

Panorama mensual del trabajo registrado

Septiembre de 2024
Datos de junio y julio de 2024



**Ministerio de
Capital Humano**
República Argentina

**Secretaría de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social**

Panorama mensual del trabajo registrado¹

Datos de junio de 2024 (SIPA) y julio de 2024 (EIL)

Los últimos resultados disponibles provenientes de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) muestran que en julio de 2024 se interrumpe la fase de reducción del empleo registrado privado. Por primera vez, luego de siete meses de contracción consecutiva, el nivel de empleo registrado en empresas privadas radicadas en once centros urbanos se mantuvo constante.

La estabilidad del nivel de empleo registrado privado en julio se produce como resultado de una moderada recuperación en el volumen de las contrataciones de personal, en un marco en que las desvinculaciones se mantuvieron constantes. Además, a nivel sectorial, el sostenimiento del empleo obedece, fundamentalmente, a la dinámica laboral de dos sectores de actividad que hasta el mes pasado lideraban la fase contractiva: Construcción –que, luego de once meses de caída, presenta un incremento de la dotación de personal– y la Industria manufacturera, que mantuvo estable el nivel de empleo luego de ocho meses de caída consecutivos.

Con respecto a la información procesada del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), se destacan dos modalidades ocupacionales de trabajo registrado que presentan dinámicas diferenciadas al resto: el trabajo monotributista y el trabajo de casas particulares, que crecen en junio de 2024, en la comparación mensual. En el caso del trabajo monotributista, consolida una tendencia expansiva en casi todos los meses del presente año.

De acuerdo al procesamiento preliminar del SIPA, los salarios reales del empleo asalariado registrado privado mantuvieron en julio la tendencia creciente verificada desde abril, consiguiendo así recuperar casi la totalidad del poder adquisitivo perdido desde diciembre de 2023. No obstante, es necesario tener en cuenta que persiste una situación heterogénea respecto al comportamiento del salario real al interior del empleo asalariado registrado, y que la evolución de las remuneraciones en esta modalidad ocupacional posiblemente no represente la dinámica del resto de los ingresos de los hogares.

La información de la Encuesta de Ocupaciones (EncO), que relevó hasta el momento veintiséis perfiles ocupacionales con distintos niveles de calificación e inserciones sectoriales (que concentran a poco más de una cuarta parte del empleo asalariado registrado), permite identificar un conjunto de habilidades requeridas por la amplia mayoría de las ocupaciones (entre las cuales se encuentran: comunicación verbal, escucha activa, aprendizaje activo, comprensión lectora y predisposición a brindar asistencia/servicio). En el otro extremo, se identifican habilidades que solo son relevantes para determinadas ocupaciones (programación informática, aplicación de conocimientos científicos, persuasión).

Evolución reciente del trabajo registrado

De acuerdo a la información relevada por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), el nivel de empleo registrado en empresas del total de los aglomerados urbanos relevados se mantuvo constante en julio de 2024 en relación con el mes anterior. Con este comportamiento, de acuerdo a la información de la EIL, se verifica el primer mes sin caída neta del empleo registrado del sector privado, luego de siete meses consecutivos de contracción.

¹ Elaborado el 9 de septiembre de 2024 por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano.

