	29,5%	25,6%	37,7%	37,9%
	Comercio	23,7%	19,8%	42,1%	44,1%	27,2%	34,4%	29,0%	26,4%	30,7%	21,5%
	Hoteles y restaurantes	11,0%	13,3%	59,9%	56,8%	35,2%	53,9%	36,3%	46,9%	15,3%	25,3%
	Transporte, alm y comunic	15,1%	22,0%	52,4%	53,4%	30,7%	32,8%	40,7%	31,7%	41,2%	34,4%
	Serv financ, inm, alq y emp	12,9%	12,8%	52,0%	42,5%	26,6%	30,8%	31,4%	31,1%	25,0%	29,4%
	Enseñanza	12,7%	13,6%	49,9%	62,2%	20,3%	26,0%	44,0%	41,2%	28,4%	38,2%
	Servicios sociales y de salud	16,3%	22,7%	48,6%	66,8%	17,9%	47,2%	51,9%	56,2%	40,8%	54,4%
	Otros serv comunit, soc y per	15,0%	18,9%	41,6%	50,2%	20,7%	25,3%	27,8%	44,5%	15,3%	23,9%

Autonomía y posibilidades de desarrollo

Respecto a las posibilidades de control sobre el trabajo (autonomía) y las oportunidades para desarrollar habilidades en el trabajo, se advierte que los trabajadores independientes poseen –como se mencionó en otra sección del informe-- un nivel alto de autonomía para organizar o planificar el orden de sus tareas, el método de su trabajo y el ritmo (90,5%, 92,5% y 90,8%, respectivamente) (Gráfico 6.3.4). En los tres casos el porcentaje de asalariados con autonomía en estas materias es menor (69,5%, 68,7% y 68,1%) dado que dependen de la organización que les imponen sus empleadores.

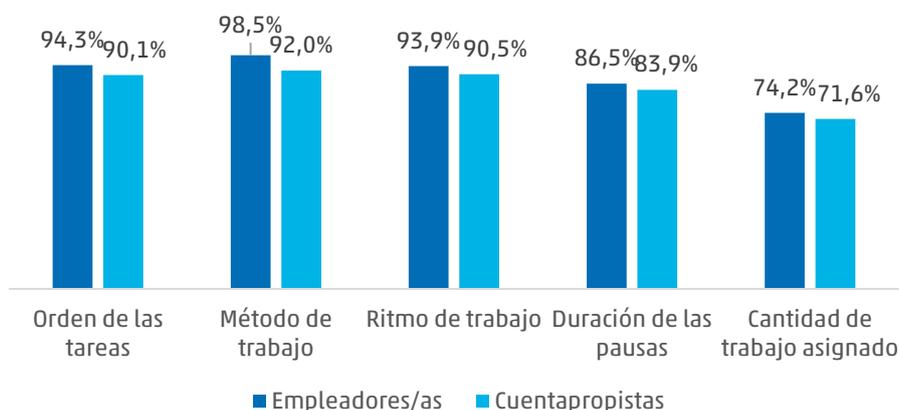
Para los trabajadores independientes la autonomía disminuye ligeramente para otras decisiones como la determinación del tiempo de las pausas (84,1%) y la cantidad de trabajo asignado (71,8%). Sin embargo, como se indicó, para todas las categorías analizadas se desprende que este grupo de trabajadores percibe mayor autonomía que los trabajadores asalariados. Esto está directamente relacionado con la dependencia que estos últimos tienen respecto a las decisiones externas de parte de un superior a cargo. Obsérvese, por ejemplo, que sólo el 42,3% de los asalariados poseen autonomía respecto a la cantidad de trabajo asignado, frente al 71,8% de los independientes.

Gráfico 6.3.4. Autonomía para organizar o planificar sus tareas según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Asimismo, se advierte una mayor autonomía en todas las categorías analizadas para los empleadores en relación a los cuentapropistas. Por ejemplo, en el orden de las tareas (94,3% y 90,1%, respectivamente) y en el método de trabajo (98,5% y 92%) (Gráfico 6.3.5).

Gráfico 6.3.5. Autonomía para organizar o planificar sus tareas según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



También, para todas las categorías bajo análisis son las mujeres quienes presentan mayor autonomía que los varones y los trabajadores de mayor edad (Gráfico 6.3.6). En el método y ritmo de trabajo y en la cantidad de trabajo asignado son los profesionales quienes registran los mayores porcentajes en comparación con los trabajadores con otros niveles de calificación, no siendo así en lo que hace a la organización del orden de sus tareas y la duración de las pausas. En las distintas actividades económicas se advierte una autonomía relativamente alta para los trabajadores independientes en comparación con sus pares asalariados.

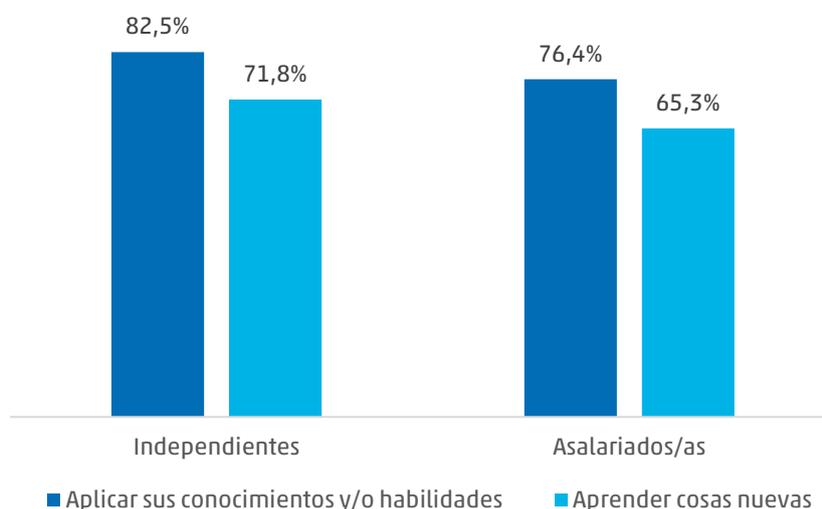
Respecto de las actividades económicas, la mayor autonomía en lo que hace al orden de las tareas por parte de los independientes se registra en la Enseñanza (98,4%), Actividades primarias (97,9%) e Industrias manufactureras (97,3%). Tendencias similares se aprecian para las decisiones sobre el método de trabajo, el ritmo, la duración de las pausas y la cantidad de trabajo asignado.

Gráfico 6.3.6. Autonomía para organizar o planificar sus tareas según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % de trabajadores/as)

		Orden de las tareas		Método de trabajo		Ritmo de trabajo		Duración de las pausas		Cantidad de trabajo asignado	
		Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Sexo	Varón	89,2%	63,8%	90,5%	65,1%	89,1%	65,7%	83,5%	55,1%	68,5%	39,9%
	Mujer	92,3%	77,5%	95,6%	73,8%	93,2%	71,4%	85,0%	54,6%	76,7%	45,6%
Edad	Hasta 34 años	86,7%	61,9%	87,0%	58,8%	86,5%	58,0%	79,5%	45,1%	68,8%	34,0%
	Entre 35 y 49 años	90,5%	73,1%	93,8%	74,0%	91,1%	72,7%	84,7%	59,4%	69,8%	43,1%
	Entre 50 y +	93,3%	77,7%	95,7%	78,8%	93,8%	79,4%	87,1%	65,7%	76,0%	56,0%
Calificación ocupacional	Profesional	88,4%	89,2%	97,2%	79,0%	92,9%	76,6%	76,3%	68,5%	79,4%	48,0%
	Técnica	94,6%	85,0%	95,7%	83,3%	91,4%	78,2%	85,5%	59,7%	71,5%	52,6%
	Operativa	90,2%	62,8%	90,6%	62,9%	89,7%	64,0%	85,7%	53,2%	69,8%	37,2%
	Sin calificación	89,9%	61,1%	92,3%	63,3%	94,3%	63,9%	89,4%	48,0%	70,6%	41,1%
Clasificación de actividades económicas para encuestas socio-demográficas. CAES Mercosur 1.0 - Actualización 2018	Actividades primarias	97,9%	70,1%	97,3%	72,4%	96,0%	77,2%	95,1%	55,6%	80,6%	54,1%
	Industria manufacturera	97,3%	58,5%	95,5%	60,7%	95,6%	60,4%	93,0%	51,8%	71,9%	35,7%
	Construcción	85,4%	46,5%	83,6%	49,3%	87,8%	55,2%	83,7%	43,7%	69,0%	28,9%
	Comercio	93,4%	69,5%	95,5%	65,5%	93,6%	66,3%	92,4%	52,4%	75,8%	38,8%
	Hoteles y restaurantes	84,9%	62,1%	89,5%	63,0%	84,0%	57,5%	60,1%	43,1%	70,9%	36,4%
	Transporte, alm y comunic	83,7%	68,5%	83,8%	67,6%	75,2%	69,3%	77,6%	63,4%	53,7%	43,5%
	Serv financ, inm, alq y emp	82,9%	75,1%	94,2%	77,4%	91,9%	76,9%	81,5%	64,4%	67,9%	41,1%
	Enseñanza	98,4%	87,5%	94,6%	87,1%	87,6%	82,9%	86,9%	55,8%	85,5%	58,7%
	Servicios sociales y de salud	94,6%	76,5%	96,0%	67,5%	93,3%	58,0%	70,6%	48,5%	80,6%	40,1%
Otros serv comunit, soc y per	92,4%	72,0%	96,8%	83,5%	93,6%	71,0%	74,3%	62,1%	72,2%	56,4%	

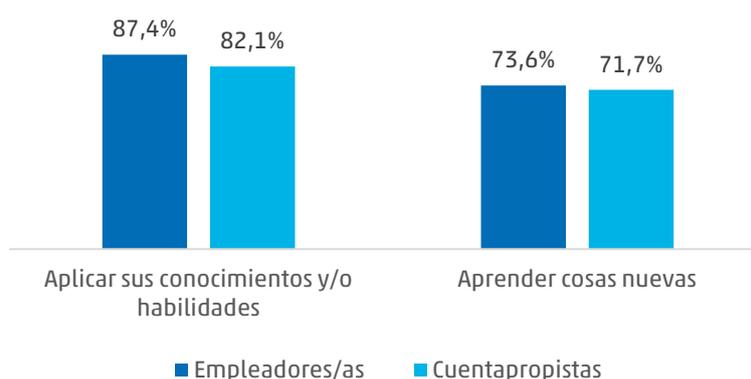
Respecto a la posibilidad de desarrollo, los trabajadores independientes tienen una mejor percepción que los asalariados en lo que hace a la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades en su trabajo (82,5% y 71,8%, respectivamente) y aprender cosas nuevas (76,4% frente al 65,3%) (Gráfico 6.3.7).

