



Serie Estudios / 3

Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Serie Estudios / 3

Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos
particulares de actividad. Diciembre de 2005

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio



Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

■ **Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Dr. Carlos A. Tomada

■ **Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales**

Lic. Marta Novick

Trabajo, ocupación y empleo es una publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, a través de sus equipos de profesionales, ha elaborado los estudios de esta publicación.



Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

Autoridades

Presidente

Dr. Néstor Kirchner

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos A. Tomada

Secretaria de Trabajo

Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

Lic. Enrique Deibe

Secretario de Seguridad Social

Dr. Alfredo Conte-Grand



Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

Indice

■ Presentación de la publicación	7
■ Introducción	9
Actividades económicas de niños, niñas y adolescentes en la Argentina	13
Las relaciones laborales en las empresas	49
Diversidad productiva en las áreas económicas locales de la región pampeana	77
Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición	105
Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005	133
Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina	173



Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

PRESENTACION DE LA PUBLICACION

Estoy convencido de que toda publicación refleja, de alguna manera, las prioridades de una época. Que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mantenga esta publicación de temática laboral es seguir recuperando para la sociedad un espacio que se había perdido en los últimos años.

Conocer y exponer lo que realmente ocurre en el mundo del trabajo es una tarea indelegable de este Gobierno, que necesita de esos insumos para generar y auditar la implementación de sus políticas públicas.

Desde el primer día de la gestión el Presidente de la Nación ha impulsado este tipo de iniciativas que considera vitales para discutir y consensuar los nuevos valores que deben guiar los cambios que este país necesita.

Esta nueva entrega de Trabajo, ocupación y empleo brinda al público un conjunto de informaciones, reflexiones y análisis que trascienden las cuestiones de coyuntura y esperamos sirvan para profundizar el debate sobre algunos temas centrales del mundo del trabajo. Al igual que en ediciones anteriores, una parte importante de los informes y estudios incluidos en este volumen son inéditos, sea porque introducen información original a partir de nuevas fuentes, o porque llaman la atención sobre problemas poco abordados previamente.

Presentamos la primera Encuesta de Actividades Económicas de Niños, Niñas y Adolescentes realizada en la Argentina, que releva la incidencia del trabajo infantil en áreas seleccionadas de nuestro país y, a la vez, de algunos factores claves que lo estimulan. La difusión de estas informaciones sobre el trabajo infantil constituye al mismo tiempo una acción vinculada con el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil en el que está firmemente comprometido este Ministerio.

Exhibimos los resultados del Módulo de Relaciones Laborales en las empresas, implementado a mediados de 2005 en el marco del relevamiento mensual de la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS. Este módulo aporta información inédita sobre la cobertura del personal comprendido en convenciones colectivas, la tasa de afiliación sindical y la presencia de delegados sindicales en las empresas privadas de los principales centros urbanos del país. Estos son indicadores fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y permiten abrir el debate sobre las similitudes y diferencias del actual modelo de relaciones laborales vigente en la Argentina con los que lo precedieron.

La constatación de la diversidad productiva de una región constituye un estímulo para el diseño de políticas públicas. Por esta razón decidimos realizar una mirada sobre la región pampeana para ver, entre

otras cosas, la influencia de la diversidad productiva en la estabilidad de los niveles regionales de empleo, resultando un insumo indispensable para las acciones que el MTEySS despliega desde sus agencias territoriales y la red de oficinas locales de empleo.

Los estudios dedicados a la evolución del empleo femenino y de la situación ocupacional de las trabajadoras del servicio doméstico, así como el informe ya mencionado sobre el trabajo infantil, plantean una cuestión común que alude a los cambios en la estructura ocupacional en la Argentina. Es claro que hoy no podemos asegurar que las mujeres que se incorporaron al mundo del trabajo como respuesta a la crisis continuarán en él o retornarán a sus hogares ante la mejora paulatina y evidente de su condición económica en los últimos tres años, pero consideramos que la permanencia de las mujeres en el empleo resulta mucho más afín al ideal igualitario de la emancipación femenina que su retorno a los hogares pasada la crisis.

También se presenta una metodología para el registro de indicadores del trabajo decente en la cual se postula con claridad que el objetivo no es crear cualquier trabajo, sino un trabajo digno y genuino.

La atención de los grupos vulnerables, el seguimiento de los cambios en las relaciones laborales en las empresas, el estudio permanente de la relación entre el empleo y la producción económica y la búsqueda de mejoras en la calidad del empleo, son todos ejes importantes que, desde mayo de 2003, orientan las políticas desarrolladas desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dr. Carlos A. Tomada

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Buenos Aires, diciembre de 2005



Trabajo, ocupación y empleo

Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad

INTRODUCCION

Esta edición de Trabajo, ocupación y empleo está dedicada, como las anteriores, al análisis de aspectos y tendencias del mundo laboral en la Argentina, a la luz de datos e información inédita que ponemos aquí a disposición del público. Pero a diferencia de los números anteriores que enfocaban las tendencias de crecimiento presentes en la coyuntura económica de los últimos tres años, el foco de esta entrega está colocado sobre aspectos y problemas estructurales que demandan la formulación de políticas de largo plazo.

En primer lugar se presentan los incipientes resultados de la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes en la Argentina, que aporta datos e información inédita sobre el trabajo infantil y los principales factores y determinantes de su emergencia, relevados a través de una metodología original.

La metodología aplicada se despliega, a partir de la determinación de un núcleo de trabajo infantil, en anillos que relevan sucesivamente actividades de autoproducción para el consumo y actividades de reproducción de los hogares. Esto permite precisar algunos determinantes claves, en especial los resultantes de esas otras actividades que no son consideradas como económicas, sea porque se sustraen al mercado, como las de autoproducción para el consumo, o porque integran la esfera doméstica de reproducción social. La encuesta presenta también otras dos novedades metodológicas, una de ellas vinculada con el universo relevado, que extiende el contemplado habitualmente por las encuestas de hogares urbanos al incorporar en la medición hogares rurales, y otra con los sujetos encuestados, ya que se apeló a los propios niños y adolescentes como respondentes, trascendiendo la barrera normativa habitual de la mayoría de edad como criterio de selección de los respondentes en los hogares.

El estudio sobre las relaciones laborales en el universo de las empresas privadas en la Argentina aporta información inédita sobre dimensiones estratégicas. La evaluación de estos nuevos datos requiere una atención especial sobre su significado e interpretación, vinculados tanto con la modalidad de su relevamiento como con el contexto de evolución del modelo de relaciones laborales en nuestro país. Este es el primer relevamiento sobre relaciones laborales en las empresas realizado por el MTEySS, inaugurando una serie periódica que será continuada en el futuro, por lo que aún se carece de información específica similar que permita contrastar sus resultados con épocas anteriores. Sin embargo, aporta información indispensable para evaluar el presente, en particular la extensión de la norma convencional en las empresas privadas registradas para la determinación de salarios y condiciones de trabajo. En el mismo sentido, la articulación de estos resultados con los provenientes del curso actual de las negociaciones

colectivas, habilita la posibilidad de interpretar la situación actual en términos de una nueva época para las relaciones laborales. En particular, el auge de la negociación colectiva a lo largo de 2004 y 2005 debe situarse con relación al acelerado proceso de crecimiento de la economía argentina en los últimos tres años y su impacto positivo sobre el empleo.

Este contexto de crecimiento constituye una referencia ineludible para la indagación de las diferencias entre las áreas económicas locales, sobre todo en las regiones que, como la pampeana, presentan una gran heterogeneidad productiva. El análisis de series de largo plazo en cada una de las áreas económicas locales de la región muestra el impacto diferencial tanto de la apertura externa de los '90 como del proceso de crecimiento reciente. Se observa así que en localidades con un hinterland rural importante, ese impacto diferencial depende de la existencia previa en las mismas de una diversificación productiva industrial que permitiera primero morigerar los efectos negativos de la apertura externa, y luego capitalizar mejor los efectos positivos del crecimiento reciente, en particular los vinculados con la expansión de la producción y las exportaciones agropecuarias. Al contrario, las áreas económicas locales menos diversificadas plantean interrogantes vinculados con la perdurabilidad de los factores que inciden negativa o positivamente, según las variaciones del ciclo económico sobre sus actividades de especialización predominantes.

La adhesión del MTEySS a los postulados del trabajo decente tal como fueron formulados por la Oficina Internacional del Trabajo, incluye el estudio de los métodos para su relevamiento, una labor pendiente aún dada la novedad del concepto. El estudio aquí presentado discute las alternativas elaboradas en diversos países enfocando sus ventajas, limitaciones y posibilidades de aplicación, íntimamente vinculadas con el despliegue de los contenidos asignados al trabajo decente. La propuesta metodológica para el relevamiento y la medición del trabajo decente en la Argentina, constituye un avance en comparación con las formulaciones conceptuales de otros países de América latina.

Finalmente, tanto el estudio de la situación y la evolución del trabajo femenino como el dedicado al trabajo doméstico, basados en la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares, revelan aspectos claves de las características que adquiere actualmente el trabajo de las mujeres en la Argentina. El trabajo de las mujeres aporta información sobre las nuevas características de la incorporación femenina a la fuerza laboral, en particular sobre la aparente disminución de la intermitencia que se le atribuía tradicionalmente. En efecto, aunque cabría esperar que en las trayectorias laborales de las mujeres incidieran las entradas y salidas de la actividad articuladas con su ciclo vital –en particular la maternidad–, los datos más recientes indican una continuidad de su permanencia en la actividad. Es posible que esto se relacione con factores diversos, desde la crisis económica que induce la incorporación de las mujeres en el trabajo para compensar la disminución de los ingresos de los jefes de hogar, hasta factores institucionales entre los que cabe incluir a las políticas sociales implementadas para paliar los efectos de la desocupación, pasando por los cambios en la composición de las ocupaciones en términos de tiempo de trabajo.

Con relación a las trabajadoras del servicio doméstico, si bien su participación en la fuerza laboral permanece relativamente constante en el largo plazo, su composición interna muestra cambios apreciables, en particular vinculados con el crecimiento notorio del trabajo por horas que supera considerablemente el de trabajo "sin retiro" que prevalecía en otra época. La elevada proporción de mujeres que se incorpora al trabajo a través del servicio doméstico y que la mayoría de ellas se ubique en el segmento de trabajadores no registrados, constituye una problemática que demanda la aplicación de políticas públicas para su regulación, en los que está trabajando el MTEySS.

En síntesis, a través del trabajo infantil, del trabajo de las mujeres, de las trabajadoras del servicio doméstico y de la discusión conceptual sobre el trabajo decente, subyace a estas diferentes dimensiones la problemática común de la disponibilidad para el trabajo. En el pasado las fronteras entre la actividad y la inactividad laboral eran mucho más nítidas que en el presente y, por lo tanto, es más amplio el margen de incertidumbre relativo al marco de aplicación de las políticas laborales. Pero el trazado de esas fronteras no se realiza simplemente a través de nociones estadísticas, sino que éstas requieren un consenso sobre valores. La política de erradicación del trabajo infantil no es ajena a una discusión sobre los valores y la ética de una sociedad, del mismo modo que el trabajo decente requiere colocar en primer plano los valores vinculados con la dignidad del trabajo, y la participación femenina en la actividad laboral debe avanzar hacia la equidad de género.

Lic. Marta Novick

Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales
Buenos Aires, diciembre de 2005

**Subsecretaría de Programación
Técnica y Estudios Laborales**

Tel: (54 11) 4310 5936 Fax: (54 11) 4310 5866
ssptyel@trabajo.gov.ar
<http://www.trabajo.gov.ar>



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Actividades económicas de niños, niñas y adolescentes en la Argentina

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Actividades económicas de niños, niñas y adolescentes en la Argentina¹

1. Introducción

Los indicadores sociales y de condiciones de vida que hasta mediados de la década de los setenta eran favorables para la Argentina en el contexto latinoamericano, fueron deteriorándose sensiblemente en el transcurso de las últimas décadas. Este deterioro estuvo signado por el avance y la irrupción de problemas socioeconómicos diversos como la pobreza y la indigencia, el desempleo abierto, la precarización de las relaciones laborales y el avance de la economía informal. En este sentido, el empobrecimiento de los hogares, la desocupación, la pérdida de relaciones laborales estables y protegidas y la incidencia de la economía informal entre otras actuaron como incentivos para que un número importante de hogares utilice el trabajo de niños y adolescentes como estrategia de adaptación o supervivencia.

El trabajo infantil compite con el cumplimiento de la escolaridad mínima obligatoria, afecta negativamente el rendimiento de niños y jóvenes en la escuela básica y media e impide una inserción posterior adecuada en el mercado laboral. De esta forma, el trabajo infantil obstaculiza la adquisición de los recursos educativos mínimos necesarios para que un hogar supere y se mantenga fuera de la pobreza. Según CEPAL (1997), en los países de América latina haber terminado la escuela secundaria, es decir, haber cumplido con un mínimo de 12 años de educación, representa el umbral mínimo que asegura una probabilidad del 80% de obtener un ingreso que permitirá a quienes participan en el mercado laboral mantenerse por encima de la línea de pobreza. Este dato también es refrendado en diferentes estudios que analizan la situación de los jóvenes en países desarrollados. Según la OECD (1997), los jóvenes que no logran completar los estudios obligatorios son penalizados en el mercado laboral.

En este contexto, y considerando las limitaciones de la información existente en el país, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS) asumió la responsabilidad de profundizar el estudio de este tema desde 2003 en el marco de las políticas tendientes a la erradicación del trabajo infantil. Para ello seleccionó con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), organismo asociado en el marco del Programa IPEC/OIT, algunas regiones del país visualizadas como prioritarias por sus niveles de pobreza o por la extensión de economías y formas de contratación laboral de base familiar, condiciones que estimulan el uso de trabajo infantil y adolescente.

De esta forma, con el objetivo de contar con información más precisa en torno a las características principales de las actividades que desarrollan los niños, niñas y adolescentes, se planteó la necesidad de elaborar una metodología específica que pudiera abordar y permitiera avanzar sobre los problemas habitualmente señalados por la literatura en torno al tema.

¹ Estudio realizado por María Ester Rosas y Sebastián Waisgrais. Se agradece la colaboración de Natalia Herger, Anahí Aizpuru, Darío Debowicz, Leandro López, Rosana Paz, el equipo técnico del Programa de Encuesta y Observatorio de Trabajo Infantil del INDEC y a los consultores de IPEC/OIT.

Existe consenso en que la problemática del trabajo infantil requiere un tratamiento de medición y análisis específico. En primer lugar, hay actividades económicas infantiles que no son visualizadas como tales ni por los miembros del hogar que el niño integra, ni por las personas que conforman su entorno social inmediato. En segundo, puede producirse un ocultamiento directo de las actividades económicas de los niños de acuerdo con los valores del grupo de referencia de la familia y/o los dominantes en la sociedad. Por otra parte, muchos análisis sobre el trabajo infantil están basados en encuestas laborales que toman como referencia el mercado de trabajo adulto y urbano. En este sentido, los instrumentos de recolección de datos no permiten dar cuenta acabadamente de las actividades económicas que realizan niños y adolescentes y que se caracterizan por ser más fluctuantes que las de los adultos.

En un contexto caracterizado por una carencia de encuestas específicas que permitan resolver de forma más adecuada los problemas conceptuales y metodológicos relacionados con el trabajo infantil, la principal motivación de la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) es la creación de un instrumento de captación que avance sobre las limitaciones de las encuestas laborales tradicionales. Asimismo, si bien su principal objetivo es indagar sobre las actividades económicas de los niños, se consideró también necesario abordar otros temas vinculados a la educación así como las características demográficas, económicas y sociales de los hogares que éstos integran.

La estructura del presente estudio se compone de cuatro apartados además de la presente introducción. En el segundo apartado se presentan los antecedentes nacionales e internacionales relativos a encuestas específicas sobre trabajo infantil. Seguidamente se desarrolla el marco conceptual que incluye una descripción de las diferentes alternativas de análisis del trabajo infantil así como criterios operativos de medición. En el apartado cuarto se realiza una descripción de los datos proporcionados por la encuesta. Posteriormente se efectúa un análisis empírico con el objeto de estimar los factores que inciden en la probabilidad de trabajo infantil. Por último, se reseñan las principales conclusiones y los aportes del estudio.

2. Antecedentes

2.1. Antecedentes nacionales

En el país no existen encuestas específicas sobre trabajo infantil anteriores a la EANNA. No obstante, se encuentran antecedentes en lo referido a módulos o secciones de encuestas de hogares que tuvieron amplia cobertura temática y geográfica que recabaron datos sobre el tema. Estos antecedentes son el Módulo para el Monitoreo de Metas Sociales para la Infancia de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de mayo de 1994 y módulos específicos en dos encuestas de condiciones de vida: la Encuesta de Desarrollo Social de 1997 (EDS-97) y la Encuesta de Condiciones de Vida de 2001 (ECV-2001).

El Módulo de Metas tuvo su origen en la necesidad de realizar el seguimiento de las metas fijadas en la Cumbre Mundial en favor de la Infancia, firmadas por el país en 1990, y cubrió varias áreas temáticas de la atención a la niñez, fundamentalmente, salud materna infantil, nutrición, educación y derechos cívicos. Uno de los cinco

cuestionarios del módulo recogió datos sobre asistencia alimentaria, salud y uso del tiempo de la población de 6 a 14 años y, en el bloque dirigido a cubrir el “uso del tiempo”, se indagó brevemente sobre las actividades económicas y no económicas de los niños.

Las encuestas de condiciones de vida (EDS-97 y ECV-2001), ampliaron la cobertura poblacional al utilizar un marco muestral representativo de la población urbana residente en localidades de 5.000 y más habitantes, es decir, más del 85% de la población total del país. Además de estos avances en la medición del fenómeno, los dominios de análisis incluyeron grandes aglomerados, regiones, subregiones y provincias.

A pesar de ello, la población rural dispersa y la residente en pequeños pueblos rurales y semirurales quedó fuera del marco muestral, hecho que impide hacer un análisis integral del tema considerando que la proporción de niños que trabajan en tareas agropecuarias es alta y, en general, bastante mayor a la de los niños que trabajan en otras actividades productivas.

Las tres encuestas enumeradas impusieron como requisito que el respondente fuera la madre del niño u otro miembro del hogar de 18 años o más.

La EDS avanzó algo más que el Módulo de Metas sobre la temática de trabajo infantil. En uno de sus cuestionarios, el dirigido a los niños en edad escolar, se indagó acerca de las actividades económicas de la población de 10 a 14 años. Específicamente, se preguntó si en los doce meses previos a la encuesta el niño había realizado actividades laborales y/o domésticas y, en caso afirmativo, si la frecuencia había sido ocasional o habitual. Asimismo, se formularon preguntas acerca de la percepción de pago por las actividades laborales en el mes anterior o de referencia.

En la segunda encuesta, ECV-2001, el tema del trabajo infantil se plantea en el cuestionario dirigido a la población de 5 a 14 años, es decir, que a diferencia de la EDS-97 se incluye el tramo de edad de los 5 a 9 años. El concepto de trabajo infantil utilizado corresponde a la actividad económica que los niños realizan produciendo o ayudando a producir bienes y servicios que tienen valor económico en el mercado. Siguiendo recomendaciones de OIT (1998), se hizo una indagación indirecta del trabajo infantil enumerando las formas de dependencia típicas que este asume: la ayuda en el trabajo de padres, familiares o vecinos; la actividad por cuenta propia para ganar dinero y el trabajo como empleado o aprendiz. Para atender a la intermitencia propia del trabajo infantil, se establecieron dos períodos de referencia, los últimos doce meses y la semana previa a la entrevista. Por último, se consideró como ocupación o actividad principal a la de mayor duración para cada uno de los dos períodos.²

2.2. Antecedentes internacionales

La revisión de antecedentes internacionales sobre encuestas de trabajo infantil remite al Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la

² La ECV-2001 indagó muy poco, aún menos que la EDS, sobre las tareas domésticas que los niños realizan en su hogar. Preguntó textualmente si el niño o la niña “ayuda al hogar atendiendo la casa, preparando la comida o cuidando los hermanos, cuando los mayores salen a trabajar”. Sin embargo, las tareas domésticas pueden representar una carga importante para los niños. Recomendaciones recientes sobre el registro estadístico del trabajo infantil indican que las actividades de cuidado del hogar que éstos hacen durante una cantidad excesiva de horas o en situaciones que son peligrosas o no aptas a su edad, deberían ser consideradas como una forma de actividad económica (véase Jensen, 2000).

OIT, institución que impulsa acciones para erradicar el trabajo de los niños y regular el de los adolescentes. Entre ellas se incluyen el desarrollo de instrumentos para su medición y caracterización cuantitativa y cualitativa. En este marco se crea en 1998 el Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC) con el fin de fortalecer el desarrollo de metodologías específicas que permitan medir el trabajo infantil.

Durante la década pasada, con apoyo del SIMPOC, se diseñaron métodos especiales para la medición del trabajo infantil que se aplicaron en países de África y Asia. A partir de 2000, la mayoría de los países de América latina y el Caribe comenzaron a realizar encuestas específicas y a incorporar módulos temáticos en encuestas de hogares con el propósito de disponer de información cuantitativa actualizada sobre las actividades laborales y domésticas de los niños, niñas y adolescentes.

Si bien las encuestas realizadas tienen objetivos generales similares, las definiciones operativas y los criterios metodológicos utilizados cambian considerablemente, al menos entre las realizadas en América latina. En este sentido, algunos países han realizado encuestas específicas sobre trabajo infantil (Belice, Chile, Colombia, Panamá y República Dominicana), mientras otros han incorporado módulos especiales sobre el tema a sus encuestas de empleo y desempleo (Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Guatemala, Paraguay y Uruguay).

En las encuestas analizadas se han identificado al menos tres situaciones respecto al respondente: 1) responde el jefe de hogar o un miembro mayor de determinada edad (Brasil, Costa Rica y Paraguay); 2) responde el propio niño (Colombia, Honduras, Panamá, República Dominicana y Uruguay) y 3) responden tanto el padre como el niño respecto a las actividades de estos últimos (Belice, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua y Panamá).

En general, la indagación sobre la condición de actividad del niño se realiza a través de un bloque de preguntas similares al utilizado en encuestas de empleo dirigidas a los adultos. Se pregunta si el niño trabajó en la semana anterior adicionando otras preguntas que apuntan a captar formas ocultas o “no reconocidas” de trabajo (Ecuador, Nicaragua, República Dominicana, entre otros). En algunos casos también se releva la búsqueda de empleo con el objeto de identificar a los niños desocupados (Brasil, Chile y República Dominicana entre otros). En general, se indaga sobre la realización de actividades remuneradas dirigidas al mercado, diferenciándose el caso de Brasil donde se consideran las actividades de autoconsumo. La caracterización de las actividades laborales de los niños y adolescentes incluye varias dimensiones comunes: cantidad de horas trabajadas en la semana, rama de actividad, ocupación, categoría ocupacional, percepción de pago. También es común indagar acerca de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y la situación educativa.

Gran parte de las encuestas realizadas en Latinoamérica considera dos períodos de referencia en la medición de las actividades laborales de los niños y adolescentes, la semana previa (que se utiliza habitualmente para medir el trabajo de los adultos) y los últimos doce meses, que permitirían detectar la estacionalidad y discontinuidad que caracteriza a ciertas actividades económicas que realizan niños y adolescentes. Algunos países (Belice y Nicaragua) indagan, además, sobre la participación laboral en “algún momento” de la vida del niño o adolescente. Para la medición de las tareas

domésticas intrahogar se utiliza como período de referencia la semana previa a la encuesta.

Si bien la mayoría parte de una definición de trabajo infantil común a la de los adultos, algunos países han elaborado definiciones alternativas pues consideran otra carga de horas semanales (Paraguay), incluyen las actividades de autoconsumo (Brasil), incluyen a los niños que han trabajado durante el año (Belice) y/o a quiénes han realizado tareas domésticas (Belice y Colombia).

En cuanto al tipo de cobertura, la mayoría de las encuestas tienen una cobertura nacional (Belice, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay y República Dominicana). En contraste, Uruguay sólo releva las localidades de más de 5.000 habitantes.

3. Marco conceptual

3.1. El trabajo infantil en sentido estricto

En este estudio se define al trabajo infantil *como toda actividad que implique la participación de los niños, niñas y adolescentes en tareas laborales propiamente dichas, independientemente de la relación de dependencia laboral que tenga el niño o la prestación de servicios que realice*. Asimismo, se considera como trabajo infantil aquel que impide el acceso, la permanencia y un rendimiento aceptable del niño en la escuela, o cuando el trabajo se hace en ambientes peligrosos, que tienen efectos negativos inmediatos o futuros en la salud del niño, o cuando se lleven a cabo en condiciones que afecten su desarrollo psicológico, físico, moral y social. Esta definición general tiene también una dimensión legal explicitada en las normativas internacionales ratificadas por la Argentina y, en especial, en la legislación específica existente en el país.³

Este enfoque se corresponde a una definición restringida que homologa, de forma aproximada, la actividad económica de los niños con la definición de trabajo para los adultos. Así, el trabajo infantil incluye toda actividad de comercialización, producción, transformación, distribución o venta de bienes y de servicios, remunerada o no, realizada en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica, por personas que no han cumplido los 18 años de edad (IPEC, 1998). Asimismo, esta definición tiene una dimensión legal ya que la legislación argentina prohíbe, con pocas excepciones, el trabajo de los niños menores de 14 años y fija regulaciones para el de los adolescentes de 15 a 17 años.

A su vez, dentro de la definición de trabajo infantil se alude a la educación y la salud de los niños. Por un lado, las actividades laborales no deben impedir el acceso, la permanencia y el rendimiento aceptable del niño en la escuela. Por otro, el trabajo

³ Normas internacionales: la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, los convenios de la OIT sobre Edad Mínima (nº 138) y las Peores Formas de Trabajo Infantil (nº 182) y los convenios de la OIT sobre la Seguridad en el Trabajo. La principal ley que enmarca en la Argentina al trabajo infantil es la Ley de Contrato de Trabajo (1976) que prohíbe ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, con pocas excepciones: trabajo como ayuda a un emprendimiento familiar, mientras la actividad desarrollada no sea nociva ni peligrosa para la salud del niño y tal como lo acredite la autoridad pública. Asimismo, dicha ley fija algunas regulaciones para el trabajo adolescente: su jornada de trabajo debe ser de seis horas diarias o treinta y seis semanales, y no podrán ocuparse en trabajos nocturnos.

no debe realizarse en ambientes peligrosos, que produzcan efectos negativos inmediatos o futuros sobre su salud.

3.2. La actividad productiva para el autoconsumo

Debido a que existen determinadas tareas que no son considerados como económicas en algunas encuestas e investigaciones, se agrega una definición más amplia sobre las actividades económicas de los niños, que, en alguna medida se sitúa en los márgenes del concepto de trabajo.

En este sentido, para la elaboración del indicador se incluyen actividades no dirigidas al mercado pero destinadas a la producción y la elaboración de bienes primarios para el consumo del hogar y la construcción o remodelación de la propia vivienda.

3.3. Las tareas domésticas en el propio hogar

La OIT elaboró una definición aún más amplia de las actividades económicas de los niños que incorpora las tareas domésticas que realizan en el hogar mientras cumplan con alguna de las siguientes características: a) impidan la asistencia, la permanencia y un rendimiento aceptable en la escuela básica; b) conspiran contra la salud del niño y c) obstaculicen un desarrollo psicológico, social y moral adecuado, es decir, cuando atenten contra sus derechos y responsabilidades como niño.

Para dar cuenta de estas dimensiones pueden incluirse las tareas domésticas realizadas durante un número excesivo de horas en la semana, las efectuadas cuando los padres o el adulto a cargo del niño se encuentran ausentes por estar trabajando u otros motivos, o aquellas que exigen un desgaste físico excesivo o acarrear fatiga para el niño. Las dimensiones que definen conceptual y operativamente a las actividades económicas de la infancia son definidas en el cuadro 1.

Cuadro 1. Criterios operativos para la medición del trabajo infantil

Grupo de edad	5 a 13 años y 14 a 17 años
Periodicidad	Registro de la intermitencia y la estacionalidad de la actividad laboral y la productiva para el autoconsumo.
Tipo de actividad	
- Trabajo	El que genera bienes y servicios para el mercado, lo que incluye actividades correspondientes a la rama primaria.
- Autoconsumo	Producción y elaboración de productos primarios para consumo del hogar (lo que incluye el cuidado de la huerta o el corral familiar) y la autoconstrucción o reparación de la propia vivienda.
- Actividad doméstica	Realizada en el propio hogar obstaculizando el desarrollo del niño al competir con la escuela, el estudio, el juego y el descanso.

3.4. Definiciones operativas

En función de las dimensiones descriptas, para las actividades laborales y económicas no laborales desarrolladas se ha tomado como período de referencia la semana previa a la encuesta. De esta forma, se pueden caracterizar tres situaciones diferenciadas que se detallan a continuación.

a) Trabajo: se considera que un niño es trabajador cuando realiza una actividad que genera bienes o servicios que tienen valor económico en el mercado. Incluye niños que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia. Se distinguen dos grandes grupos: a) trabajo pago, y b) trabajo no pago, excepto aquel ligado a una formación profesional (deportistas, artistas que se están capacitando) y el correspondiente a la categoría residual (otra actividad para ganar dinero o bienes) cuando el trabajo corresponde a la rama de actividad “servicio doméstico”. Se excluye de esta definición al trabajo voluntario.

b) Actividad productiva dirigida al autoconsumo del hogar: abarca dos grupos que se distinguen a continuación: i) actividad para producciones de autoconsumo. Integran este conjunto los niños que desarrollaron actividades económicas no laborales para el autoconsumo del hogar en la semana de referencia. Se incluye la construcción de la vivienda propia, cultivo y cosecha de productos agrícolas o de huerta y cuidado de animales para el consumo del hogar. ii) Se considera como parte de este grupo a los niños que trabajaron menos de una hora⁴ en la semana y percibieron ingresos y que también tuvieron algún trabajo en el resto del año. Asimismo, se incluyen aquellos que trabajaron menos de una hora en la semana, no percibieron ingresos y trabajaron en el resto del año, excepto a los que practicaron deporte profesionalmente como única actividad laboral; los que sólo realizaron actividades clasificadas en la categoría residual “ayudaste a alguien en una actividad para que gane dinero o bienes” y en la rama de actividad de esta ayuda corresponde al “servicio doméstico”; los que realizaron trabajo voluntario.

c) Tareas domésticas intensivas para el hogar: la definición operacional de este concepto se realizó de la siguiente manera: 10 horas o más de tareas domésticas en la semana en el caso de los más pequeños (5 a 13 años) y 15 horas o más en la semana en el caso de los adolescentes (14 a 17 años).