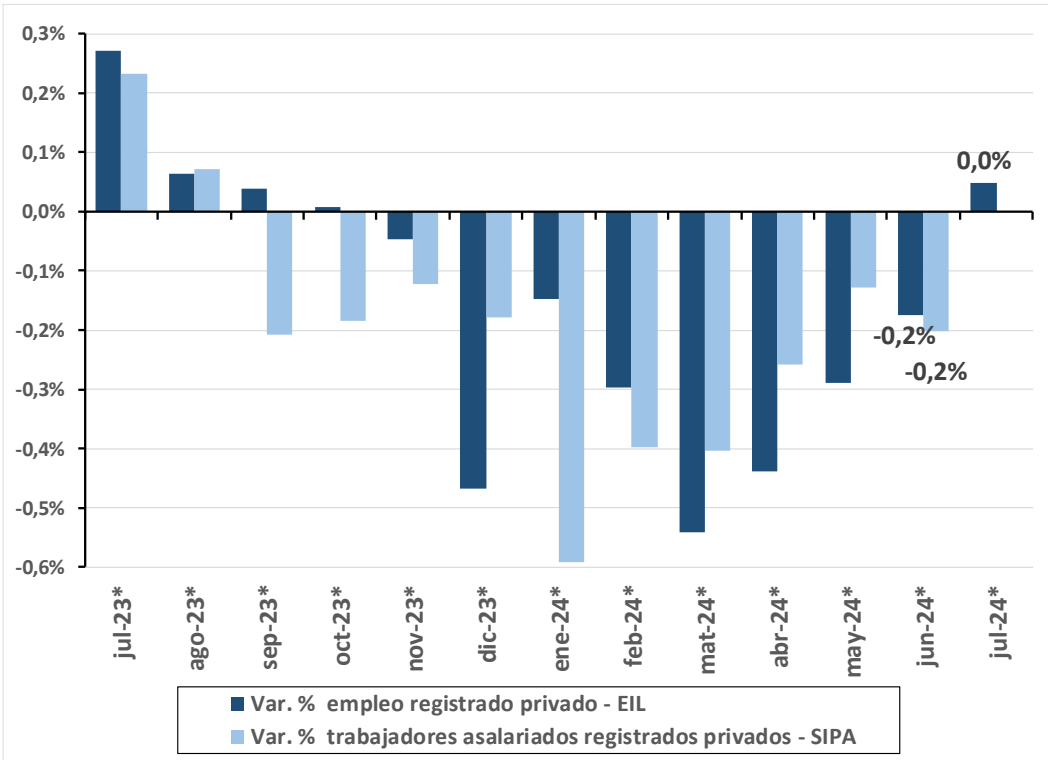
La estabilidad del empleo formal privado en julio se produce como resultado de la recuperación de las contrataciones de personal con respecto al mes anterior (la tasa de incorporaciones pasó del 1,3 en junio al 1,6 en julio) en un marco en que las desvinculaciones se mantuvieron constantes (la tasa de desvinculaciones se mantuvo en 1,5 entre junio y julio).

Cabe destacar que estos resultados se configuran en un período en el que la movilidad laboral (medida como la relación entre la suma de las incorporaciones y las desvinculaciones, y el empleo asalariado registrado) se encuentra entre las más bajas de los últimos veinticinco años (considerando los meses de julio de cada año). En este marco, la incidencia de los despidos incausados en el empleo registrado privado en julio de 2024 se redujo con respecto a los valores verificados durante el primer semestre de 2024 y presenta una magnitud relativamente acotada en relación con los meses de julio de los años anteriores.

Desde la perspectiva sectorial, la desaceleración de la caída del empleo en julio obedece, fundamentalmente, a la dinámica laboral de dos sectores de actividad que hasta el mes pasado lideraban la fase contractiva. El caso más destacable es la Construcción, que presenta un incremento del nivel de empleo del 0,4% luego de once meses de caída. El otro caso es el de la Industria manufacturera, que mantuvo estable el nivel de empleo tras ocho meses de caída consecutivos.

Además, otros sectores muy gravitantes para la estructura ocupacional presentaron variaciones expansivas en el último mes relevado: después de haber detenido la pérdida de empleo el mes pasado, Comercio, restaurantes y hoteles creció 0,3%; y, por su parte, Servicios financieros y a las empresas también aumentó su dotación (0,2%) luego de cinco meses de caída.

Variación mensual del empleo asalariado registrado del sector privado
 Período jul-23 / jul-24. En porcentaje. EIL (total de aglomerados relevados) y SIPA (total país).



Nota: *Los datos procesados de SIPA son provisorios.
Fuente: STEySS, en base a Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) y del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) a partir del SIPA.

El freno de la caída del empleo registrado en julio se observa en las empresas pequeñas (el nivel de empleo se mantuvo constante) y en las medianas (entre 50 y 199 personas ocupadas); estas últimas

expandieron su dotación de personal 0,4%. Por su parte, las empresas grandes (de más de 200 personas ocupadas) continúan reduciendo el nivel de empleo registrado con valores negativos en relación al mes anterior (-0,2%).