Gráfico 6.3.7. Posibilidades de desarrollo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Nuevamente se observan diferencias positivas en favor de los empleadores en relación a los cuentapropistas (Gráfico 6.3.8). En efecto, mientras que el 87,4% de los primeros refirió que puede aplicar sus conocimientos o habilidades, en los cuentapropistas el porcentaje se ubica en el 82,1%. No se aprecia esa magnitud de diferencia en lo que hace a aplicar cosas nuevas entre los dos tipos de trabajadores (73,6% y 71,7%, respectivamente).

Gráfico 6.3.8. Posibilidades de desarrollo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as independientes)



En este caso los varones identifican mayores posibilidades de aplicar sus conocimientos o habilidades que las mujeres (83,7% y 80,9%). Los trabajadores independientes más jóvenes refieren mayores posibilidades que sus pares adultos para aprender cosas nuevas. Mientras que las y los adultos perciben mayor capacidad de aplicar sus conocimientos y habilidades, aspectos que están estrechamente relacionados con las trayectorias laborales de cada uno de estos grupos.

A medida que aumenta el nivel de calificación de la tarea lo hace la percepción sobre las posibilidades de desarrollo en el trabajo (Gráfico 6.3.9). En efecto, el 94,7% de los profesionales refiere la posibilidad de aplicar sus conocimientos y habilidades frente al 63,7% de los que no tienen calificación. En todas las categorías se aprecia un porcentaje menor de trabajadores que aducen aprender cosas nuevas. En ambos casos y para la mayoría de las categorías bajo análisis se advierte una mayor autonomía en materia de aplicar sus conocimientos y habilidades y aprender cosas nuevas por parte de los trabajadores independientes que entre los asalariados. En el rubro de la Enseñanza, el 100% de los independientes refieren poder aplicar sus conocimientos o habilidades frente al 90,8% de sus colegas asalariados. En lo que hace a aprender cosas nuevas en este mismo tipo de actividad la diferencia es de 87,6% frente al 78,9% de los asalariados. Por el contrario, en las Actividades primarias, algo más de la mitad de los independientes pueden aplicar sus conocimientos, frente al 72,5% de los asalariados de la misma actividad.

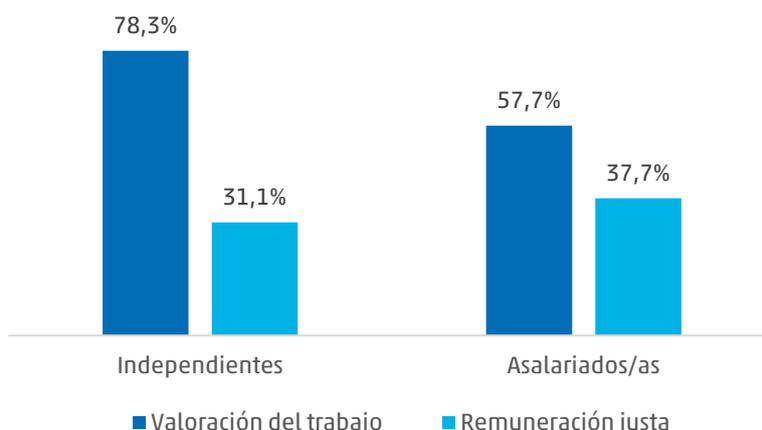
Gráfico 6.3.9. Posibilidades de desarrollo según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % de trabajadores/as)

		Aplicar sus conocimientos y/o habilidades		Aprender cosas nuevas	
		Asalariados/as	Independientes	Asalariados/as	Independientes
Sexo	Varón	83,7%	75,3%	72,3%	65,3%
	Mujer	80,9%	78,0%	71,2%	65,3%
Edad	Hasta 34 años	81,0%	71,4%	75,5%	68,0%
	Entre 35 y 49 años	81,0%	79,8%	69,4%	67,1%
	Entre 50 y +	85,1%	80,5%	71,2%	57,8%
Calificación ocupacional	Profesional	94,7%	94,2%	81,0%	75,5%
	Técnica	92,5%	92,0%	79,8%	79,5%
	Operativa	78,7%	74,5%	69,0%	63,6%
	Sin calificación	63,7%	57,6%	54,5%	50,2%
Actividad económica	Actividades primarias	55,8%	72,5%	92,0%	62,2%
	Industria manufacturera	89,0%	73,2%	80,5%	61,0%
	Construcción	87,8%	76,4%	76,9%	74,2%
	Comercio	72,6%	70,6%	63,6%	59,7%
	Hoteles y restaurantes	91,3%	65,7%	71,7%	55,8%
	Transporte, alm y comunic	68,1%	79,8%	57,4%	69,1%
	Serv financ, inm, alq y emp	95,1%	71,9%	80,5%	53,7%
	Enseñanza	100,0%	90,8%	87,6%	78,9%
	Servicios sociales y de salud	97,2%	80,9%	80,8%	73,4%
Otros serv comunit, soc y per	87,0%	77,4%	70,9%	59,9%	

Reconocimiento

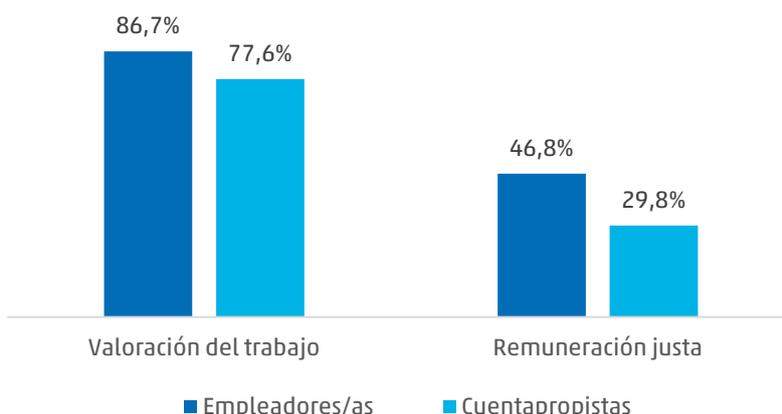
Con respecto a la valoración del trabajo y la remuneración o ganancias que reciben los trabajadores independientes en contraprestación al esfuerzo realizado, el 78,3% señala que su trabajo es valorado, pero esta percepción disminuye si se consideran las remuneraciones o ganancias que obtienen por su actividad (57,7% en los independientes y 37,7% en los asalariados). No obstante, el aspecto de la retribución monetaria puede estar fuertemente influenciado por las coyunturas económicas del país y por fenómenos como la inflación y su efecto sobre los ingresos reales de los trabajadores. La valoración del trabajo es mayor en los trabajadores independientes que en los asalariados, en tanto que la percepción acerca de la retribución monetaria es inversa: son los asalariados los que registran un mayor porcentaje (Gráfico 6.3.10).

Gráfico 6.3.10. Percepción de valoración del trabajo y remuneración justa según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Los empleadores tienen una percepción más alta de la valoración del trabajo y los ingresos que los cuentapropistas y la percepción de la valoración disminuye a medida que lo hace la calificación de la tarea (Gráfico 6.3.11 Y Gráfico 6.3.12) No se advierten diferencias significativas en la valoración según sexo y edad.

Gráfico 6.3.11. Percepción de valoración del trabajo y remuneración justa según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as independientes)



En todos los niveles de calificación la valoración del trabajo supera a la idea de remuneración justa. (Gráfico 6.3.12). El 84,3% de los profesionales considera que su trabajo es valorado por sus clientes, porcentaje que asciende al 87,7% entre los que realizan tareas técnicas, en tanto que en las otras dos categorías el porcentaje que tiene esta percepción es algo menor. Por su parte, sólo el 37,4% de los profesionales indica que la remuneración que percibe es justa, alcanzando al 45,2% de los técnicos y disminuyendo en los que realizan tareas operativas y quienes que no tienen calificación.

El 93,7% de quienes se dedican a la Enseñanza refiere que su trabajo es valorado, porcentaje que desciende al 32,7% en lo que se refiere a la percepción acerca de su remuneración. Algo similar se aprecia en los Servicios sociales y de salud, en Otros servicios comunitarios, sociales y personales y en las Industrias manufactureras. El porcentaje más alto por actividad para la percepción de una remuneración justa se da en Hoteles y restaurantes (51,1%) y la más baja en la Construcción (25,5%).

Gráfico 6.3.12. Percepción de valoración del trabajo y remuneración justa según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % trabajadores/as)

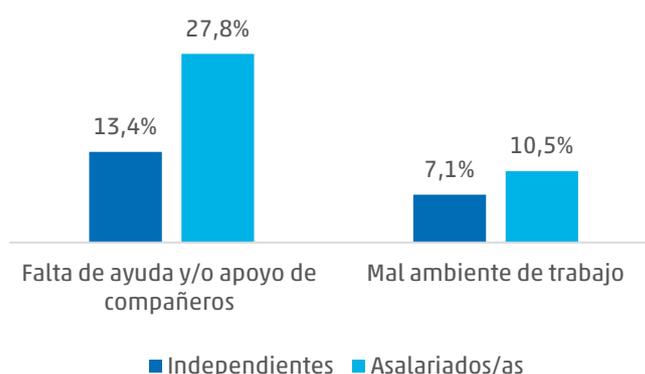
		Valoración del trabajo		Remuneración justa	
		Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados
Sexo	Varones	76,0%	56,9%	33,8%	39,5%
	Mujeres	81,7%	58,9%	27,2%	35,2%
Edad	Hasta 34 años	75,3%	54,3%	32,4%	40,5%
	Entre 35 y 49 años	78,3%	59,6%	30,1%	35,7%
	50 años o más	80,8%	61,3%	31,1%	35,7%
Calificación ocupacional	Profesional	84,3%	52,0%	37,4%	33,6%
	Técnica	87,7%	66,0%	45,2%	36,1%
	Operativa	75,7%	55,0%	27,4%	37,8%
	Sin calificación	65,6%	58,1%	22,2%	40,8%
Actividad económica	Actividades primarias	84,2%	44,9%	38,2%	42,2%
	Industria manufacturera	87,3%	52,3%	32,0%	42,0%
	Construcción	77,9%	66,2%	25,5%	37,9%
	Comercio	71,3%	61,4%	27,9%	51,5%
	Hoteles y restaurantes	78,0%	63,1%	51,1%	42,3%
	Transporte, alm y comunic	66,7%	54,6%	32,0%	45,4%
	Serv financ, inm, alq y emp	79,0%	57,9%	38,1%	39,7%
	Enseñanza	93,7%	67,5%	32,7%	21,5%
	Servicios sociales y de salud	88,5%	50,3%	30,3%	26,4%
	Otros serv comunit, soc y per	88,4%	54,6%	29,7%	34,9%

Apoyo de sus compañeros o compañeras y sentimiento de grupo

La dimensión “apoyo de sus compañeros, sentimiento de grupo y liderazgo” en el caso de este subuniverso depende en gran medida de la cantidad de trabajadores de cada ámbito laboral así como de la calificación de las tareas. En muchos casos, y principalmente entre los cuentapropistas se trata de emprendimientos unipersonales con lo que la variable de reconocimiento y apoyo no resulta relevante para estos últimos.