4. Análisis descriptivo de resultados

En este apartado se presentan estimaciones de la incidencia de los distintos tipos de actividad económica que los niños, niñas y adolescentes realizaron en la semana de referencia. Inicialmente se analiza el grado de difusión de las actividades económicas. En segundo lugar se considera el perfil ocupacional de los niños trabajadores y, posteriormente, las características educativas de los niños y adolescentes que trabajan. Por último se examina la situación laboral de los niños que trabajan en términos de los ingresos.⁵

⁴ Incluye también los casos que no respondieron la cantidad de horas (no sabe/no responde).

⁵ Todos los cuadros estadísticos presentados en este informe fueron procesados por el equipo técnico de la encuesta del MTEySS. Los que sustentan el análisis de la información de la EANNA, se realizaron en base a un plan de tabulados que considera las definiciones conceptuales y operativas de actividad económica infantil construidas por los

Cuadro 2. Estimación de la cobertura de la EANNA en base al CNP-2001.

	TOTAL	0 a 4 años	5 a 17 años		18 años y más
			5 a 13 años	14 a 17 años	
TOTAL PAIS	36.260.130	3.349.278	6.229.804	2.590.585	24.090.463
Reg. Cubiertas EANNA	18.126.917	1.651.910	3.043.867	1.265.785	12.165.355
GBA	12.046.799	984.282	1.818.055	775.702	8.468.760
NEA ¹	1.471.005	175.595	329.593	126.174	839.643
NOA ²	3.029.462	346.493	614.589	246.026	1.822.354
Mendoza	1.579.651	145.540	281.630	117.883	1.034.598
Reg. Cubiertas EANNA	50,0	49,3	48,9	48,9	50,5
GBA	33,2	29,4	29,2	29,9	35,2
NEA	4,1	5,2	5,3	4,9	3,5
NOA	8,4	10,3	9,9	9,5	7,6
Mendoza	4,4	4,3	4,5	4,6	4,3

Fuente: CNP-2001

1. Chaco y Formosa

2. Salta, Tucumán y Jujuy

La encuesta tiene representatividad regional y abarca las poblaciones del Gran Buenos Aires (GBA), de las provincias de Mendoza, el NEA (Salta, Jujuy y Tucumán) y el NOA (Formosa y Chaco).

Tomando como base al último censo realizado en el país (CNPV-2001), la población residente en las regiones cubiertas por la EANNA representa aproximadamente diez y ocho millones de habitantes, la mitad de la población del país (cuadro 2). Allí residen más de cuatro millones de niños y adolescentes entre 5 y 18 años (4.309.652) casi la mitad de la población total en ese grupo de edad (48,9%).

La EANNA cubrió zonas urbanas y rurales y fue relevada durante el último cuatrimestre de 2004.

4.1. Incidencia de la actividad económica en la semana de referencia

4.1.1. Grado de difusión de las actividades económicas entre los niños y los adolescentes

Del universo de niños de 5 a 13 años cubierto por la EANNA, el 6,5% trabajó en la semana previa a la encuesta en actividades equivalentes al trabajo adulto. En el caso de los adolescentes (14 a 17 años) una quinta parte realizó alguna actividad laboral en la semana, proporción que resulta tres veces superior a la de los niños más pequeños (cuadro 3).

En relación a otras actividades económicas desarrolladas en la semana de referencia, el 4,1% de los niños realizaron actividades productivas para el autoconsumo del hogar y, un 6,1% realizó actividades domésticas intensas para el hogar (cuadro 4).

grupos técnicos del Ministerio y del INDEC. También tomó como guía la propuesta de indicadores básicos realizada por Jensen (2000) para IPEC.

Cuadro 3. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad según condición laboral en la semana de referencia.

	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Total	%	Total	%
TOTAL	2.981.991	100	1.309.144	100
Trabajo ¹	193.095	6,5	263.112	20,1
Resto	2.788.896	93,5	1.046.032	79,9

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

1. Trabajaron al menos una hora en la semana.

En el caso de los adolescentes, las diferencias entre actividades económicas no laborales se atenúan. Al considerar las productivas dirigidas al autoconsumo, se observa que casi el 7% de los jóvenes tuvieron ese tipo de actividad y no trabajaron. En relación a los niños y adolescentes que realizaron tareas domésticas intensas con exclusividad, las diferencias vuelven a ser importantes. Un 11,4% de los adolescentes tuvieron actividades intensas de cuidado del hogar, mientras que para los niños la proporción equivalente resulta la mitad: 6,1% (cuadro 4).

Cuadro 4. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad según otras actividades económicas en la semana de referencia.

	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Total	%	Total	%
TOTAL	2.981.991	100	1.309.144	100
Productiva p/autoconsumo ¹	121.482	4,1	86.643	6,6
Tarea doméstica intensa ²	181.711	6,1	149.481	11,4
Resto	2.678.798	89,8	809.908	82,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

1. No trabajaron pero realizaron actividades productivas para el consumo del hogar.

2. Realizaron exclusivamente actividades domésticas para el hogar en formas intensas; niños de 5 a 13 años por 10hs. o más y adolescentes por 15hs. o más.

a) Diferencias por género

Al comparar la proporción de niños y de niñas de 5 a 13 años que realizan actividades laborales, así como la correspondiente a los que realizan actividades para el autoconsumo, se observa que no varían significativamente de acuerdo al género (cuadro 5 y 6). Las diferencias resultan más importantes en lo que se refiere a la realización de actividades domésticas de manera intensa, donde la incidencia en las niñas duplica al de los niños (8,4 y 4%, respectivamente).

Cuadro 5. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y sexo según condición laboral en la semana de referencia.

	Varones		Mujeres	
	Total	%	Total	%
5 a 13 años	1.564.343	100	1.417.648	100
Trabajo	118.827	7,6	74.268	5,2
Resto	1.445.516	92,4	1.343.380	94,8
14 a 17 años	657.291	100	651.853	100
Trabajo	156.708	23,8	106.404	16,3
Resto	500.583	76,2	545.449	83,7

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

Al enfocar el análisis en los adolescentes, se aprecia que se incrementan las diferencias de actividad que provienen del género. Por un lado, casi una cuarta parte de los adolescentes varones declaró alguna actividad laboral en la semana de referencia, lo que es una proporción elevada, mientras que un porcentaje cercano al 16% de las mujeres también declaró hacerlo (cuadro 5). Esta diferencia de 7,5 puntos resulta elevada en relación a la que presentaban los niños. Por otro, casi el 11% de los adolescentes varones declaró haber realizado actividades productivas dirigidas al autoconsumo con exclusividad, en contraste con un 2,3% de las mujeres en esa situación. Finalmente, el porcentaje de adolescentes varones que sólo realiza tareas domésticas en forma intensa es reducido (4%), proporción que contrasta significativamente con el de las adolescentes mujeres que desarrollan esa actividad con intensidad (18,9%).

Cuadro 6. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y sexo según otras actividades económicas en la semana de referencia.

	Varones		Mujeres	
	Total	%	Total	%
5 a 13 años	1.564.343	100	1.417.648	100
Productiva p/autoconsumo	74.959	4,8	46.523	3,3
Tarea doméstica	62.213	4,0	119.498	8,4
Resto	1.427.171	91,2	1.251.627	88,3
14 a 17 años	657.291	100	651.853	100
Productiva p/autoconsumo	71.706	10,9	14.937	2,3
Tarea doméstica	26.181	4,0	123.300	18,9
Resto	559.404	85,1	513.616	78,8

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

Estos datos indican que la magnitud del trabajo infantil varía según el sexo y afecta particularmente tanto a los niños como a los adolescentes varones. Por su parte, las actividades de producción para el autoconsumo son también más frecuentes entre los varones, sobre todo entre los niños, mientras que las actividades domésticas son notablemente superiores entre las mujeres, principalmente adolescentes.

b) Niños y adolescentes en áreas urbanas y rurales

Una de las originalidades de la EANNA es haber utilizado un marco muestral representativo de la población urbana y rural. Ello permite desglosar el análisis y

contrastar la situación de los niños y adolescentes que desarrollan actividades económicas y que residen en dichas áreas.

Cuadro 7. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y tipo de área según condición laboral en la semana de referencia.

	Urbano		Rural	
	Total	%	Total	%
5 a 13 años	2.774.571	100	207.420	100
Trabajo	176.555	6,4	16.540	8,0
Resto	2.598.016	93,6	190.880	92,0
14 a 17 años	1.232.495	100	76.649	100
Trabajo	235.935	19,1	27.177	35,5
Resto	996.560	80,9	49.472	64,5

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

Al considerar las actividades laborales y las económicas, puede apreciarse que sus magnitudes varían según el tipo de área analizada. En efecto, el porcentaje de niños de 5 a 13 años que trabajan es mayor en las zonas rurales. Esta diferencia aumenta significativamente en el caso de los adolescentes de 14 a 17 años (cuadro 7).

En relación a las otras actividades económica (cuadro 8), la diferencia más importante corresponde a las productivas para el autoconsumo del hogar (3,4 y 12,8% en áreas rurales y urbanas, respectivamente). Esto se debe a la participación de los niños en el cultivo o cosecha de productos agrícolas o de huerta, y en el ordeño y cuidado de animales de granja o de campo, dos de las actividades productivas específicas que integran las dirigidas al autoconsumo. A su vez, la magnitud de las actividades domésticas también es mayor en el área rural (5,9 y 8,3%, respectivamente).

Cuadro 8. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y tipo de área según otras actividades económicas en la semana de referencia.

	Urbano		Rural	
	Total	%	Total	%
5 a 13 años	2.774.571	100	207.420	100
Productiva p/autoconsumo	94.903	3,4	26.579	12,8
Tarea doméstica	164.525	5,9	17.186	8,3
Resto	2.515.143	90,6	163.655	78,9
14 a 17 años	1.232.495	100	76.649	100
Productiva p/autoconsumo	73.473	6,0	13.170	17,2
Tarea doméstica	144.203	11,7	5.278	6,9
Resto	1.014.819	82,3	58.201	75,9

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

c) Diferencias por región

Se observan patrones diferenciados al discriminar el trabajo infantil por región. En líneas generales la mayor proporción de niños y adolescentes trabajadores corresponde a Mendoza (cuadro 9). En relación a otras actividades económicas (cuadro 10), GBA se caracteriza por tener un peso relativo menor en las dirigidas al autoconsumo y domésticas independientemente del grupo de edad analizado. La

subregión NOA presenta el mayor porcentaje de niños y adolescentes que realizan tareas domésticas intensas (8,7 y 13,9%, respectivamente). Asimismo, la subregión NEA tiene una alta proporción tanto de niños como de adolescentes en tareas domésticas intensas (6,6% y 11,7% de los niños y adolescentes, respectivamente).

Cuadro 9. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y región según condición laboral en la semana de referencia.

	5 a 13 años							
	GBA	%	NEA	%	NOA	%	Mendoza	%
TOTAL	1.762.370	100	323.900	100	625.921	100	269.800	100
Trabajo	113.175	6,4	22.487	6,9	33.666	5,4	23.767	8,8
Resto	1.649.195	93,6	301.413	93,1	592.255	94,6	246.033	91,2
	14 a 17 años							
	GBA	%	NEA	%	NOA	%	Mendoza	%
TOTAL	804.348	100	134.350	100	245.744	100	124.702	100
Trabajo	143.108	18,0	27.895	21,0	55.024	22,4	37.085	30,0
Resto	661.240	82,2	106.455	79,2	190.720	77,6	87.617	70,3

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

Cuadro 10. Niños de 5 a 17 años por grupo de edad y región según otras actividades económicas en la semana de referencia.

	5 a 13 años							
	GBA	%	NEA	%	NOA	%	Mendoza	%
TOTAL	1.762.370	100	323.900	100	625.921	100	269.800	100
Productiva p/autoconsumo	55.249	3,1	14.834	4,6	34.113	5,5	17.286	6,4
Tarea doméstica	93.453	5,3	21.443	6,6	54.235	8,7	12.580	4,7
Resto	1.613.668	91,6	287.623	88,8	537.573	85,8	239.934	88,9
	14 a 17 años							
	GBA	%	NEA	%	NOA	%	Mendoza	%
TOTAL	804.348	100	134.350	100	245.744	100	124.702	100
Productiva p/autoconsumo	48.368	6,0	10.176	7,6	18.432	7,5	9.667	7,8
Tarea doméstica	91.868	11,4	15.692	11,7	34.254	13,9	7.667	6,1
Resto	664.112	82,6	108.482	80,7	193.058	56,2	107.368	86,1

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

4.2. Perfil ocupacional de los niños trabajadores

En este apartado se describe el perfil ocupacional de los niños trabajadores que desarrollaron su actividad en la semana de referencia y para ello se consideran las variables habitualmente utilizadas para describir la ocupación de los adultos. Como en secciones anteriores, el análisis se hará diferenciando, por un lado, los niños trabajadores de 5 a 13 años que representan el 6,5% del total de niños, y por otro, los adolescentes de 14 a 17 años que también tienen un trabajo y que constituyen la quinta parte de ese grupo etáreo.

a) Actividades laborales predominantes entre los niños y adolescentes trabajadores

En este apartado se focaliza el análisis en la actividad principal declarada por los chicos que trabajaron en la semana de referencia.⁶ A partir del cuadro 11 se puede observar que una cuarta parte de los niños de 5 a 13 años tuvieron como actividad laboral principal ayudar con su trabajo en un negocio, oficina, taller o finca (27,9%), destacándose en un segundo plano, la recolección de papeles, cartones y otros restos o desechos en la calle para vender, es decir, la actividad propia de los “cartoneros” (13,8%). En tercer lugar y con un peso similar figuran la venta en la vía pública de diversos productos (biromes, estampitas, ropa, comida, flores, ya sea en el colectivo, el subterráneo, en la calle, etc.) y la realización de mandados, trámites, pago de servicios por dinero para alguien que no vive en su hogar (10,7% y 10,5%, respectivamente). En estas cuatro actividades se concentra el 63% del trabajo infantil en la franja de edad comprendida entre los 5 y los 13 años.

Cuadro 11. Niños y adolescentes que trabajaron en la semana de referencia por tipo de actividad laboral.

Actividad laboral	Grupo de edad			
	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Abs.	%	Abs.	%
TOTAL	193.095	100	263.112	100
Ayudó en un negocio, taller o finca	53.835	27,9	96.739	36,8
Recolección de papeles, etc.	26.697	13,8	12.179	4,6
Vendió en la vía pública	20.688	10,7	12.985	4,9
Hizo mandados o trámites	20.231	10,5	5.581	2,1
Cortó el pasto	12.313	6,4	12.902	4,9
Ayudó en otra actividad	11.742	6,1	7.517	2,9
Cuidó niños o personas mayores o enfermas	11.342	5,9	24.424	9,3
Preparó comidas	5.525	2,9	9.972	3,8
Hizo tejidos, etc.	5.674	2,9	8.956	3,4
Cuidó animales para vender	3.428	1,8	1.793	0,7
Atendió la huerta para vender	3.298	1,7	8.846	3,4
Hizo otra actividad	3.259	1,7	18.457	7
Trabajo doméstico	2.824	1,5	11.156	4,2
Ayudó en la construcción	2.904	1,5	9.332	3,5
Hizo repartos	2.610	1,4	7.118	2,7
Repartió volantes, etc.	2.438	1,3	9.415	3,6
Limpió parabrisas, etc.	1.384	0,7	1.044	0,4
Empacó frutas	1.088	0,6	466	0,2
Atendió hornos	1.132	0,6	277	0,1
Practicó deporte profesional ¹	417	0,2	3.177	1,2
Trenzó tabaco	266	0,1	650	0,2
Modeló ¹	0	0	126	0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

1. Niños o jóvenes que practicaron deporte profesional o modelaron y recibieron una retribución monetaria por ello.

⁶ Se han formulado 22 preguntas para indagar sobre el trabajo infantil, las que debían ser contestadas afirmativa o negativamente por el niño o adolescente. Si el niño o adolescente respondía más de una de las preguntas afirmativamente se indagaba sólo por la principal, a la que le había dedicado más horas en la semana. Es por ello que cada niño trabajador tiene sólo una respuesta positiva en la variable actividad principal.

Entre los adolescentes, también la actividad laboral principal es la ayuda en un negocio, oficina, taller o finca (36.8%). No obstante, la proporción es sensiblemente superior a la de los niños que desarrollan la misma actividad. En segundo lugar, figura una fracción compuesta por el 9,3% de los adolescentes que cuidan niños o personas mayores o enfermas fuera de su propio hogar. Por su parte, hay una serie de actividades como venta en la vía pública, cortar el pasto, recoleger papeles o trabajo doméstico, que se sitúan individualmente en torno al 4% del total. Estas actividades, junto con las mencionadas anteriormente, concentran aproximadamente el 70% del trabajo de adolescentes.

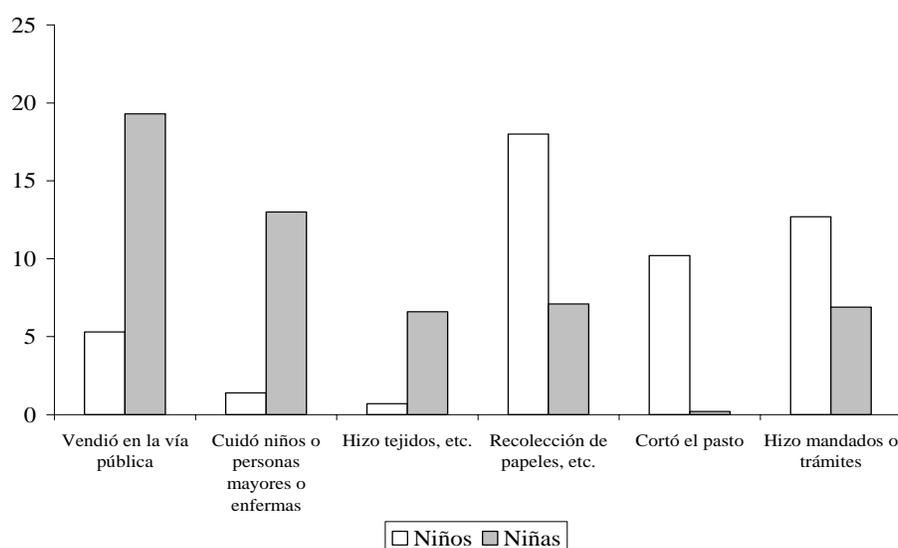
b) Diferencias de género

La actividad laboral “ayuda en un negocio” se mantiene como predominante entre los niños independientemente del sexo. No obstante, se advierte que existen determinadas actividades donde la composición por sexo presenta notables diferencias.

Según se desprende del gráfico 1, existen actividades como venta en la vía pública, cuidado de personas o realización de tejidos donde la participación de las niñas es notablemente superior a la de los hombres. Entre estas actividades cabe destacar la importancia de la venta en la vía pública ya que es la tarea cotidiana del 20% de las niñas trabajadoras.

En el extremo opuesto, las actividades de recolección de papeles, cortar el pasto y hacer mandados tienen una composición masculina. Por ejemplo, mientras la recolección de papeles es la actividad principal para el 18% de los niños trabajadores, este porcentaje se reduce al 7% en el caso de las niñas. Aún con magnitudes menores, estas diferencias también son sustanciales en el caso de cortar el pasto y la realización de mandados.

Gráfico 1. Principales diferencias por género en las actividades laborales de los niños entre 5 y 13 años.

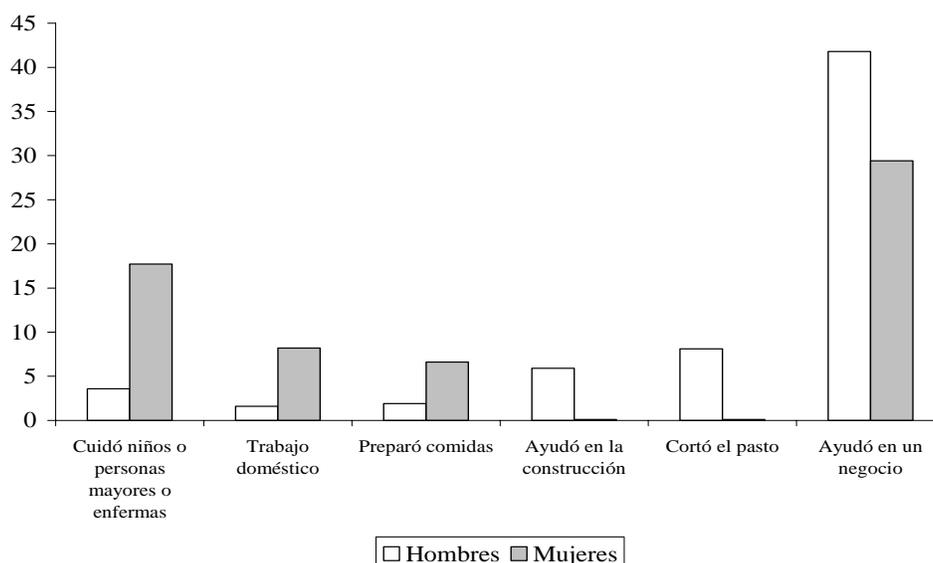


Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

En el caso de los adolescentes, tanto para los varones como para las mujeres, la ayuda en un negocio, oficina, taller o finca sigue siendo la actividad laboral principal, pues congrega a una cuarta parte de los varones y a una tercera parte de las mujeres (41,8% y 29,4%, respectivamente). La segunda actividad en importancia para las mujeres es el cuidado de niños, personas mayores o enfermas (17,7%) y la tercera el trabajo doméstico para terceros (8,2%). Por su parte, entre los adolescentes varones la ocupación de “cortar el pasto y podar árboles para ganar dinero o propina” se clasifica en el segundo puesto (8,1%).

Al igual que en el caso de los niños existen algunas actividades que muestran discrepancias por género. En este sentido, la ayuda en la construcción, cortar el pasto y la ayuda en un negocio son actividades con mayor peso entre los adolescentes hombres, mientras que el cuidado de niños, el trabajo doméstico y la preparación de comidas tienen más importancia entre las adolescentes mujeres.

Gráfico 2. Principales diferencias de género en las actividades laborales de los niños entre 14 y 17 años.



Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

c) Grupo de ocupación, tareas realizadas y región

En este apartado se realiza una descripción de las ocupaciones de los niños y adolescentes trabajadores. La codificación del grupo de ocupación ha sido realizada a partir del nombre, la tarea y las herramientas que el niño utiliza en su actividad principal.⁷

A partir del gráfico 3 se verifica que entre los niños varones de 5 a 13 años predominan los vendedores ambulantes y callejeros (22,5%) y, en un segundo lugar, el grupo de la “Comercialización directa tradicional y telefónica” (17,4%), principalmente como vendedores o trabajadores por cuenta propia sin operación de maquinarias.⁸ En

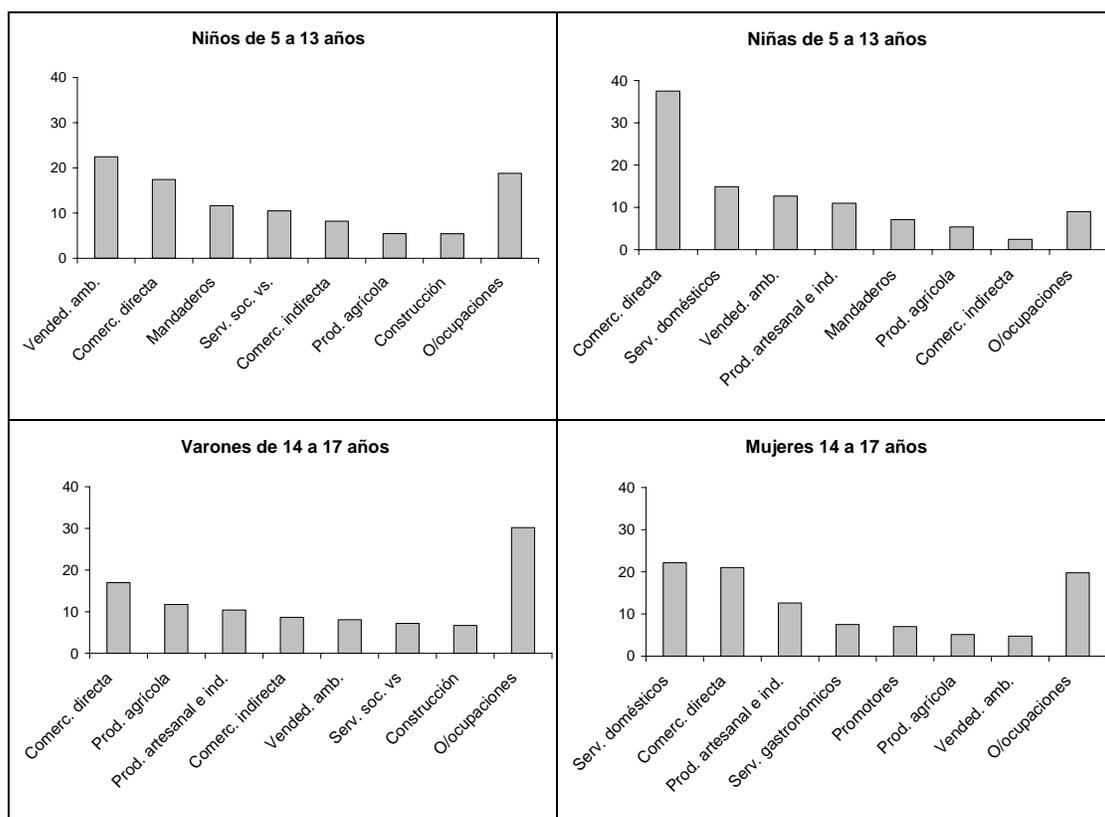
⁷ Para la codificación de las ocupaciones se utilizó el Clasificador Nacional de Ocupaciones, versión 2001 del Instituto Nacional de Estadística y Censo y el Clasificador Nacional de Ocupaciones (PROMAEO). La codificación ha sido realizada a dos dígitos.

⁸ En este grupo se incluyen a los “cartoneros”.

tercer lugar se ubican las actividades de “Gestión, administración, planificación y control de gestión” donde se clasifican los mandaderos y cadetes; y los “Servicios sociales varios” (11,7 y 10,5%, respectivamente).

En el caso de las niñas, predomina el grupo de la “Comercialización directa”, y su peso es bastante mayor que en el caso de los niños (37,5%).⁹ Luego, el ordenamiento se altera y el segundo grupo en importancia corresponde al “Servicio doméstico” (14,9%) y, posteriormente, le siguen las vendedoras ambulantes y callejeras, y trabajadoras de la producción artesanal e industrial (12,7 y 11,0%, respectivamente).

Gráfico 3. Niños y adolescentes que trabajaron en la semana de referencia por grupo de ocupación y tareas realizadas según grupos de edad.



Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Al focalizar el análisis en los adolescentes, se verifica que la distribución de los grupos ocupacionales según el sexo está menos polarizada que la de los niños y niñas. La ocupación más importante para los varones adolescentes es la “Comercialización directa” (17%) mientras que para las mujeres lo son las propias del servicio doméstico (22,2%), seguida por las de la “Comercialización directa”, básicamente vendedoras no ambulantes, grupo con un tamaño relativo similar al anterior (21%).

Entre los adolescentes varones se ubican en un segundo plano las ocupaciones de la “Producción agrícola” y de la “Producción artesanal e industrial” (11,7 y 10,4%,

⁹ En este grupo se concentran básicamente los vendedores no ambulantes.

respectivamente). Entre las adolescentes mujeres, las ocupaciones de ese último grupo son las que se sitúan en un plano menor (12,6%).

Cuadro 12. Niños y adolescentes que trabajaron en la semana de referencia por región y grupo de ocupación.

Región/Grupo de ocupación	Grupo de edad			
	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Abs.	%	Abs.	%
GBA	113.175	100	143.108	100
Comercializac. directa (tradicionales y telefónicos)	27.053	23,9	32.170	22,5
Vendedores ambulantes y callejeros ¹	26.772	23,7	14.505	10,1
Producción artesanal e industrial	6.958	6,1	20.369	14,2
Servicios domésticos	8.386	7,4	14.519	10,1
Comercialización indirecta	8.736	7,7	13.454	9,4
Otras	35.270	31	48.091	34
NEA	22.487	100	27.895	100
Comercializac. directa (tradicionales y telefónicos)	5.088	22,6	5.124	18,4
Producción agrícola	3.876	17,2	3.530	12,7
Servicios sociales varios	2.522	11,2	3.120	11,2
Servicios domésticos	518	2,3	3.770	13,5
Producción ganadera	1.699	7,6	1.346	4,8
Otras	8.784	39	11.005	39
NOA	33.666	100	55.024	100
Comercializac. directa (tradicionales y telefónicos)	10.303	30,6	6.732	12,2
Producción agrícola	2.606	7,7	9.575	17,4
Servicios domésticos	2.563	7,6	6.243	11,3
Producción artesanal e industrial	2.403	7,1	5.645	10,3
Vendedores ambulantes y callejeros	4.830	14,3	1.540	2,8
Otras	10.961	33	25.289	46
MENDOZA	23.767	100	37.085	100
Producción agrícola	4.037	17,0	10.774	29,1
Comercializac. directa (tradicionales y telefónicos)	6.128	25,8	4.949	13,3
Servicios domésticos	1.147	4,8	3.635	9,8
Vendedores ambulantes y callejeros	2.698	11,4	1.063	2,9
Gestión, adm, planif y control de gestión	2.466	10,4	1.032	2,8
Otras	7.291	31	15.632	42

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

¹ Grupo de ocupación que incluye a los "cartoneros".

La estructura ocupacional de los niños y adolescentes trabajadores varía según la subregión de residencia. El grupo predominante es el de "Comercialización directa" con dos excepciones: los adolescentes de Mendoza y la subregión del Noroeste en donde el conjunto más importante es el de "Producción agrícola" (cuadro 12).

En la subregión del Noreste como en la provincia de Mendoza, sobresale la proporción de niños y de adolescentes que trabajan en ocupaciones de la "Producción agrícola". Estas tienen un peso bastante menor entre los niños trabajadores de la subregión del Noroeste (7,7%). En esta última subregión, la segunda ocupación para los niños es la de vendedores ambulantes y callejeros (14,3%). Esto ocurre también en

el GBA, dónde casi una cuarta parte de los mismos se clasifica en ese grupo ocupacional (23,7%).

La elevada magnitud de trabajadores infantiles y adolescentes en la provincia de Mendoza puede atribuirse a factores culturales. Entre ellos, a la relevancia que siempre tuvo en esta provincia la producción agrícola en unidades de tipo familiar, propias de la actividad vitivinícola que propician el trabajo infantil.