La información procesada del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que presenta un mes de rezago en relación a los datos de la EIL, refleja que el número de trabajadores con empleo asalariado registrado privado se contrajo en junio de 2024 un 0,2% con respecto al mes anterior, lo cual implicó la desvinculación de alrededor de 13 mil trabajadores del empleo formal en el último mes. Con la información de junio, se verifica que la totalidad de los meses del primer semestre de 2024 presentaron caídas en el número de trabajadores con empleo asalariado registrado privado; la contracción acumulada de trabajadores desplazados de la economía formal alcanza a 125.000.

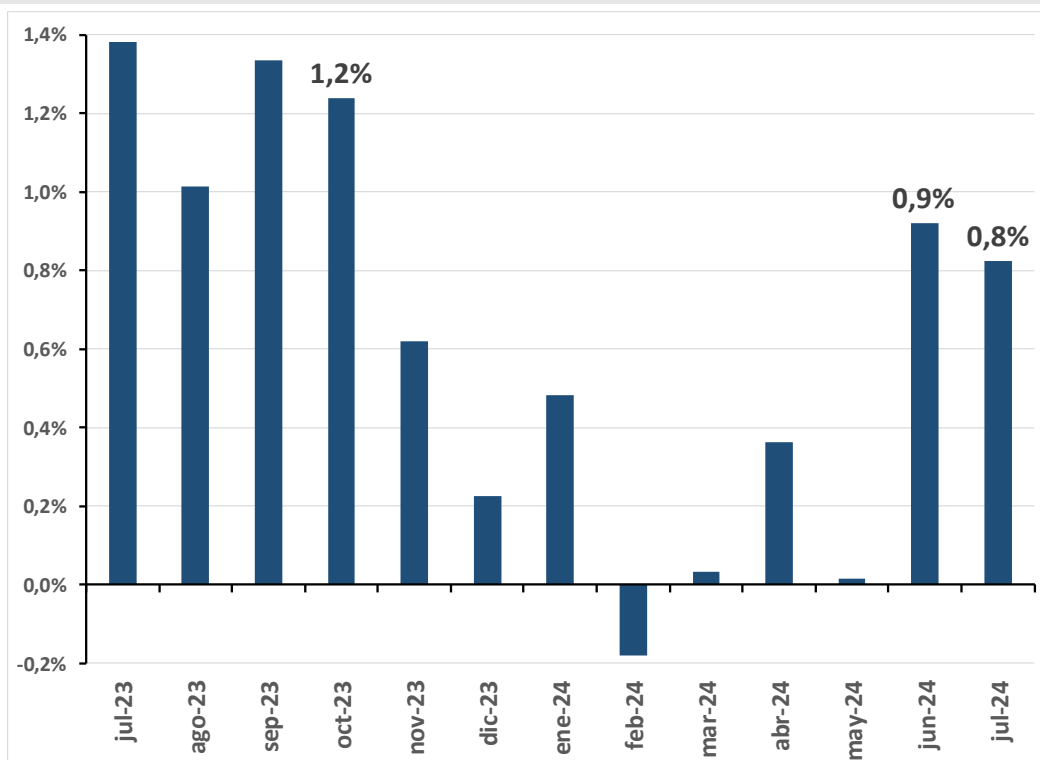
Más allá del empleo asalariado privado, en el marco del total del trabajo registrado en el sistema de seguridad social se destacan dos modalidades ocupacionales –el trabajo monotributista y las trabajadoras de casas particulares– que presentan dinámicas laborales destacadas de acuerdo a la información que surge del SIPA.

A contramano del contexto contractivo del empleo asalariado y del nivel de actividad durante el primer semestre de 2024, el trabajo encuadrado en el régimen de monotributo muestra un incremento del 1,9% en junio (con respecto a mayo) y del 7% en los primeros seis meses del año. Para destacar aún más el comportamiento diferenciado de esta modalidad, se advierte que el empleo asalariado registrado privado se contrajo 2,5% durante el período comprendido entre junio de 2023 y junio de 2024, mientras que el número de trabajadores monotributistas creció 11,1%.