La falta de ayuda y/o apoyo de sus compañeros y el mal ambiente de trabajo es menor entre los independientes en comparación con los asalariados. En efecto, en la primera de las dos variables los asalariados duplican a los independientes, en tanto que en la segunda la diferencia es algo menor (Gráfico 6.3.13).

Gráfico 6.3.13. Falta de ayuda y/o apoyo de sus compañeros/as y mal ambiente de trabajo según categoría ocupacional (en % de los trabajadores/as que lo padecen)



El 15,7% de los varones independientes refiere no tener apoyo de parte de sus compañeros, frente al 9,9% de las mujeres (Gráfico 6.3.14). No se advierten diferencias según el grupo etario, pero sí según el grado de calificación de las tareas: el 19,4% de los profesionales independientes lo refieren disminuyendo este porcentaje a medida que baja la calificación hasta el 8,8% de los que no la tienen. En lo que se refiere a la actividad económica, esta problemática alcanza al 41,7% de quienes se desempeñan en las Actividades primarias, y en menor grado en el resto de las actividades. El menor porcentaje se verifica en Industrias manufactureras (7,4% de los independientes la refieren).

El mal ambiente de trabajo también es más referido por los varones independientes (9,2%) en comparación con las mujeres (3,9%) y en la franja etaria intermedia (9,2%). En este caso tanto los profesionales como quienes no tienen calificación la refieren en igual medida (8,5%). La actividad donde esta problemática se manifiesta en mayor magnitud entre los trabajadores independientes, es en la Construcción (14,7%) y donde menos se registra es en la Enseñanza.

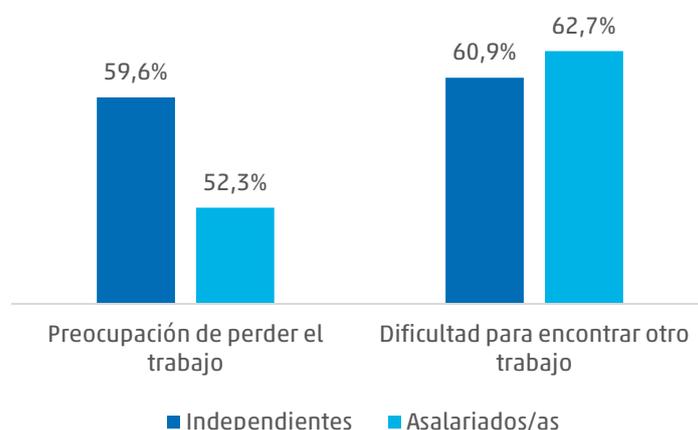
Gráfico 6.3.14. Falta de ayuda y/o apoyo de sus compañeros y mal ambiente de trabajo según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica (en % trabajadores/as que lo padecen)

		Valoración del trabajo		Remuneración justa	
		Independientes	Asalariados/as	Independientes	Asalariados/as
Sexo	Varones	76,0%	56,9%	33,8%	39,5%
	Mujeres	81,7%	58,9%	27,2%	35,2%
Edad	Hasta 34 años	75,3%	54,3%	32,4%	40,5%
	Entre 35 y 49 años	78,3%	59,6%	30,1%	35,7%
	50 años o más	80,8%	61,3%	31,1%	35,7%
Calificación ocupacional	Profesional	84,3%	52,0%	37,4%	33,6%
	Técnica	87,7%	66,0%	45,2%	36,1%
	Operativa	75,7%	55,0%	27,4%	37,8%
	Sin calificación	65,6%	58,1%	22,2%	40,8%
Actividad económica	Actividades primarias	84,2%	44,9%	38,2%	42,2%
	Industria manufacturera	87,3%	52,3%	32,0%	42,0%
	Construcción	77,9%	66,2%	25,5%	37,9%
	Comercio	71,3%	61,4%	27,9%	51,5%
	Hoteles y restaurantes	78,0%	63,1%	51,1%	42,3%
	Transporte, alm y comunic	66,7%	54,6%	32,0%	45,4%
	Serv financ, inm, alq y emp	79,0%	57,9%	38,1%	39,7%
	Enseñanza	93,7%	67,5%	32,7%	21,5%
	Servicios sociales y de salud	88,5%	50,3%	30,3%	26,4%
	Otros serv comunit, soc y per	88,4%	54,6%	29,7%	34,9%

Inseguridad en la actividad o el empleo

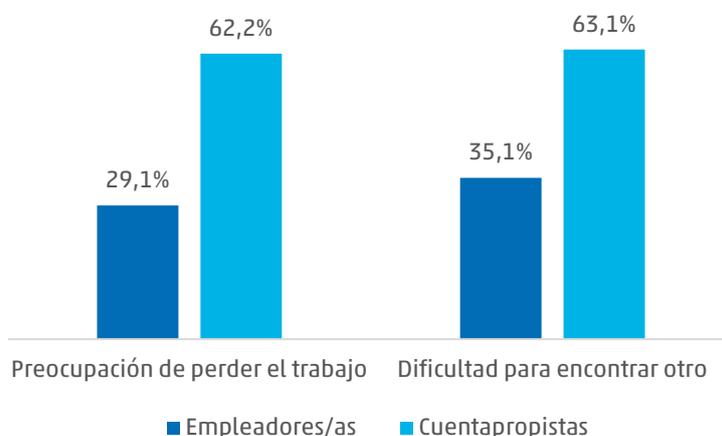
La inseguridad en el empleo es un factor determinante de aspectos que llevan a una inestabilidad psíquica de los trabajadores por miedo a perder sus trabajos. El 59,6% de los trabajadores independientes manifestaron esta preocupación, en tanto que el 60,9% refirió el temor a no conseguir otro trabajo en caso de ser despedido o cerrar su negocio; lo que da cuenta de una inseguridad respecto al futuro en relación al mercado de trabajo. En contrapartida, el miedo a perder el empleo por parte de los asalariados alcanza al 52,3% (menor a los independientes), lo que está relacionado con las mayores regulaciones laborales en las que están encuadrados (indemnizaciones, protección gremial, condiciones de los contratos de trabajo, mayor estabilidad laboral, entre otros). Sin embargo, entre los asalariados la preocupación de obtener otro empleo en caso de ser despedidos es mayor a la de los independientes (62,7%). Esta última diferencia puede deberse a que los independientes están más acostumbrados a la inestabilidad e imprevisibilidad laboral, la que enfrentan mediante distintas estrategias, a las que los asalariados no están acostumbrados (Gráfico 6.3.15).

Gráfico 6.3.15. Inseguridad en el empleo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Se advierten diferencias significativas en la percepción de inseguridad en el empleo entre empleadores y cuentapropistas, siendo mayor entre estos últimos (Gráfico 6.3.16).

Gráfico 6.3.16. Inseguridad en el empleo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as independientes)



Sin embargo, esta percepción sí se encuentra relacionada con la calificación de la tarea que realizan los trabajadores independientes, incrementándose a medida que disminuye la misma. En efecto, mientras que el 34,1% de los profesionales tienen miedo a perder el empleo, este porcentaje se ubica en el 78,3% en el caso de quienes realizan trabajos sin calificación. Una tendencia similar se advierte en lo que refiere al miedo a no encontrar trabajo si se perdiera el actual (37,7% en los profesionales frente al 66% en quienes realizan tareas sin calificación (Gráfico 6.3.17). Las mujeres, más que los varones, temen no encontrar otro empleo en caso de perder el actual (55,3% y 48,2%, respectivamente). Este temor también está presente en los más jóvenes (57,4% entre los que tienen hasta 34 años y 44,5% en los de mayor edad).

El miedo a perder el empleo se encuentra presente en mayor proporción en los trabajadores de la Construcción (75,2%) y en los de Hoteles y restaurantes (72,5%), mientras que igual tendencia se observa en lo que hace al temor a no encontrar un nuevo trabajo en el caso de perder el actual.

Gráfico 6.3.17. Inseguridad en el empleo según calificación de la tarea (en % trabajadores/as independientes)

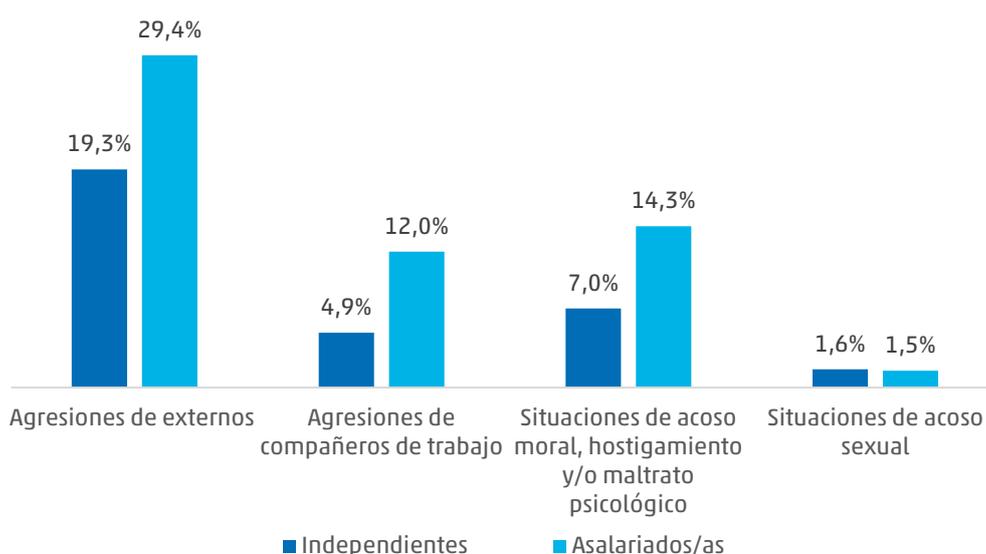
		Preocupación de perder el trabajo		Dificultad para encontrar otro	
		Independientes	Asalariados/as	Independientes	Asalariados/as
Sexo	Varones	59,7%	60,0%	55,3%	63,7%
	Mujeres	59,6%	62,4%	48,2%	61,3%
Edad	Hasta 34 años	63,8%	65,8%	57,4%	68,2%
	Entre 35 y 49 años	67,0%	67,6%	51,5%	59,8%
	50 años o más	49,7%	51,1%	44,5%	57,0%
Calificación ocupacional	Profesional	34,1%	36,8%	37,7%	50,2%
	Técnica	50,4%	50,1%	40,3%	51,4%
	Operativa	66,8%	67,7%	54,2%	65,1%
	Sin calificación	78,3%	85,2%	66,0%	73,7%
Actividad económica	Actividades primarias	24,8%	26,7%	52,4%	58,5%
	Industria manufacturera	57,3%	60,8%	60,8%	70,8%
	Construcción	75,2%	73,9%	66,2%	71,6%
	Comercio	63,6%	65,5%	53,4%	66,4%
	Hoteles y restaurantes	72,5%	74,2%	62,1%	74,4%
	Transporte, alm y comunic	63,3%	69,2%	57,8%	65,5%
	Serv financ, inm, alq y emp	50,8%	51,3%	42,8%	54,4%
	Enseñanza	51,6%	34,1%	39,1%	48,6%
	Servicios sociales y de salud	32,8%	30,3%	56,6%	70,4%
Otros serv comunit, soc y per	50,5%	55,3%	66,4%	74,8%	

Riesgos del entorno social y violencia

En el marco de la encuesta se midieron distintos indicadores relacionados a la exposición a episodios de violencia de los trabajadores en sus ámbitos laborales, factor que influye negativamente sobre su salud y muchas veces es difícil de identificar y abordar.