Las ocupaciones de “Gestión, administración, planificación y control de gestión”, donde se encuentran los “mandaderos y cadetes”, tienen un peso relativamente importante entre los niños trabajadores del GBA (12,5%) y de la provincia de Mendoza (10,4%).

Las ocupaciones en “Servicios domésticos” congregan una fracción relativamente importante de adolescentes trabajadores en todas las regiones (de un mínimo de 9,8% de Mendoza a un máximo de 13,5% en el Noreste).

4.3. Características educativas de los niños y adolescentes que trabajan

En este apartado se propone un acercamiento a las características educativas de los niños y adolescentes que trabajaron en la semana previa a la realización de la encuesta. Para ello se utilizan los indicadores más importantes de rendimiento educativo que permiten demostrar la situación de desventaja en que se encuentra este grupo. Se analiza la escolaridad según el área de residencia –urbano o rural– y, en algunos casos, la subregión para indagar perfiles educativos diferenciales.

4.3.1. Asistencia al sistema educativo

Entre los más pequeños, aquellos en edad teórica de asistencia a la educación obligatoria,¹⁰ la tasa de asistencia es casi universal: más del 97% de los niños de 5 a 13 años concurren a la escuela independientemente de si han trabajado o no durante la semana anterior a la realización de la EANNA.¹¹ La exclusión del sistema educativo comienza a manifestarse entre los adolescentes y afecta más agudamente a quienes realizan actividades laborales. La gravedad de la problemática es clara: 25% de los adolescentes trabajadores no asiste a la escuela (cuadro 13).

Deben destacarse las desventajas educativas de los niños y adolescentes residentes en áreas rurales. En el caso de los niños, éstas se agudizan en el caso de quienes trabajan. Por ejemplo, cerca del 10% de los niños que trabajaron y provienen de zonas rurales no asisten al sistema educativo. De esta forma, la inclusión universal en la educación básica parece cobrar forma únicamente en las áreas urbanas relevadas.

En el caso de adolescentes, si bien se abarca un tramo de edad donde la educación no es obligatoria, se observan diferencias significativas entre las zonas rurales y urbanas. Mientras el 21,4% de los adolescentes que trabajan no asisten al

¹⁰ Cabe aclarar que en la Argentina, de acuerdo a la Ley Federal de Educación (1993), la escolaridad obligatoria corresponden al nivel inicial y a la Escuela General Básica cuya edad de asistencia teórica incluye a la población de 5 a 14 años. En este informe hemos utilizado dos grupos de edad que corresponden a la Ley de Contrato de Trabajo (1976) que prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y regula el de los adolescentes de 14 a 15 años.

¹¹ Para facilitar la lectura, en adelante se utilizará el término genérico «niño» para hacer referencia a los niños y niñas de 5 a 13 años y el término adolescentes para referir la población de 14 a 17 años.

sistema educativo en zonas urbanas, este porcentaje se triplica en las zonas rurales, alcanzando el 62% de los adolescentes que desarrollan actividades laborales.

Cuadro 13. Niños de 5 a 17 años por asistencia a la escuela según grupos de edad y condición de trabajo en la semana de referencia. Total regiones y área urbana y rural.

Asistencia a la escuela	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
TOTAL	100	100	100	100
Asiste	97,2	97,6	74,4	88,3
No asiste	2,8	2,4	25,6	11,7
URBANA	100	100	100	100
Asiste	97,8	97,9	78,6	89,3
No asiste	2,2	2,1	21,4	10,7
RURAL	100	100	100	100
Asiste	90,3	93,7	38,0	68,0
No asiste	9,7	6,3	62,0	32,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Asimismo, es posible destacar algunas diferencias por ámbito de residencia de la población encuestada. La situación educativa en las subregiones NEA y NOA, que incluyen a las provincias más pobres de la Argentina, se agrava en relación a lo que sucede en el Gran Buenos Aires y Mendoza. Ello se refleja particularmente en el caso de los niños y adolescentes que trabajan. En estas subregiones el porcentaje de los niños trabajadores que no asisten a la escuela supera el promedio correspondiente al total de las regiones consideradas (casi 8% en NEA y 5% en NOA) (cuadro 14).

Las diferencias entre subregiones son más notorias al considerar el caso de los adolescentes, mientras en el GBA el 15% de los adolescentes que trabajan ha sido excluido del sistema educativo, en NEA y Mendoza esta proporción asciende al 40%.

En Mendoza, NOA y NEA los adolescentes que trabajan tienen menores posibilidades de concurrir a la escuela que sus pares que no trabajan (las diferencias porcentuales oscilan entre 33 y 19 puntos), mientras en el GBA la diferencia entre grupos son menores (4,5 puntos).

Al considerar el máximo nivel educativo alcanzado por los niños y niñas que abandonaron sus estudios, son pocas las diferencias que se encuentran entre quienes trabajan y quienes no lo hacen (cuadro 14).¹² Sin embargo, los datos dan cuenta de la situación de vulnerabilidad de esta población por el déficit educativo que presentan. Esto se debe a que en su mayoría no han alcanzado el nivel de escolaridad básica obligatoria para su edad, la Escuela General Básica (EGB).

¹² En el análisis del nivel educativo alcanzado se ha utilizado la estructura establecida por la Ley Federal de Educación, sancionada en 1993. Dado que en las provincias encuestadas el grado de aplicación de la nueva estructura es dispar (por ejemplo, en la Ciudad de Buenos Aires no se ha aplicado), se ha realizado la siguiente equiparación entre los niveles previos y posteriores a la aplicación de dicha ley: EGB, incluye 1° a 9° grado de EGB, 1° a 7° grado de primaria y 1° y 2° año del secundario. Polimodal, incluye 1° a 3° año del polimodal y 3° a 6° año del secundario.

Cuadro 14. Niños de 5 a 17 años por asistencia a la escuela según grupos de edad y condición de trabajo en la semana de referencia. Regiones.

Asistencia a la escuela	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
GBA	100	100	100	100
Asiste	98,4	98,3	85,1	89,6
No asiste	1,6	1,7	14,9	10,4
NEA	100	100	100	100
Asiste	92,2	94,5	60,1	79,0
No asiste	7,8	5,5	39,9	21,0
NOA	100	100	100	100
Asiste	95,3	97,9	64,0	87,3
No asiste	4,7	2,1	36,0	12,7
MENDOZA	100	100	100	100
Asiste	98,8	96,8	59,2	91,8
No asiste	1,2	3,2	40,8	8,2

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Considerando sólo a los adolescentes, que mayoritariamente deberían haber completado el nivel básico, se observa que el 68,2% de quienes trabajaron y el 65,1% de quienes no lo hicieron no lograron finalizar ese nivel.¹³ Solamente el 14,4% de los adolescentes que trabajaron y el 17,4% de los que no trabajaron se encuentran en el nivel polimodal. Esto se repite al interior de las áreas consideradas, pero con una fuerte desventaja para los adolescentes del área rural, pues 81% de quienes trabajan y 86,5% de quienes no trabajaron no han completado la EGB.

Cabe destacar que el déficit en materia educativa, es relativamente independiente de la situación laboral de los jóvenes. En líneas generales si bien la situación educativa mejora cuando los adolescentes no trabajan, las diferencias entre estados laborales no son muy significativas.

La encuesta indagó sobre las razones por las cuales los niños y adolescentes tuvieron que dejar la escuela. Si bien en el cuestionario se consideraron doce posibles motivos de abandono, estos se agruparon en seis categorías para el análisis: (i) falta de interés, (ii) problemas de aprendizaje, (iii) problemas de la escuela, (iv) problemas económicos, (v) problemas familiares o de salud, (vi) otros motivos. Dado que se trata de una pregunta que permite múltiples respuestas, en este informe se analizan los porcentajes correspondientes a cada categoría por separado, teniendo en cuenta que puede haber combinaciones entre las distintas causas.

¹³ Dado el reducido porcentaje de niños de 5 a 13 años que se encuentran fuera del sistema educativo, no resulta confiable analizar el comportamiento del indicador para ese grupo de edad. Aún en el caso de la población adolescente, la información debe tomarse con precaución.

Cuadro 15. Niños de 14 a 17 años que dejaron la escuela por máximo nivel educativo alcanzado según grupos de edad y condición de trabajo en la semana de referencia. Total regiones y área urbana y rural.¹

Máximo nivel educativo alcanzado	14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron
TOTAL	100	100
Nivel inicial	0,0	0,1
EGB incompleto	68,2	65,1
EGB completo	16,3	17,4
Polimodal incompleto	14,4	17,1
Polimodal completo	1,1	0,2
URBANO	100	100
Nivel inicial	0,0	0,1
EGB incompleto	64,3	61,8
EGB completo	17,2	19,0
Polimodal incompleto	17,1	18,8
Polimodal completo	1,4	0,3
RURAL	100	100
Nivel inicial	0,0	0,0
EGB incompleto	81,0	86,5
EGB completo	13,2	6,9
Polimodal incompleto	5,9	6,6
Polimodal completo	0,0	0,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

1. Se han equiparado los niveles educativos de acuerdo a la Ley Federal de Educación de 1993.

Los problemas de la escuela están ligados a la oferta del sistema educativo, fundamentalmente por la escasez de escuelas cercanas, falta de cupos, violencia u otros problemas que dificultan la asistencia del niño u adolescentes. Estos problemas aparecen como la causa más nombrada por los niños y niñas que trabajan (46%), seguida por los problemas familiares o de salud (36,3%). Cabe destacar que entre los niños que no trabajaron los problemas familiares o de salud son los más significativos a la hora de explicar el abandono de los niños del sistema educativo. Por su parte, una quinta parte de estos niños menciona los problemas económicos, entre los que se encuentra la necesidad de trabajar como motivo de abandono (cuadro 16).

En el caso de los adolescentes, casi la mitad de los que trabajan señalan que han tenido dificultades económicas para continuar sus estudios, causa que tiene también un peso importante entre los adolescentes que no trabajaron en la semana de referencia. La segunda causa en importancia entre estos jóvenes trabajadores (14,7%) recae en los problemas familiares o de salud.

Cuadro 16. Niños de 5 a 17 años que dejaron la escuela: motivos del abandono según grupos de edad y condición de trabajo en la semana de referencia. Total regiones. Porcentajes de respuestas afirmativas a cada motivo.¹

Motivos del abandono	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
Falta de interés	0,0	0,4	8,7	5,9
Problemas de la escuela	45,9	27,1	8,3	9,4
Problemas económicos	20,3	26,6	49,0	37,9
Problemas familiares o de salud	36,3	42,0	14,7	21,3
Otros motivos	12,5	18,7	8,2	15,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

1. Los motivos fueron relevados como categorías no excluyentes.

4.3.2. Trayectorias educativas de los niños y adolescentes que trabajan

Al analizar las trayectorias educativas de los niños y adolescentes trabajadores se advierten los efectos sumamente negativos de la inserción laboral temprana sobre los logros escolares. Ello se expresa en los altos porcentajes de inasistencias, llegadas tarde y repitencia que presenta esta población.

Cuadro 17. Niños de 5 a 17 años que asisten o asistieron a la escuela (común o de adultos), inasistencias frecuentes y llegadas tarde según grupos de edad y actividad laboral en la semana de referencia. Total regiones y área urbana y rural.

	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
Inasistencias frecuentes				
Total regiones	19,8	9,2	25,8	12,8
Áreas urbanas	20,6	9,2	26,3	13,0
Áreas rurales	10,9	9,0	21,0	9,3
Llegaba tarde frecuentemente				
Total regiones	18,7	11,3	22,2	13,1
Áreas urbanas	19,4	11,4	23,1	13,1
Áreas rurales	10,2	9,4	13,6	13,8

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Diversos estudios sostienen que los trabajos, así como las necesidades de atención del hogar (especialmente cuidado y alimentación de hermanos u otros familiares), suelen estimular el ausentismo de los niños (Feldman; 2001). Los datos de la EANNA permiten validar estas afirmaciones: 20% de los niños y 26% de los adolescentes que trabajan señalan que faltan o faltaban frecuentemente a la escuela, valores que duplican los correspondientes a quienes no han trabajado en la semana de referencia (cuadro 17).

Las “llegadas tarde” también caracterizan la escolaridad de los niños y adolescentes trabajadores (19 y 22%, respectivamente) y se observan en mayor proporción que en el caso de quienes no trabajan (11 y 13%, respectivamente).

Los adolescentes, independientemente de su condición laboral, faltan y/o “llegan tarde” más que los niños, tendencia que resulta esperable dadas las características de esta etapa de la vida. Resulta llamativo que los niños y adolescentes que viven en ciudades falten o lleguen tarde con más frecuencia que quienes viven en áreas rurales, diferencias que resultan más notorias al considerar a quienes trabajan.

Al indagar sobre los motivos de las inasistencias, debe señalarse que un porcentaje importante de las respuestas corresponde a motivos diferentes de los propuestos en el cuestionario.¹⁴ Hecha esta aclaración puede señalarse que las razones indicadas varían de acuerdo a la edad considerada, aunque resulta llamativo que la causa ligada al trabajo no es la más mencionada ni por los niños ni por los adolescentes que trabajaron en la semana. En ambos grupos “acompañar o ayudar a sus padres u otros miembros del hogar en su trabajo” tiene el tercer lugar, después de “quedarse dormido”, “cuidar hermanitos u otros miembros del hogar” o “no tener ganas de ir a la escuela”. Sin embargo, los niños y niñas que trabajaron en la semana indican en mayor porcentaje que el resto que faltan por dicha razón (cuadro 18).

Cuadro 18. Niños de 5 a 17 años que asisten o asistieron a la escuela y que faltan frecuentemente según grupos de edad y actividad en la semana de referencia.

Motivos de las inasistencias	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
TOTAL	100	100	100	100
Acompaña o ayuda a miembros del hogar a/en su trabajo	7,0	1,4	10,4	3,5
Cuida miembros del hogar	17,5	8,3	9,4	8,5
Hace tareas del hogar	0,4	1,0	5,1	4,9
Se queda dormido/a	26,1	22,0	21,3	25,8
No tiene ganas de ir a la escuela	4,2	16,8	26,1	28,8
Otra razón	44,8	50,5	27,7	28,4

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

La repitencia es uno de los indicadores más relevantes al momento de evaluar el rendimiento educativo. De acuerdo a los datos de la encuesta, los niveles de repitencia son más elevados entre quienes trabajan: 30% de los niños que trabajaron en la semana y que asisten o asistieron a la escuela repitieron algún grado o año. Este porcentaje duplica el correspondiente al de los niños que no trabajaron. Entre los adolescentes, el problema se agudiza afectando al 43% de los adolescentes que trabajan (cuadro 19).

¹⁴ En una segunda etapa está previsto revisar el contenido de la categoría “otra razón”.

Las tasas de repitencia de niños y adolescentes trabajadores son levemente más altas en el caso de quienes viven en áreas rurales, pero las diferencias entre áreas son mayores en el caso de quienes no trabajan.

Al considerar la cantidad de veces que han repetido, resultan nuevamente comprobadas las dificultades que acarrea la inserción laboral temprana: los niños y adolescentes que trabajan no sólo repiten de grado o año, sino que repiten varias veces.

Cuadro 19. Niños de 5 a 17 años que asisten o asistieron a la escuela: repitencia según grupos de edad y actividad laboral en la semana de referencia. Total regiones y área urbana y rural.

Repitencia	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
TOTAL	100	100	100	100
No repitió	70,3	87,4	56,7	73,5
Repitió	29,7	12,6	43,3	26,5
Una vez	17,2	9,6	26,9	17,8
Más de una vez	12,6	3,0	16,4	8,7
URBANA	100	100	100	100
No repitió	70,5	88,6	56,9	74,2
Repitió	29,5	11,4	43,1	25,8
Una vez	17,3	8,8	27,0	17,6
Más de una vez	12,2	2,6	16,1	8,2
RURAL	100	100	100	100
No repitió	67,4	70,9	54,7	60,2
Repitió	32,6	29,1	45,3	39,8
Una vez	16,2	20,7	25,8	20,4
Más de una vez	16,3	8,4	19,5	19,5

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC

4.3.3. Características educativas del hogar

Con el fin de aproximarnos a las características educativas de los hogares y su posible influencia en la condición de actividad de los niños y adolescentes, se analiza el nivel educativo de la madre dado que se ha identificado como una variable que tiene fuerte peso en el desarrollo de los niños y niñas.¹⁵ En efecto, resulta esperable que en los hogares donde la madre tiene un mejor nivel educativo exista también una mayor valoración del estudio y, por lo tanto, una menor incidencia del trabajo infantil y adolescente.

Los datos de la EANNA muestran que los niños y adolescentes que trabajaron en la semana de referencia tienen madres con menor nivel educativo que aquellos que no trabajaron. En efecto, menos de un tercio de de los niños y adolescentes que trabajan tienen madres con secundario completo o más, mientras que cerca de 40% de los menores que no trabajan tienen madres con esa condición.

¹⁵ En caso que la madre no viva en el hogar se ha utilizado el nivel educativo del padre o en su defecto el del jefe de hogar.

Estas diferencias se mantienen en el caso de los niños y adolescentes que viven en las localidades urbanas encuestadas. En el área rural se observa que el nivel educativo de las madres es considerablemente menor que en el área urbana. Independientemente de la condición laboral, en el área rural, es muy bajo el porcentaje de niños y adolescentes con madres que han logrado completar el nivel secundario. Asimismo, los niños que trabajaron en la semana de referencia tienen madres con menor nivel educativo que aquellos que no trabajaron. El 64% de los niños trabajadores tienen madres con primario incompleto o menos, mientras que más del 50% de los no trabajadores tienen madres que completaron y superaron ese nivel. Por último, en el caso de los adolescentes, el nivel educativo de la madre parece actuar menos sobre la condición de actividad del hijo.

Cuadro 20. Niños de 5 a 17 años por nivel educativo de la madre según grupos de edad y actividad laboral en la semana de referencia. Total regiones y área urbana y rural.

Máximo nivel educativo de las madres	5 a 13 años		14 a 17 años	
	Trabajaron	No trabajaron	Trabajaron	No trabajaron
TOTAL	100	100	100	100
Nunca asistió, primario incompleto, educación especial	20,6	12,5	22,9	13,5
Primario compl. y sec. incompl.	55,6	50,7	48,8	48,2
Secundario completo y más	23,0	36,5	28,3	38,1
NS/NR	0,9	0,2	0,0	0,2
URBANO	100	100	100	100
Nunca asistió, primario incompleto, educación especial	16,3	10,5	20,2	11,9
Prim. compl. y sec. incompl.	58,0	50,6	48,5	48,2
Secundario completo y más	24,8	38,7	31,3	39,7
NS/NR	0,9	0,2	0,0	0,2
RURAL	100	100	100	100
Nunca asistió, primario incompleto, educación especial	63,8	42,1	46,1	47,6
Prim. compl. y sec. incompl.	31,1	52,5	51,9	48,4
Secundario completo y más	5,1	4,8	2,1	4,0
NS/NR	0,0	0,6	0,0	0,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

4.4. Condición socioeconómica y trabajo infantil

En este apartado realizamos una caracterización del trabajo infantil según la condición socioeconómica de los hogares. En primer lugar, realizamos una caracterización de la actividad laboral de los niños y adolescentes según cuartiles de ingresos per cápita familiar. Segundo, caracterizamos el trabajo infantil según condición de pobreza. En este sentido, se analizan las diferencias existentes entre el trabajo infantil realizado por los pobres no indigentes, indigentes y el realizado por el resto de la población. En ambos casos, estas estimaciones han sido realizadas sólo para las áreas urbanas relevadas por la encuesta.

4.4.1. Condición laboral e ingresos

La condición laboral de los niños trabajadores y la relación con los ingresos del hogar nos brindan una primera aproximación al problema de estudio. En los cuadros 21 y 22 se presentan los cuartiles de ingreso per cápita regional y la condición de trabajo en la semana de referencia, para niños de 5 a 13 años y adolescentes de 14 a 17 años.

Cuadro 21. Niños de 5 a 13 años en áreas urbanas por cuartil de ingreso per cápita regional, según condición de trabajo en la semana de referencia.

Actividad laboral en la semana	Cuartil de ingreso per capita regional ¹			
	Cuartil 1	Cuartil 2	Cuartil 3	Cuartil 4
TOTAL	100	100	100	100
Trabajaron	6,9	6,2	4,7	1,6
No trabajaron	93,1	93,8	95,3	98,4
GBA	100	100	100	100
Trabajaron	7,6	6,7	3,9	0,7
No trabajaron	92,4	93,3	96,1	99,3
NEA	100	100	100	100
Trabajaron	5,9	6,2	8,4	1,9
No trabajaron	94,1	93,8	91,6	98,1
NOA	100	100	100	100
Trabajaron	5,1	5,7	5,2	3,3
No trabajaron	94,9	94,3	94,8	96,7
MENDOZA	100	100	100	100,0
Trabajaron	6,6	3,7	4,0	5,0
No trabajaron	93,4	96,3	96,0	95,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

1. Ingresos divididos en cuatro partes iguales, siendo el Cuartil 1 el de menores ingresos de la distribución

En el caso de los niños, para el total de la muestra se observa una relación negativa entre ambas variables. En el primer cuartil hay casi un 7% de niños que realizaron una actividad laboral. Este porcentaje va disminuyendo a medida que se avanza en la distribución hasta el cuartil más elevado de la distribución, donde sólo un 1,6% de los niños desarrolló una actividad laboral. Esta relación indirecta se mantiene para el GBA y, en menor medida, para el NOA.

Donde se observan más discrepancias es en el NEA y Mendoza, principalmente porque la incidencia del trabajo infantil aumenta en el tercer cuartil. Por ejemplo, en el NEA la incidencia del trabajo infantil aumenta al 8,4%, porcentaje que incluso es superior al registrado en el cuartil más pobre de la distribución. Esto se debe a que en aquella región hay una incidencia superior al promedio de niños desarrollando tareas de ayuda en un negocio, finca, etc.¹⁶

¹⁶ Algunos tabulados realizados indican que casi el 43% de los niños del tercer cuartil que trabajan se encuentran encuadrados en actividades de comercialización directa, porcentaje que es sensiblemente superior al promedio regional (29,9%).

Cuadro 22. Niños de 14 a 17 años por cuartil de ingreso per cápita regional, según condición de trabajo en la semana de referencia. Regiones.

Actividad laboral en la semana	Cuartil de ingreso per capita regional			
	Cuartil 1	Cuartil 2	Cuartil 3	Cuartil 4
TOTAL	100	100	100	100
Trabajaron	19,5	22,0	18,5	20,2
No trabajaron	80,5	78,0	81,5	79,8
GBA	100	100	100	100
Trabajaron	18,2	22,3	14,0	18,5
No trabajaron	81,8	77,7	86,0	81,5
NEA	100	100	100	100
Trabajaron	19,3	17,9	23,8	20,1
No trabajaron	80,7	82,1	76,2	79,9
NOA	100	100	100	100
Trabajaron	20,4	18,7	24,8	19,2
No trabajaron	79,6	81,3	75,2	80,8
MENDOZA	100	100	100	100
Trabajaron	28,0	32,0	27,2	35,5
No trabajaron	72,0	68,0	72,8	64,5

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Para los adolescentes ya no se observa una regularidad entre la actividad laboral y los cuartiles de ingresos familiares. Según los datos del cuadro 22, para el total de las regiones, en cada uno de los cuartiles aproximadamente el 20% de los jóvenes desarrolló una actividad laboral. Esta uniformidad en la distribución de los cuartiles también se cumple en GBA, NEA y NOA. En el caso de Mendoza, debido a la mayor proporción de trabajo infantil, los porcentajes de jóvenes que trabajaron en cada cuartil de ingresos per cápita aumentan considerablemente en relación a las otras regiones analizadas. De esta forma, en el cuartil segundo y cuarto de la distribución es donde se observan los mayores porcentajes de trabajo infantil.

4.4.2. Pobreza y trabajo infantil

En este apartado se analizan las características de los niños trabajadores según su condición de pobreza, incluyendo en la comparación variables sociodemográficas, educativas y laborales tanto de los propios niños como de algunos componentes de sus hogares.

Para identificar a los pobres e indigentes urbanos, se compara el ingreso de los hogares urbanos relevados contra el valor de las líneas de pobreza e indigencia, en el mes del relevamiento y en la región donde se localiza cada hogar, ajustando apropiadamente según la cantidad de adultos equivalentes presentes en cada hogar.

a) Tipo de actividad de los niños trabajadores

Según puede observarse en los cuadros 23 y 24, el tipo de actividad realizada varía con la condición de pobreza de los jóvenes trabajadores. Cuando se enfoca la actividad principal realizada por los niños de 5 a 13 años que trabajan, se evidencia que las actividades de venta en vía pública, de recolección de papeles y desperdicios y de hacer mandados, si bien son realizadas en alguna medida por pobres y no pobres, son realizadas proporcionalmente en mayor medida por los pobres. Lo

contrario ocurre con la ayuda de los menores en un negocio y, con la actividad de cortar el pasto, donde la incidencia de la actividad entre los no pobres duplica la incidencia entre los pobres.

Cuadro 23. Niños de 5 a 13 años según tipo de actividad realizada por condición de pobreza.

	Indigente	Pobre no indigente	No pobre
TOTAL	100	100	100
Ayudó en un negocio	11,7	23,9	40,3
Recolección de papeles	17,0	12,5	7,0
Hizo mandados o trámites	17,3	11,0	7,8
Vendió en la vía pública	16,0	11,8	7,5
Cuidó niños, mayores o enfermos	4,3	11,6	5,2
Cortó el pasto	6,3	3,2	11,3
Otra actividad	27,4	26,1	20,8

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Cabe destacar que la recolección de papeles y la venta en la vía pública concentran el 33% del trabajo infantil en los niños indigentes. Esto es relevante no sólo en términos del peso, sino por el riesgo asociado a estas actividades en una edad tan temprana.

Cuadro 24. Adolescentes de 14 a 17 años según tipo de actividad realizada por condición de pobreza.

	Indigente	Pobre no indigente	No pobre
TOTAL	100	100	100
Ayudó en un negocio	27,2	37,0	34,4
Cuidó niños, mayores o enfermos	11,0	12,4	10,2
Recolección de papeles	15,9	3,2	0,3
Cortó el pasto	5,3	6,4	2,4
Vendió en la vía pública	6,2	3,5	6,8
Ayudó en la construcción	6,7	2,9	3,0
Otra actividad	27,7	34,5	42,7

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

Entre los adolescentes (cuadro 24), se observan menores diferencias entre las actividades realizadas y la condición socioeconómica de los jóvenes. La diferencia más llamativa se encuentra en la recolección de desperdicios: mientras que el 15,9% de los adolescentes indigentes y el 3,2% de los pobres no indigentes que trabajan realizan esta tarea como actividad principal, la proporción entre los no pobres es insignificante (0,3%).

Asimismo, se observan menores discrepancias por condición de pobreza en las actividades "ayuda en un negocio", "cuidado de personas" y "venta en la vía pública". También aparece dentro de las actividades principales de los adolescentes que trabajan la ayuda en la construcción, con cierta relevancia entre los jóvenes indigentes (6,7%).

b) Intensidad horaria en el trabajo infantil

Según surge del cuadro 25, los pobres suelen trabajar más horas que sus pares no pobres. En el caso de los niños la franja donde se concentra la mayor carga horaria se encuentra reflejada entre las 3 y 10 horas trabajadas, representando más del 50% de los niños independientemente de su condición socioeconómica. La situación más comprometida por la carga horaria laboral se observa en la franja entre 10 y 36 horas. Aquí se observa una clara diferenciación según condición socioeconómica, dado que los indigentes y los pobres no indigentes muestran una proporción superior (entre 3 y 6 puntos porcentuales) a los no pobres.

Cuadro 25. Niños trabajadores según condición de pobreza por cantidad de horas semanales trabajadas (%). Area urbana.

	5 a 13 años				
		1 a 3	3 a 10	10 a 36	Más de 36
TOTAL	100				
Indigente	100	26,7	53,8	18,4	1,1
Pobre no indigente	100	30,5	53,8	15,8	0,0
No pobre	100	36,0	51,5	12,1	0,4
	14 a 17 años				
		1 a 3	3 a 10	10 a 36	Más de 36
TOTAL	100				
Indigente	100	9,4	47,0	26,8	16,8
Pobre no indigente	100	15,7	32,5	35,8	15,9
No pobre	100	17,1	39,4	36,5	7,0

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

En el caso de los trabajadores adolescentes se observa una mayor carga horaria en las actividades desarrolladas. En este sentido, se reduce la proporción de jóvenes que trabajan entre 1 y 10 horas y aumenta la proporción que trabaja más de 10 horas. Este aumento es muy significativo en el caso de los que trabajan más de 36 horas semanales.

Si se analizan las diferencias según la condición socioeconómica de los jóvenes, las más relevantes se encuentran en el grupo que trabaja más de 36 horas. La magnitud del exceso de horas trabajadas se duplica para los indigentes y pobres no indigentes (16,8 y 15,9%, respectivamente) frente a los no pobres (7%).

c) Beneficios laborales de los niños trabajadores

La encuesta ha relevado los beneficios provenientes de la relación laboral en el grupo de adolescentes de 14 y 17 años. Si bien se indagan los diversos beneficios laborales (aguinaldo, obra social, aportes, cobertura de ART, indemnizaciones, etc.), las vacaciones resultaron ser el beneficio laboral más frecuente.

A partir del cuadro 26 se destaca que, en primer lugar, el 91% de los adolescentes que trabajan no tienen ningún beneficio laboral. El resto de jóvenes que tiene al menos un beneficio laboral disponen, principalmente, de vacaciones. El resto

de los beneficios sociales derivados de la actividad laboral tienen un peso muy reducido.

Cuadro 26. Trabajadores adolescentes (14 a 17 años) según condición de pobreza por presencia de beneficios laborales (%). Area urbana.

	TOTAL	Con algún beneficio laboral	Sin beneficios laborales
TOTAL	100	8,6	91,4
Indigente	100	1,8	98,2
Pobre no indigente	100	8,5	91,5
No pobre	100	14,6	85,4

Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

En relación a la condición socioeconómica, los pobres disfrutaban en menor medida de los beneficios laborales, que de por sí se encuentran poco extendidos. La proporción de adolescentes no pobres que disfruta de algún beneficio laboral es del 14,6%, proporción que se reduce en el caso de los pobres no indigentes al 8,5% y en el caso de los indigentes al 1,8%. En este sentido, la condición socioeconómica parece ser un determinante central de la percepción de beneficios sociales.