El número de trabajadoras registradas de casas particulares crece por primera vez desde octubre de 2023. En efecto, luego de acumular una contracción del 2,9% durante el período comprendido entre octubre de 2023 y mayo de 2024, el trabajo formal en casas particulares creció 0,3% en el mes de junio.

Expectativas netas de las empresas con relación a la contratación de personal para los próximos tres meses.

Período jul-23 / jul-24. Total aglomerados relevados.



Fuente: STEySS - DEL, en base a Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

Finalmente, las expectativas netas de los empresarios sobre la evolución futura de la dotación de personal se mantienen en el nivel más elevado de los últimos meses. En efecto, según la EIL, del total de las empresas localizadas en los aglomerados urbanos relevados, el 2,5% afirma que incrementará la dotación de personal en los próximos tres meses y el 1,6% estima que reducirá la nómina de trabajadores. Es decir que, del total de las firmas relevadas, la proporción de empresas que esperan incrementar el nivel de empleo supera a la proporción de las que esperan reducir la dotación en 0,8 puntos porcentuales. Este porcentaje y el verificado en junio (0,9%) son los más elevados desde octubre de 2023.

Evolución reciente del salario real del empleo asalariado registrado privado

En julio de 2024, el promedio de los salarios reales del empleo asalariado registrado privado mantuvo la tendencia creciente verificada desde abril, consiguiendo así recuperar casi la totalidad del poder adquisitivo perdido desde diciembre de 2023. Este resultado es la consecuencia de la desaceleración de la inflación observada durante los últimos meses y de la dinámica de la negociación colectiva que, en muchos convenios colectivos de trabajo, acordó aumentos salariales por arriba de la inflación. No obstante, es necesario tener en cuenta que persiste una situación heterogénea respecto al comportamiento del salario real al interior del empleo asalariado registrado, y que la evolución de las remuneraciones en esta modalidad ocupacional podría no representar la dinámica del resto de los ingresos laborales y no laborales de los hogares.

El salario bruto² medio real del empleo asalariado registrado privado creció 2% en julio en relación con junio de 2024 (indicador preliminar)³. Con esta variación positiva, la capacidad de compra del salario medio se incrementó 12,6% en los primeros siete meses del presente año, y consiguió así compensar prácticamente el deterioro del poder adquisitivo provocado luego de la devaluación de la moneda nacional en diciembre de 2023. En efecto, el salario medio real de julio de 2024 se encuentra solo 0,3% por debajo de noviembre de 2023 (cuando en diciembre llegó a estar 11,4% por debajo de noviembre).

El promedio de los salarios establecidos en los principales convenios colectivos de trabajo presenta un comportamiento similar al salario promedio del empleo asalariado registrado privado. Esto es así porque, como ya se mencionó en informes anteriores, la configuración actual del modelo de relaciones laborales de la Argentina hace que los acuerdos y convenios colectivos de trabajo tengan incidencia efectiva en los salarios que perciben los trabajadores formales. Durante los primeros siete meses del año, el promedio de los salarios conformados⁴ definidos en los principales veintisiete convenios colectivos de trabajo⁵ por cobertura de puestos de trabajo creció 9,6 puntos porcentuales en términos reales.

La recuperación observada en la capacidad de compra de los salarios conformados dio lugar a que dieciséis de los veintisiete convenios colectivos de trabajo evaluados logran aumentos salariales

² Salario total incluyendo los componentes remunerativos y no remunerativos, declarado por la unidad empleadora en el sistema de seguridad social, sin los descuentos correspondientes a los aportes personales al sistema de seguridad social, a la organización sindical y al pago del impuesto a las ganancias de cuarta categoría.

³ La variación mensual del salario de julio de 2024 se proyectó utilizando la información de la nómina de declaraciones juradas presentadas por las empresas al SIPA dentro del plazo estipulado por la AFIP para los meses de junio y julio de 2024. Esto implica que la variación del salario mensual de abril fue calculada con las remuneraciones correspondientes a alrededor del 97% del total del empleo privado registrado del sector privado en los dos meses mencionados. Dado que este indicador es una proyección elaborada en base a información parcial, no fue incluido en la serie estadística presentada en el cuadro A.4 del anexo estadístico "Situación y evolución del trabajo registrado".