En el caso de los trabajadores independientes la mayor fuente de violencia proviene de agresiones de personas externas (clientes, pacientes, alumnos y público) (19,3%), seguidas por situaciones de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico (7%). Al tratarse de un grupo que en muchos casos no posee otros compañeros de trabajo, la proporción de trabajadores independientes que fue objeto de agresiones internas es menor (4,9%). En los tres casos la proporción de trabajadores independientes expuestos es considerablemente menor que la de los asalariados, que en ocasiones se ven agredidos u hostigados por compañeros o superiores. Finalmente, existe un 1,6% de trabajadores independientes que fueron víctimas de situaciones de acoso sexual (aunque este aspecto es difícil de identificar), no advirtiéndose diferencias con los asalariados (Gráfico 2.3.18).

Gráfico 6.3.18. Violencia laboral según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



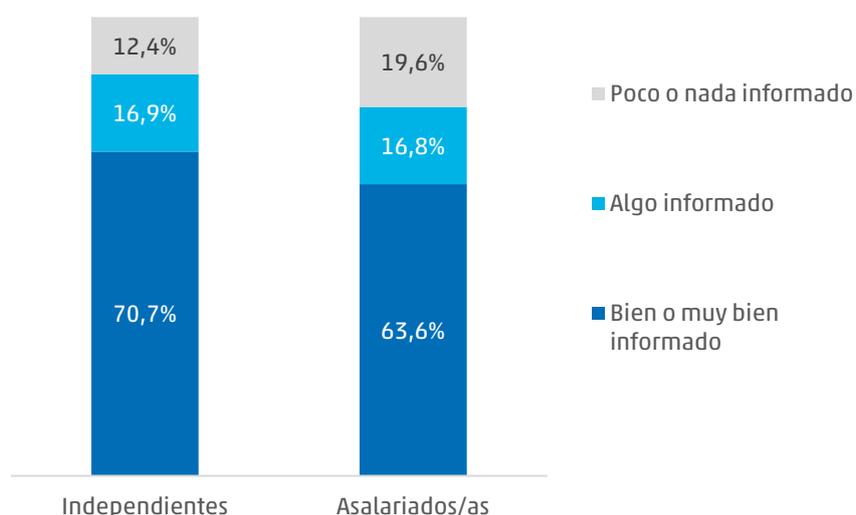
Otro indicador que está relacionado con la violencia laboral es el respeto por las ideas o forma de pensar de los trabajadores. En general existe una valoración positiva de los trabajadores independientes: el 85,5% considera que en sus trabajos se valora su forma de pensar. En el caso de los asalariados este porcentaje alcanza al 70,7%.

7. PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

La prevención y la capacitación son aspectos fundamentales que se encuentran contemplados en la normativa sobre riesgos del trabajo. Tanto el empleador como las ART se ven en la obligación de dar capacitaciones en materia preventiva. Del lado de los trabajadores esto influye en disminuir la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. La normativa vigente prevé que las empresas debieran invertir en ambos aspectos, lo que redundaría en una menor siniestralidad laboral y un mayor bienestar para sus trabajadores. En lo que respecta a los independientes la prevención y la capacitación depende en gran medida de si se trata de empleadores o de cuentapropistas. Las y los empleadores debieran invertir en prevención y en capacitación para sus empleados, en tanto que los cuentapropistas dependen en este sentido de sí mismos. La encuesta interrogó a los empleadores acerca de si ellos mismos tomaron cursos de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y no sobre si les dieron capacitación a sus empleados.

El 70,7% de los trabajadores independientes considera que está bien o muy bien informado sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeña, identificándose una diferencia positiva respecto de los trabajadores asalariados (63,6%) (Gráfico 7.1). En el extremo opuesto el 12,4% de los independientes refiere estar poco o nada informado, frente al 19,6% de los asalariados. Esto podría estar vinculado a que mientras que las y los asalariados dependen, en mayor medida, de las políticas de prevención y capacitación por parte de las empresas empleadoras, los trabajadores independientes dependen, en mayor medida, de sus propias decisiones en esta materia.

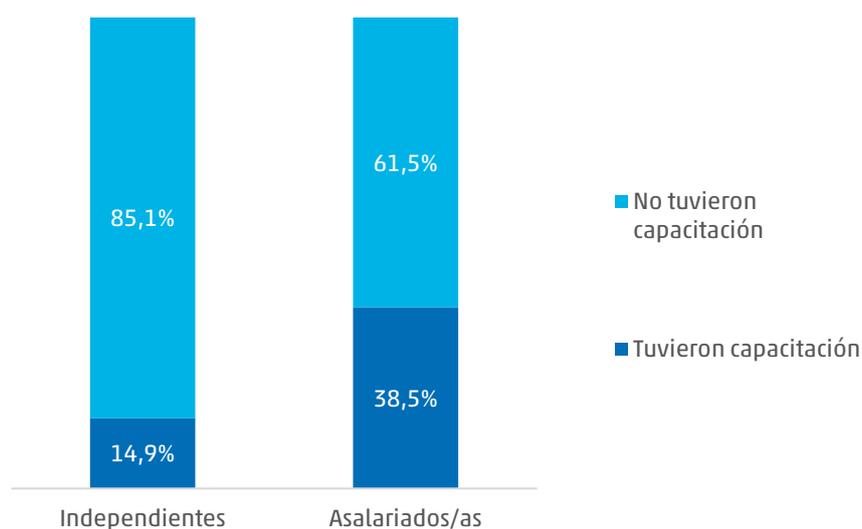
Gráfico 7.1. Nivel de información sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Sin embargo, cuando se considera la capacitación efectiva recibida sobre la prevención de riesgos como normas de higiene y seguridad, prevención de incendios, prevención de accidentes, utilización de elementos de protección personal, se manifiesta una diferencia significativa entre ambos grupos de trabajadores (Gráfico 7.2). Mientras que el 38,5% de los asalariados recibió al menos una capacitación en los últimos 12 meses, en el caso de los trabajadores independientes ésta alcanza tan sólo al 14,9%, lo que implica una

diferencia entre estar informados acerca de la prevención de los riesgos del trabajo por un lado, y la capacitación efectiva por otro. Esto también está relacionado con el hecho de que en el caso de los asalariados son las empresas empleadoras las responsables de la capacitación, en tanto los trabajadores independientes dependen, como se indicó más arriba, de sí mismos para capacitarse.

Gráfico 7.2. Capacitación sobre prevención en los últimos 12 meses según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



En cuanto al nivel de información sobre los riesgos y seguridad en el trabajo, las mujeres lo están más informadas que los varones (73,6% y 68,7%, respectivamente) (Gráfico 7.3). A medida que aumenta la edad también lo hace el nivel de información que tienen los trabajadores independientes, pasando del 65,3% en los más jóvenes al 76,9% en el grupo de 50 años o más. En cuanto al grado de calificación de las tareas, quienes desarrollan labores técnicas son quienes refieren estar más informados (83,5%), y lo propio sucede con los que se desempeñan en Actividades primarias (87,4%) y en la Enseñanza (86,1%).

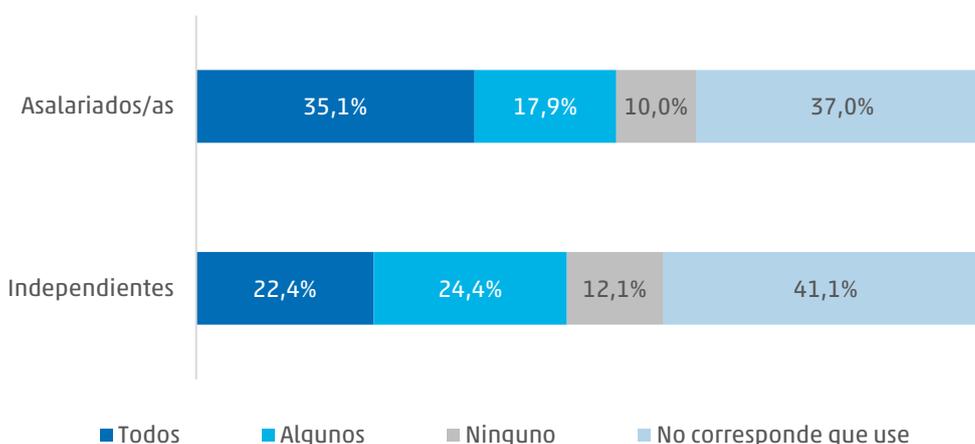
En lo que respecta a haber recibido capacitación en materia de prevención, como se indicó, los porcentajes son más bajos para todas las categorías bajo análisis. Se destacan, únicamente, los trabajadores de la Actividades primarias (46%) y los de la Enseñanza (39,7%), valores muy por encima del resto de las actividades económicas.

Gráfico 7.3. Nivel de información y capacitación sobre prevención en los últimos 12 meses según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica

		Bien o muy bien informados	Recibió capacitación
Sexo	Varón	68,7%	16,7%
	Mujer	73,6%	12,2%
Edad	Hasta 34 años	65,3%	11,0%
	Entre 35 y 49 años	68,4%	15,5%
	Entre 50 y +	76,9%	17,4%
Calificación ocupacional	Profesional	76,9%	19,3%
	Técnica	83,5%	25,8%
	Operativa	66,8%	12,1%
	Sin calificación	63,5%	8,2%
Actividad económica	Actividades primarias	87,4%	46,0%
	Industria manufacturera	78,1%	15,1%
	Construcción	53,1%	13,6%
	Comercio	70,7%	10,2%
	Hoteles y restaurantes	65,5%	21,6%
	Transporte, alm y comunic	72,3%	11,3%
	Serv financ, inm, alq y emp	77,7%	12,3%
	Enseñanza	86,1%	39,7%
	Servicios sociales y de salud	76,9%	27,1%
	Otros serv comunit, soc y per	72,8%	14,6%

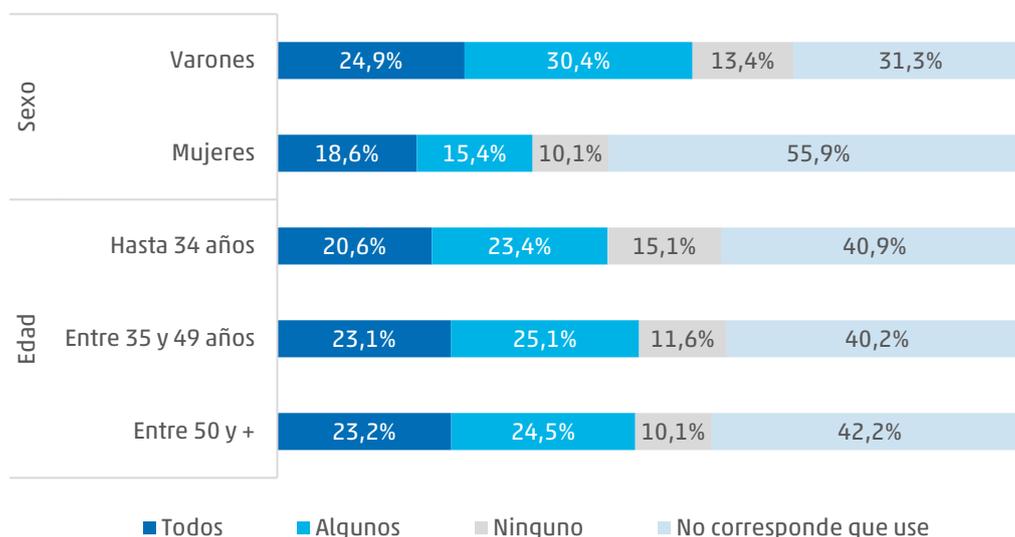
Sobre el total de trabajadores independientes, 46,8% señala que dispone de todos o al menos algunos elementos de protección personal (EPP), mientras que el resto dice no tenerlos o no necesitarlos (Gráfico 7.4). En el caso de los asalariados uno de cada dos indicó tener todos o algunos de los elementos de protección personal.