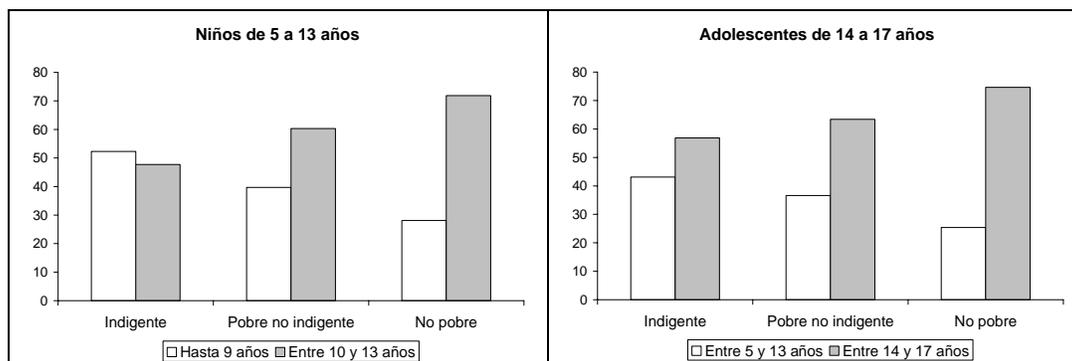
d) Comienzo de la historia laboral de los niños

La historia laboral empieza más temprano en el caso de los pobres e indigentes. Por ejemplo, entre los trabajadores indigentes de hasta 13 años se observa que el 52% comenzó a trabajar antes de los 10 años, proporción que se reduce al 28.1% en el caso de los no pobres.

Entre los trabajadores adolescentes, se observa que la proporción de adolescentes que empezaron a trabajar antes de cumplir 14 años es ampliamente superior en el caso de los indigentes y pobres no indigentes (43,1 y 36,6%, respectivamente) que en el de los no pobres (25,4%).

Como era de esperar, el inicio laboral se produce más tempranamente en los casos de los niños pobres e indigentes, independientemente del tramo de edad. En particular, el porcentaje de niños indigentes de 5 a 13 años que empezó a trabajar antes de los nueve años es similar al que comenzó entre los 10 y 13 años.

Gráfico 4. Niños trabajadores según condición de pobreza por edad de inicio laboral (%). Área urbana.



Fuente: EANNA, MTEySS/INDEC.

5. Determinantes del trabajo infantil

Con el objetivo de estudiar si existen ciertas características que incrementan la probabilidad de que un joven pueda ser un trabajador infantil, se estima un modelo *logit* binomial con dos posibilidades de elección.¹⁷ En este sentido, se realiza el análisis teniendo en cuenta que el ajuste del modelo puede dar como resultado la probabilidad de trabajo infantil, en base a un conjunto de variables asociadas a la familia del niño trabajador, así como variables asociadas a características educativas y personales de los niños.

En el cuadro 27 se detallan los resultados de la estimación. En la primera columna se presentan los coeficientes del modelo, seguidamente los *odds ratios*¹⁸ y, finalmente, los valores de la significatividad de los coeficientes.

El modelo refleja relativamente bien el ajuste entre las variables seleccionadas y la probabilidad de trabajo infantil. El test *chi* de significación conjunta, calculado a partir de la razón de verosimilitudes, indica que el modelo resulta significativo al 1%.

Hay un primer conjunto de variables asociadas a la familia del trabajador infantil. La incidencia del trabajo infantil se incrementa en el caso de niños con padres ausentes del hogar. En términos de probabilidades, aquel chico con padres ausentes tiene una probabilidad 1,5 superior frente al chico que no tiene un padre ausente. También se observa una incidencia positiva en aquellos chicos cuyos padres fueron trabajadores infantiles o que tienen historias de trabajo a edades tempranas.

El nivel educativo de los padres aparece como un factor de protección frente al trabajo infantil. En este caso, realizamos la comparación frente a un nivel de referencia, que es el de los padres que nunca asistieron al sistema educativo. De esta forma, a medida que aumenta el nivel educativo de los padres se reduce la probabilidad de que el niño sea un trabajador infantil.

¹⁷ Una descripción metodológica del modelo *logit* se encuentra en Greene (2003).

¹⁸ Los "*odds ratios*" representan una cuantificación de riesgo. El *odds* asociado a un suceso es el cociente entre la probabilidad de que ocurra frente a la probabilidad de que no ocurra. Cuando se relacionan diferentes *odds*, la noción que se está midiendo se denomina "riesgo relativo" que corresponde al cociente de la probabilidad de que aparezca un suceso cuando está presente un factor respecto a cuando no lo está. Esto permite expresar los coeficientes estimados en términos de riesgos relativos respecto a una modalidad de referencia.

En relación a la región de pertenencia, los datos corroboran el elevado riesgo de ser trabajador infantil asociado a la región de Mendoza. Los coeficientes negativos indican que en esas zonas se reduce la incidencia del trabajo infantil en relación con la categoría de referencia.

Cuadro 27. Modelo logit binomial.

Trabajo infantil	Coef.	Odds Ratio	St. Error	z	P>z
Padre o madre ausente	0,437	1,549	0,123	5,520	0,000
Comienzo laboral temprano (<18 años)	0,168	1,183	0,099	2,020	0,044
Nunca asistió/primaria incompleta#					
Primaria incompleta/secundaria incompleta	-0,390	0,677	0,067	-3,970	0,000
> Secundaria completa	-0,443	0,642	0,073	-3,920	0,000
Represente hogar cuenta propia no profes.	0,307	1,359	0,123	3,380	0,001
Mendoza#					
NEA	-0,324	0,723	0,092	-2,550	0,011
NOA	-0,248	0,780	0,090	-2,150	0,032
GBA	-0,137	0,872	0,112	-1,070	0,286
Actividades domésticas	1,041	2,831	0,306	9,640	0,000
Repitencia	0,536	1,709	0,144	6,360	0,000
Llegadas Tarde	0,417	1,518	0,150	4,230	0,000
Faltas	0,599	1,821	0,186	5,870	0,000
Hombre	0,510	1,665	0,128	6,640	0,000
Adolescente (14-17 años)	0,852	2,345	0,180	11,120	0,000
Constante	-3,701		0,184	-20,07	0,000

N = 9587; LR chi2(10)= 584.34; Prob > chi2= 0.0000; Pseudo R2 = 0.0911; Log likelihood = -2914.1711

valores de referencia

Hay un conjunto de variables relacionadas con características personales y educativas de los niños. El coeficiente de las actividades domésticas es altamente significativo. Aquellos niños que realizan actividades domésticas en sus hogares tienen tres veces más probabilidades de ser trabajadores infantiles frente a aquellos que no realizan actividades domésticas.

Asimismo, se tienen en cuenta un conjunto de variables relativas a diferentes déficits en materia educativa, como la repitencia, llegadas tarde y faltas. En apartados anteriores fue planteado que la presencia de este tipo de factores podría influir sobre el trabajo infantil. Las tres variables incluidas son significativas, por lo que la presencia de estas situaciones tiene incidencia en la probabilidad de trabajo infantil.

6. Conclusiones

La Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes es la primera encuesta específica realizada en la Argentina y ha permitido avanzar significativamente en el análisis de un fenómeno complejo como es el trabajo infantil.

Los resultados del estudio muestran que la magnitud del trabajo infantil depende de cómo se define la situación laboral, de los grupos etarios en los que se focaliza el problema e incluso del tipo de actividades y tareas desarrolladas por los niños y adolescentes. No obstante, bajo cualquiera de las dimensiones analizadas, el trabajo infantil ha alcanzado magnitudes considerables y las características y perfiles de los niños trabajadores muestran un fenómeno complejo que confirma la necesidad de la aplicación de políticas articuladas destinadas a su erradicación tal como se están llevando a cabo desde el gobierno nacional.

En las regiones cubiertas por la encuesta, donde habita la mitad de la población argentina, el 7% de niños de 5 a 13 años trabajan. En el caso de los adolescentes, la proporción se eleva al 20%.

En términos de regularidades, observamos que el trabajo infantil afecta en mayor medida a los varones, a los niños de las áreas rurales, a Mendoza y al NEA. Por su parte, la incidencia del trabajo entre los adolescentes, grupo que específicamente protege la legislación laboral vigente, es elevada y diferencial por sexo: uno de cada cuatro varones y una de cada ocho mujeres de 14 a 17 años tuvieron una ocupación en la semana de referencia.

Los derechos de los niños en materia de educación se ven acotados a causa del trabajo infantil. Los datos muestran que esto es relativamente importante para los adolescentes que realizan actividades laborales, ya que un 25% de ellos no asiste al sistema educativo. Por otra parte, la incidencia de diversos déficits en materia educativa (repitencia, inasistencias, llegadas tarde, abandonos, etc.) son sustancialmente mayores para aquellos niños y adolescentes que desarrollan actividades laborales.

La condición socioeconómica es otro de los determinantes significativos del trabajo infantil. En este estudio la hemos aproximado a través de indicadores de pobreza y cuartiles de renta per cápita regional. A partir de los datos analizados, la condición socioeconómica influye negativamente en el trabajo infantil, fundamentalmente, en el grupo de niños entre 5 y 13 años de edad.

Los perfiles laborales agudizan las diferencias: los varones trabajan típicamente ayudando en la construcción, en un negocio, finca o taller o cortando el pasto; las mujeres desarrollan sus actividades en el trabajo doméstico para terceros, cuidando niños y preparando comidas.

Las ocupaciones predominantes en Mendoza y el NOA son las de la producción agrícola y, en segundo término, las de comercialización directa. En el GBA y en el NEA se destacan éstas últimas, seguidas en el aglomerado urbano por la producción artesanal o industrial, la venta ambulante y el servicio doméstico, y en el NEA, por la producción agrícola y el servicio doméstico.

Los resultados de la encuesta muestran que los niños son objeto de múltiples privaciones en sus derechos como tales y por las condiciones laborales en que desarrollan sus actividades. En este sentido, existen determinadas actividades laborales infantiles con una incidencia elevada, como la venta en la vía pública o la recolección de papeles o residuos. Estas actividades, por los riesgos que conllevan, necesariamente se encuadran dentro de las peores formas de trabajo infantil y son desarrolladas, en mayor medida, por aquellos niños y adolescentes pobres e indigentes.

Otro tipo de privaciones en materia de derechos se observa con la intensidad horaria del trabajo infantil. La carga horaria de trabajo infantil se concentra, en mayor proporción, entre las 3 y 10 horas semanales. No obstante, en el caso de los niños y adolescentes pobres se observa una incidencia significativa en la franja comprendida entre 10 y 36 horas semanales y hasta más de 36 horas. La condición de pobreza también es significativa al analizar los beneficios de la relación laboral.

Por último, hemos analizado qué variables influyen o reflejan determinadas señales en la probabilidad de trabajo infantil. En términos de factores que inciden directamente en la probabilidad de trabajo infantil, hemos encontrado que aquellos niños en hogares con el padre ausente o cuyo referente tuvo una historia laboral temprana, tienen más probabilidades de ser trabajadores infantiles. La misma relación la encontramos para aquellos niños y adolescentes que realizan actividades domésticas o presentan déficits en materia educativa (repitencia, faltas y llegadas tarde).

El factor de protección más importante contra el trabajo infantil está relacionado con la educación de los padres. A medida que se avanza en los niveles de educación de los padres, se reduce significativamente la probabilidad de que un niño o niña sea trabajador/a infantil.

La información de la EANNA representa un punto de inflexión para el análisis de la problemática del trabajo infantil en la Argentina. Los datos específicos sobre las actividades laborales y económicas desarrolladas por niños, niñas y adolescentes son de suma importancia para diseño, implementación y fortalecimiento de las políticas en marcha tendientes a la prevención y erradicación del trabajo infantil y a alertar sobre la falta de cumplimiento de las normativas vigentes referidas al trabajo de los adolescentes.

4. Bibliografía

- CEPAL (1997): *Panorama Social de América latina*, Comisión Económica para América latina y el Caribe, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Feldman, S. (2001): Trabajo infantil en el ámbito urbano de la Argentina, 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Greene, W. (2003): *Econometric Analysis*, Prentice Hall International, London.
- Jensen, R. (2000): "Development of Indicators on Child Labor", OIT/IPEC Working Paper, Ginebra.
- OECD (1997): *Employment Outlook*, OECD, Paris.

Diversidad productiva en las áreas económicas locales de la región pampeana

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Diversidad productiva en las áreas económicas locales de la región pampeana¹

1. Introducción

El principal objetivo de este estudio es analizar la estructura productiva y la evolución del empleo de algunas áreas económicas locales de la región pampeana. Se expondrán una serie de indicadores que permiten dar cuenta de las características y comportamientos locales. Asimismo, se pone en evidencia la conveniencia y los aportes de la utilización de la metodología de delimitación y estudio de áreas económicas locales.

La cobertura geográfica de la región pampeana alcanza a las provincias de Buenos Aires y La Pampa, el centro y sur de Santa Fe, parte de Córdoba y Entre Ríos.

Es común pensar a esta región como un todo homogéneo caracterizado por la presencia de condiciones naturales benéficas y una historia social particular que propiciaron el desarrollo y el florecimiento económico de la zona. La región pampeana se distingue por ser una llanura casi en la totalidad de su extensión, hecho que favoreció el progreso de las actividades agrícolas y ganaderas. La similitud y la homogeneidad que presenta el suelo de la zona junto con el clima y el uso histórico de los mismos, ayudaron a su constitución como la principal sede de los inmigrantes que a fines del siglo XIX llegaron desde Europa. En el contexto de fuerte modernización que implicó la conformación del Estado argentino se incentivó el desarrollo de las actividades agrícolas y ganaderas, configurándose la región pampeana como un bloque compacto organizado en torno de ellas.

Más allá de las características que permiten definir a este conjunto de provincias como una unidad geográfica y hasta económica en sí misma, es posible profundizar el análisis e indagar acerca de las diversidades y singularidades que existen en su interior. Al mismo tiempo, pensar a la región a partir de las diferentes áreas que la componen ayuda a comprender mejor las relaciones e interacciones que tienen lugar dentro de la misma.

Dentro de la unidad territorial que comprende esta región coexisten diferentes realidades o subregiones de acuerdo se analice el clima, la composición geológica, el relieve, la estructura económica, las especializaciones productivas, etc. Es decir, que se reconocen múltiples perfiles y zonas geográficas en donde más allá de las condiciones generales imperantes, se encuentran cualidades locales que definen a los espacios, dando cuenta de las heterogeneidades y la diversidad con la que es posible identificar a la región.

El análisis que aquí se presenta pretende dar cuenta de este escenario heterogéneo, trascendiendo el sentido común que piensa a la región pampeana -con

¹ Estudio realizado por Ximena Mazorra y Alejandra Beccaria de la SSPTYEL.

excepción de la ciudad de Buenos Aires y el GBA- como una zona económica dedicada casi exclusivamente a la producción primaria, desconociendo la multiplicidad de realidades que se esconden en su interior.

En síntesis, este estudio se propone mostrar la diversidad económica y social que coexiste en la zona estudiada, a partir del análisis de los mercados de trabajo locales. Con este objetivo, se analizarán las principales características de nueve espacios denominados “áreas económicas locales”

2. Marco conceptual y metodológico

Nuestro enfoque tiene como premisa la importancia del conocimiento de las características socio-económicas específicas y distintivas de áreas o espacios que se diferencian al interior de la región pampeana. Para esto, se vuelve relevante clarificar la manera en que estas subregiones o espacios locales son concebidos.

Lo local es entendido como un ámbito geográfico de pertenencia inmediata en donde se desenvuelven las relaciones sociales cotidianas. Desde esta mirada, los límites de lo local no se encuentran predeterminados y no coinciden necesariamente con aquellos límites políticos establecidos con anterioridad. Por el contrario, los límites de *lo local* se definen a partir de los vínculos que se generan y desarrollan a lo largo del tiempo entre los diversos actores sociales que interactúan en el territorio.

En este sentido, lo local se entiende como el ámbito adecuado a partir del cual se generan condiciones para el desarrollo socio económico, que permita el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

La demarcación de estos espacios se realiza a partir de la aplicación de una metodología desarrollada por el MTEySS² para la delimitación y estudio de áreas económicas locales (AEL). Esta metodología permite identificar ámbitos geográficos donde la gente “vive y trabaja”, porciones de territorio que se definen por relaciones económicas cotidianas (en este caso relaciones laborales) que unen una *ciudad nodo* con su área de influencia. Nuevamente, estos espacios no necesariamente van a ajustarse a los límites geopolíticos existentes, sino que quedarán delimitados a partir de las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

Teniendo en cuenta la información disponible, el criterio de demarcación definido se basa en el concepto de “movimientos diarios pendulares”³. Estos últimos hacen referencia a los desplazamientos diarios que realizan las personas para ir de su casa al trabajo y del trabajo a su casa. En consecuencia, la porción de territorio que

² Para una explicación detallada de la metodología de las AEL consultar: Mazorra X., Filippo A. y Schleser D. (2004). “Áreas económicas locales y mercado de trabajo: estudio de tres casos”. Serie Desarrollo Productivo N°157, CEPAL, Santiago de Chile. La metodología allí presentada siguió siendo desarrollada en el marco de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales de la SSPTyEL, MTEySS; y se ha avanzado en la confección de un método para expandir los datos de empleo, corrigiendo de esta forma el faltante que existía por la ausencia del código postal en algunos ocupados.

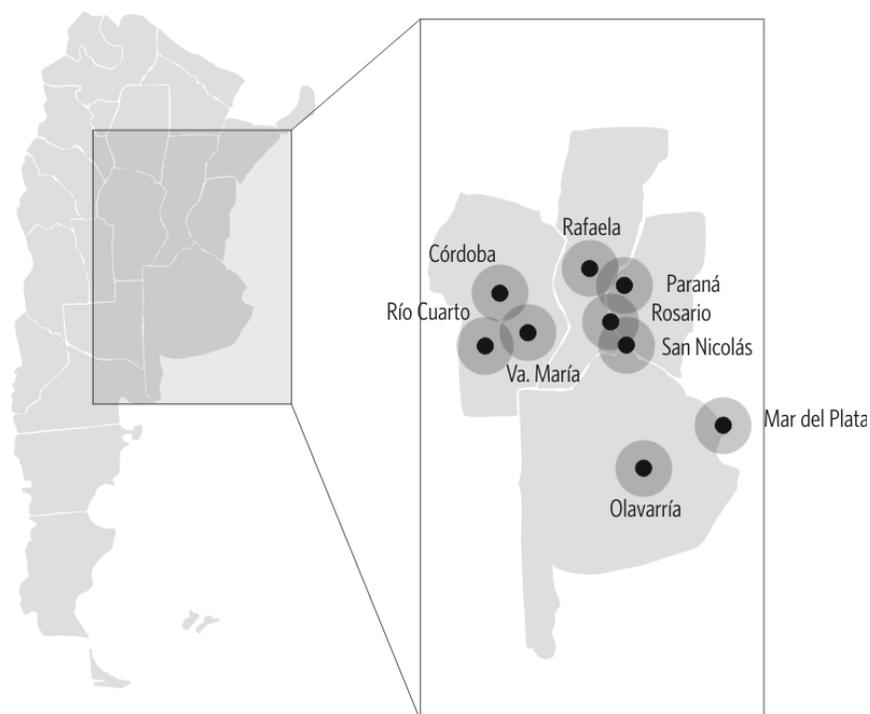
³ La información utilizada surge de registros administrativos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (SIJyP y base de personas). La fuente de datos da cuenta de todos los trabajadores asalariados, a excepción de los ocupados en el sector público, el servicio doméstico y los asalariados no registrados.

resulta delimitada a partir de estos movimientos es lo que se denomina “área económica local”.

De la metodología aplicada se desprende que las AEL son ámbitos geográficos que constituyen una unidad económica, que da cuenta de una entidad relevante desde el punto de vista del empleo, y por ende de los ingresos y el consumo derivados.

3. Caracterización de las áreas económicas locales

A continuación se presenta una caracterización general de nueve áreas económicas locales correspondientes a la región pampeana. Concretamente, las áreas delimitadas y analizadas son: AEL de Córdoba, AEL de Rosario, AEL de Mar del Plata, AEL de Paraná, AEL de San Nicolás, AEL de Río Cuarto, AEL de Villa María, AEL de Rafaela y AEL de Olavarría. En el anexo pueden consultarse las localidades censales que integran cada una de estas áreas.



Previo al análisis de la estructura productiva y de la evolución del empleo, se hará una breve presentación de las características generales de las AEL elegidas.

A continuación se muestra un cuadro que expone algunos indicadores socio-económicos de las áreas analizadas; y para tener un patrón de comparación común se anexan los datos correspondientes al total del país.

Cuadro 1 | Características generales de las AEL

AEL	Población 2001	Crecimiento poblacional 1991-2001	Ocupados registrados en el sector privado Año 2004	Ocupados registrados en el sector privado c/mil hab.	Cantidad de empresas privadas Año 2004 ¹	Cantidad de empresas c/mil hab.	Tamaño medio de empresa	Índice de industrialización ²	Peso del empleo industrial
Total País	36.260.130	11%	4.141.658	114,2	8,1	1,0	22%
Córdoba	1.651.694	14%	159.313	96,5	16.825	10,2	9,5	0,8	21%
Rosario	1.299.817	5%	163.185	125,5	17.464	13,4	9,3	1,3	26%
Mar del Plata	644.337	9%	71.793	111,4	9.921	15,4	7,2	0,8	18%
Paraná	290.256	18%	24.424	84,1	3.232	11,1	7,6	0,6	19%
San Nicolás	208.460	6%	25.634	123,0	2.263	10,9	11,3	1,7	35%
Río Cuarto	183.581	8%	16.838	91,7	3.207	17,5	5,3	0,6	16%
Villa María	105.994	14%	7.803	73,6	1.559	14,7	5,0	0,7	25%
Rafaela	101.892	20%	15.333	150,5	1.784	17,5	8,6	2,7	45%
Olavarría	99.448	9%	9.464	95,2	1.453	14,6	6,5	0,9	24%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP y CNPyV-INDEC.

¹ Es la cantidad de empresas que declaran empleados que viven en cada AEL, por ende pueden estar presentando en más de un AEL.

² Es el cociente entre la cantidad de ocupados industriales cada mil habitantes del AEL y la cantidad de ocupados industriales cada mil habitantes del Total País.

En términos poblacionales, a partir de los datos proporcionados por el Censo 2001 pueden distinguirse -a grandes rasgos- dos grupos entre las AEL elegidas. Aquellas que son “grandes” en términos de cantidad de habitantes y que, en consecuencia, son importantes aglomeraciones urbanas. Dentro de este grupo se destacan las AEL de Córdoba, Rosario, Mar del Plata y Paraná. Adicionalmente, dos de ellas son capitales provinciales, lo que hace que el sector público ligado a la administración de gobierno y todo lo que ello genera a su alrededor, determine muchas de las características de las localidades. Si bien Rosario no es capital provincial, es sin lugar a dudas la principal ciudad de la provincia de Santa Fe. En todos los casos, estos centros urbanos se destacan por ser grandes proveedores de distintos tipos de servicios, centros activos para la actividad comercial, sedes de universidades, etc.

Aquellas AEL cuyas dimensiones poblacionales son significativamente menores, lo que determina que aun siendo espacios urbanos se encuentren fuertemente ligadas a lo rural. Dentro de este grupo se encuentran las AEL de San Nicolás, Río Cuarto, Villa María, Rafaela y Olavarría.

Cuando prestamos atención a la evolución de la cantidad de habitantes en el período intercensal (1991-2001), tanto las AEL “grandes” como las “pequeñas” presentaron comportamientos poblacionales diversos. El área con mayor incremento poblacional fue Rafaela con un 20%, dato que sobrepasa fuertemente a la media del país que creció un 11%. Paraná, Villa María y Córdoba también mostraron crecimientos mayores al promedio nacional. En el extremo opuesto se encuentran Rosario y San Nicolás con un crecimiento menor al promedio (5% y 6% respectivamente).

Al comparar la cantidad de ocupados registrados en el sector privado cada mil habitantes en las AEL y en el total del país, se destaca nuevamente el valor sobresaliente del AEL de Rafaela con relación al resto. En él, la población ocupada en el sector privado registrado asciende a 150 cada mil habitantes, cantidad que resulta bastante mayor a la registrada para el total del país (114 ocupados). También se destaca la situación de Villa María ya que es el AEL donde se observa una menor presencia relativa de ocupados registrados del sector privado (74). Asimismo, puede notarse que Mar del Plata, Rosario y San Nicolás presentan valores bastante similares a la media nacional.

Para profundizar el análisis descriptivo de las áreas, puede tenerse en cuenta el nivel de empresariedad, medido a partir de la relación que existe entre la cantidad de empresas privadas⁴ y la población total.

Se observa que las áreas de Rafaela y Río Cuarto son aquellas que presentan una mayor presencia de firmas privadas en relación a su población: ambas cuentan con 17,5 empresas cada mil habitantes. A continuación se ubican las AEL de Mar del Plata con 15,4 y de Olavarría con 14,6 firmas cada mil habitantes.

Vale la pena realizar una observación con respecto a este indicador ya que se refiere a empresas y no a locales o establecimientos de las firmas. Es decir, que en cada AEL se cuantifica la presencia de la empresa, más allá de la cantidad de locales o sucursales que tenga la misma en la zona. De igual forma, a nivel nacional se cuenta con el registro de las empresas y no de todos sus locales. Esto explica porqué la cantidad de empresas cada mil habitantes en la media nacional resulta menor que la de cualquiera de las AEL.

De las AEL estudiadas, Córdoba exhibe la menor densidad de empresas con un total de 10,2 cada mil habitantes. Para la interpretación de esta situación se debe considerar que el área cordobesa está dominada por la presencia de empresas de mayor tamaño relativo, hecho que disminuye el valor que asume el indicador en este caso.

En el análisis del tamaño medio de las empresas, sobresale el caso de San Nicolás por ser la que presenta el mayor valor (11,3 empleados promedio por empresa), éste resulta mayor al promedio nacional, que alcanza los 8 ocupados por firma. Las AEL de Córdoba, Rosario y Rafaela también presentan empresas que en promedio tienen tamaños más grandes que las de la media del país.

Si se observa el caso opuesto, es decir el de aquellas áreas económicas locales en las cuales el tamaño medio de las empresas se halla por debajo del promedio nacional, se destacan Villa María y Río Cuarto que presentan las empresas más pequeñas, con 5 ocupados por firma en promedio cada una.

Otro dato que sirve para caracterizar la estructura económica de las AEL es evaluar cuántos de sus recursos laborales están ocupados en actividades industriales.

⁴ Las empresas que registra la fuente, son aquellas del sector privado que declaran al menos un ocupado en relación de dependencia.

De esta forma puede establecerse en qué medida las áreas se orientan más a la producción primaria de bienes, a la producción industrial o a la prestación de servicios (más adelante se analizarán las actividades industriales de especialización características de cada área).

Para esto se plantean dos indicadores: el primero de ellos revela si las áreas son más o menos industriales que la media nacional y el segundo establece cuánto del empleo privado registrado corresponde a empresas cuya actividad principal es manufacturera.

El primer indicador es el índice de industrialización, que se calcula como el cociente entre la cantidad de ocupados industriales cada mil habitantes de cada área económica local y la cantidad de ocupados industriales cada mil habitantes correspondientes al total del país.

Sólo las AEL de Rosario, San Nicolás y Rafaela, tienen una proporción mayor de empleo industrial en relación a la cantidad de habitantes que la media nacional. Se destaca el caso de Rafaela que alcanza el mayor índice de industrialización, mostrando que su empleo industrial es 2,7 veces mayor que el promedio; le siguen San Nicolás (1,7) y Rosario (1,3). El resto de las áreas estudiadas presentan valores menores a uno, los que oscilan entre 0,6 y 0,8.

El segundo indicador, da cuenta del peso del empleo industrial en relación al total del empleo privado. En este caso, las áreas más “grandes” en términos de población, a excepción de Mar del Plata, muestran una menor cantidad de ocupados en el sector industrial que la media nacional. Básicamente, esto se explica por la mayor proporción de empleo registrado en los servicios, característica propia de los grandes centros urbanos. Por el contrario, en las áreas más pequeñas, donde muchos de los servicios utilizados no se encuentran radicados en el mismo territorio, la ocupación en la industria manufacturera alcanza proporciones más importantes. En consonancia con nuestro objetivo, esta situación pone de relieve la fuerte presencia de actividades industriales en estas áreas “pequeñas”, que comúnmente son asociadas con exclusividad a las actividades primarias.

En este sentido, nuevamente se destaca el AEL de Rafaela, la que aparece con la mayor proporción de su empleo privado asociado a la actividad manufacturera (45%). Le sigue San Nicolás, donde la concentración del empleo en la industria alcanza al 35%.

En las secciones siguientes se avanzará en el estudio de las particularidades productivas de cada una de las AEL, poniendo de relieve la diversidad existente en la región.

4. Estructura del empleo y especialización industrial

En esta sección se analizará la estructura del empleo de las AEL de la región pampeana, comparándolas entre ellas y con la media nacional. Para lo cual se utilizarán dos índices que permitirán caracterizarlas. En todos los casos se trabaja con el empleo registrado por empresas privadas y los datos refieren al año 2004.

Se abordará el análisis de las estructuras de empleo locales a partir del índice de similitud que indica cuán semejantes o diferentes resultan dos estructuras entre sí.

Asimismo, se realizará una comparación teniendo en cuenta la distribución del empleo por rama de actividad del total nacional.

Se medirá la especialización industrial de cada AEL, a partir del índice de especialización, que indica cuán sobrerrepresentado está el peso del empleo industrial en alguna rama de actividad respecto del peso del empleo nacional en ese mismo sector.

En ambos casos el análisis de las estructuras de empleo se entiende como una forma de acercamiento al conocimiento de la estructura productiva local.

Vale aclarar que los datos utilizados refieren a la ocupación registrada en el sector privado, con lo cual queda fuera del análisis una importante cantidad de empleo. Sin embargo este recorte no invalida el estudio ya que se está haciendo referencia a los trabajadores ocupados en los sectores que más contribuyen a la generación de valor agregado.

4.1. Semejanzas y diferencias en las estructuras de empleo

Como se dijo anteriormente, el índice de similitud muestra cuán semejantes o diferentes son dos estructuras, en este caso se hace referencia a las estructuras de empleo de las AEL. Se calcula dividiendo por dos la suma de las diferencias absolutas entre los porcentajes de empleo en cada rama de actividad⁵. El mismo está expresado en base 100 y cuánto menor es, más distintas son las estructuras de empleo que se están comparando; por el contrario, cuánto mayor es el índice, más semejantes resultan las estructuras.