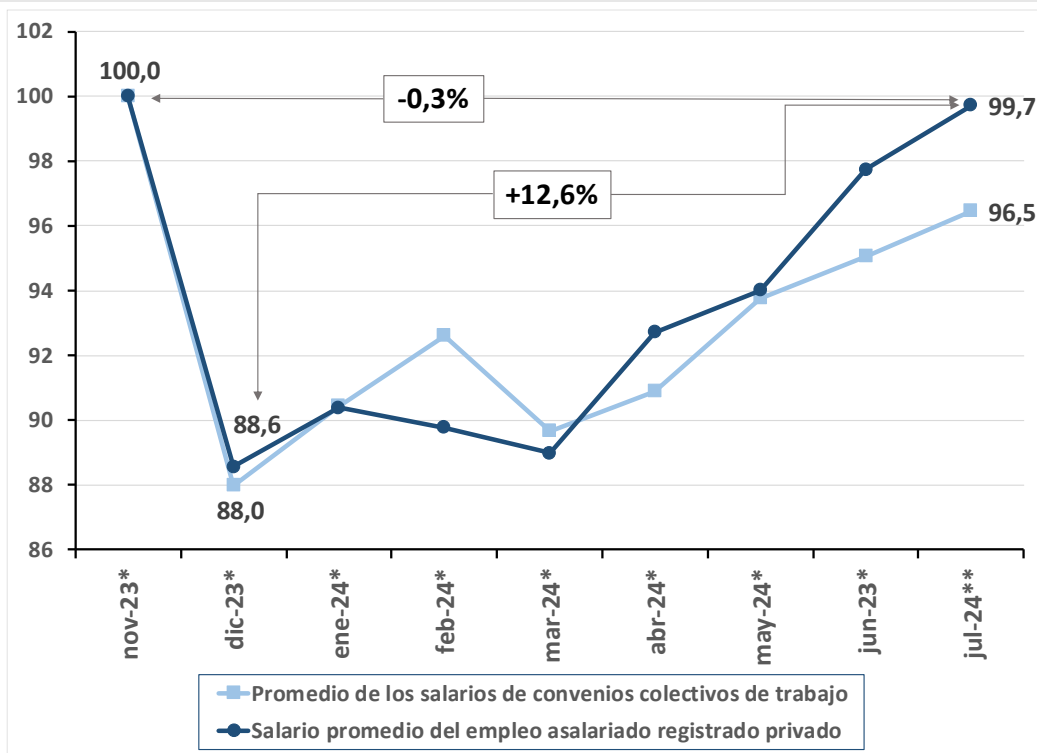
⁴ Se considera "salario conformado de convenio" al salario básico más los adicionales de convenio habituales, como presentismo y antigüedad, y las sumas fijas de carácter permanente.

⁵ Calculado en base al promedio ponderado del salario conformado de 27 convenios colectivos de elevada cobertura o de sectores que realizan un aporte significativo a la producción, los cuales comprenden a alrededor de 3,1 millones de empleos formales. Los CCT incluidos son los siguientes: Aceite, Alimentación, Bancos, Calzado, Transporte automotor de carga, Frigoríficos, Comercio, Concesionarios de autos, Construcción, Encargados de edificio, Entidades deportivas y sociales, Farmacia, Gastronomía y hotelería, Grafica, Indumentaria, Madera, Maestranza, Metalmecánica, Pastelería, Plástica, Química, Sanidad - Clínicas, Sanidad - Institutos sin internación, Seguros, Seguridad, Textiles y Transporte automotor de pasajeros. Los montos salariales de los CCT se construyeron con la información de los acuerdos colectivos firmados hasta el 29/08/2024.

que compensaran o superaran la inflación acumulada entre diciembre de 2023 y julio de 2024. Cabe señalar que en marzo se identificaban solo cinco convenios que compensaban o superaban la inflación acumulada respecto a noviembre de 2023.