Gráfico 7.4. Tenencia de EPP según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



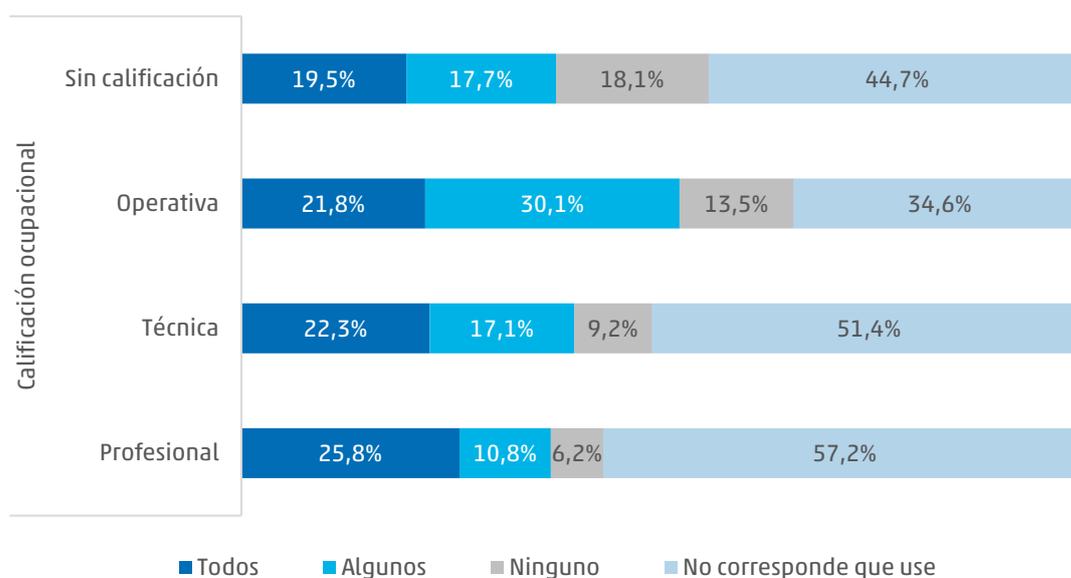
Se advierte una diferencia significativa según sexo: mientras que el 55,3% de los varones señala que tiene todos o algunos de los elementos de protección, en el caso de las mujeres el porcentaje alcanza al 34% (Gráfico 7.5). No se registran diferencias según los rangos etarios.

Gráfico 7.5. Tenencia de EPP según sexo y edad (en % de trabajadores/as independientes)



Cuando se analiza la tenencia de elementos de protección según el grado de calificación de las tareas desarrolladas, los trabajadores que se desempeñan en labores operativas son quienes registran el mayor porcentaje (51,9%) frente a las otras tres categorías que rondan entre el 35% y el 40% (Gráfico 7.6).

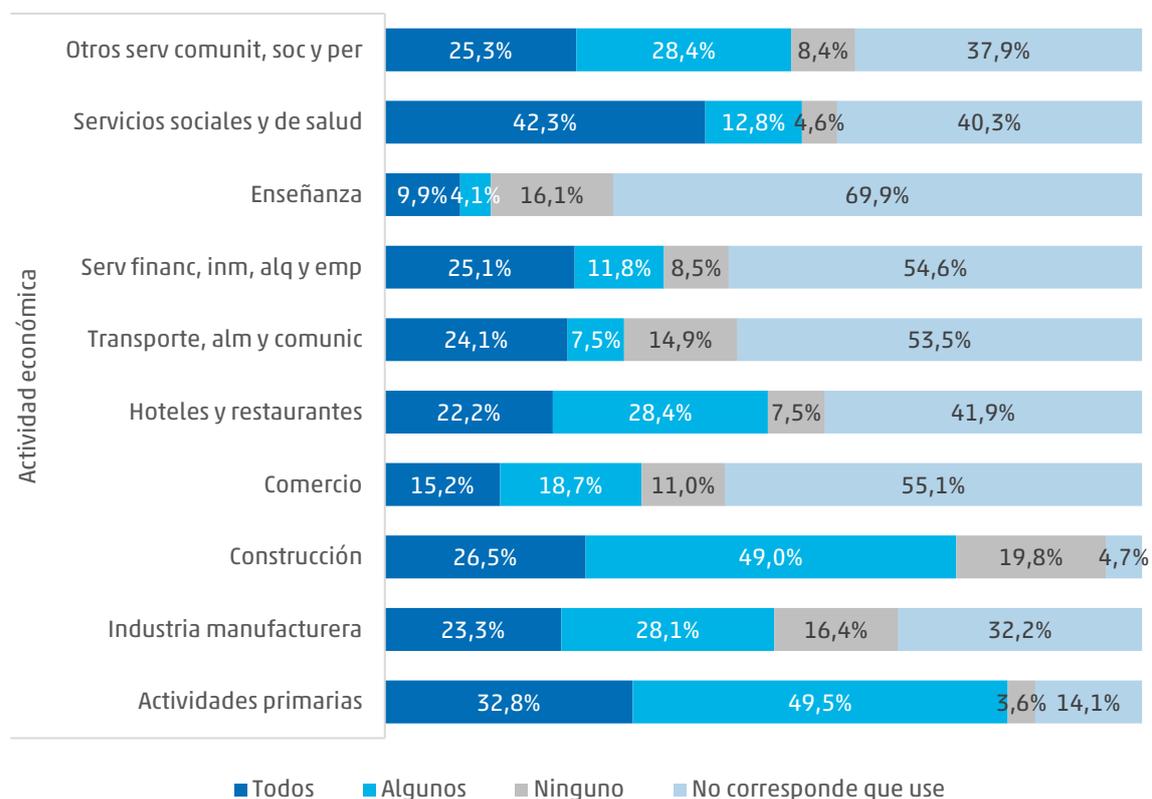
Gráfico 7.6. Tenencia de EPP según calificación requerida por la tarea desarrollada (en % de trabajadores/as independientes)



Se aprecian diferencias marcadas según la actividad económica donde se desempeñan los trabajadores independientes. En las Actividades primarias el 82,3% refiere tener todos o

gran parte de los elementos de protección, seguidos por la Construcción (75,5%) y los Servicios sociales y de salud (55,1). Por el contrario, sólo el 14,9% de los independientes que se desempeñan en la Enseñanza manifiestan que tienen todos o la mayoría de los elementos de protección personal (Gráfico 7.7).

Gráfico 7.7. Tenencia de EPP según actividad económica (en % de trabajadores/as independientes)

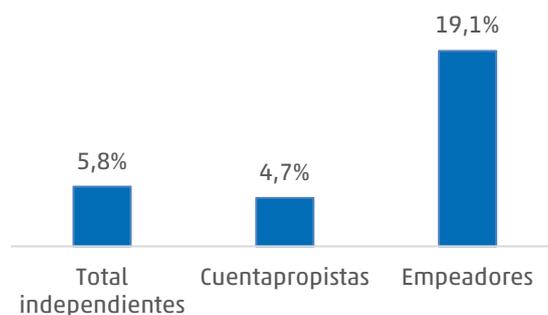


8. PARTICIPACIÓN Y ASOCIACIÓN

La participación y asociación en federaciones de trabajadores o cámaras empresariales a menudo brinda a los trabajadores y empleadores estrategias para afrontar colectivamente distintas circunstancias vinculadas a problemáticas laborales. En este sentido, las acciones colectivas resultan más efectivas que las individuales. Son a menudo estas asociaciones las que brindan capacitación en prevención de riesgos del trabajo. Lo que se traduce en mayor bienestar de los trabajadores y la eficiencia de las empresas, y son estas asociaciones las que tienen fuerza para demandar colectivamente la implementación efectiva de la normativa en dicha materia.

El 5,8% de los trabajadores independientes integra algún tipo de agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores. En el caso de los trabajadores por cuenta propia la participación es del 4,7%, mientras que entre quienes son empleadores asciende al 19,1% (Gráfico 8.1).

Gráfico 8.1. % de trabajadores independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores según categoría ocupacional



No se aprecian diferencias según el sexo o la edad en lo que hace a la participación en alguna agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores (Gráfico 8.2). Sin embargo, cuando se analiza esta variable según el nivel de calificación de las tareas desarrolladas se observa que a medida que aumenta dicho grado de calificación, también lo hace la participación: 19,4% en los profesionales, 9,8% en quienes desarrollan tareas técnicas, 1,8% en los trabajadores operativos y 0,9% en los que no tienen calificación (Gráfico 8.3).