A continuación, la matriz presenta los valores que toma el índice para cada par de áreas económicas locales y al final se expone el dato de cada área respecto del total nacional. Este último valor se utilizó para ordenar las áreas en forma descendente: las primeras son las que presentan estructuras de empleo más similares y las últimas las más distintas al promedio nacional.

⁵ El índice fue construido considerando la rama de actividad desagregada a 2 dígitos de la CIIU Rev. 3.

Cuadro 2 | Índice de similitud entre áreas económicas locales (año 2004)

	Rosario	Córdoba	Paraná	Mar del Plata	Río Cuarto	Villa María	Olavarría	San Nicolás	Rafaela	IS respecto al Total País
Rosario	100	85	79	73	72	69	65	70	67	85
Córdoba		100	81	77	74	69	68	66	67	85
Paraná			100	80	80	73	66	58	69	78
Mar del Plata				100	75	71	59	56	64	76
Río Cuarto					100	83	65	54	69	76
Villa María						100	62	53	74	72
Olavarría							100	59	56	71
San Nicolás								100	50	66
Rafaela									100	66

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

Se observa que las áreas más grandes -ya sea en términos poblacionales como en términos de la dimensión de sus mercados de empleo- son las más parecidas al promedio nacional, lo cual es esperable ya que son las que más contribuyen a la construcción del dato agregado para el total del país. Al mismo tiempo, también son las más parecidas entre sí.

Por el contrario, las áreas económicas locales más pequeñas son las que exhiben índices de similitud más bajos con respecto a la media nacional; presentan estructuras de empleo más diversas a la vez que parecen ser más distintas entre sí, dando cuenta de la heterogeneidad de la región.

De esta forma se identificaron dos grupos: en el primero, se incluye a las áreas que se caracterizan por ser grandes centros urbanos y que presentan estructuras de empleo más complejas y diversificadas. En el segundo, se ubican AEL que en términos generales están más relacionadas con la producción de bienes agropecuarios, y que si se especializan en actividades industriales concentran su empleo mayoritariamente en una o dos ramas de producción. A la vez que, como veremos más adelante, presentan índices de especialización industrial muy altos en estas actividades.

En el primer grupo se encuentran las AEL de Rosario, Córdoba, Paraná y Mar del Plata, mientras que en el segundo agrupamos a las de Río Cuarto, Villa María, Olavarría, San Nicolás y Rafaela. Más adelante se verá que Rafaela constituye un caso especial.

Vale la pena realizar una aclaración, ya que a priori puede parecer arbitraria la decisión de incluir a Mar del Plata en el primer grupo y a Río Cuarto en el segundo, ya que tienen el mismo índice de similitud respecto de la estructura de empleo total del país (76). Sin embargo, al observar los índices que presentan cada una de estas dos áreas respecto del resto, se observa una similitud mayor de Mar del Plata con Rosario (73) y Córdoba (77) que de Río Cuarto (quien presenta un mayor parecido con las AEL incluidas en el segundo grupo).

Asimismo, respecto de estas últimas se observa que si bien presentan índices de similitud más altos entre ellas que respecto de las áreas del primer grupo, éstos no son muy elevados, evidenciando también diferencias notables. Así, se observa que San Nicolás presenta los niveles de similitud más bajos, 50 con Rafaela, 53 con Villa María y 54 con Río Cuarto.

En el otro extremo, las AEL más parecidas entre ellas son Rosario y Córdoba con un índice de 85 puntos. Hay que destacar que en mercados de empleo más grandes, las diferencias tienden a matizarse, además cobran mayor importancia sectores como el comercio y los distintos tipos de servicios, pasando a un segundo plano las actividades productoras de bienes. Por el contrario, en localidades más pequeñas las especializaciones sectoriales -aunque sea en actividades que no son mano de obra intensivas- se hacen más evidentes.

A continuación se presenta la distribución del empleo por sector de actividad de las AEL “más similares”.

Cuadro 3 | Distribución del empleo en áreas económicas locales con índice de similitud alto (año 2004)

	Rosario	Córdoba	Paraná	Mar del Plata
Sector agropecuario	1%	1%	3%	3%
Resto del sector primario	0%	0%	0%	3%
Alimentos, bebidas y tabaco	7%	6%	8%	11%
Textil, calzado y papel	3%	3%	3%	4%
Químicos, plásticos y cementos	4%	3%	2%	1%
Siderurgia	2%	0%	0%	0%
Maquinaria y equipos	6%	4%	3%	2%
Sector automotriz	3%	4%	0%	0%
Otras industrias y energía	2%	2%	3%	2%
Construcción	7%	5%	6%	2%
Comercio	17%	20%	23%	19%
Hoteles y restaurantes	3%	4%	2%	6%
Transporte	9%	10%	9%	7%
Intermediación financiera	3%	3%	4%	2%
Servicios empresariales	10%	12%	6%	8%
Enseñanza y salud	14%	13%	15%	16%
Otros servicios	9%	10%	11%	12%
	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

Como puede observarse en el cuadro, no hay diferencias muy significativas en la distribución del empleo privado registrado entre las áreas económicas locales de Rosario, Córdoba, Paraná y Mar del Plata. Las diferencias más notorias se concentran en el resto del sector primario entre Mar del Plata (3%) y el resto de las áreas, esto explicado básicamente por la actividad pesquera; en el sector comercio entre Rosario (17%) y Paraná (23%); y en servicios empresariales entre Córdoba (12%) y Paraná (6%).

Sin embargo, hay que destacar que en estas cuatro áreas el empleo concentrado en los servicios alcanza como mínimo al 47%, resaltando el carácter de

grandes centros urbanos de estas localidades, especialmente Córdoba y Rosario que son, respectivamente, la segunda y tercera ciudad más importantes del país.

Por el contrario, en las cinco áreas que conforman el segundo grupo identificado, el peso del empleo en las actividades de servicios, no llega en ningún caso a superar el 38%.

Cuadro 4 | Distribución del empleo en áreas económicas locales con índice de similitud bajo (año 2004)

	Río Cuarto	Villa María	Olavarría	San Nicolás	Rafaela
Sector agropecuario	11%	7%	6%	2%	4%
Resto del sector primario	0%	0%	3%	0%	0%
Alimentos, bebidas y tabaco	10%	15%	1%	2%	17%
Textil, calzado y papel	2%	2%	3%	2%	2%
Químicos, plásticos y cementos	1%	2%	16%	2%	2%
Siderurgia	0%	1%	0%	20%	0%
Maquinaria y equipos	2%	3%	2%	5%	8%
Sector automotriz	1%	2%	0%	2%	12%
Otras industrias y energía	2%	2%	3%	3%	3%
Construcción	6%	2%	8%	12%	3%
Comercio	28%	32%	18%	12%	23%
Hoteles y restaurantes	2%	2%	2%	1%	2%
Transporte	8%	7%	10%	7%	4%
Intermediación financiera	2%	2%	2%	1%	2%
Servicios empresariales	5%	4%	9%	11%	6%
Enseñanza y salud	12%	11%	10%	11%	7%
Otros servicios	8%	6%	6%	6%	4%
	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

En estas AEL se hace más visible el empleo concentrado en las actividades productoras de bienes, a la vez que se hacen sumamente notorias las diferencias entre las áreas. Se destaca la concentración de empleo tanto en el sector agropecuario de las AEL de Río Cuarto y Villa María como en el de producción de alimentos de éstas y de Rafaela. Tanto en elaboración de cementos como en extracción de piedra, arena y arcilla se destaca Olavarría (16 y 3% respectivamente); en siderurgia San Nicolás y en metalmecánica Rafaela (20%).

En síntesis, las nueve AEL de la región estudiada pueden ser agrupadas en dos conjuntos: uno que muestra índices de similitud más altos entre las áreas y de las mismas respecto del total del país y otro, con índices de similitud menores. En el primer grupo, las AEL presentan estructuras de empleo complejas y diversificadas que se caracterizan por el predominio de los servicios, mientras que en el otro conjunto se agrupan áreas menos complejas, en las que tiene mayor peso el empleo concentrado en una o dos actividades productoras de bienes.

4.2. Especialización industrial

La especialización industrial de un área en un sector de actividad se establece a partir del índice de especialización que resulta del cociente entre el empleo de una actividad industrial en el AEL respecto del total del empleo industrial en el área y el empleo de esa misma actividad en el total del país respecto del total del empleo industrial en el total del país. Si el índice resulta mayor a 100, el AEL está especializada en esa actividad. Dicho de otro modo, si el índice de especialización industrial es mayor a 100 es porque el empleo de esa actividad se encuentra sobre representado a nivel local y por ende el área está especializada en dicha actividad⁶.

En el siguiente cuadro se identifican para cada AEL todas las actividades industriales en las que el índice de especialización supera los 100 puntos. Además se agrega la cantidad total de sectores de especialización industrial en la última columna.

Cuadro 5 | Ramas industriales de especialización (año 2004)

	Alimentos y bebidas	Cigarrillos	Productos textiles	Prendas de vestir	Cueros y calzado	Madera	Papel	Edición e impresión	Refinación de petróleo	Productos químicos	Caucho y plástico	Minerales no metálicos	Siderurgia	Productos de metal	Maquinaria y equipo	Maquinaria de oficina	Maquinaria eléctricos	Equipo de comunicaciones	Instrumentos de precisión	Vehículos automotores	Equipo de transporte	Muebles y otras ind.	Reciclado de desperdicios	Total sectores de especialización	
Córdoba												x		x			x		x	x	x	x			7
Rosario									x					x	x	x			x	x	x				7
San Nicolás						x								x	x					x	x		x		6
Villa María	x											x	x	x						x					5
Paraná	x						x	x							x							x			5
Río Cuarto	x					x										x						x			4
Olavarría				x			x					x											x		4
Rafaela	x														x					x		x			4
Mar del Plata	x		x																		x				3

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTYEL - MTEySS en base a SIJP.

Cabe destacar la gran variedad de industrias en las cuales las AEL estudiadas se encuentran especializadas, actividades que incluyen muchas más que las vinculadas con el tradicional sector agropecuario de la región; si bien en la mayoría de éstas (5 de 9) el sector de producción de alimentos y bebidas se encuentra identificado como una de las actividades de especialización industrial.

Se distinguen las AEL de Córdoba y Rosario, las que se encuentran especializadas en 7 actividades industriales, es decir que el peso del empleo

⁶ Hay que tener en cuenta que la medida es relativa al total nacional, de forma que no van a destacarse las actividades en las que se concentra mayoritariamente el empleo local, sino las que lo hacen en mayor medida que la media.

concentrado en estas actividades es mayor en estas áreas que en la media nacional. Sigue San Nicolás con 6 actividades de especialización, la mayoría de ellas relacionadas con la siderurgia. A continuación se ubican Villa María y Paraná con 5 actividades; Río Cuarto, Olavarría y Rafaela con 4; y por último Mar del Plata con sólo 3 actividades: alimentos y bebidas, productos textiles y equipo de transporte.

Sin embargo, resulta más pertinente identificar las actividades en las que las AEL se encuentran altamente especializadas. Para ello se seleccionaron los sectores en los que el índice de especialización supera los 200 puntos.

Cuadro 6 | Ramas industriales de alta especialización. Índice > 200 (año 2004)

	Alimentos y bebidas	Cigarrillos	Productos textiles	Prendas de vestir	Cueros y calzado	Madera	Papel	Edición e impresión	Refinación de petróleo	Productos químicos	Caucho y plástico	Minerales no metálicos	Siderurgia	Productos de metal	Maquinaria y equipo	Maquinaria de oficina	Maquinaria eléctricos	Equipo de comunicaciones	Instrumentos de precisión	Vehículos automotores	Equipo de transporte	Muebles y otras ind.	Reciclado de desperdicios	total sectores de especialización
Rafaela															x					x		x		3
Rosario								x												x				2
Córdoba																				x	x			2
Paraná							x															x		2
Mar del Plata			x																		x			2
San Nicolás													x										x	2
Río Cuarto	x																							1
Olavarría												x												1
Villa María	x																							1

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

Claramente la cantidad de actividades de alta especialización disminuye en todas las áreas. Sin embargo, en Rafaela no se reducen significativamente, ya que pasa de tener 4 a 3 actividades, es decir que en los sectores en los que se especializa lo hace intensamente.

Paralelamente, se observa que limitando el análisis a las actividades de alta especialización, sólo quedan dos AEL especializadas en la producción de alimentos, mientras que el resto de las áreas muestra una alta especialización en ramas de actividad no directamente asociadas con el sector agropecuario.

Resulta conocida la especialización industrial de Rafaela en la producción metalmecánica, verificada a partir de la información presentada en el cuadro; dicha especialización se concentra básicamente en la fabricación de autopartes, maquinaria agrícola y muebles, específicamente colchones.

A continuación, sumando 2 actividades de especialización, se ubican las áreas económicas locales de Rosario, Córdoba, Paraná, Mar del Plata y San Nicolás.

En Rosario se distingue la refinación de petróleo -a partir de la presencia de la ex Refinería San Lorenzo- y la fabricación de vehículos automotores, destacándose una importante planta automotriz de una gran empresa y la fabricación de carrocerías y autopartes, a cargo de empresas de menor tamaño relativo.

Córdoba también se especializa en la producción de vehículos automotores, contando con la presencia en la provincia de la mayoría de las plantas automotrices del país. Asimismo, es importante el empleo registrado en empresas dedicadas a la fabricación de equipo de transporte, especialmente de aviones y material ferroviario.

En Paraná sobresale la mayor concentración relativa del empleo en la industria del papel y en la fabricación de equipamiento de baños y cocinas.

Por otro lado, Mar del Plata muestra altos niveles de especialización en la tradicional industria textil y en la rama de equipo de transporte. Esta última rama comprende la labor de los astilleros (fabricación y reparación de buques), actividad que ha tenido un importante desarrollo durante los últimos años, especialmente luego de la devaluación del peso en 2002. Cabe resaltar que no aparece entre las ramas industriales de alta especialización la elaboración de productos de pescado ya que se encuentra comprendida dentro de alimentos y bebidas. Esto se debe básicamente a que el empleo asociado a esta actividad se encuentra repartido entre el sector primario y el industrial, siendo que no siempre la clasificación de las empresas resulta correcta. Por lo tanto, si se contabilizara tanto al empleo que figura en el sector primario de pesca como el que figura en la industria asociada a esta actividad, claramente Mar del Plata aparecería con un índice de especialización muy elevado en este sector.

En San Nicolás, si bien aparecen identificadas dos ramas de especialización industrial -siderurgia y reciclado de desperdicios- podría considerarse que es una sola, ya que la última actividad enunciada está ligada inseparablemente a la siderurgia. Se trata del tratamiento de la escoria de altos hornos y acería, el reciclado de desechos metálicos y el procesamiento de chatarra. De más está decir, que en el AEL de San Nicolás se ubican las dos empresas siderúrgicas más importantes del país.

Por último, se hallan las AEL que están altamente especializadas en sólo una actividad. Estas son Río Cuarto, Villa María y Olavarría. Las dos primeras especializadas en actividades mano de obra intensiva como la elaboración de alimentos. Río Cuarto se especializa en carnes y productos cárnicos y Villa María en la elaboración de productos lácteos. Por su parte, Olavarría tiene una concentración del empleo relativamente más importante que la media nacional en la elaboración de minerales no metálicos, específicamente en la producción de cemento y cerámicos. Una vez más, la información cuantitativa nos permite dar cuenta de las diversidades y especificidades propias de la región, haciendo evidente la alta heterogeneidad productiva.

Otro dato que resulta interesante es evaluar cuánto empleo se concentra en las actividades de alta especialización. En el cuadro a continuación se exponen estos resultados, indicando el nivel de concentración del empleo de cada rama de especialización respecto del empleo industrial del área.

Cuadro 7 | Concentración del empleo en las actividades de alta especialización industrial (año 2004)

	Alimentos y bebidas	Cigarrillos	Productos textiles	Prendas de vestir	Cueros y calzado	Madera	Papel	Edición e impresión	Refinación de petróleo	Productos químicos	Caucho y plástico	Minerales no metálicos	Siderurgia	Productos de metal	Maquinaria y equipo	Maquinaria de oficina	Maquinaria eléctricos	Equipo de comunicaciones	Instrumentos de precisión	Vehículos automotores	Equipo de transporte	Muebles y otras ind.	Reciclado de desperdicios	% de ocupados en ramas de alta especialización	
Olavarría												66%												66%	
Río Cuarto	64%																								64%
Villa María	61%																								61%
Rafaela															11%					27%		7%			45%
Córdoba																				20%	4%				24%
Paraná							8%																9%		17%
Mar del Plata			13%																		3%				16%
Rosario								2%												10%					12%
San Nicolás													3%										3%		6%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTYEL - MTEySS en base a SIJP.

Aquí, aparecen delineados los dos grupos identificados en las secciones anteriores, ya que a excepción de San Nicolás, las AEL más pequeñas presentan un alto grado de concentración del empleo industrial en las actividades de especialización, mientras que las AEL más grandes y complejas, ocupan poco de su empleo industrial en las actividades en las que están especializadas. Esto, en parte, se debe al tipo de actividades en las que se especializan que resultan más capital intensivas; y también a la mayor complejidad ya enunciada, que se evidencia en la presencia de empresas dedicadas a todas o a la mayor parte de las actividades industriales.

Así, Córdoba concentra el 20% de su empleo industrial en la fabricación de vehículos automotores y el 4% en equipo de transporte. Paraná casi el 20% entre la actividad papelerera y de fabricación de muebles. Mar del Plata el 13% en la industria textil y el 3% en los astilleros. Y Rosario, apenas el 2% en refinación de petróleo y el 10% en la fabricación de vehículos automotores.

Por otro lado, entre las AEL más pequeñas se pueden identificar situaciones diversas. En principio, se destaca San Nicolás, que ocupa muy poco de su empleo industrial en la rama siderúrgica (6%); exclusivamente debido a que la actividad es de las más intensivas en el uso de capital. Por otro lado se ubican las AEL de Olavarría, Río Cuarto, Villa María y Rafaela, que concentran más del 45% de su empleo industrial en los sectores de especialización.

Sin embargo, vale distinguir el caso de Rafaela del resto. Mientras que las AEL de Olavarría, Río Cuarto y Villa María concentran más del 60% del empleo industrial en sólo una rama, Rafaela lo distribuye en 3 actividades. Es decir que a pesar de ser una AEL pequeña exhibe una estructura productiva bastante diversificada.

En síntesis, todas las áreas estudiadas se encuentran altamente especializadas en al menos una industria. Las AEL más grandes presentan estructuras productivas más complejas y diversificadas, lo que se evidencia a partir de dos situaciones: por un lado, muestran estar altamente especializadas en más de una actividad y, por otro, concentran menores cantidades de empleo industrial en estos

sectores, lo que se relaciona con el hecho de que se encuentran especializadas en actividades que son intensivas en el uso del capital.

Por el contrario, las AEL más pequeñas presentan situaciones diversas: San Nicolás, con una estructura fuertemente concentrada en la actividad siderúrgica, que demanda muy poco empleo, y Rafaela, que presenta una alta concentración de su empleo industrial en varias actividades de especialización, mostrando una estructura productiva diversificada. Por último, se encuentran las AEL de Villa María, Río Cuarto y Olavarría, las tres monoproductoras que concentran la mayor parte de su empleo industrial en estas actividades.

5. Evolución del empleo, dinamismo y estabilidad

Desde el punto de vista productivo, la información presentada en las secciones anteriores permitió visualizar y dar cuenta de la gran diversidad de la región. A continuación se analizará comparativamente el comportamiento del empleo registrado por las empresas privadas de las áreas económicas locales identificadas, entre los años 1996 y 2004. Cabe aclarar que la elección de los años no es arbitraria, sino que responde a la disponibilidad que brinda la fuente. Asimismo, se tomará como serie de referencia para la comparación la presentada por el promedio nacional.

Entre 1996 y 2004 pueden identificarse tres períodos claramente definidos del ciclo económico. El primero de ellos (1996 – 1998) se corresponde con la última etapa de crecimiento del modelo implementado con el Plan de Convertibilidad. La segunda fase, iniciada a fines del año 1998, muestra un período recesivo asociado a la devaluación de la moneda brasilera en 1999, que finalizó con la crisis de 2001 y la posterior devaluación de la moneda nacional en el año 2002. A partir de allí (2003 – 2004) la economía argentina experimentó una fuerte recuperación, asociada a un tipo de cambio más favorable para la sustitución de importaciones y la exportación de bienes y servicios, como así también a cambios en la política económica.

El empleo privado registrado a nivel nacional muestra durante este período un comportamiento procíclico: es decir, que al igual que el PBI el empleo crece entre los años 1996 y 1998, cae entre 1999 y 2001, se evidencia una importante pérdida neta de puestos en el año 2002 que ubica al empleo en el mismo nivel de 1996, e inicia una pronunciada recuperación a partir de 2003, alcanzando un crecimiento del 16%.

En términos generales, la evolución del empleo privado en las nueve áreas económicas locales estudiadas es similar. Es decir, el empleo local crece en los dos primeros años de la serie, decrece entre 1999 y 2002 y vuelve a crecer a partir de 2003. Sin embargo, la intensidad con que esto sucede en cada una de las AEL es distinta, es decir que las áreas presentan dinámicas diferentes.

En el cuadro que sigue se muestran las tasas de crecimiento entre puntas de la serie analizada. Las AEL están ordenadas de forma descendente según el dinamismo presentado entre los años 1996 y 2004. Asimismo, se incorpora la tasa de crecimiento anual promedio que nos indica cuánto debería haber crecido anualmente el empleo de cada área para alcanzar el crecimiento realmente obtenido, si creciera de manera constante.

Cuadro 8 | Dinamismo de la evolución del empleo registrado por empresas privadas entre 1996 y 2004 (en puntos porcentuales)⁷

	Crecimiento entre 1996 y 2004	Tasa de crecimiento anual promedio
Rafaela	21%	2,4%
Rosario	16%	1,9%
Total País	16%	1,9%
Río Cuarto	13%	1,5%
Córdoba	13%	1,5%
San Nicolás	12%	1,4%
Mar del Plata	11%	1,3%
Paraná	9%	1,1%
Villa María	4%	0,5%
Olavarría	-7%	-0,8%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS, en base a SIJP.

A partir de los datos presentados, se observa que el AEL de Rafaela resultó ser la más dinámica entre los años 1996 y 2004, el empleo privado registrado creció entre puntas de la serie más de un 20%, presentando una tasa de crecimiento anual del 2,4%. Este área mostró un dinamismo bastante mayor al total del empleo del país, mientras que Rosario evidenció un dinamismo igual a la media (16% entre puntas y una tasa promedio anual de casi 2%).

Por debajo, se ubican las AEL de Río Cuarto y Córdoba, que en la serie analizada mostraron un crecimiento positivo de alrededor del 13%, con una tasa promedio del 1,5% anual. Luego se sitúan las áreas de San Nicolás, Mar del Plata y Paraná, con crecimientos del 12%, 11% y 9% respectivamente, lo que implica un promedio anual de entre 1,4% y 1,1%.

A una distancia considerable se presenta el área de Villa María cuyo empleo creció apenas un 4% entre puntas de la serie, lo que equivale a una tasa del 0,5% anual. Y por último, aparece Olavarría, que es el AEL que exhibe el peor dinamismo en la evolución del empleo y la única con un rendimiento negativo que alcanza el 7% entre los años 1996 y 2004, evidenciando una tasa de crecimiento anual también negativa de 0,8%.

⁷ Se excluye del análisis al sector de enseñanza, ya que el mismo presenta una reglamentación especial en cuanto a la declaración del personal al SIJP en función de si se realizó o no la transferencia de las cajas previsionales provinciales. Para hacer homogénea la comparación, el sector fue excluido en el empleo de todas las AEL. Es decir, que los datos refieren al total del empleo registrado por empresas privadas, excluyendo al sector de enseñanza.

Sin embargo, desde el punto de vista del impacto sobre el nivel de vida de la población no interesa sólo la evolución de la ocupación, si no también la forma que esta evolución toma. Planteando los extremos, no es lo mismo un crecimiento pobre pero constante, que un gran crecimiento sumamente errático. Ya sea en términos de los ingresos de los hogares derivados del empleo, de la acumulación de saberes y capacidades de los sectores productivos, como del impacto sobre las inversiones, la constancia o estabilidad del crecimiento se vuelve una característica más que valorable.

Es por esto que resulta de sumo interés evaluar la variabilidad de la evolución del empleo de cada AEL. Con esto se estará analizando la intensidad en que el empleo de cada área se vio afectada por el ciclo económico dado que, como ya se mencionó, el empleo privado registrado de todas las AEL estudiadas se mostró afectado por los vaivenes del ciclo.

En el cuadro a continuación se expone el promedio de las tasas de crecimiento interanuales, el desvío y el coeficiente de variación de cada una de estas series.

El desvío indica el promedio de las distancias de cada punto de la serie respecto de su media, por lo tanto es un valor absoluto que no permite su comparación con otras series. Para ello se calcula el coeficiente de variación como el cociente entre el desvío y la media de las tasas interanuales. De este modo, se obtiene un indicador relativo que permite comparar la variabilidad o estabilidad de las series de empleo de las áreas. En consecuencia, se puede afirmar que una serie con un coeficiente de variación mayor tiene una variabilidad mayor y viceversa si el coeficiente de variación es menor. Por ejemplo, en el hipotético caso de que el crecimiento del empleo de un área fuera absolutamente constante, por ejemplo un 2% anual efectivo, el coeficiente de variación sería 0.

Cuadro 9 | Estabilidad de la evolución del empleo

	Promedio de las tasas de crecimiento interanuales	Desvío	Coeficiente de variación
Rafaela	2,6	7,0	2,7
Rosario	2,2	7,7	3,6
Total País	2,1	7,6	3,6
Mar del Plata	1,5	6,3	4,1
Río Cuarto	1,8	7,8	4,4
Córdoba	1,9	8,7	4,7
Paraná	1,2	6,3	5,0
San Nicolás	1,8	9,2	5,3
Villa María	0,7	7,7	10,4
Olavarría	-0,6	7,6	13,1

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

Se observa nuevamente al AEL de Rafaela diferenciándose notoriamente del resto: el coeficiente de variación es el más bajo, mostrando que la evolución del empleo privado registrado local es estable o por lo menos más estable que en el resto de las áreas estudiadas y que en el promedio nacional. De esta forma, se pone en

evidencia que si bien el ciclo económico impactó en el empleo rafaélino, lo hizo con menor intensidad que en otras localidades. El AEL de Rafaela es la que presenta el mayor dinamismo y la mayor estabilidad en la evolución de su empleo.

Luego se ubica Rosario con los mismos valores que la media nacional, tanto en lo que refiere a la generación de puestos como a la estabilidad de la ocupación.

A continuación, se encuentra Mar del Plata que presentando un crecimiento del empleo menor a Córdoba y a Río Cuarto, tiene un coeficiente de correlación más pequeño, lo que indica que si bien la evolución del empleo resultó inferior fue más constante.

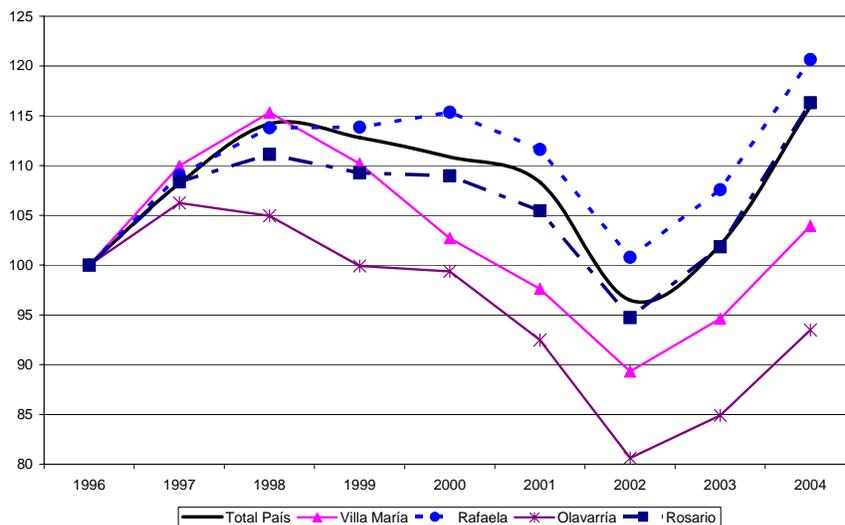
En el otro extremo se encuentran Olavarría y Villa María, evidenciando niveles altos de volatilidad del empleo. En las dos áreas el efecto del ciclo económico ha sido mayor que en el promedio nacional, lo que provoca una evolución del empleo más errática. En el caso de Olavarría esta situación se ve más agravada aún, ya que el empleo presenta una tasa de crecimiento negativa.

En términos de los grupos de áreas anteriormente identificados, se establece una relación positiva entre la diversidad productiva y la estabilidad en la evolución del empleo.

En este sentido, las AEL más grandes y Rafaela (es decir las áreas cuyas estructuras productivas son complejas y diversificadas) presentan un crecimiento del empleo privado más estable. Esta relación no se verifica en todos los casos en lo que hace a la intensidad del crecimiento; ya que mientras que Mar del Plata es de las áreas más estables, no es de las que más crece.

A continuación se grafica la evolución del empleo registrado en el total del país y en las AEL que presentaron las trayectorias más y menos estables entre los años 1996 y 2004. En el anexo se adjuntan los datos para todas las AEL estudiadas.

Gráfico Nº 1. Evolución del empleo registrado por empresas privadas (1996 - 2004)



En el gráfico se observan claramente las diferencias existentes entre la evolución del empleo en las AEL de Rafaela y Rosario y las de Villa María y Olavarría. Estas áreas representan las más y las menos estables en la generación de puestos de trabajo. Mientras que en las primeras, si bien se percibe una evolución procíclica, no se evidencia una caída tan pronunciada del empleo durante la recesión de 1999 – 2001 y la crisis de 2002 como sí ocurre en las áreas de Olavarría y Villa María. Por el contrario, la recuperación económica iniciada a partir de 2003 parece estar incidiendo con gran intensidad, tanto en la media nacional como en las cuatro regiones.

En síntesis, tanto el nivel de empleo generado como la forma que toma la evolución de esta variable resultan sumamente importantes. Entre las áreas estudiadas se observan situaciones disímiles que conjugan diferentes intensidades en cuanto al nivel y la constancia del crecimiento. Los casos extremos están representados por Rafaela y Olavarría. La primera muestra la mejor performance, tanto por su nivel de crecimiento entre los años 1996 y 2004 como por la mayor estabilidad en la evolución. Por su parte, Olavarría tuvo un crecimiento negativo entre puntas de la serie y una evolución que manifiesta haber intensificado los efectos negativos del ciclo. Asimismo, parece verificarse el hecho de que una mayor diversidad productiva sería un factor influyente en la evolución más constante del empleo.