Evolución del salario bruto real promedio del empleo registrado privado y de los principales convenios colectivos de trabajo.

Índice base nov-23=100. Período nov-23* / jul-24**.



Notas: * Dato provisorio.

** Dato preliminar (ver nota al pie 3).

Fuente: STEySS, en base al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) a partir del SIPA, Dirección de Estadísticas y Estudios de Relaciones de Trabajo (DERT) a partir de Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo e INDEC.

Sin embargo, el hecho de que dieciséis de los veintiséis convenios hayan logrado compensar o superar la inflación pone sobre relieve la característica heterogénea del proceso de recuperación salarial. Mientras que en los dieciséis convenios el promedio del salario real creció 4,4% entre noviembre de 2023 y julio de 2024, en los once convenios restantes la media de los salarios de convenio se contrajo 8,6% durante el período analizado.

Asimismo, la dinámica observada en los últimos meses en los salarios del empleo registrado privado, impulsada por la negociación colectiva, no necesariamente se replica con la misma tendencia en cada uno de los componentes que conforman los ingresos de los hogares⁶. En este sentido, cabe destacar que los salarios del trabajo asalariado formal privado apenas representan una tercera parte de los ingresos totales percibidos por los hogares.

Habilidades requeridas para el desempeño de las ocupaciones

En un contexto económico y social desafiante, identificar las habilidades laborales requeridas por el sistema productivo constituye un insumo relevante para orientar la política educativa y de formación profesional con el propósito de contribuir a la inserción de personas en el empleo. En esta sección se presentan los resultados sobre las habilidades demandadas para un conjunto de ocupaciones,

⁶ La información de los ingresos totales de los hogares la releva el INDEC a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Los datos correspondientes al segundo trimestre se publicarán el 19 de septiembre.

cuyas características fueron relevadas por la Encuesta de Ocupaciones (EncO) en el marco del Observatorio de Ocupaciones de Argentina (OOA)⁷.

El OOA es un sistema de información detallado sobre las ocupaciones del mercado de trabajo cuya finalidad es contribuir al diseño de políticas productivas, de formación y capacitación, apoyar la política de intermediación laboral —la búsqueda y colocación de empleo— y lograr que todos los usuarios conozcan los perfiles laborales y las habilidades requeridas para desempeñarse en las diversas ocupaciones elegidas. La principal fuente de información utilizada es la Encuesta de Ocupaciones (EncO)⁸, realizada a personas ocupadas que desarrollan su actividad en empresas con empleo registrado del sector privado localizadas en los principales aglomerados urbanos de la Argentina.

De acuerdo al marco conceptual utilizado, las habilidades son desarrolladas o perfeccionadas en base a la educación, la capacitación o la experiencia en el trabajo. La aplicación de las habilidades requeridas posibilita un desempeño laboral eficaz y la adquisición más rápida y efectiva de nuevos conocimientos. Una habilidad puede ser utilizada para realizar el trabajo en diferentes empleos o para aprender.

En este caso, se analizan las habilidades requeridas para desarrollar las actividades laborales de un conjunto heterogéneo de veintiséis ocupaciones relevadas por la EncO hasta el momento, que representan aproximadamente a una cuarta parte del empleo privado registrado⁹. El conjunto de ocupaciones evaluado supone diferentes calificaciones y el desarrollo de distintas actividades laborales. Algunos de los perfiles analizados son: desarrollador informático / programador, administrativo general, recepcionista de hotel, cocinero, mozo, telemarketer, operario de depósito y ayudante de cocina.

El OOA identifica 35 habilidades y, en base a las respuestas de las personas encuestadas, identifica cuán importante es para cada una de las ocupaciones la puesta en acto de una habilidad para el desarrollo del trabajo realizado. En esta ocasión, se reclasificaron las habilidades en tres categorías de importancia: baja, media y alta de acuerdo a la relevancia que tiene cada una de ellas en las distintas ocupaciones.