Gráfico 8.2. % de trabajadores/as independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores según edad y sexo

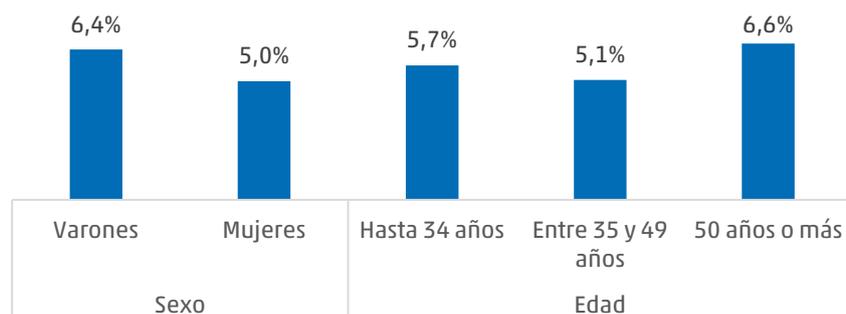
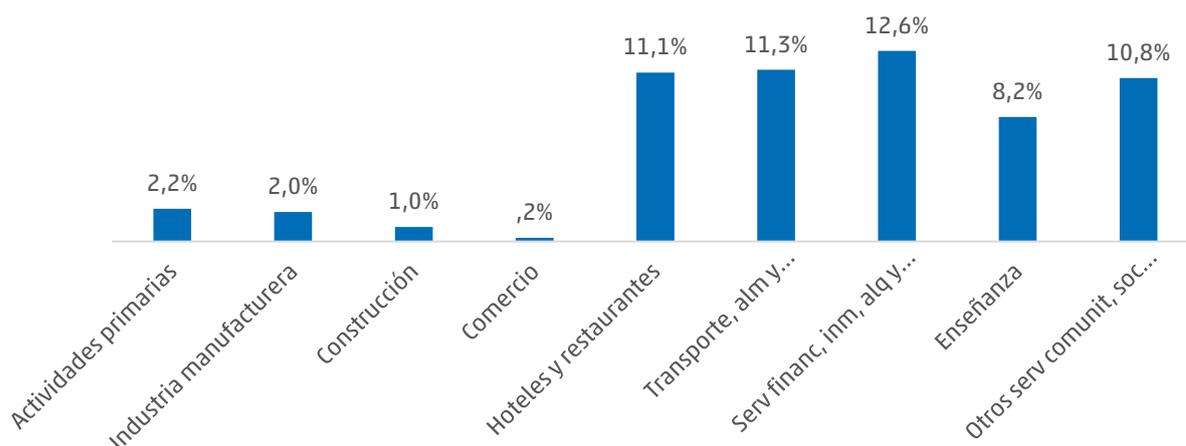


Gráfico 8.3. % de trabajadores/as independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación según calificación requerida por la tarea desarrollada



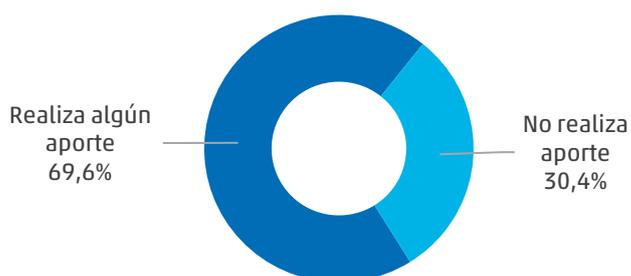
Los Servicios financieros, el Transporte, almacenamiento y las comunicaciones, los Hoteles y restaurantes y Otros servicios comunitarios, sociales y personales son los que registran el mayor grado de participación en agrupaciones, asociaciones, federaciones o cámaras (entre el 10% y el 12%), con valores mucho más bajos para el resto de las actividades (Gráfico 8.4).

Gráfico 8.4. % de trabajadores/as independientes que integran alguna agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores según actividad económica



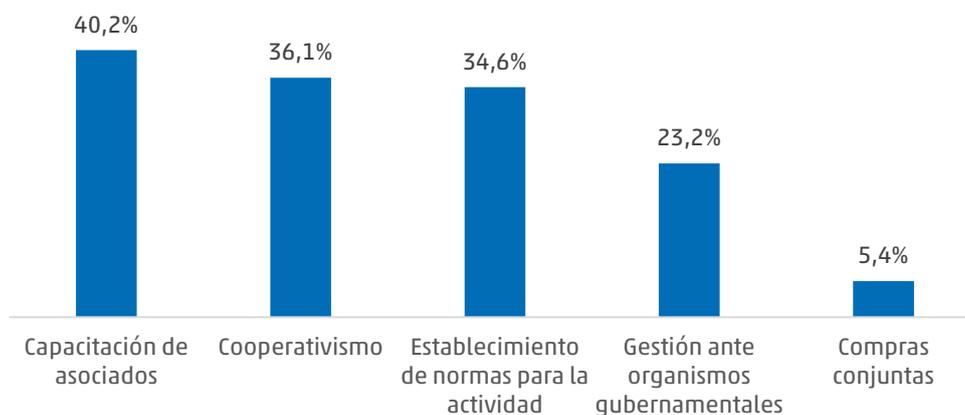
De los trabajadores independientes afiliados, el 69,6% realiza algún aporte económico a la asociación, en tanto que el 30,4% restante no lo hace (Gráfico 8.5).

Gráfico 8.5. % de trabajadores/as independientes afiliados según realización de aporte económico a la agrupación, asociación, cámara o federación de trabajadores o de empleadores



Las actividades que se llevan a cabo en las agrupaciones, asociaciones o cámaras en las que participan los trabajadores independientes, son relacionadas a la capacitación de los asociados (40,2%), el cooperativismo (36,1%) y el establecimiento de normas para el desarrollo de la actividad (34,6%) (Gráfico 8.6).

Gráfico 8.6. Actividades llevadas a cabo por las instituciones a las que pertenecen (en % de trabajadores/as independientes)



Con respecto a la participación de los trabajadores independientes en algún reclamo relacionado con su trabajo e impulsado por la agrupación, asociación o cámara, el porcentaje es relativamente bajo (2,7%), y en su mayoría estuvieron dirigidos al estado (81,7%).

9. SALUD

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen considerables efectos sobre las personas, las empresas y las economías. Generalmente están asociados con costos humanos -que se traducen en sufrimiento, malestar físico y emocional- y materiales para los trabajadores. En el caso de las empresas la ocurrencia de accidentes o enfermedades se asocian a pérdidas en la productividad, aumentos en los costos laborales, interrupciones en los procesos de producción, necesidad de reorganizar recursos y daños a la reputación. Es por ello que la necesidad de reducir la accidentabilidad de los trabajadores es un objetivo de política de gran parte de los países, que se plantean la necesidad de garantizar un trabajo seguro y saludable mediante regulaciones sobre las condiciones de trabajo, la cobertura y la promoción de la salud.

En el caso de las personas que desarrollan actividades independientes la ocurrencia de un accidente o una enfermedad derivada del trabajo los enfrenta a una situación de desprotección relacionada a la atención de la salud –en general no cuentan con un seguro que cubra las prestaciones- y a la imposibilidad de continuar con sus actividades para tener un ingreso. Distinto al caso de los trabajadores asalariados registrados que cuentan con un seguro de ART que cubre las prestaciones en especie y las indemnizaciones por incapacidad, los trabajadores independientes normalmente recurren a las Obras sociales, medicinas prepagas o en su defecto a la salud pública para la atención.

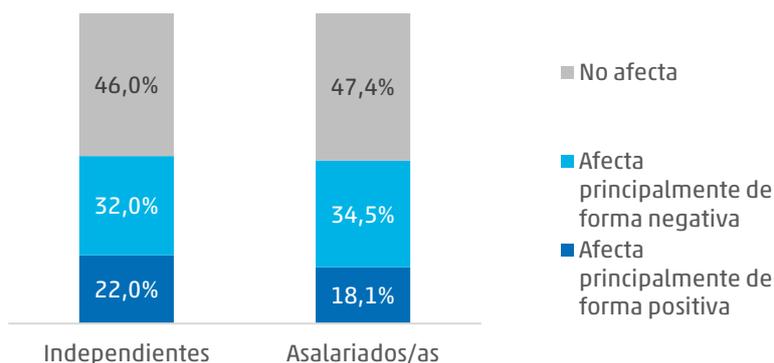
En esta sección se realiza un análisis sobre el estado de situación en materia de salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores independientes. Se hará uso de un conjunto de indicadores vinculados a la ocurrencia de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo, el estado de salud general y el bienestar psicofísico. En este marco, se indagarán los efectos de las condiciones de trabajo identificadas en secciones previas como más frecuentes en este subuniverso de trabajadores.

Percepción sobre la influencia del trabajo sobre la salud

Cerca de la mitad de los trabajadores independientes considera que el trabajo que realiza no influye en su salud, mientras que 32% considera que existe una influencia negativa y 22% positiva (Gráfico 9.1).

No existen diferencias importantes en la percepción de los independientes respecto a los asalariados. La proporción de personas que consideran que su trabajo no influye en su salud en ambos subuniversos es muy similar. Entre quienes identifican algún efecto, en los asalariados la percepción positiva es ligeramente menor que en los trabajadores independientes (18,1% y 22%, respectivamente).

Gráfico 9.1. Influencia del trabajo en la salud según categoría ocupacional (en % de trabajadores/as)



Respecto a la influencia del trabajo en la salud, la percepción negativa, en los varones, en las personas de edad intermedia (34 a 49 años) y en aquellas que desarrollan tareas que requieren calificación profesional es más alta a la del resto de los trabajadores (Gráfico 9.2).

Del conjunto de actividades económicas, los trabajadores independientes que se desempeñan en Transporte, almacenamiento y comunicaciones y, quienes lo hacen en el ámbito de la Construcción, son los que presentan una peor percepción en cuanto al efecto que su trabajo influye negativamente en su salud (51,3% y 47,7%, respectivamente). Los independientes que refieren esta mala influencia en menor grado se desempeñan en la Educación (21,3%) y en Hoteles y restaurantes (22,8%).

Gráfico 9.2. % de trabajadores/as que perciben una influencia negativa del trabajo sobre la salud según sexo, edad, calificación requerida por la tarea desarrollada y actividad económica

		Independientes	Asalariados/as
Sexo	Varones	34,1%	35,2%
	Mujeres	28,8%	33,5%
Edad	Hasta 34 años	27,9%	34,3%
	Entre 35 y 49 años	37,3%	35,6%
	50 años o más	30,3%	33,2%
Calificación ocupacional	Profesional	37,8%	30,3%
	Técnica	22,8%	35,5%
	Operativa	31,9%	34,8%
	Sin calificación	33,6%	34,6%
Actividad económica	Actividades primarias	24,0%	32,1%
	Industria manufacturera	23,8%	44,5%
	Construcción	47,7%	34,1%
	Comercio	24,8%	28,2%
	Hoteles y restaurantes	22,8%	30,2%
	Transporte, alm y comunic	51,3%	40,6%
	Serv financ, inm, alq y emp	31,3%	27,8%
	Enseñanza	21,3%	35,8%
	Servicios sociales y de salud	34,3%	38,1%
	Otros serv comunit, soc y per	32,4%	36,5%