6. Consideraciones finales

En este estudio se analizó la estructura productiva y la evolución del empleo de nueve áreas económicas locales de la región pampeana, identificando dos *tipos de AEL* con características distintivas que dan cuenta de la diversidad productiva de la zona.

El primero de ellos agrupa a las AEL de Rosario, Córdoba, Paraná y Mar del Plata. Estas áreas son las más “grandes” en términos de población y constituyen grandes conglomerados urbanos que se caracterizan por una amplia oferta de servicios de todo tipo y una intensa actividad comercial. Esta situación se hace evidente en tanto concentran la mayoría de su empleo privado registrado en estos sectores. Asimismo, la distribución de su empleo es similar a la media nacional y presentan índices de similitud altos entre ellas. Adicionalmente, sus estructuras de empleo son complejas y diversificadas, lo que da cuenta de la diversidad productiva. En términos generales, se encuentran especializadas en varias actividades en las que no concentran grandes cantidades de empleo, ya que son más intensivas en el uso del capital.

El segundo *tipo* comprende a las AEL de San Nicolás, Río Cuarto, Villa María, Olavarría y Rafaela. Estas áreas son más “pequeñas” y si bien constituyen espacios urbanos, están más ligadas al ámbito rural. En términos de empleo, hay una clara orientación hacia las actividades productoras de bienes que se manifiesta en una mayor concentración de la ocupación tanto en el sector primario como en la industria manufacturera. La distribución del empleo en estas áreas difiere bastante de la media nacional, a la vez que presentan índices de similitud bajos entre ellas, evidenciando especificidades locales. Sus estructuras de empleo son menos diversificadas que las que muestran las áreas del primer grupo y están más ligadas a la producción primaria (ya sea agropecuaria como Río Cuarto y Villa María o extractiva como en el caso de Olavarría). Es decir que están especializadas en una sola actividad industrial, en la

que ocupan gran parte de su empleo. San Nicolás constituye una excepción en este sentido, ya que su actividad de especialización no es mano de obra intensiva y por ende no concentra la mayoría de su empleo.

En este contexto, hay que destacar las diferencias que presenta el AEL de Rafaela respecto de las otras áreas del segundo grupo. Si bien es un área pequeño y el empleo privado registrado está orientado claramente a la producción de bienes y no de servicios, la información revela una estructura productiva bastante diversificada, que cuenta con actividades más tradicionales y ligadas a la producción agropecuaria como también con industrias más intensivas en el uso de capital, cualidades éstas que la asemejan más a las áreas del primer grupo.

Por otro lado, en cuanto a la evolución del empleo local, en todos los casos se hace evidente la influencia del ciclo económico, sin embargo los comportamientos no son iguales. Se observan situaciones disímiles que conjugan diferentes intensidades en cuanto al nivel y la estabilidad del crecimiento de la ocupación.

Los casos extremos resultaron ser Rafaela y Olavarría. La primera con una importante diversidad productiva mostró la mejor performance, tanto en cuanto al nivel de crecimiento como a la mayor estabilidad. Por su lado, Olavarría con una estructura monoprodutora presentó una evolución negativa y mucho más sensible a las oscilaciones del ciclo.

De este modo, parece verificarse que las áreas económicas locales con estructuras productivas más diversificadas, es decir las del primer grupo más Rafaela, son las que presentan las trayectorias de empleo más estables. Es decir que la diversidad productiva es una característica que influye sobre la estabilidad en el nivel del empleo local y actúa amortiguando los efectos del ciclo económico.

Por último, a lo largo del trabajo se dio cuenta de las estructuras de empleo privado registrado de las AEL y de su evolución reciente; poniendo en evidencia la diversidad productiva de la región pampeana.

7. Bibliografía

- Alburquerque, F. (2004). "Desarrollo económico local y descentralización en América Latina". Revista de la CEPAL N°82, pp. 157-170, Santiago de Chile.
- Beccaria, L. (1996). "Reconversión, mercado de trabajo y distribución del ingreso". En *Informe de coyuntura*, Año VI, N° 57/58, pp. 51-63, Centro de Estudios Bonaerenses, La Plata.
- Beccaria, L. y López N. (1995). "Reconversión productiva y empleo en Argentina". En *Más allá de la estabilidad. Argentina en la época de la globalización y la regionalización*, Pablo Bustos compilador, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires.
- Borello, J. A. (2002). "Áreas económicas locales: criterios para su definición en la Argentina". Informe realizado en el marco del proyecto sobre "Pequeñas y Medianas Empresas Industriales en América Latina" (ITA/99/145) CEPAL, (documento no publicado).
- Borello, J. y Yoguel G. (2000). "Algunas reflexiones sobre el ambiente local y las capacidades innovativas de las firmas". En *Bulones y Canguros, Los ejes productivos del desarrollo local*, José Borello (coord.), ICO, UNGS, Buenos Aires.
- Boscherini, F. y Poma L. (2000). "Más allá de los distritos industriales: el nuevo concepto de territorio en el marco de la economía global". En *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*, Boscherini F. y Poma L. (comp.). Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- Castillo V., Cesa V., Filippo A., Rojo S., Schleser D. y Yoguel G. (2002). "Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia del sector industrial de Argentina desde mediados de los noventa". Serie Estudios y Perspectivas N° 9, CEPAL, Santiago de Chile.
- Centrángolo, O. y Gatto, F. (2003). "Dinámica productiva provincial a fines de los años noventa". Serie Estudios y Perspectivas N° 14, CEPAL, Santiago de Chile.
- Fritzsche, F. y Vio M. (2000). "El desarrollo local en áreas metropolitanas y el papel de la industria". En *Bulones y canguros, los ejes productivos del desarrollo local*, José Borello (coord.), ICO, UNGS, Buenos Aires.
- Glaeser, E. y otros (2002). "Growth in cities". The journal of political economy, Volume 100, issue 6, Chicago.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. "Resultados provinciales del Censo 2001. Información seleccionada". En web site: www.indec.gov.ar.
- Kenneth, P. Johnson (1995). "Redefinición de las áreas económicas de BEA". Survey of Current Business. En web site: www.bea.gov

- Mazorra X., Filippo A. y Schleser D. (2005). "Áreas económicas locales y mercado de trabajo: estudio de tres casos". Serie Desarrollo Productivo N° 157, CEPAL, Santiago de Chile.
- Mazorra X., Filippo A. y Schleser D. (2005). "Áreas económicas locales y mercado de trabajo". Revista Estudios del Trabajo N° 27. ASET, Buenos Aires.
- Ministerio de Economía (2005). "Panorama económico provincial", Subsecretaría de Programación Económica, Dirección Nacional de Programación Económica Regional. En web site: www.mecon.gov.ar.
- Porter, M. E. (2003). "The economic performance of regions". Regional Studies, Vol. 37, pp. 549-578, Boston, USA.
- Roccatagliata, Juan A. (1992). "Regionalización". En *La Argentina, geografía general y los marcos regionales*, Nueva edición actualizada 1988-1992, Juan Roccatagliata (coord.).
- Tattara, G. y Volpe, M. (2003). "Las redes en los distritos industriales italianos: la Terza Italia". En *Nuevas tecnologías de información y comunicación: los límites en la economía del conocimiento*, Boscherini, Novick, Yoguel (comps.), Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- Castillo V., Rojo S., Ferlan E., Schleser D., Filippo A., Stumpo G., Mazorra X. y Yoguel G. (2004). "Observatorio de empleo y dinámica empresarial en Argentina". Serie Desarrollo Productivo N° 148, CEPAL, Santiago de Chile.
- Yoguel G. y Boscherini F. (2000). "Aprendizaje y competencias como factores competitivos en el nuevo escenario: algunas reflexiones desde la perspectiva de la empresa". En *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas*, Boscherini F. y Poma L. (comp.). Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.

8. Anexo

8.1. Localidades que componen las AEL

AEL de Córdoba:

Córdoba Capital; Colonia Tirolesa; Gral. Deheza; Capilla de los Remedios; Río Primero; Monte Cristo; Malagueño; Myrian Stefford Lozada; Yocsina; Villa Allende; Canteras el Sauce; Agua de Oro; Villa Cerro As; Mendiolaza; Unquillo; Río Ceballos; Salsipuedes; La Granja; Rafael García; Bouwer; Monte Ralo; Despeñaderos; Toledo; Malvinas Argentinas; Blas de Rosales; Piquillín; Santiago Temple; Los Chañaditos; Estación Colonia Tirolesa; Tinoco; El alcalde; Esquina; Guiñazú; Estación Gral. Paz; Juárez Celman; Villa Belgrano; Saldan; San Roque Punilla; La Calera; Villa Santa Cruz del Lago; Villa Carlos Paz; Tanti; Bialet Masse; Santa Maria de Punilla; Cosquín; Alta Gracia; Molinos; Ciudad Parque Los Reartes; Villas Ciudad de América; Villa Anizacate; Villa La Bolsa; La Serranita; Villa San Isidro; Jesús María; Colonia Caroya; Río Segundo; Pilar.

AEL de Rosario:

Rosario; Villa Amelia; Albarelos; Coronel Bogado; Juan B. Molina; Uranga; Coronel R. S. Domínguez; Cañada Rica; Sargento Cabral; La Vanguardia; Cepeda; Soldini; Álvarez; Acebal; Pavón Arriba; Arminda; Piñero (Estación Erraste); Pueblo Muñoz (Est. Bernard); Pérez; Zavalla; Fuentes; Pujato; Coronel Arnold; Villa Gobernador Gálvez; Pueblo Esther; Fighiera; Alvear; General Lagos; Arroyo Seco; Funes; Roldán; San Jerónimo; Carcarañá; Iberlucea; Salto Grande; Lucio V.y López; Luis Palacios; Granadero Baigorria; Capitán Bermúdez; Fray Luis Beltrán; Casilda; San Lorenzo; Ricardone; Puerto General San Martín; Timbres; Oliveros; Maciel; Gaboto; Pueblo Andino; Aldao; Serodino; Carrizález (Est. Clarke).

AEL de Mar del Plata:

Mar del Plata; Balcarce; Miramar; Barrio Batán; Camet; Coronel Vidal; Comandante Nicanor Otamendi; Santa Clara del Mar; Barrio Chapadmalal; Mechongue; Sierra de los Padres; Vivoratá; San Agustín, Los Pinos; Santa Elena; Balneario Mar Chiquita; Mar del Sur; Santa Irene; Mar de Cobo.

AEL de Paraná:

Paraná; Aldea Brasileira; General Alvear; Aldea Salto; Aldea Protestante; Valle María; Aldea Spatzenkutter; Molino Doll; Ströbel; Puerto las Cuevas; Diamante; Cerrito; El Palenque; San Benito; Sauce Pinto; La Picada; Sauce Montrull; Villa Urquiza; Puerto Curtiembre; Aldea San Rafael; Crespo; Villa Fontana; Las Delicias; Aldea María Luisa; General Racedo.

AEL de San Nicolás:

San Nicolás; La Emilia; Erezcano; Campos Salles; Gral. Rojo; Pujol; Conesa; Villa General Savio (ex Sánchez); Villa Ramallo; Ramallo; El Paraíso; Pavón; Theobald; Empalme Villa Constitución; Villa Constitución; Barrio Arroyo del Medio.

AEL de Río Cuarto:

Alejandro; Río Cuarto; Alpa Corral; Villa El Chacal; Las Albahacas; Reducción; Paso Del Durazno; Chucul; Carnerillo; Las Higueras; Bengolea; Olaeta; Charras; Coronel Baigorria; Alcira (Est. Gigena); Holmberg (Santa Catalina); Las Vertientes; Sampacho; Achiras; Chaján; Suco; Carolina; La Gilda; Las Acequias.

AEL de Villa María:

Cintra; San Antonio Litín; Ballesteros; Ballesteros Sud; Villa María; Ausonia; La Laguna; Sanabria; Villa Nueva; Ana Zumarán; Alto Alegre; Colonia Silvio Pellico; Arroyo Algodón; Las Mojarras; Trincherero; La Playosa; James Crack.

AEL de Olavarría:

Olavarría; Hinojo; Colonia Hinojo; Santa Lucía; Sierra Chica; La Providencia; Sierras Bayas; Cerro Sotuyo; Colonia San Miguel; Loma Negra (Villa Fortabat).

AEL de Rafaela:

Rafaela; Pueblo Ramona; Egusquiza; Coronel Fraga; Plaza Saguier; Vila; Susana; Colonia Castellanos; Villa San José; Pueblo Marini; Pte. Roca; Angélica; Lehmann; Aurelia; Villa Josefina; Bauer y Sigel; Colonia Cello; Santa Clara Saguier; Estación Clucellas; Plaza Clucellas; Pilar; Felicia; Nuevo Torino.

8.2. Información estadística

Cuadro 1 | Evolución del empleo registrado por empresas privadas (1996 - 2004)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total País	100,0	108,2	114,2	112,8	110,9	108,3	96,5	102,0	115,9
Córdoba	100,0	110,1	118,2	114,3	113,7	110,2	95,3	100,0	112,9
Rosario	100,0	108,4	111,1	109,3	109,0	105,5	94,7	101,8	116,3
Paraná	100,0	107,1	111,5	108,9	107,3	108,2	96,8	99,5	108,9
Mar del Plata	100,0	107,3	112,3	111,2	110,2	108,3	97,5	101,0	111,3
Río Cuarto	100,0	109,0	118,4	116,0	112,0	108,1	96,1	102,2	112,9
Villa María	100,0	110,0	115,3	110,2	102,7	97,6	89,3	94,6	103,9
Rafaela	100,0	109,0	113,8	113,9	115,4	111,6	100,8	107,6	120,6
San Nicolás	100,0	106,6	108,1	101,2	104,0	98,3	86,9	97,5	111,6
Olavarría	100,0	106,3	105,0	99,9	99,4	92,5	80,6	84,9	93,5

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS en base a SIJP.

Cuadro 2 | Tasas de crecimiento interanuales

	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04
Total País	8%	6%	-1%	-2%	-2%	-11%	6%	14%
Córdoba	10%	7%	-3%	-1%	-3%	-14%	5%	13%
Rosario	8%	3%	-2%	0%	-3%	-10%	8%	14%
Paraná	7%	4%	-2%	-2%	1%	-11%	3%	9%
Mar del Plata	7%	5%	-1%	-1%	-2%	-10%	4%	10%
Río Cuarto	9%	9%	-2%	-3%	-3%	-11%	6%	10%
Villa María	10%	5%	-4%	-7%	-5%	-8%	6%	10%
Rafaela	9%	4%	0%	1%	-3%	-10%	7%	12%
San Nicolás	7%	1%	-6%	3%	-5%	-12%	12%	14%
Olavarría	6%	-1%	-5%	-1%	-7%	-13%	5%	10%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS, en base a SIJP.

Cuadro 3 | Tasas de crecimiento según fases del ciclo económico

	96/98	98/02	02/04	96/04
Total País	14%	-16%	20%	16%
Córdoba	18%	-19%	19%	13%
Rosario	11%	-15%	23%	16%
Paraná	12%	-13%	13%	9%
Mar del Plata	12%	-13%	14%	11%
Río Cuarto	18%	-19%	17%	13%
Villa María	15%	-23%	16%	4%
Rafaela	14%	-11%	20%	21%
San Nicolás	8%	-20%	28%	12%
Olavarría	5%	-23%	16%	-7%

Fuente: Observatorio de empleo y dinámica empresarial - DGEyEL - SPTyEL - MTEySS, en base a SIJP.

Las relaciones laborales en las empresas

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Las relaciones laborales en las empresas¹

1. Presentación

El relevamiento de indicadores básicos de las relaciones laborales en las empresas, realizado por el MTEySS durante el mes de junio de 2005, constituye un aporte significativo para el conocimiento de la realidad sociolaboral contemporánea de la Argentina. A través de un módulo de encuesta a empresas privadas de 10 y más trabajadores ocupados de los principales centros urbanos de la Argentina (las áreas metropolitanas del Gran Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Mendoza y Tucumán), se relevó la afiliación sindical de los trabajadores registrados, la presencia de los sindicatos en los lugares de trabajo y la cobertura de los convenios colectivos. No se cuenta con antecedentes similares que permitan evaluar estos resultados históricamente, aún cuando sobre cada indicador se han realizado estimaciones diversas sobre bases diferentes a las aquí presentadas. Sin embargo, la información aquí presentada constituye el punto inicial de una serie periódica que será construida a través de relevamientos similares en los próximos años.

Los resultados del módulo suscitan numerosos interrogantes sobre el estado actual de las relaciones laborales en las empresas, por lo que ha parecido conveniente para facilitar su interpretación y evaluación brindar un panorama más amplio sobre el contexto en el que operan las instituciones del trabajo. En el primer punto de este informe se presenta una breve referencia al contexto socioeconómico en el que operan actualmente las relaciones laborales en la Argentina, diferenciándolo del que prevalecía en la década pasada. Además se proporcionan, a lo largo del texto, algunos datos internacionales disponibles para su comparación con los registros locales.

Primera parte El contexto

2. El nuevo contexto de las relaciones laborales en la Argentina

La evolución socioeconómica reciente ofrece un nuevo contexto para el funcionamiento de las instituciones laborales en la Argentina, claramente diferenciado de épocas anteriores por dos factores básicos. El primero de ellos se refiere al cambio estructural que introdujeron la elevada desocupación y la difusión del trabajo no registrado a partir de mediados de los '90, que contrasta con la evolución secular del mercado de trabajo argentino. El segundo corresponde al nuevo esquema de política

¹ Este informe fue elaborado por Héctor Palomino, en base a los resultados del Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales –EIL- realizado en el mes de junio de 2005, por la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la SSPTyEL del MTEySS. El diseño del cuestionario aplicado en el módulo fue producto de un estudio sobre Desarrollo de Fuentes de Información para el Observatorio del Trabajo y el Empleo (auspiciado por la Unidad de Preinversión del Ministerio de Economía y Producción - UNPRE), realizado por Andrea del Bono y adaptado por los miembros del equipo de trabajo de la EIL. Este informe recupera en lo esencial dos materiales previos de análisis: a) la ponencia "Encuesta de Relaciones Laborales", a cargo de David Trajtemberg, Fabián Berhó, Paula Atorresi y Walter Lauphan, en el Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) de agosto de 2005 en Buenos Aires; b) la presentación realizada por Marta Novick, Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales, en el Grupo de Consulta de Relaciones Laborales, en octubre de 2005, en la sede del MTEySS. Como otros estudios de esta serie, el que aquí se presenta es el producto de una reflexión colectiva en la que intervinieron técnicos y funcionarios de la SSPTyEL.

económica y laboral aplicado en el último trienio, que contrasta notablemente con el que prevalecía en la década pasada².

Entre 1993 y 1995 la tasa de desocupación abierta urbana ascendió abruptamente del 6% al 18% de la población económicamente activa y, desde entonces, la desocupación se mantuvo sistemáticamente por encima de los dos dígitos. Junto con el aumento de la desocupación se acrecentó el volumen de empleo no registrado, que asciende actualmente a más de 40% del empleo asalariado total³. Si bien en el último trienio se observa un descenso apreciable de la tasa de desocupación, al mismo tiempo que entre 2004 y 2005 el crecimiento del empleo registrado supera considerablemente el del no registrado, la estructura ocupacional difiere de la que caracterizó el contexto de evolución de las relaciones laborales en la Argentina a lo largo de casi todo el siglo XX. Mientras que hasta la década de los '80 se observaba un equilibrio relativo del mercado de trabajo y niveles reducidos de desempleo abierto⁴, el desempleo y el trabajo no registrado constituyen hoy dos componentes claves de la estructura ocupacional argentina. Este cambio estructural afectó, salvo excepciones⁵, la capacidad sindical de mantener o incorporar afiliados, al mismo tiempo que erosionó su base de afiliación y debilitó su fuerza de negociación.

En la década pasada, las condiciones macroeconómicas fijadas por la convertibilidad y la apertura comercial y financiera configuraron un marco sumamente rígido para la dinámica institucional de la negociación colectiva. Ese marco orientó procesos de reestructuración de las empresas que impulsaron acuerdos particulares en el plano microeconómico, que sólo con dificultad podían articularse en los niveles de sector o ramas de actividad. Sólo algunas actividades, como la automotriz, contaron con un marco regulatorio que durante algunos años de crecimiento permitió una articulación relativamente armónica entre convenios de empresa y comportamiento de la rama, que condujo a una profundización de los contenidos de la negociación colectiva. Salvo excepciones, el clima cultural y político de los '90 estuvo marcado por las tendencias que un prestigioso especialista latinoamericano de las relaciones laborales atribuía al avance de la globalización. En palabras de este especialista, "...el proceso globalizador entrafna, por lo menos, tres dramas para los trabajadores y para todos los que se preocupan por los problemas sociales: a) el relativo desinterés por el mercado interno; b) la limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y c) el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo"⁶. Estas tendencias implicaron, sin duda, un debilitamiento del modelo de negociación colectiva centralizada que había prevalecido desde el origen de su configuración institucional en 1953⁷.

² Ambos aspectos, el estructural y el cambio de rumbo reciente del patrón de crecimiento económico, han sido expuestos en diversos estudios y análisis presentados en este número y en los números anteriores de la serie de Trabajo, Ocupación y Empleo del MTEySS.

³ "Diagnóstico del empleo no registrado". Estudios 2004. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 1. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS (págs. 76-91).

⁴ La inmigración europea en la era de la economía agroexportadora y la inmigración de países limítrofes a partir del intenso ritmo de industrialización iniciado en la década del '30, fueron requeridas sucesivamente por una demanda de empleo que no podía ser cubierta con trabajadores nativos. Esto constituyó un rasgo singular de la Argentina que la diferenció claramente de la situación de una parte considerable del resto de los países de América latina, afectados por excedentes crónicos de mano de obra.

⁵ Algunos sindicatos acrecentaron el número de sus afiliados, favorecidos por la reestructuración de actividades, como el comercio, o por la expansión de algunos servicios, como la gastronomía. En cambio la mayoría de los sindicatos industriales fueron considerablemente afectados en su base de afiliación, debido a la caída del empleo en el sector.

⁶ Ermida Uriarte, Oscar: "Globalización y Relaciones Laborales". Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. En CINTERFOR (www.cinterfor.org.uy).

⁷ Ver Novick, Marta. "Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sociales". En De la Garza (Coord.): "Los sindicatos frente a los procesos de transición política", Buenos Aires, Clacso, 2001. Entre 1976 y 1990, el funcionamiento de la negociación colectiva fue afectado por causas diversas. La dictadura militar instalada en 1976 intervino los sindicatos y clausuró la

El marco de la negociación colectiva varió diametralmente en el último trienio. La salida de la recesión iniciada en 1998 que culminó en la crisis económica de 2001/2002, involucró un giro pronunciado con respecto a las políticas económicas y laborales vigentes en los '90. En contraste con los “dramas” enunciados por Ermida como característicos de aquel período, las políticas impulsadas en los últimos tres años en la Argentina promovieron la demanda y producción para el mercado interno como medio de reactivación económica, el fortalecimiento del rol del Estado para “gobernar las variables económicas”, y se orientaron a la recuperación del empleo registrado como medio para reducir la desocupación y la precarización salarial. En este nuevo marco se observa un avance sostenido de las negociaciones colectivas, cuya cantidad y cobertura crecientes durante 2004 y 2005, superan ampliamente las de los años precedentes⁸.

3. De los arreglos microeconómicos a la negociación institucionalizada: ¿un cambio de modelo?

Entre 1953 y 1976 prevaleció un modelo de “negociación centralizada” (Novick, 2001)⁹ con fuerte intervención estatal, en un contexto de crecimiento económico orientado hacia el mercado interno y la producción industrial, y un mercado de trabajo caracterizado por el pleno empleo. Los actores claves de ese modelo eran los grandes sindicatos y las cámaras empresarias que pactaban convenios de actividad o rama. En la negociación entre el sindicato con personería gremial y las respectivas cámaras empresarias, aquél actuaba como único representante de los trabajadores frente a los empleadores. En la estrategia sindical prevalecía la búsqueda de actualizaciones salariales siguiendo el comportamiento de la inflación y del costo de vida, generalmente pactadas por un sector líder (en particular el de los metalúrgicos) al que luego se plegaban otras ramas de actividad.

Ese modelo de “negociación centralizada” fue erosionado en los '90 ante un nuevo escenario en el que predominaba la privatización de empresas públicas, el deterioro del mercado de trabajo (por el señalado incremento de la desocupación y de la difusión del trabajo no registrado), la apertura económica y el ingreso de nuevas empresas multinacionales al mercado que condicionaban la adaptación de las regulaciones laborales antes de instalarse en el país. En esta situación, los gremios líderes de la época anterior dejaron de ser referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. En esta etapa el gobierno atenuó su función equilibradora de fuerzas entre actores sociales con asimetría de poderes¹⁰. Se observó un predominio creciente de las negociaciones institucionalizadas (homologadas por el Ministerio de Trabajo) en el plano de las empresas, sea a través de convenios de empresa, o bien de la articulación de acuerdos particulares de empresa con los convenios de nivel superior (rama o actividad). Es posible también que se hubieran

negociación colectiva. El gobierno constitucional instalado en diciembre de 1983 orientó sus políticas hacia la estabilización macroeconómica y sólo a partir de 1987/ 88 comenzó a realizar una apertura de la negociación colectiva, restringida inicialmente por la fijación estatal de límites de variación salarial. Posteriormente el fuerte proceso inflacionario y la crisis económica de 1989/90 determinaron un contexto poco favorable para el funcionamiento de la negociación colectiva.

⁸ Durante 2002 y la primera mitad de 2003, las negociaciones se focalizaron en los Procedimientos Preventivos de Crisis, como mecanismo para morigerar las consecuencias de la recesión económica sobre el empleo.

⁹ Seguimos esencialmente este trabajo para caracterizar las etapas de relaciones laborales, sobre las cuales existe un relativo consenso entre los analistas. Las diferencias entre éstos se establecen centralmente en términos de valoración de las distintas etapas, así como hipótesis sobre su declive o su evolución futura.

¹⁰ Tanto el derecho individual del trabajo como el derecho colectivo tuvieron desde su origen el objetivo de equilibrar la fuerza relativa de los actores, esto es, proporcionar garantías a los trabajadores (la parte “débil”) frente a los empleadores.

multiplicado los acuerdos particulares de empresa no homologados por el Estado, lo que seguramente puede ser deducible de las condiciones que prevalecían en el entorno macroeconómico, aunque no se cuente con un registro sistemático del fenómeno. En contraste con esta dinámica “adaptativa” de las regulaciones en el plano de las empresas, la renovación de los convenios de rama o actividad fueron menos frecuentes.

En el nuevo contexto abierto en el último trienio, el eje de las relaciones laborales aparece desplazado hacia el terreno de los acuerdos establecidos por actores centralizados en un plano “mesoeconómico”. Mientras que durante los ‘90 prevalecieron los convenios y acuerdos de empresa, actualmente la negociación colectiva se extiende también a los convenios y acuerdos de actividad, sector y rama. E incluso allí donde la configuración institucional de la negociación colectiva la establece en el nivel de la empresa, su dinámica actual aparece estrechamente vinculada con las políticas públicas destinadas a sostener la demanda, externas a las empresas. Entre estas últimas políticas se destaca especialmente el aumento de los salarios mínimos dispuestos por el Poder Ejecutivo primero, y a partir de una convocatoria al Consejo del Salario, la Productividad y el Empleo después, que impulsó las negociaciones para incorporar esos aumentos en las escalas salariales de los convenios colectivos.

4. Diferencias y similitudes

En la descripción que precede se han enfatizado las diferencias actuales con el modelo prevaleciente en los ‘90, pero sería prematuro afirmar que se estaría en presencia de un retorno liso y llano al modelo de “negociación centralizada” con “fuerte intervencionismo estatal” vigente entre 1953 y 1976. En primer lugar porque las diferencias de contexto resultan evidentes, sean las observadas en el plano del empleo, del entorno macroeconómico o de las políticas económicas y laborales.

En el plano de la ocupación se observa actualmente una cantidad significativa de desempleados y de trabajadores no registrados que no existían antes de los ‘90. Esta situación, sin duda, restringe el alcance de la negociación colectiva, limitada en principio a los trabajadores registrados. En la medida que desocupados y no registrados suponen, teóricamente, una “presión” sobre los trabajadores registrados en el sentido de moderar sus reclamos, afectarían por lo tanto la capacidad sindical para sostenerlos. En sentido contrario, las políticas públicas tendientes a promover la calidad del empleo y combatir la difusión del trabajo no registrado, y el sostenimiento e incremento del salario mínimo, tienden a fortalecer la mencionada capacidad sindical de sostener sus demandas. En este mismo sentido operan las variables del entorno macroeconómico que favorecen el crecimiento del empleo¹¹.

Con relación al papel del Estado, el eje de intervención estatal opera actualmente sobre el entorno macroeconómico (sostenimiento de la demanda), las políticas de empleo (y formación profesional), las políticas sociales (subsidios a desocupados

¹¹ La eficacia de estas políticas se observan en i) el crecimiento de la creación de trabajo registrado entre 2003 y 2005, así como la reducción de la tasa de salida del empleo registrado del sector privado, que descendió de un promedio de 18% anual entre 1998-2002, a 12% en 2003-2004 (ver “Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996-2004”, en Trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Trabajo, Ocupación y Empleo nº 2, 2005, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS –Tabla 6, pág. 21); ii) el notorio cambio de tendencia en la creación de empleo registrado, que duplica al no registrado entre los nuevos empleos generados entre el III trimestre de 2004 y el III trimestre de 2005 (Informe del MTEySS al PNUD- Noviembre 2005).

animados por esquemas de *workfare*) y también sobre el reforzamiento de las institutos existentes con un rol activo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la promoción de la negociación colectiva, la inspección para el control del registro del empleo y la fijación de mínimos salariales. La actuación del Estado en la negociación colectiva preserva la autonomía de los actores y se circunscribe a su función institucional, homologando convenios y acuerdos establecidos entre las partes, o interviniendo en conflictos intensos con el objetivo de reconducirlos hacia canales institucionalizados cuando se apartan de ellos. Estas modalidades difieren de las características del modelo vigente entre 1953 y 1976, en la cual por un lado el Estado intervenía directamente en las negociaciones, con escaso cuidado en la preservación de la autonomía entre las partes, mientras que por el otro los actores sindicales y empresarios se involucraban directamente en la gestión estatal. La situación actual puede ser caracterizada en términos de una presencia estatal institucionalizada que preserva la autonomía de las partes en la negociación.