En el cuadro que se presenta al final de esta sección se identifican con azul oscuro las habilidades con importancia alta, en un tono más suave las de importancia media y, en un tono más suave aún, las habilidades que no resultan relevantes para el desarrollo de cada ocupación, es decir, de importancia baja. Se ordenaron las habilidades de mayor a menor de acuerdo a la cantidad de ocupaciones en las que se las identifica como habilidades de importancia alta. Asimismo, las ocupaciones están ordenadas de izquierda a derecha de acuerdo a la calificación¹⁰ requerida para su desempeño.

La información presentada plantea que, a pesar del perfil heterogéneo de las ocupaciones evaluadas, existen habilidades necesarias para el desarrollo de la amplia mayoría de ellas. Es decir que —independientemente de la calificación, las actividades laborales desarrolladas y los niveles de retribución salarial— un gran número de las ocupaciones implican la puesta en acto de una serie de

⁷ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/observatorio-de-ocupaciones-de-argentina-ooa>

⁸ La EncO tiene como principal objetivo caracterizar las ocupaciones. A tal fin, recopila información sobre la definición de la ocupación y las tareas desempeñadas, y sobre descriptores o indicadores transversales a todas las ocupaciones divididos en siete áreas temáticas: 1) Actividades laborales comunes a varias ocupaciones, 2) Condiciones de trabajo, 3) Capacidades, 4) Requerimientos actitudinales, 5) Habilidades, 6) Conocimientos y 7) Competencias digitales. En la EncO se les pide a los trabajadores que, en base a su experiencia en el desempeño de la ocupación, indiquen el nivel de importancia que tienen las tareas que realizan y los distintos indicadores de las dimensiones enunciadas (expresados como preguntas). Las respuestas se registran en escalas con rangos de 1 a 5 puntos (1- No es importante, 2- Algo importante, 3- Importante, 4- Muy importante y 5- Extremadamente importante).

⁹ Los trabajadores son registrados en la Seguridad Social de acuerdo a las ocupaciones del CIUO88 - 4 dígitos, por ende, la estimación en relación al peso en el empleo asalariado total se realiza considerando a las ocupaciones del CIUO relacionadas a las ocupaciones definidas por el OOA. En este sentido, puede suceder que una ocupación CIUO contenga otras ocupaciones no relevadas por la EncO o viceversa.

¹⁰ El nivel de calificación de la tarea requerido para el desarrollo de cada ocupación surge del nomenclador utilizado y, si bien el OOA identifica y define ocupaciones, basa su nomenclador en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08).

habilidades laborales comunes o básicas. Entre estas habilidades que pueden denominarse transversales, se encuentran las siguientes:

- **Comunicación verbal y escucha activa** (importancia alta en las 26 ocupaciones relevadas);
- **Aprendizaje activo, comprensión lectora y predisposición a brindar asistencia/servicio** (importancia alta en 24 de las 26 ocupaciones);
- **Coordinar con otras personas** (importancia alta en 23 ocupaciones);
- **Administración del tiempo propio y de otras personas y aplicación de pensamiento crítico** (20 ocupaciones).

En el otro extremo se identifican habilidades que solo resultan relevantes para determinadas ocupaciones. De hecho, cuatro habilidades de las treinta y cinco categorizadas no resultan relevantes para ninguna de las ocupaciones evaluadas, mientras que hay habilidades que sí son importantes para los perfiles relevados, pero lo son solo para una sola de las ocupaciones analizadas. En este grupo se encuentran, entre otras:

- **Programación informática.**
- **Aplicación de conocimientos científicos.**
- **Persuasión.**

En una situación intermedia se encuentran las habilidades laborales requeridas por varias ocupaciones, pero no por la mayoría, como ocurre con las transversales identificadas en primer término. Evidentemente, en este segmento se encuentran habilidades con distinto nivel de importancia. Entre las más requeridas se encuentran las siguientes:

- **Enseñar** (importancia alta en 13 de las 26 ocupaciones);
- **Resolución de incidentes en el manejo de dispositivos y entornos digitales** (importancia alta en 9 ocupaciones).
- **Monitoreo y evaluación de desempeños laborales** (relevante en 8 ocupaciones).