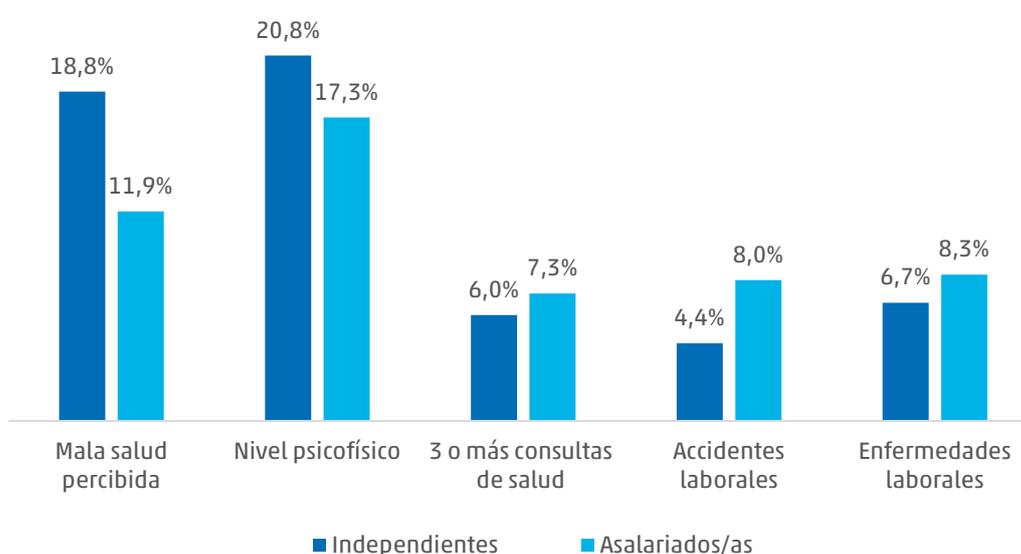
Indicadores de salud y bienestar

El 4,4% de los trabajadores independientes tuvo un accidente laboral en los 12 meses considerados como período de referencia, mientras que al 6,7% un médico le diagnosticó una enfermedad relacionada con su trabajo (Gráfico 9.3). En el caso de los asalariados, la siniestralidad considerando ambos indicadores es mayor, 8% sufrió un accidente laboral y 8,3% una enfermedad relacionada al trabajo. Esto puede estar relacionado a distintos motivos, como la menor participación de los independientes en rubros de mayor accidentabilidad –o en caso de estarlo, como en la Construcción, con una mayor presencia de elementos de protección personal-, el tipo de tareas realizadas o las condiciones de trabajo a las que están expuestos.

Los indicadores de salud y seguridad en el trabajo pueden ser complementados con otros relacionados a la salud general y el bienestar psicofísico, que muestran, a diferencia de los anteriores, mayores prevalencias negativas entre los trabajadores independientes en comparación con los asalariados. En efecto, 18,8% posee una mala salud general percibida⁷ frente al 11,9% de los asalariados. En tanto el 20,8% tiene un nivel psicofísico percibido⁸ bajo (frente al 17,3% para el caso de los asalariados).

Asimismo, el 6% de los trabajadores independientes realizó en los últimos 12 meses previos al relevamiento tres o más consultas médicas por problemas de salud derivados de su trabajo, en comparación con el 7,3% de los asalariados.

Gráfico 9.3. Proporción de trabajadores/as con indicadores de salud negativos

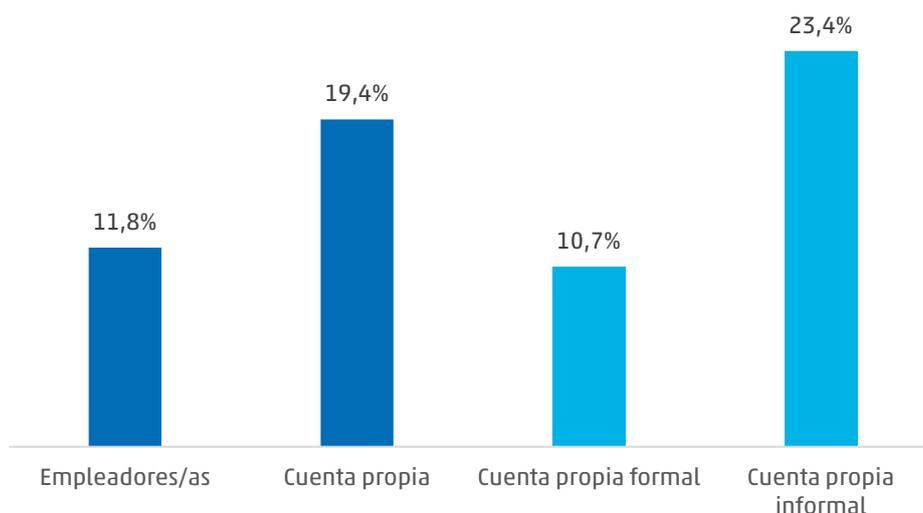


Los cuentapropistas, especialmente los informales, son los que peor perciben su estado de salud general: en efecto, 23,4% de éstos tienen dicha percepción frente al 10,7% de los formales (Gráfico 9.4). Por su parte, como se desprende del gráfico, el 11,8% de los empleadores refieren una mala condición de salud general.

⁷ Salud auto-percibida, estimado a través de la pregunta ¿cómo considera usted su estado de salud?, valorada con una escala ordinal de respuestas en 5 categorías, recategorizadas en "Buena" o "Mala".

⁸ Bienestar psicofísico: "Bajo bienestar - Score WHO5 menor a 50" (Cornelio, C; Contreras, A, 2020).

Gráfico 9.4. Proporción trabajadores/as independientes con mala salud general percibida según categoría y formalidad



Esta misma condición se verifica con mayor intensidad en las personas independientes de las actividades económicas relacionadas a la Construcción (28,7%), Comercio (24%) y Manufactura (17,7%) y en menor grado en Servicios financieros (9,1%) y en las Actividades primarias (9,7%). A su vez, a medida que disminuye el nivel de calificación requerido por las tareas desarrolladas aumenta considerablemente la sensación de malestar (7,3% de los profesionales frente al 33% de aquellos que no tienen calificación) (Gráfico 9.5). Asimismo, las mujeres que trabajan en forma independientes y las personas de mayor edad perciben peor estado de salud.

Gráfico 9.5. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según sector de actividad y nivel de calificación de las tareas

		Independientes	Asalariados/as
Sexo	Varones	17,3%	12,0%
	Mujeres	21,0%	11,9%
Edad	Hasta 34 años	10,4%	6,6%
	Entre 35 y 49 años	20,8%	12,7%
	50 años o más	23,6%	20,5%
Calificación ocupacional	Profesional	7,3%	7,1%
	Técnica	11,6%	10,4%
	Operativa	22,3%	11,9%
	Sin calificación	33,0%	15,4%
Actividad económica	Actividades primarias	9,7%	9,9%
	Industria manufacturera	17,7%	12,3%
	Construcción	28,7%	8,1%
	Comercio	24,0%	8,1%
	Hoteles y restaurantes	12,8%	12,0%
	Transporte, alm y comunic	16,6%	16,1%
	Serv financ, inm, alq y emp	9,1%	9,5%
	Otros serv comunit, soc y per	15,7%	12,3%

Estado de salud según organización del trabajo y riesgos medioambientales

El estado de salud se encuentra estrechamente vinculado a las condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores, ya se trate de independientes como de asalariados. De modo tal que situaciones de precarización, dadas por la organización y tiempos del trabajo, la exposición a riesgos, la falta de elementos de prevención e información, derivan en peores indicadores de salud.

El Gráfico 9.6 muestra como la proporción de trabajadores que tienen percepción negativa de su salud general es mayor entre aquellos que realizan trabajo nocturno (26,9%), tienen jornadas atípicas (20%) o no poseen autonomía para definir sus pausas (21%). Estas mismas relaciones se observan en los trabajadores asalariados, aunque en menor escala.

Gráfico 9.6. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según forma de organización del trabajo

		Independientes	Asalariados/as
Duración de la jornada	Jornada no excesiva	18,7%	10,8%
	Jornada excesiva	19,1%	17,1%
Horario habitual	Fijo	18,8%	11,9%
	Rotativo	18,8%	12,3%
Turno de trabajo	Diurno	18,4%	11,6%
	Nocturno	26,9%	15,0%
Jornada de trabajo	Normal	17,8%	10,3%
	Atípica	20,0%	14,3%
Definición del ritmo de trabajo	Definido por el trabajador	19,5%	11,7%
	Definido externamente	17,1%	12,1%
Pausas de trabajo	Definidas por el trabajador	18,2%	12,0%
	Definidas externamente o no posee pausa	21,0%	13,1%

La percepción negativa sobre la salud por parte de los trabajadores independientes expuestos a factores del medioambiente laboral más que duplica a la manifestada por los no expuestos (Gráfico 9.7). El 30,3% de quienes se ven expuestos a la luz solar directa refieren tener una mala condición de salud, frente al 14,8% de los no expuestos. En el caso de quienes trabajan en espacios físicos reducidos (26,6%), duplican a los no expuestos (13,2%). Similar tendencia se aprecia en quienes están expuestos a ruidos y a temperaturas extremas. La diferencia de percepción entre expuestos y no expuestos es aún más marcada que entre los asalariados.

Gráfico 9.7. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según exposición a factores físicos del medioambiente laboral

		Independientes	Asalariados/as
Luz solar directa	No expuestos	14,8%	11,8%
	Expuestos	30,3%	12,7%
Espacios físicos reducidos	No expuestos	13,2%	12,3%
	Expuestos	26,6%	14,6%
Ruido	No expuestos	17,2%	11,1%
	Expuestos	26,0%	14,0%
Temperaturas extremas	No expuestos	14,1%	11,5%
	Expuestos	19,9%	16,1%

Por su parte, el Gráfico 9.8 muestra esta misma relación ante la exposición a riesgos químicos y biológicos. La proporción de trabajadores con mala salud percibida entre quienes están expuestos a sustancias químicas (32,2%), al humo del tabaco ajeno (35,4%) y a agentes biológicos (34,7%) casi duplica a la observada entre aquellos no expuestos. Nuevamente la percepción negativa es mayor que la manifestada por los asalariados.

Gráfico 9.8. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según exposición a riesgos químicos y biológicos

		Independientes	Asalariados/as
Químicos	No expuestos	17,2%	10,9%
	Expuestos	32,2%	19,4%
Humo de tabaco ajeno	No expuestos	16,8%	11,8%
	Expuestos	35,4%	13,0%
Biológicos	No expuestos	18,4%	11,3%
	Expuestos	34,7%	19,5%

El Gráfico 9.9 ilustra los efectos sobre la salud general ocasionados por la exposición a riesgos derivados de la mala ergonomía de los puestos de trabajo. Se destaca que el 33,2% de quienes están expuestos a vibraciones tiene una mala percepción de su salud frente al 16,5% de los no expuestos. En el resto de los riesgos disergonómicos evaluados se observa una tendencia similar en cuanto a que los expuestos perciben un peor estado de salud que los no expuestos, con mayores valores para los independientes en comparación con los asalariados.

Gráfico 9.9. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según exposición a riesgos disergonómicos

		Independientes	Asalariados/as
Movimientos repetitivos	No expuestos	14,4%	10,6%
	Expuestos	22,7%	13,2%
Manipulación de cargas	No expuestos	15,8%	11,2%
	Expuestos	29,1%	14,8%
Vibraciones	No expuestos	16,5%	11,0%
	Expuestos	33,2%	17,6%

Bienestar psicofísico y exposición a riesgos psicosociales

El efecto de la exposición a riesgos psicosociales se analiza en relación al impacto que tienen sobre el estado psicofísico de los trabajadores, medido a través de la proporción de trabajadores que detentan un nivel bajo de este indicador.