Las rondas de negociaciones colectivas de los últimos dos años se establecen efectivamente tanto en el nivel de los actores centralizados de ramas y sectores de actividad, como en el plano de las empresas, sea a través de convenios y acuerdos de empresa o articulados con los de nivel superior¹². Una parte importante de estos acuerdos y convenios, cualquiera sea el nivel en que se establezcan, se orientaron hacia la incorporación en las escalas salariales de los aumentos del salario mínimo fijados por el Poder Ejecutivo, aunque también se observa que comienzan a surgir temas de negociación más amplios que no se circunscriben meramente a la actualización salarial. Al igual que en la pasada década, no llega a constatarse plenamente la existencia de un sector líder o guía en las negociaciones colectivas, que entre 1953-1976 operaba como una especie de coordinación fáctica en la organización de los reclamos y demandas sindicales, aunque sería prematuro negar la existencia de regularidades o puntos en común entre diversas negociaciones llevadas adelante actualmente.

¿Hasta qué punto este desplazamiento observado en el eje de las negociaciones, hacia el plano “meso” económico, implica la emergencia de un nuevo modelo de relaciones laborales? Aún cuando difiera de los modelos previos, una respuesta adecuada debería contemplar, al menos, que este nuevo marco conserva rasgos de los anteriores, trátase de la centralización en actores institucionalizados (como entre 1953-76), o de la articulación en el plano de las empresas (como en la década de los '90).

Las respuestas a este interrogante tienen, obviamente, particular interés para los actores comprometidos en las relaciones laborales, ya que les permitiría orientar sus estrategias y decisiones cotidianas. Pero las respuestas posibles también suscitan interés más allá de las fronteras locales, ya que en varios países que cuentan, como el nuestro, con un sistema de relaciones laborales consolidado institucionalmente, prevalecen las tendencias que Ermida Uriarte atribuía al “proceso globalizador”¹³. Esas tendencias han tenido –y tienen aún hoy- un impacto considerable, fundamentalmente negativo, sobre la negociación colectiva, la afiliación sindical y la cohesión social. Sin embargo, la reversión, aún parcial, de dichas tendencias en el último trienio en la Argentina, sugiere la posibilidad de reflexionar sobre las alternativas posibles dentro

¹² Ver “Negociación Colectiva en el año 2004” en Trabajo, Ocupación y Empleo N° 1, *op.cit.* págs. 36-45.

¹³ Como se observa más adelante, un indicador clave de estas tendencias es el declive de la sindicalización, fenómeno observable en varios países europeos y en los de América del Norte.

de un proceso que, durante los años '90, parecía irreversible para la mayoría de los analistas particularmente en los países industrializados de América del Norte y Europa¹⁴.

Para aportar respuestas a los interrogantes planteados en el plano teórico, resulta necesario contar con información empírica. En este sentido, el informe aquí presentado analiza los datos relevados a través de la Encuesta de Indicadores Laborales que realiza mensualmente el MTEySS en empresas privadas de los más importantes centros urbanos del país. Aunque la unidad de análisis de esta encuesta son las empresas privadas, la agregación de sus datos permite inferir atributos generales del universo considerado, tales como tasa de afiliación sindical, cobertura de convenios colectivos y presencia sindical en los lugares de trabajo. Esperamos que este aporte de información, puesto aquí a disposición del público en general y de investigadores en particular, posibilite iniciar un sendero de reflexión que permita despejar los interrogantes planteados.

Segunda parte

Resultados del Módulo de Relaciones Laborales en las empresas

5. 1. Estructura de la Encuesta de indicadores laborales

La Encuesta de Indicadores Laborales es una encuesta permanente realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde el año 1998. Sus principales propósitos son conocer la evolución del empleo privado registrado en cuanto a su nivel y composición, aportar conocimiento relevante sobre la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, y brindar información para el diseño de políticas de Estado. En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos puntuales del empleo privado registrado y/o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la incorporación de módulos especiales como el que motiva el presente informe.

La encuesta está dirigida a empresas privadas formales de 10 y más trabajadores de todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria y minas y canteras). El relevamiento tiene frecuencia mensual y actualmente cubre los cinco principales aglomerados urbanos del país: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán.

El relevamiento del Módulo de Relaciones Laborales se llevó a cabo durante el mes de junio de 2005. La muestra relevada comprende 1.470 empresas, representativas de un universo total, en los cinco centros urbanos mencionados, de 45.473 empresas que emplean a 2.057.970 asalariados. De la muestra considerada, 719 empresas corresponden al Gran Buenos Aires, representativas de 33.616 empresas que emplean a 1.639.491 asalariados. El resto de la muestra, 751 empresas, corresponden a los aglomerados del interior del país (Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán), representativas de 11.857 empresas que emplean a 418.480 asalariados.

¹⁴ El declive de institutos tradicionales de las relaciones laborales, parece haber incidido también en el declive de la reflexión académica al respecto, que en la última década, tanto en EE UU como en varios países europeos se fue orientando cada vez más por los temas de gestión y administración de recursos humanos (ver. Phillip Almond 'Industrial Relations as a Discipline and Field in France and the UK', en *Relations Industrielles/ Industrial Relations* N° 2, 2004 Vol. 59 – Edición bilingüe de Université Laval, Québec, Canadá).

El Módulo de Relaciones Laborales se dividió en áreas temáticas que cubrieron la negociación colectiva, la afiliación sindical, la presencia sindical en las empresas y la conflictividad laboral. Las dotaciones de personal que constituyen la base para estimar la cobertura de los convenios colectivos y la afiliación sindical, corresponden al mes de mayo de 2005. El periodo de referencia para la temática de conflictividad laboral comprende el año previo a la encuesta, correspondiente al que va desde el mes de junio de 2004 hasta mayo de 2005.

5. 2. Los temas relevados por el módulo de relaciones laborales y los principales resultados

Deben considerarse, para evaluar correctamente estos datos, que son significativos sólo para una parte del mundo del trabajo, el comprendido por los trabajadores asalariados registrados del sector privado. Es decir, que no pueden atribuirse a las siguientes categorías de trabajadores, que quedan fuera del universo posible de ser encuestado:

- a) trabajadores asalariados registrados de establecimientos de menos de 10 ocupados;
- b) trabajadores no registrados por sus empleadores en la seguridad social;
- c) trabajadores del sector público;
- d) trabajadores domésticos;
- e) trabajadores localizados fuera de los grandes centros urbanos relevados (es decir, quedan fuera del universo tanto los trabajadores de centros urbanos de menor tamaño –sólo se relevan los 5 mayores centros urbanos del país– como los trabajadores rurales);
- f) trabajadores no asalariados.

Obviamente, estas exclusiones limitan las comparaciones que se puedan realizar con datos provenientes de otras fuentes, sean locales como comparativos con otros países. Esta referencia es importante para la interpretación y la evaluación de la información presentada. Así, por ejemplo, si se quiere comparar la tasa de afiliación sindical aquí presentada con datos previos obtenidos en la Argentina, debe considerarse:

- el alcance geográfico e institucional de esta encuesta (trabajadores registrados en empresas de más de 10 ocupados de los 5 principales centros urbanos del país);
- la unidad de análisis de la encuesta (empresas);
- la definición operacional de “afiliación” (trabajadores a los cuales las empresas aplican un descuento del salario como cuota de afiliación sindical).

Esto implica que el dato de afiliación sindical obtenido no es comparable directamente con informaciones provenientes de otras fuentes locales conocidas,

como las declaraciones de los sindicatos sobre su afiliación, encuestas a hogares (como las realizadas a través de las encuestas de condiciones de vida, del Ministerio de Desarrollo Social), u otras.

El dato de afiliación tampoco es comparable directamente con fuentes internacionales sobre afiliación, que comúnmente agregan el sector público o el privado, presentan una estructura ocupacional diferente a la nuestra -particularmente en relación con la composición de los asalariados registrados/ no registrados-, o en general todas aquellas de las cuales se desconoce el denominador o base de cálculo para la construcción de la tasa. Lo expuesto se aplica también a la información sobre el porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos, tanto en relación con otras fuentes locales como con fuentes internacionales.

En lo que sigue se proporciona un detalle analítico de los resultados del módulo de la encuesta.

5. 3. Aplicación de convenios colectivos en empresas

En el primer bloque de preguntas se indagó acerca de la aplicación de convenios colectivos de trabajo firmados por una asociación de trabajadores con personería gremial y una empresa, grupo de empresas o cámaras empresarias. Adicionalmente se indagó sobre la cantidad de convenios vigentes, entidades gremiales firmantes, cantidad de trabajadores de la empresa y el ámbito de aplicación de los mismos: empresa o actividad.

Con respecto a las formas de regulación de las relaciones laborales se observa (en el Cuadro N° 1) que una amplia mayoría de empresas, 91%, declaran aplicar al menos un convenio colectivo de trabajo. La proporción es levemente superior en los aglomerados del interior, 95%, mientras que en el Gran Buenos Aires alcanza al 90% de las empresas, por debajo del promedio del total de aglomerados.

Con relación a la cantidad de los convenios aplicados, el 22% de las empresas aplica dos o más convenios colectivos (Cuadro N° 2), en función de la diversidad de actividades que realiza y la incidencia de ésta en la diversidad de afiliación de su personal. En la mayoría de las empresas que aplican convenios, éstos corresponden a convenios de actividad, registrándose muy pocos casos (menos del 1% del total de empresas) de convenios específicos de empresa.

La considerable extensión de la aplicación de normas convencionales se observa en las empresas de todos los sectores de actividad económica, aunque se registran algunas diferencias de interés (Cuadro N° 3). Particularmente se registra la aplicación de convenios colectivos en más de 90% de las empresas privadas de la industria manufacturera, la construcción y el comercio. En cambio la incidencia de aplicación de convenios es menor a ese porcentaje en transporte, almacenamiento y comunicaciones y en los servicios financieros y a las empresas.

Cuadro Nº 1. Empresas que aplican al menos un convenio colectivo. Mayo 2005. En % de empresas.

Empresas	GBA	Interior	Total
Con convenio	90	95	91
Sin convenio	10	5	9
Total *	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 2: Cantidad de convenios aplicados por empresa- Mayo 2005. En % de empresas

Empresas	GBA	Interior	Total
No aplica convenio	10	5	9
Aplica 1 convenio	68	70	69
Aplica 2 ó + convenios	22	25	22
Total *	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 3: Empresas que aplican convenios colectivos por rama de actividad. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de empresas

	Con convenio	Sin convenio	Total empresas
Industria manufacturera	92	8	100
Construcción	97	3	100
Comercio, restaurantes y hoteles	94	6	100
Transporte, almacenaje y comunicaciones	84	16	100
Servicios financieros y a las empresas	83	17	100
Servicios comunales, sociales y personales	89	11	100
Total *	91	9	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

* De este cuadro se excluyen las actividades educativas, ya que las mismas se rigen por el Estatuto del Docente y la presencia de convenios colectivos se encuentra bastante acotada. El Estatuto del Docente Privado y el Consejo Gremial de Enseñanza Privada - institución que tiene entre sus funciones la de fiscalizar las relaciones laborales y resolver los aspectos no tratados por la ley y que funciona en el ámbito del Ministerio de Educación, área que designa cuatro miembros, el MTEySS otros dos, tres la representación sindical y otros tres la representación empresaria-, reemplazan al proceso de negociación colectiva propiamente dicho y al convenio colectivo que podría regir la actividad. Aunque el marco que regula las relaciones laborales en la educación privada está claramente definido, los informantes de las empresas educativas relevadas contestaron en forma disímil al interrogante sobre la vinculación entre las normas del estatuto especial y las dictadas por el Consejo, articulación asimilable a un convenio colectivo. Dadas estas diferentes percepciones, se excluyó a los "servicios educativos" del análisis de resultados referidos a convenios colectivos (no así de los resultados referidos a sindicalización). Los "servicios educativos" involucran al 6,1 % de las empresas y al 11,3% de los asalariados que cubre la EIL.

La extensión de la aplicación de convenios colectivos para regular las condiciones de contratación, condiciones de trabajo y salarios del personal de las empresas privadas es tan considerable, que cabe más bien interrogarse por qué algunas empresas manifiestan no aplicar ningún convenio colectivo. Entre las empresas que declaran no aplicar ningún convenio colectivo, se observan dos situaciones diferentes. En primer lugar la configurada por el diseño de la muestra, ya que el área geográfica considerada deja fuera a los ocupados de una misma empresa que se desempeñan en otro aglomerado. Esto ocurre generalmente con las empresas que concentran sus actividades de producción en establecimientos localizados en el interior del país, en los que aplican un convenio colectivo, y las de administración en el Gran Buenos Aires, que quedan fuera del ámbito de aplicación de dicho convenio. Este resultado es congruente con la mayor proporción de empresas del interior del país que aplican convenios con respecto a las del Gran Buenos Aires.

En segundo lugar, los trabajadores vinculados con empresas que inician nuevas actividades, principalmente surgidas a partir del uso y difusión de nuevas tecnologías, carecen de un sindicato que los represente y, por ello, de convenio colectivo. Dada la escasa proporción registrada por estas situaciones diferentes en la muestra considerada (téngase en cuenta que sólo una de cada 10 empresas no aplica convenios colectivos), a las que cabe agregar aquellas de las que se desconoce aquellas de las cuales se desconoce la razón por la que no aplican convenios, se optó por agruparlas en la misma categoría.

5. 4. Cobertura de los convenios colectivos

El módulo indagó por la cantidad de trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, el cual delimita a los trabajadores “dentro del convenio” distinguiéndolos del personal “fuera de convenio”.

Las definiciones del personal “dentro” y “fuera” de convenio, son relativas a cada convenio y a la práctica de cada empresa particular. Algunos convenios explicitan las categorías de personal que quedan “excluidas” expresamente del mismo¹⁵, pero comúnmente el personal “fuera de convenio” no es definido sino que integra una categoría más difusa de personal “no contemplado” por el convenio¹⁶. La delimitación del personal “fuera de convenio” se utiliza habitualmente entre los especialistas para designar al personal jerárquico, y al personal de administración vinculados con el centro de coordinación de las empresas. En este sentido, la distinción se basa en la dimensión latente de personal “leal al sindicato” (“dentro del convenio”) y personal “leal a la empresa” (“fuera de convenio”); a esta distinción se atribuyen comúnmente diferenciales salariales, a favor de los “fuera de convenio”, y de condiciones contractuales diversas, como el pago de horas extras (que comúnmente se abonan

¹⁵ Por ejemplo en el convenio correspondiente al Sindicato de Obreros Curtidores (Capital Federal y varios partidos de la Provincia de Buenos Aires) y la empresa CURTIEMBRES FONSECA SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 3/10 y 129/130 del Expediente Nº 1.078.704/03, se enuncia la siguiente definición: “Queda expresamente excluido del presente acuerdo y considerado **personal fuera de convenio** todo el personal directivo; personal que cumpla funciones o tareas de carácter jerárquico, de supervisión, control, confidencial por mandato, citándose como ejemplos el personal gerencial, coordinadores, líderes, jefes, apoderados, representantes legales, etc.; personal técnico superior (profesional o no); secretarías; personal de limpieza, enfermería y vigilancia; y todo personal que resulte excluido en razón de disposiciones legales”.

¹⁶ La jurisprudencia en relación con el tema es variada, y en algunos casos legitima la extensión de la aplicación de convenio a todo el personal de una empresa, con excepción del personal jerárquico que opera en representación de la empresa, dado el principio que las normas del convenio se aplican a los trabajadores y no a los “mandantes” (por la empresa).

sólo al personal dentro de convenio), la vinculación con servicios de salud (al personal cubierto por el convenio corresponde la obra social del sindicato respectivo, mientras que para el personal fuera de convenio la empresa financia habitualmente -en parte o totalmente- un servicio médico prepago), u otras. Debe considerarse aquí, sin embargo, que en algunos sectores una parte del personal jerárquico pertenece a un sindicato de categoría y por lo tanto es clasificado en el personal cubierto por convenios colectivos de trabajo (como los supervisores de la metalurgia a quienes se aplica el convenio de la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica - ASIMRA).

La cobertura de los convenios abarca a 83% del personal de las empresas privadas relevadas; esa cobertura es más elevada en las ciudades del interior del país (90% del personal de las empresas relevadas) que en el área metropolitana del Gran Buenos Aires (81%).

Cuadro Nº 4: Personal dentro y fuera de convenio. Mayo 2005. En % de trabajadores.

Personal	GBA	Interior	Total
Dentro de convenio	81	90	83
Fuera de convenio	19	10	17
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 5: Personal dentro y fuera de convenio, según tamaño de la empresa. Mayo 2005. En % de trabajadores.

Personal	Menos de 50 empleados	De 50 a 200 empleados	Más de 200 empleados	Total
Dentro de convenio	87	85	78	83
Fuera de convenio	13	15	22	17
Total	100	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La cantidad de personal fuera de convenio es más elevada en el Gran Buenos Aires (19%) que en el interior del país (10%) y tiende a ser más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la empresa considerada: 22% del personal de las empresas de más de 200 empleados es contratado fuera de las condiciones fijadas por un convenio colectivo, mientras que en las empresas de menos de 50 empleados esa proporción disminuye casi a la mitad. Esta mayor proporción de personal fuera de convenio en las empresas de mayor tamaño, y en el Gran Buenos Aires, puede ser atribuida a la mayor cantidad de personal involucrado en actividades de coordinación, jerárquicas y administrativas, en las empresas de mayor tamaño, cuya incidencia es mayor en el área metropolitana del Gran Buenos Aires que en el interior del país.

Con respecto al personal "fuera de convenio", las empresas declaran principalmente que determinan sus condiciones de trabajo y salariales en forma unilateral (25%) o se negocian individualmente con cada uno de los trabajadores

(66%), asimilando esta última situación a un modelo económicamente más competitivo o con una débil intervención de las instituciones laborales. Como puede observarse, la individualización de la relación de trabajo en términos generales sólo se aplicaría a una parte del personal “fuera de convenio”.

Cuadro Nº 6: Determinación de las condiciones de trabajo del personal no convenionado. Mayo 2005. En % de empresas que declaran personal fuera de convenio.

Modalidad de determinación de condiciones de trabajo del personal no convenionado	GBA	Interior	Total
Definidas solo por la empresa	24	27	25
Negociación con cada empleado	69	55	66
Negociación con grupos de empleados	2	2	2
Negociación con la representación de los empleados	--	2	--
Otros	5	14	7
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Una significativa proporción de las empresas, 64% (Cuadro 6) declararon poseer todo su personal bajo algún convenio colectivo de trabajo, mientras que el restante 36% posee al menos un trabajador no amparado por ningún convenio colectivo. En este último grupo también se encuentran el 9% de las empresas que tienen todo su personal fuera de convenio.

Cuadro Nº 7: Empresas con y sin personal fuera de convenio. Mayo 2005. En % de empresas.

Empresas	GBA	Interior	Total
Empresas sin personal fuera de convenio	62	70	64
Empresas con personal fuera de convenio	38	30	36
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

En cuanto a las empresas que declararon tener toda su dotación cubierta por un convenio colectivo, se observa que es mayor el porcentaje de empresas que opera bajo esta modalidad a medida que disminuye el tamaño del establecimiento (Cuadro 8): 70% de las pequeñas empresas (10 a 50 asalariados) tiene a todo su personal incluido bajo algún convenio colectivo, mientras que esa proporción disminuye en las empresas medianas (37%) y en las empresas grandes (21%).

Cuadro N° 8: Empresas con y sin personal fuera de convenio, según tamaño de la empresa. Mayo 2005. En % de empresas.

Empresas	Menos de 50 empleados	De 50 a 200 empleados	Más de 200 empleados	Total
Empresas sin personal fuera de convenio	71	37	21	64
Empresas con personal fuera de convenio	29	63	79	36
Total	100	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Una explicación posible de este comportamiento es que en los establecimientos pequeños las funciones jerárquicas, categorías que en su mayoría no son contempladas por la norma convencional, son desempeñadas por los dueños o propietarios de las empresas, mientras que todos los asalariados desempeñan tareas operativas y, por ello, se encuadran en un convenio colectivo. Se corrobora esta información examinando la estructura de la dotación de las empresas pequeñas que tienen a todos sus trabajadores en convenio colectivo, en donde sólo el 11% del personal cumple tareas jerárquicas, profesionales o auxiliares. Posiblemente este personal, en la práctica, tienda a ser asimilado a una categoría del convenio colectivo que aplica la empresa a su personal.

Llama la atención además que muchas empresas grandes (21%) declaren en la encuesta al total del personal bajo convenio. Efectuadas las consultas de estos casos (a través de un relevamiento suplementario a estas mismas empresas para corroborar la información aportada en la primera visita), se verificó que estas empresas aplicaban los beneficios del convenio aún a los trabajadores no contemplados en el mismo, por razones diversas.

En síntesis, la norma convencional se aplica a la mayoría del personal de las empresas privadas, e incluso en algunas empresas también a la parte del personal que puede ser teóricamente clasificado como "fuera de convenio". Este resultado informa también acerca de la extensión de la influencia sindical, que trasciende mucho más allá de su afiliación, en la medida que los convenios constituyen una norma colectiva construida con su participación.

Caben aquí dos reflexiones vinculadas con la estructura actual del mundo del trabajo en la Argentina, y otra con la experiencia internacional. Con respecto a la extensa cobertura actual de los convenios colectivos en las empresas privadas de nuestro país, no puede ser comparada con informaciones previas sobre un universo similar al de la encuesta realizada. Sin embargo, la extensión de la cobertura de los convenios colectivos en el empleo registrado es de tal magnitud que difícilmente pueda afirmarse que haya disminuido, al menos dentro de ese universo, y es probable que sigan constituyendo la norma de referencia, inclusive sobre una parte del personal "fuera de convenio", tanto en sentido "directo" (en relación con la aplicación de la norma para fijar el salario del personal fuera de convenio) como "indirecto" (para fijar el diferencial salarial del personal fuera de convenio).

La situación es diferente para el empleo no registrado y, en principio, la propia extensión normativa de los convenios colectivos indica la fuerte segmentación que se habría operado en el seno del mundo del trabajo a través de la escisión entre el empleo registrado, donde rige la norma convencional y localizado sobre todo en las empresas “formales” medianas y grandes, y el empleo no registrado, donde no rige tal norma. Sería necesario explorar, sin embargo, el extenso mundo del empleo no registrado para indagar cuáles son las reglas que operan en él y si efectivamente están desvinculadas de las que rigen para el personal comprendido dentro de las convenciones colectivas, exploración que no se ha realizado aún. Aunque de hecho el segmento de empleo no registrado es sumamente heterogéneo y algunos estudios en curso revelan que para una parte del mismo se aplicaría la norma convencional de salarios como práctica habitual, es probable que en su mayor parte el mundo del empleo (en sentido similar al señalado sobre el personal fuera de convenio cuyos ingresos y condiciones de trabajo son similares al del personal convenionado).

En relación con la experiencia internacional, la situación argentina -considerando el universo del empleo registrado- puede ser asimilada a la de varios países europeos, donde la tasa de cobertura de los convenios colectivos alcanza índices similares. En los países escandinavos, en Francia, Alemania y Gran Bretaña, las tasas de cobertura de los convenios colectivos alcanza niveles del orden de 90% del empleo privado. La diferencia con nuestro país se establece en relación con la magnitud del empleo no registrado, que es inferior en la mayoría de los países que integran la Unión Europea desde hace más de una década (es decir, sin considerar a los países de integración reciente a la UE que presentan una diferente composición del empleo). Cabe destacar sin embargo, que en esos países se observa un crecimiento considerable de segmentos laborales que podrían ser comparables con el empleo no registrado local, aunque su magnitud es menor que la alcanzada en la Argentina.

En el módulo aplicado también se solicitó información sobre los acuerdos de empresa no homologados y las materias objeto de negociación en dichas negociaciones. Al respecto, se tuvo en cuenta que los delegados y las comisiones internas de trabajadores pueden tener reuniones periódicas con el sector empresario, aceptando que en ciertas circunstancias se deriven acuerdos laborales, aplicables exclusivamente al interior de la firma, sin la presencia del sindicato con personería gremial.

Una proporción bastante limitada de las empresas (3%) entabló negociaciones colectivas “no formales” en el interior de las firmas con delegados gremiales o comisiones internas.

Cuadro N° 9: Negociaciones no homologadas aplicadas en las empresas. Mayo 2005. En % de empresas.

Empresas	GBA	Interior	Total
Con acuerdos no homologados	3	3	3
Sin acuerdos no homologados	97	97	97
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Este resultado muestra una relativamente baja incidencia de acuerdos particulares en empresa que se sitúan al margen de los canales formales de la negociación colectiva. Sin embargo, estos acuerdos particulares son relativamente más frecuentes en las empresas que tienen mayor cantidad de personal y en las que cuentan con representación sindical interna (a través de delegados), lo que sugiere la importancia de indagar su configuración, tanto en cuanto a sus contenidos como en sus tendencias.

5. 5. Afiliación sindical

El Módulo de Relaciones Laborales incluyó una pregunta sobre trabajadores afiliados al sindicato. Teniendo en cuenta que los empleadores están obligados a actuar como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas de afiliación tributen los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, esta fuente permite una estimación precisa de los trabajadores afiliados a los sindicatos. El uso de las empresas como fuente de información, implica que la definición de afiliados sindicales aquí utilizada es la de “trabajadores cuyos empleadores les descuentan mensualmente la cuota de afiliación sindical”.

Esta función de retención que cumplen las empresas llevó a cierta confusión de los informantes de la encuesta para distinguir entre “afiliación sindical”, “descuentos por obra social” y “cuota de solidaridad para el sindicato”, dado que los tres ítems involucran cotizaciones que son descontadas del salario. Sin embargo mientras que el descuento por afiliación se aplica sólo a los afiliados sindicales, los otros dos se aplican a todo el personal de la empresa, independientemente de su afiliación al sindicato. Esta dificultad para la comprensión del concepto por parte de los entrevistados, fue subsanada a través de un nuevo relevamiento en las empresas que en primera instancia manifestaran contar con “todo el personal” afiliado al sindicato. Finalmente, se obtuvo el dato de afiliación referido a los trabajadores cuyos empleadores descuentan la cuota de afiliación sindical en todas las empresas de la muestra.

Los resultados alcanzados revelan que 37% de los trabajadores de empresas privadas están afiliados a algún sindicato, proporción que se acrecienta en el interior del país (46%) y se atenúa en el GBA (35%):.

Cuadro Nº 10: Personal según afiliación sindical. Mayo 2005. En % de trabajadores.

	GBA	Interior	Total
Afiliados	35	46	37
No afiliados	65	54	63
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La tasa de afiliación sindical relevada, 37% del personal de empresas privadas de más de 10 ocupados de los cinco principales distritos urbanos del país, no es directamente comparable con otras fuentes, tal como se señaló anteriormente, por la

unidad de análisis aquí considerada (empresas privadas)¹⁷. Además, no se considera aquí la afiliación del sector público (donde presumiblemente la afiliación es mayor), ni tampoco se integra en la base de cálculo a los trabajadores asalariados en establecimientos privados de menos de 10 ocupados, ni a los trabajadores “no registrados” (donde la afiliación sindical debe ser considerablemente menor).

En relación con los no afiliados a sindicatos, debe tenerse en cuenta que debe distinguirse entre ellos al personal “dentro de convenio” del personal “fuera de convenio”. Si se quita de la base de cálculo al personal fuera de convenio¹⁸, dado que no sería potencialmente sindicalizable, se obtendría una tasa de afiliación de 45% sobre el personal “dentro de convenio”.

La tasa de afiliación sindical por tamaño de empresa, es relativamente mayor en las empresas grandes (40%) y pequeñas (40%), y menor en las empresas medianas (32%).

Cuadro N° 11. Personal según afiliación sindical por tamaño de la empresa, total de aglomerados. Mayo 2005. En % de trabajadores.

	Afiliados	No afiliados	Total
Menos de 50 empleados	40	60	100
De 50 a 200 empleados	32	68	100
Más de 200 empleados	40	60	100
Total	37	63	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Tradicionalmente se consideraba que la afiliación sindical de los trabajadores era más elevada a medida que aumentara el tamaño de los establecimientos. Bajo este supuesto, la mayor dimensión de las empresas facilitaría la identificación de intereses propios de los trabajadores, diferenciados de los de sus empleadores, lo cual se traduciría en una mayor tasa de afiliación sindical. Esta identificación y diferenciación de intereses o, al menos, su vinculación organizativa, presentaría más dificultades en los establecimientos pequeños, donde les resulta difícil a los trabajadores trascender los vínculos personales con los empleadores¹⁹.

La información obtenida confirma parcialmente los supuestos tradicionales ya que si bien la afiliación sindical es mayor en las empresas grandes que en las medianas, también es elevada en las empresas pequeñas. Sin embargo, la base de

¹⁷ Marshall y Perelman estimaron la tasa de afiliación sindical para el año 2001, a través de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV, 2001) realizada en hogares, donde se indaga a informantes claves del hogar si a los asalariados se les efectúan descuentos por cuota sindical: las tasas de afiliación resultantes fueron de 64% para el total de asalariados urbanos del país y 62% para el GBA. En la evaluación de estos datos, las autoras manifiestan que los respondentes suelen confundir “cuota de afiliación sindical” con “cuota de solidaridad” (ésta última, como se señaló, aplicada a todo el personal y no sólo a los afiliados). Marshall, A; Perelman, L; “Sindicalización: incentivos a la normativa sociolaboral”, Cuadernos del IDES N°4, Buenos Aires, agosto 2004.

¹⁸ Recuérdese que el personal fuera de convenio constituye el 17% del total del personal relevado.

¹⁹ Esto sólo podría ser corroborado a través de encuestas a trabajadores, como la que el MTEySS realiza actualmente entre trabajadores de empresas privadas, que indaga entre otros aspectos la afiliación sindical. Los resultados de esta encuesta estarán disponibles en el primer trimestre de 2006.

afiliación considerada aquí es la de trabajadores²⁰, pero cuando se considera como base a las empresas, pueden establecerse algunas precisiones adicionales:

En primer lugar, si en vez de enfocar la masa de trabajadores, limitáramos el análisis a la presencia de afiliados en las empresas, tal como se verá en el siguiente capítulo, es mayor la probabilidad de encontrar afiliados sindicales en las empresas más grandes (84%) que en las medianas (65%) o pequeñas (53%).

En segundo lugar, en las grandes empresas existe mayor probabilidad de registrar personal “fuera de convenio” que en las empresas medianas y pequeñas. Por eso si se estima la tasa de afiliación sindical sólo sobre el personal “dentro de convenio” la tasa de afiliación global ascendería a 43% del personal, y se observaría una mayor afiliación del personal dentro de convenio en las empresas grandes, de más de 200 ocupados (51%) que en las pequeñas (46%) y medianas (38%).