Realizando un análisis desde la perspectiva de las ocupaciones, la división trazada de las habilidades plantea algunas conclusiones relevantes. En principio, seis ocupaciones solo requieren con importancia alta habilidades transversales, es decir aquellas demandadas por la mayoría de las ocupaciones. Entre ellas se encuentran, naturalmente, ocupaciones de baja calificación, pero también se identifican perfiles de calificación media¹¹.

Asimismo, se advierte un número relevante de ocupaciones (8 perfiles)¹², todas de calificación media y alta, que requieren con importancia alta exactamente las mismas habilidades transversales. Por último, una minoría de ocupaciones (4 perfiles)¹³ —la mayoría de elevada calificación— demanda con importancia alta habilidades pertenecientes a los tres segmentos mencionados.

¹¹ Analista de operaciones logísticas de abastecimiento y distribución; Administrativo general; Recepcionista; Administrativo de logística de depósito y distribución; Operador de autoelevador o clarkista y Operario de depósito.

¹² Desarrollador informático - programador; Técnico de control de calidad en la industria; Secretaria ejecutiva; Operador telefónico o de call center; Recepcionista de hotel; Administrativo contable; Administrativo de compras y Administrativo de personal.

¹³ Desarrollador informático - programador, Técnico de control de calidad en la industria, Soporte técnico informático y Telemarketer.

Habilidades requeridas para el desempeño de las ocupaciones según nivel de importancia.

Habilidad	Ocupación (la denominación se encuentra debajo del cuadro) ^{1/}																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Comunicación verbal																											
Escucha activa																											
Aprendizaje activo																											
Comprensión lectora																											
Predisposición a brindar asistencia/servicio																											
Coordinar con otras personas																											
Administración del tiempo propio y de otras personas																											
Aplicación de pensamiento crítico																											
Entender las reacciones de otras personas																											
Escritura y redacción																											
Resolución de problemas complejos																											
Enseñar																											
Resolución de incidentes en el manejo de dispositivos y entornos digitales																											
Aplicación de matemática																											
Monitoreo y evaluación de desempeños laborales																											
Selección de estrategias de aprendizaje o enseñanza																											
Selección de herramientas digitales																											
Análisis operativo																											
Negociación																											
Evaluar con criterio y tomar decisiones																											
Realizar control de calidad																											
Selección de herramientas o equipamiento																											
Administración de recursos monetarios y financieros																											
Operar y controlar equipos o sistemas																											
Resolución de incidentes																											
Aplicación de conocimientos científicos																											
Diseño de equipos o tecnologías																											
Instalación de equipos o programas																											
Mantenimiento de equipos																											
Persuasión																											
Programación informática																											
Administración de personal																											
Administración de recursos materiales																											
Hacer reparaciones																											
Monitorear la operación de un equipo a través de instrumental																											

Nivel de importancia:
Alta
Media
Baja

1/ Denominación de la ocupación: 1) Analista de operaciones logísticas de abastecimiento y distribución, 2) Desarrollador/a informático/a - programador/a, 3) Técnica/o de control de calidad en la industria, 4) Secretaria/o ejecutiva/o, 5) Soporte técnico informático, 6) Administrativa/o general, 7) Secretaria/o, 8) Operador/a telefónico/a o de call center, 9) Recepcionista de hotel, 10) Recepcionista, 11) Administrativa/o contable, 12) Administrativa/o de tesorería, 13) Administrativa/o de compras, 14) Administrativa/o de logística de depósito y distribución, 15) Administrativa/o de personal, 16) Cocinera/o, 17) Moza/o, 18) Cajera/o comercial, 19) Telemarketer, 20) Cuidador/a de personas adultas; 21) Operaria/o de control de calidad en la industria; 22) Operador/a de autoelevador o clarkista, 23) Trabajador/a de limpieza no doméstica, 24) Preparador/a de pedidos, 25) Operaria/o de depósito y 26) Ayudante de cocina.

Fuente: STEySS - DEL, Observatorio de Ocupaciones de Argentina (OOA) en base a Encuesta de Ocupaciones (EncO).