En el Gráfico 9.10 se observa como la proporción de trabajadores con bienestar psicofísico bajo es mayor entre aquellos que no poseen autonomía ya sea para definir su ritmo de trabajo o la realización de pausas. A modo de ejemplo, el 26,6% de quienes no tienen autonomía para determinar su ritmo de trabajo indicó un bienestar psicofísico bajo en comparación con el 20,3% de quienes sí tienen autonomía. En lo que hace a la determinación de la duración de las jornadas, si bien la tendencia es la misma, la diferencia porcentual es algo menor. También en este caso la percepción de bienestar psicofísico bajo es más elevada en los trabajadores independientes que en los asalariados.

Gráfico 9.10. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según ritmo de trabajo y duración de las jornadas

		Independientes	Asalariados/as
Ritmo de trabajo	Tiene autonomía	20,3%	15,6%
	No tiene autonomía	26,6%	21,0%
Pausas	Tiene autonomía	20,4%	15,0%
	No tiene autonomía	23,2%	20,1%

También en lo que hace a las exigencias laborales se advierte similar tendencia. El 25,2% de los trabajadores que están expuestos a exigencias cognitivas relacionadas a no poder completar sus tareas laborales poseen un bienestar psicofísico bajo, mientras que en el caso de los no expuestos esta proporción es del 17%. Similar tendencia se da entre aquellos con exigencias referidas al ritmo de trabajo (25,4% frente a 19,1%). En el caso de los trabajadores que tienen que esconder sus emociones o trabajar en ambientes emocionalmente desgastadores la percepción negativa casi duplica a la de los no expuestos (Gráfico 9.11). Entre los asalariados se verifican iguales tendencias, pero en un grado menor al de los independientes.

Gráfico 9.11. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según exposición a exigencias laborales

		Independientes	Asalariados/as
Cognitivos	No expuestos	17,0%	12,3%
	Expuestos	25,2%	22,1%
Ritmos	No expuestos	19,1%	14,4%
	Expuestos	25,4%	22,9%
Esconder emociones	No expuestos	17,4%	13,8%
	Expuestos	28,6%	23,8%
Emocionales	No expuestos	17,7%	13,0%
	Expuestos	28,9%	25,8%

En lo que hace al reconocimiento y a las posibilidades de desarrollo también se aprecia la misma tendencia en relación a que quienes se encuentran en peores situaciones tienen una más baja valoración psicofísica respecto a sus pares en mejores condiciones (Gráfico 9.12). El 24,6% de los que no sienten valorado su trabajo tienen una baja percepción de su

salud psicofísica, mientras que entre los no expuestos este porcentaje es del 19,3%. En el caso de la valoración en términos de ingresos el impacto negativo sobre el indicador de bienestar psicofísico de los expuestos duplica al de los no expuestos (24,8% frente al 12,1%). Asimismo, quienes perciben posibilidades de desarrollo exhiben mejor nivel psicofísico que aquellos que no pueden aplicar su conocimiento (30,2% y 18,9%, respectivamente) o aprender cosas nuevas en su trabajo (29,4% frente al 17,5%).

Gráfico 9.12. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según reconocimiento y posibilidades de desarrollo

		Independientes	Asalariados/as
Valoración del trabajo	No expuestos	19,3%	10,9%
	Expuestos	24,6%	26,1%
Ingresos justos	No expuestos	12,1%	10,1%
	Expuestos	24,8%	21,7%
Posibilidad de aplicar sus conocimientos y/o habilidades	No expuestos	18,9%	13,4%
	Expuestos	30,2%	30,0%
Posibilidad de aprender cosas nuevas	No expuestos	17,5%	12,5%
	Expuestos	29,4%	26,4%

El 27,2% de los trabajadores independientes que no tienen apoyo de sus compañeros manifiesta un bienestar psicofísico bajo en comparación con el 21% de quienes sí reciben apoyo. Lo propio sucede con el 30,6% de los que tienen un mal ambiente de trabajo comparados con el 19,8% de los que se encuentran en un buen entorno laboral (Gráfico 9.13). En este caso se destaca que, entre los asalariados que se encuentran en un mal ambiente de trabajo, el malestar psicofísico es mayor que en sus pares independientes (34,6% y 30,6%, respectivamente).

Gráfico 9.13. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según apoyo y entorno social

		Independientes	Asalariados/as
Apoyo de sus compañeros/as de trabajo en la realización de tareas	No tiene compañeros	19,4%	19,4%
	Tiene apoyo	21,0%	14,3%
	No tiene apoyo	27,2%	23,5%
Buen ambiente de trabajo	No tiene compañeros	20,4%	20,4%
	Buen ambiente	19,8%	14,7%
	Mal ambiente de trabajo	30,6%	34,6%

Por su parte, es notoria la diferencia entre quienes tienen inseguridad en el trabajo, en relación a sus pares que no tienen dicha inseguridad. Uno de cada cuatro trabajadores independientes que tienen miedo de perder el empleo presenta malestar psicofísico frente al 13,3% de los que no tienen temor a perderlo. Respecto de la preocupación por encontrar un nuevo empleo en caso de perder el actual, el 26,4% de los que tienen ese temor presentan un bienestar psicofísico bajo frente al 12,5% de quienes no refieren dicho temor (Gráfico 9.14). La tendencia en los asalariados es similar pero los porcentajes son menores que entre los independientes.

Gráfico 9.14. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según inseguridad en el trabajo

		Independientes	Asalariados/as
Preocupación por perder el empleo	No expuestos	13,3%	12,7%
	Expuestos	25,9%	21,5%
Dificultad de conseguir otro empleo	No expuestos	12,5%	12,3%
	Expuestos	26,4%	20,4%

Las situaciones de violencia laboral también tienen un impacto sobre el malestar psicofísico de los trabajadores. En efecto, el 27,5% de quienes sufrieron alguna agresión externa, el 35,3% de aquellos que no sienten que se respeten su forma de pensar y sus ideas y el 43,2% de los que sufrieron alguna forma de acoso laboral presentan una peor situación en relación al bienestar psicofísico que aquellos no expuestos (Gráfico 9.15).

Gráfico 9.15. Proporción de trabajadores/as independientes con bienestar psicofísico bajo según exposición a hechos de violencia laboral

		Independientes	Asalariados/as
Agresión externa	No expuestos	19,5%	14,3%
	Expuestos	27,5%	21,5%
Respeto de formas de pensar e ideas	No expuestos	18,4%	13,3%
	Expuestos	35,3%	26,9%
Acoso moral	No expuestos	19,7%	14,4%
	Expuestos	43,2%	34,3%

Estado de salud en función de la disponibilidad de recursos preventivos

Finalmente, al analizar el efecto de las estructuras preventivas vigentes en los establecimientos de los trabajadores independientes, se advierte que aquellos que poseen mayor nivel de información respecto a los riesgos del trabajo para su salud y a la prevención, tienen mejor percepción de su salud general (29,4% frente a 13,5% de quienes tienen un nivel alto de información). Esto también se puede observar entre aquellos que recibieron capacitaciones y aquellos que disponen de todos los elementos de protección personal requeridos para la tarea que desarrollan (Gráfico 9.16).

Gráfico 9.16. Proporción de trabajadores/as independientes con mala salud percibida según disponibilidad de recursos preventivos

		Independientes	Asalariados/as
Nivel de información	Alto	13,5%	9,3%
	Bajo	29,4%	17,8%
Capacitación en temas vinculados a salud y seguridad en el trabajo	Recibieron capacitación	9,4%	10,4%
	No recibieron capacitación	20,4%	12,9%
Elementos de protección personal	Todos los necesarios	17,0%	11,5%
	No poseen elementos	19,8%	19,5%

REFLEXIONES FINALES

En la Argentina uno de cada tres personas realiza su labor de manera independiente. Esta forma de trabajo, tanto por las características del modelo de negocios como de las personas que lo desempeñan es muy heterogénea y hasta el presente no ha sido estudiado con suficiente profundidad. Como se mostró a lo largo del informe, engloba desde grandes empresas hasta trabajadores y trabajadoras llamados de "subsistencia". La calificación de las tareas realizadas varía con igual grado de heterogeneidad así como las motivaciones para llevar a cabo esta actividad.

El perfil sociodemográfico del grupo de independientes es diferente al observado en el trabajo asalariado, como también el tipo de actividad económica a la que se integran y, por lo tanto, las tareas que realizan. Si bien los independientes pueden definir la organización del trabajo en mayor medida que sus pares asalariados, se encuentran en una situación más vulnerable en distintos aspectos. Esto se da a medida que aumenta la edad, las mujeres, las personas con un nivel educativo bajo, aquellos que realizan trabajos menos calificados y quienes se encuentran en la informalidad laboral son los más expuestos a diferentes riesgos concernientes a su salud psicofísica, acceso a la seguridad social, a la propensión a sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales. Son, asimismo, quienes perciben menores ingresos y se enfrentan a la desprotección en materia legal.

Tener en cuenta estas diferencias se vuelve indispensable a la hora de pensar en políticas orientadas a este colectivo, especialmente aquellas vinculadas a la seguridad social.

La presencia de altas tasas de informalidad laboral implica un reto a la hora de pensar un sistema que de previsibilidad sobre las perspectivas de subsistencia futura al momento de alcanzar edades jubilatorias. En este marco, el reducido acceso a derechos sociales, como licencias, aguinaldo, especialmente en el caso de quienes desarrollan actividades por cuenta propia sin emplear a otros, se presenta como un reto para las políticas de seguridad social.

Los trabajadores independientes, definen y planifican -de acuerdo a distintos factores- su propia organización del trabajo, tiempos, procesos y forma en que se desarrollan las tareas para sí mismos y muchas veces para otros trabajadores. Esto no necesariamente está motivado por elecciones voluntarias sino por la realidad, la estructura del mercado de trabajo y el modelo de negocios que encaran. Y teniendo en cuenta los riesgos que esto genera y los efectos que tienen sobre su salud, se vuelve prioritario trabajar en una cultura preventiva que contemple autocuidados y control de la normativa.

De acuerdo a lo expresado hasta aquí, la seguridad jurídica existente en relación a la Ley de Riesgos del Trabajo no es de aplicación directa a este colectivo por una falta de adecuación directa de las normas. Esta situación ha producido que este grupo de trabajadores sea el más desprotegido en materia de prevención de los riesgos y reparación de los daños derivados del trabajo.

En este sentido, se plantea la necesidad de potenciar los mecanismos de protección de los derechos de este grupo, previniendo y sancionando, en su caso, las situaciones de abuso o fraude laboral encubierto, para mantener en equilibrio la igualdad de condiciones de todos los actores del sistema del trabajo.