La sindicalización difiere en cambio de manera notable según la rama de actividad. Tres de ellas presentan una tasa de afiliación que ronda la mitad del personal: industria manufacturera, construcción y transporte, almacenaje y comunicaciones. En el resto de las ramas la proporción es sensiblemente inferior, particularmente en servicios comunales, sociales y personales con sólo 24% de trabajadores afiliados.

Cuadro Nº 12: Personal según afiliación sindical por rama de actividad. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de trabajadores.

	Afiliados	No afiliados	Total
Industria manufacturera	47	53	100
Construcción	49	51	100
Comercio, restaurantes y hoteles	35	65	100
Transporte, almacenaje y comunicaciones	55	45	100
Servicios financieros y a las empresas	31	69	100
Servicios comunales, sociales y personales	24	76	100
Total	37	63	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La comparación de estos datos con la experiencia internacional debe considerar las grandes diferencias entre países tanto sobre los significados que adquiere la sindicalización en cada uno de ellos, como con relación a la disponibilidad de información actualizada relevada a través de instrumentos similares al de la EIL (encuestas a empresas privadas). La tasa de afiliación sindical depende tanto de la cantidad de afiliados -el numerador-, como de la cantidad de asalariados -la base potencial de afiliación que constituye el denominador- esto implica que una misma tasa puede tener significados diferentes según se considere en el numerador a los trabajadores activos solamente -como en la encuesta que venimos analizando- o bien

²⁰ El tamaño de muestra no permite determinar con precisión la variable interviniente que podría estar explicando este comportamiento (sea la rama de actividad o la composición regional del universo).

se incorpore también a desocupados y/o jubilados, o a trabajadores no asalariados²¹. Y también adquiere significados diferentes si en el denominador se considera el peso relativo de los asalariados en la población económicamente activa -PEA-, o según se considere el peso relativo del empleo no registrado entre los asalariados—dada la menor probabilidad de afiliación sindical entre los trabajadores no registrados. Es decir, aunque las tasas de sindicalización resulten similares, sus significados varían en términos de densidad de afiliación en el seno de la población, según la proporción de asalariados o de empleo no registrado.

Salvando estos problemas de comparación, cabe señalar que la información y los análisis disponibles en relación con otros países enfatizan las grandes diferencias observables en la evolución de la sindicalización en la última década. Mientras que algunos países han mantenido niveles de sindicalización relativamente elevados, otros manifiestan un declive ostensible de la sindicalización. Los países que mantuvieron una elevada tasa de sindicalización son sobre todo los escandinavos, particularmente Suecia, Dinamarca y Finlandia, mientras que otros países, como Francia, Gran Bretaña, Alemania e Italia muestran un declive de la afiliación sindical en la última década. Este declive es más pronunciado en el empleo privado, a diferencia del sector público que, en la mayoría de los países, ha preservado e incluso aumentado la tasa de sindicalización.

Sin embargo, más allá de las diferencias entre los países, aquellos que cuentan con una tradición prolongada de instituciones de negociación colectiva muestran una tendencia similar a la observada en los registros locales: la gran extensión de la influencia sindical operada a través de las convenciones colectivas, cuya cobertura trasciende considerablemente la afiliación sindical.

5. 6. La presencia sindical en las empresas

La Ley de Asociaciones Sindicales establece los derechos con que cuentan los trabajadores, entre los que se encuentran: a) constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegido y postular candidatos.

Por otra parte, las asociaciones sindicales pueden representar trabajadores de una actividad, oficio o empresa. Asimismo pueden asumir la forma de sindicatos o uniones; federaciones que agrupan asociaciones de primer grado; o confederaciones que agrupan a las asociaciones anteriores.

Con relación a los delegados sindicales del personal dentro de las empresas, la Ley de Asociaciones Sindicales contempla su designación en un doble registro: por un lado a través de la elección directa de los trabajadores y por otro lado de la habilitación del sindicato respectivo (de allí el status complejo de los delegados, representante a la

²¹ En la Argentina tienen derecho a afiliarse a una entidad sindical los trabajadores asalariados mayores de 14 años; sin embargo, muchos sindicatos también admiten la afiliación de desocupados, trabajadores por cuenta propia, jubilados, entre otros. Pero para los fines de este trabajo sólo se consideró la afiliación de trabajadores que en el momento del relevamiento formaban parte de la dotación de personal asalariado de cada empresa.

vez de los trabajadores y del sindicato). Esa norma legal prevé también la cantidad de delegados según la cantidad de personal de cada empresa, estableciendo 1 delegado cada 50 trabajadores o cada 100 trabajadores en los establecimientos de más de 100 ocupados.

De acuerdo con los datos relevados por la EIL, 56% de las empresas cuenta con al menos un trabajador afiliado a un sindicato, observándose notorias diferencias entre el Gran Buenos Aires (51%) y el interior del país (72%).

Cuadro Nº 13: Empresas según afiliación sindical del personal. Mayo 2005. En % de empresas.

	GBA	Interior	Total
Sin afiliados	49	28	44
Con afiliados	51	72	56
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 14: Empresas por afiliación sindical del personal según tamaño. Mayo 2005. Total de aglomerados. En % de empresas.

Tamaño de la empresa	Empresas sin afiliados	Empresas con afiliados	Total
Menos de 50 empleados	47	53	100
De 50 a 200 empleados	35	65	100
Más de 200 empleados	16	84	100
Total	44	56	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La presencia de afiliados es mayor a medida que aumenta el tamaño de las empresas. Mientras que un 53% de las empresas pequeñas cuentan con al menos un afiliado al sindicato dentro de su personal, en las empresas de mayor tamaño esta proporción se eleva al 84%.

La representación sindical en las empresas con presencia de delegados gremiales presenta valores muy bajos en el total de las firmas: poco más del 12% de las mismas cuentan con al menos un delegado sindical. Este indicador no presenta diferencias sustanciales entre el Gran Buenos Aires y los aglomerados del interior, pero muestra fuertes diferencias según el tamaño de las empresas. La representación sindical en las empresas tiende a concentrarse en las empresas de mayor tamaño, de más de 200 ocupados, de las que el 53% cuenta con delegados, proporción que disminuye apreciablemente en la medida que se reduce el tamaño de las firmas, ya que sólo el 28% de las empresas medianas y apenas el 7% de las empresas

pequeñas cuentan con delegados sindicales. Estas diferencias serían congruentes con las posibilidades diferenciales de acción sindical que ofrecen las empresas de mayor tamaño, reconocidas incluso en la propia Ley de Asociaciones Sindicales que prevé la existencia de delegados a partir de cierto rango de tamaño de los establecimientos.

Cuadro N° 15: Empresas por presencia de delegados sindicales según tamaño. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de empresas.

Tamaño de la empresa	Empresas sin delegados	Empresas con delegados	Total
Menos de 50 empleados	93	7	100
De 50 a 200 empleados	72	28	100
Más de 200 empleados	47	53	100
Total	88	12	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Sin embargo, aun cuando algo más de la mitad de las grandes empresas cuenta con delegados sindicales, llama la atención la ausencia de delegados en 47% de ellas, incluso en aquellas que cuentan con afiliados sindicales²². Cabe explorar aquí dos cuestiones, una referida a los sindicatos y su capacidad organizativa en las firmas, y otra a las empresas y sus criterios de gestión de personal, en relación con las cuales la encuesta analizada no proporciona información suficiente. La exploración de ambas cuestiones permitiría comprender mejor las razones de la relativamente baja presencia de los sindicatos en la regulación cotidiana de las relaciones laborales en las firmas. En este sentido, los sindicatos permanecen como una realidad externa a las firmas y a los trabajadores, aun cuando influyan en esa realidad a través de los convenios colectivos (dada la extensa cobertura de los mismos) e incluso del conflicto laboral, como se analiza a continuación.

Las empresas fueron consultadas sobre las actividades sindicales que abarcaron los respectivos colectivos de trabajadores en el último año, entendidas esas actividades como:

- Solicitud de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.).
- Intervención por problemas e incidentes con el personal de las empresas (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.).

²² Como se observó en el Cuadro N° 14, el 16% de las empresas de más de 200 ocupados no cuenta con afiliados sindicales, por lo que resulta lógico que no se designen delegados en ellas, pero llama la atención que la presencia de afiliados no resulte suficiente para habilitar la presencia de delegados en el 31% de las empresas de más de 200 ocupados (proporción que resulta de descontar del 47% de las empresas de más de 200 ocupados sin delegados, al 16% que ni siquiera cuenta con afiliados sindicales en ese mismo tramo).

- Participación en comisiones mixtas para regular las condiciones de trabajo o las competencias y/o la calificación de los trabajadores (salarios, higiene y seguridad, capacitación, etc.).
- Intervención en conflictos colectivos.

Se observa que sólo 18% de las empresas registró algún tipo de acción sindical en el año transcurrido entre junio de 2004 y mayo de 2005. Este porcentaje es levemente superior al de la presencia de representación sindical dentro de las empresas. Dicha diferencia se explicaría por la actividad o intervención del sindicato por fuera de las firmas. Estas actividades se concentraron principalmente en el pedido de información a las empresas sobre el personal.

Cuadro Nº 16: Actividad sindical en la empresa. Junio 2004 - Mayo 2005. En %de empresas.

	Empresas con actividad sindical (%)
Solicitudes de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.)	16
Intervenciones por problemas/incidentes (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.)	4
Participación en comisiones mixtas (salarios, higiene, y seguridad, capacitación, etc.)	3
Conflictos/reclamos colectivos	3
Otras intervenciones	0,3
Empresas con al menos una acción	18

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Se solicitó información sobre la cantidad de reclamos colectivos acontecidos en la empresa durante el último año (junio '04/ mayo '05) y a quiénes fueron dirigidos. Asimismo, se indaga acerca del mayor conflicto en cuanto a personal involucrado, los motivos que originaron el mismo (retraso salarial, despidos, suspensiones, etc.) y las medidas adoptadas por los trabajadores. Por último, se pregunta a las empresas sobre su percepción de las relaciones empresa-representación sindical.

En un 6% de las empresas existió algún tipo de reclamo colectivo durante el "último año", período que comprende desde junio de 2004 hasta mayo de 2005 (recuérdese que esta encuesta fue realizada durante junio de 2005). En ese período, de acuerdo con información disponible externa a la encuesta, se registró un

incremento de la cantidad de conflictos laborales en comparación con los dos años previos, que tuvieron una fuerte repercusión en los medios de comunicación. Sin embargo, el hecho que en 94% de las empresas de la muestra considerada no se registraran conflictos laborales en el último año, obliga a considerar la distancia entre esos conflictos de su repercusión “mediática”²³.

El nivel de conflictividad es similar en los aglomerados del interior y en el GBA, sin embargo, cuando se considera el destinatario de esos reclamos se observan fuertes diferencias: mientras que en los aglomerados del interior predominan los reclamos centralizados en toda una actividad (64%), en el Gran Buenos Aires un 75% de los reclamos fueron orientados exclusivamente hacia empresas particulares.

Cuadro Nº 17: Empresas según conflictividad laboral. Junio 2004 - Mayo 2005. En % de empresas.

	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Sin conflictos	94	94	94
Con conflictos	6	6	6
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 18: Empresas con conflictos laborales según destinatario del reclamo. En % de empresas que registraron conflictos entre junio 2004 - mayo 2005

Reclamos colectivos	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Dirigido a la empresa	75	31	64
Dirigido a toda la actividad	25	64	35
NS/NR	0	5	1
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

En cuanto a los motivos que dieron origen los reclamos de los trabajadores, se destacan claramente los vinculados con la cuestión salarial (63%) y dentro de éstos los reclamos por recomposición salarial (53%). El dato contrasta fuertemente con el bajo nivel de reclamos motivados por despidos y suspensiones (0.3%). Es significativa la proporción de reclamos que tuvieron su origen en cambios de las condiciones

²³ El incremento de conflictos laborales en el período mencionado relevado por fuentes externas incluye no sólo el sector privado, sino también el sector público. En el registro habitual de esas fuentes, tienden a superponerse las acciones de protesta con los conflictos propiamente dichos (comúnmente para cada conflicto pueden existir diversas acciones de protesta, por lo que el número de éstas es superior al de aquellos).

concretas de labor (jornada laboral y organización del trabajo), ellos abarcan un 15% del total.

El crecimiento importante de los precios a comienzos de 2002 relegó el poder adquisitivo del salario. Las políticas salariales activas del gobierno intentaron recomponerlo paulatinamente a través del otorgamiento de sumas fijas, que se fueron incorporando luego a los básicos de convenio. Estas iniciativas se generaron en un marco caracterizado por la reactivación económica y el crecimiento del mercado interno, que impulsaron la generación de empleo a un ritmo superior al registrado en la década pasada. En este marco, parece lógico que la conflictividad laboral que tuvieron las empresas en el último año se hubiera concentrado en los reclamos salariales, y que fuera muy baja la cantidad de reclamos por despidos y suspensiones.

Entre las medidas adoptadas por los trabajadores, se destacan los reclamos sin medidas de fuerza, petitorios y quejas en la oficina de personal. En conjunto, este tipo de medidas abarcaron las dos terceras partes de los reclamos efectuados. Sin embargo, el análisis por aglomerado muestra que en el interior del país una mayoría de conflictos desembocaron en huelga o paro, trabajo a reglamento y asambleas. Dado que en el interior, como se señaló anteriormente, se registra también una mayor tasa de afiliación sindical, una mayor centralización de los conflictos por actividad, las modalidades de protesta en esos distritos -huelgas o paros, asambleas- mostrarían la configuración típica de las protestas sindicales. En GBA en cambio, se registra una menor tasa de afiliación, una orientación de los reclamos enfocadas a situaciones particulares de las empresas y una mayor prescindencia del recurso a medidas de fuerza.

Finalmente, el módulo intentó obtener información cualitativa sobre la evolución de las relaciones entre empresas y sindicatos en el último año. Un 43% de las empresas perciben esa relación como “buena” o “muy buena”. Se observa que en el interior son más las empresas que perciben las relaciones con los sindicatos como “buenas” o “muy buenas” pese a que en esta región la conflictividad se encauzó por medio de huelgas o paros. Esto se relaciona seguramente con la mayor centralización de los conflictos por actividad más que por empresas. El porcentaje que declaró mantener relaciones tensas o muy tensas es insignificante, lo que puede explicarse por la alta proporción de empresas que declaran no tener relación con la representación sindical, y/o la baja presencia de la representación sindical en los establecimientos, tal como se señaló anteriormente. Por último, sólo 3% de las empresas nota cambios en su relación con la representación sindical respecto del período 2003/2004.²⁴

²⁴ Por tratarse de un primer relevamiento la comparación entre diferentes periodos de tiempo (2005-2004 y 2004-2003) se vio fuertemente sesgada por la situación actual.

Cuadro N° 21: Percepción de las empresas acerca de su relación con la representación sindical durante el período 2004/2005, por aglomerado. En % de empresas.

	Gran Buenos Aires	Interior	Total
Muy buenas	11	19	13
Buenas	30	46	34
Tensas	--	2	1
Muy tensas	--	--	--
No hay relación	44	24	39
NS/NC	15	9	13
Total	100	100	100

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

6. Conclusiones

El módulo enfocó tres componentes básicos de las relaciones laborales en las empresas privadas: i) el alcance normativo de la negociación colectiva, medido a través de los indicadores de “vigencia” (en las empresas) y “cobertura” (entre los trabajadores) de los convenios colectivos; ii) afiliación sindical, medida como porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre el total de trabajadores; iii) presencia de la organización sindical, detectada a través de la existencia de delegados sindicales en las empresas.

Los principales resultados alcanzados en relación con cada uno de estos componentes, pueden sintetizarse en tres aspectos. En primer lugar, la “vigencia” (o “penetración”) de la norma de negociación colectiva es casi universal: el 91% de las empresas relevadas aplican convenios colectivos de trabajo para fijar las condiciones de trabajo y salarios de su personal. La “cobertura” de los convenios es también muy elevada: el 83% de los trabajadores de las empresas relevadas está cubierto por un convenio colectivo de trabajo.

En segundo lugar, la afiliación sindical cubre sólo una parte de los trabajadores: las empresas relevadas recaudan cuotas para el sindicato sobre el 37% de los trabajadores empleados en ellas.

En tercer lugar, la presencia de la organización sindical en las empresas es relativamente baja: sólo 12% de las empresas relevadas cuenta con delegados sindicales, aún cuando los afiliados sindicales están presentes en el 56% de las empresas.

De estas informaciones pueden extraerse, en principio, dos conclusiones básicas. En primer lugar, la influencia del modelo de relaciones laborales vigente, entendida como la cobertura de la norma del convenio colectivo -en cuya construcción participa el sindicato- sobre los trabajadores registrados en empresas privadas de más

de 10 ocupados (el universo encuestado), es mucho más vasta que la capacidad de afiliación y que la presencia organizativa directa de los sindicatos en los lugares de trabajo. Este resultado es congruente con el alcance de la negociación colectiva fijada jurídicamente, es decir, el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores comprendidos por su cobertura, independientemente que estén o no afiliados.

En segundo lugar, en la medida que la delegación sindical en las empresas privadas sólo se verifica en el 12% de éstas, para una parte considerable de los trabajadores el sindicato opera institucionalmente como un agente externo a las relaciones establecidas con sus empleadores en el lugar de trabajo. Sin embargo, en la medida que la presencia sindical en las empresas se concentra en los establecimientos grandes, de más de 200 ocupados, entre los cuales 53% cuenta con delegados sindicales, y es mucho menor en los establecimientos medianos y pequeños, esto informa sobre la existencia de modalidades diferentes de las relaciones laborales en las empresas según el tamaño de éstas. Debe tenerse en cuenta que en los grandes establecimientos es mayor la proporción de empleados fuera de convenio, al mismo tiempo que es más frecuente también la presencia de delegados sindicales, así como es mayor la probabilidad de anudar acuerdos directos con estos delegados que permanecen al margen del canal institucional de la homologación estatal de los convenios.

Lo expuesto indica que en los grandes establecimientos operan actualmente diversos modelos de relaciones laborales que combinan en grados diferentes la individualización de la negociación (con el personal fuera de convenio), la aplicación de convenios homologados (en 3 de cada 4 grandes empresas), y la configuración de acuerdos no homologados.

En relación con el conjunto del universo asalariado privado, los datos expuestos indican la existencia de un ámbito de aplicación de las instituciones que regulan las relaciones laborales, el del empleo registrado. En este ámbito las tendencias detectadas en el último trienio muestran un funcionamiento diferente al de los modelos precedentes de relaciones laborales, tanto el que prevaleciera entre 1953-1976, como el que tuviera vigencia en la década de los '90. El marco actual indica el predominio de la negociación colectiva centralizada, lo cual supone un desplazamiento del eje normativo hacia el plano mesoeconómico, a diferencia de los acuerdos microeconómicos que prevalecieron en los '90. Pero en este nuevo marco general, se observa la configuración de negociaciones en el nivel de los establecimientos, al menos en una parte de las grandes empresas.

Con relación a la experiencia internacional, la situación argentina contemporánea parece ofrecer un interés teórico indudable, en particular para aquellos países que presentan hoy un entorno macroeconómico particularmente rígido que no estimula la negociación colectiva ni la afiliación sindical. La experiencia argentina actual indicaría la existencia de posibilidades de revitalización de algunas instituciones laborales como la de la negociación colectiva y, en este sentido y al menos en el plano laboral, la posibilidad de exploración de caminos diferentes con relación al proceso de globalización.

**Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres.
Segundo trimestre de 2005**

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres¹ Segundo trimestre de 2005

I. Presentación

El informe que aquí se presenta constituye un primer avance orientado a realizar un diagnóstico general sobre la situación laboral de las mujeres, buscando identificar la presencia y persistencia de diferencias con respecto a la de los varones, así como, al interior del universo de mujeres, entre trabajadoras de distinta condición social.

El análisis articula dos horizontes temporales de observación: uno de mediano plazo, que reseña las transformaciones ocurridas durante los noventa y otro de corto plazo, contextualizado en un cambio incipiente en la dinámica del empleo a partir de la reactivación económica reciente. En estos horizontes, se discute brevemente qué significaron ambos marcos generales en términos de la incorporación de la mujer a la economía extra-doméstica y en qué medida se favorecieron o morigeraron la segregación ocupacional y las brechas de género.

La información se ha elaborado a partir de procesamientos propios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) y, secundariamente, de otras fuentes como los Censos Nacionales de Población (INDEC) y datos de la SIJP elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS).

Entre las principales observaciones incluidas en este informe destacamos:

- Los niveles actuales de participación de las mujeres urbanas en el mercado de trabajo implican una participación alta en términos históricos y son a su vez similares a los observados entre las mujeres urbanas del resto de los países del MERCOSUR.
- La aceleración del aumento de la tasa de actividad femenina en los noventa se explica fundamentalmente por la activación de las mujeres de hogares de ingresos bajos y medios bajos y se enmarca, por tanto, en una estrategia orientada a sortear los efectos del desempleo y la precarización de los jefes de hogar.
- Este crecimiento de la tasa de actividad durante los noventa se tradujo en un incremento de sus niveles de desocupación y subocupación, antes que en un aumento del porcentaje de ocupadas plenas.
- En contraste con lo sucedido en los noventa, en el marco actual de reactivación, la tasa de actividad femenina se ha mantenido constante, con un leve descenso, según se observa a través de las mediciones de 2003 y 2005.

¹ Este documento fue realizado por Daniel Contartese y Verónica Maceira.

- La desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mundo del trabajo extra-doméstico se expresa en una brecha de género² de 0,69 puntos entre sus respectivas tasas de actividad y de 0,66 puntos entre sus tasas de empleo.
- Aún cuando las mujeres argentinas, tomadas conjuntamente, muestran en la actualidad una participación en la actividad económica máxima y relativamente homogénea en las edades centrales, también se observan importantes diferenciales en la participación de las mujeres según la presencia y cantidad de hijos menores. Esto podría asociarse con la persistencia de patrones tradicionales en el uso del tiempo doméstico sumados a la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños en edad preescolar.
- A pesar de este proceso de activación de las mujeres de los hogares de ingresos bajos y medios bajos, la participación económica femenina sigue siendo mucho más alta y estable entre las mujeres con altos niveles educativos. Mientras entre la población de bajos niveles educativos, la propensión a la actividad de las mujeres es un 58% de la de los varones, entre quienes acceden a los máximos niveles educativos, esta relación asciende al 88%.
- Las mujeres activas tienen una probabilidad 29% más altas que los varones de estar desocupadas. Entre las mujeres se observa un porcentaje mayor de desempleo abierto de larga duración y un porcentaje más alto de desocupados de altos niveles educativos y de nuevos trabajadores.
- Las mujeres con niveles educativos hasta secundaria incompleta tienen una probabilidad 2,3 veces mayor de quedar desocupadas que las más educadas.
- La subocupación afecta con mayor intensidad a las mujeres, especialmente a las de mayor edad y las de menor nivel educativo.
- A pesar de la creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, la estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación vertical y horizontal por género:
 - a) En términos de segregación horizontal, se verifica, que tanto el servicio doméstico como la enseñanza y los servicios sociales y de salud, son actividades claramente feminizadas, mientras que la presencia femenina es marginal en construcción, transporte y almacenaje.
 - b) En términos de segregación vertical, las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo y el 28,3% de quienes ejercen cargos de dirección, son mujeres.

² Brecha de género calculada como la tasa femenina sobre la tasa masculina correspondiente.

- c) El acceso de las mujeres a altos niveles educativos formales no se traduce en igual medida en un reconocimiento de tales logros en el puesto de trabajo: una de cada cuatro mujeres que completaron o superaron el ciclo medio, desarrollan tareas subcalificadas.
- En relación con la calidad de los puestos de trabajo ocupados por las mujeres, se puede estimar que: a) aproximadamente el 40% de las asalariadas se ocupan en el sector informal (ya sea en el servicio doméstico o en establecimientos de hasta cinco ocupados); b) prácticamente el 60% de las asalariadas del sector privado están no registradas y c) persisten brechas de género en los salarios mensuales y los salarios horario promedio, las que se acentúan entre la población de mayor nivel educativo y mayores niveles de calificación y se amplían especialmente en el sector privado.

II. Evolución general de la participación económica extra-doméstica, el empleo, la desocupación y la subocupación

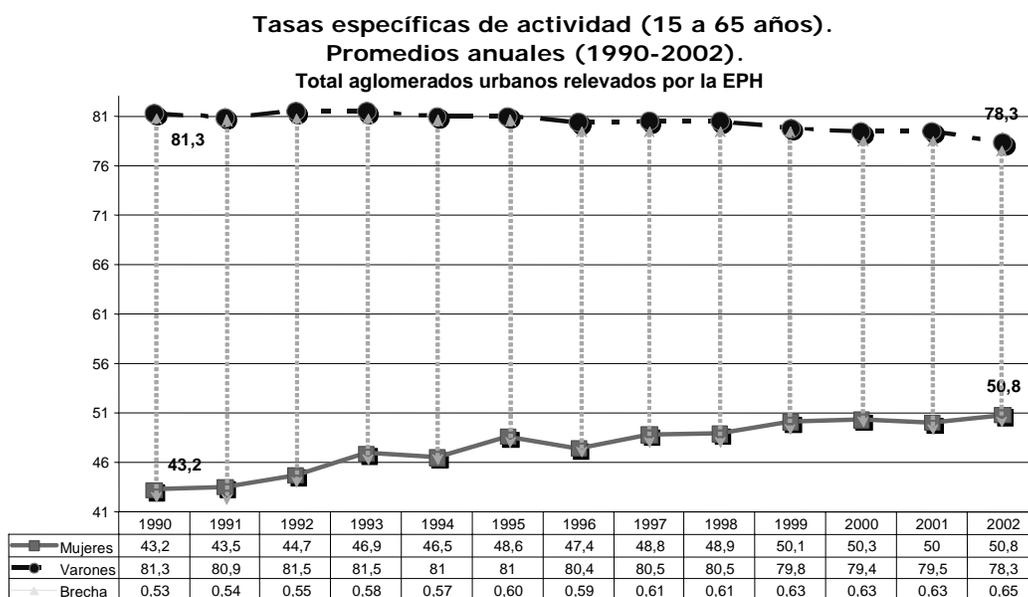
Una de las transformaciones sustantivas en el mercado de trabajo local durante las últimas décadas ha sido, sin duda, el aumento de la participación femenina. En esa dirección y como veremos en este documento, las actuales tasas de actividad de las mujeres en los principales aglomerados urbanos del país implican una participación alta en términos históricos.

Por su parte, en términos internacionales, el actual nivel de participación económica femenina es de magnitud comparable al registrado para las mujeres de los principales aglomerados urbanos del resto de los países del MERCOSUR. En efecto, como se observa en el Cuadro A1 del Anexo, hacia el año 2002 la tasa de actividad femenina en la Argentina era similar a la relevada para las mujeres urbanas brasileras y más baja que la presentada para los principales aglomerados urbanos de Paraguay y Uruguay.

En nuestro país, la tasa específica de actividad de las mujeres de 15 a 65 años se incrementó en 7,6 puntos porcentuales entre 1990 y 2002³. En el mismo período, la tasa de actividad de los varones cayó en 3 puntos porcentuales³, por lo cual se observa una disminución de la brecha entre mujeres y varones: el porcentaje de participación de las mujeres con relación al de los varones pasa del 53% al 65% entre 1990 y 2002.

³ La comparación de tasas de actividad no puede extenderse hasta la actualidad debido a cambios metodológicos introducidos en la EPH. A partir de mayo de 2003, la EPH incorporó innovaciones metodológicas en el relevamiento que involucran una mejor captación tanto de la población ocupada como de la desocupada y redundan, por tanto, en tasas de actividad más elevadas. Así por ejemplo, mientras la tasa específica de actividad femenina en la EPH puntual de Mayo de 2003 era del 52,8%, la misma, calculada a través de la EPH continua ascendía a 57,5% durante el segundo trimestre de 2003.

Gráfico 1



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

La dinámica general del mercado de trabajo durante el período señalado, implicó que este aumento de la incorporación de las mujeres se tradujera más en un incremento de sus niveles de desocupación y subocupación que en un alza de su tasa de empleo. Mientras la tasa de empleo ascendió sólo 1,2 puntos porcentuales en todo el período, la desocupación femenina pasó de 7,6% a 18,9% y la subocupación de 14,3% a 25%. Al mismo tiempo, las tasas de desocupación y subocupación masculinas también crecieron dramáticamente, descendiendo la tasa de empleo. Esto último redujo, a su vez, la brecha entre tasas masculinas y femeninas de empleo (Cuadro A2. Anexo).

Tres son las hipótesis divergentes que en la bibliografía especializada han intentado dar cuenta del comportamiento de la tasa de actividad femenina con relación al ciclo económico (de Oliveira, O. y Ariza, M. 2001; Rubery, J., 1988):

- hipótesis de la reserva flexible: el empleo femenino varía en forma cíclica, esto es, las mujeres son incorporadas a la economía en épocas de expansión y expulsadas durante los períodos de recesión;
- hipótesis de la sustitución: las tendencias del empleo femenino son contra-cíclicas, la demanda de mano de obra femenina se incrementa en los períodos de recesión por sus costos más bajos;
- hipótesis de la segregación: el empleo femenino depende más de tendencias de largo plazo, de expansión o contracción de las ocupaciones femeninas, que de factores cíclicos.

El caso argentino no parece ajustarse a las mencionadas hipótesis. Este aumento de la participación femenina se articula con un proceso de más larga duración vinculado a diferentes factores, entre los cuales son significativos el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. Sin embargo, su aceleración durante los noventa se asocia fundamentalmente con estrategias familiares en las cuales, tanto la salida laboral de la mujer en particular, como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general, estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe.

En apoyo de esta interpretación, apuntamos que el mayor incremento relativo de la tasa de actividad femenina se observa claramente en aquellas mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, lo que indica que dicho aumento estuvo vinculado, en mayor medida, a alternativas desarrolladas por los hogares para sortear el proceso de empobrecimiento asociado al desempleo y la caída de los salarios. En efecto, mientras la tasa de participación de las mujeres de los hogares del primer y segundo quintil de ingresos pasó, entre 1991 y el 2002, de 21,4% a 39,3% y de 28,0% a 42,5% respectivamente (con diferencias porcentuales de 17.9 y 14.5), la tasa de actividad de las mujeres de los quintiles de mayores ingresos (cuyos niveles de participación eran ya altos al inicio del período) lo hizo en una proporción menor: con diferencias porcentuales de 11.8 y 1.1 puntos para el cuarto y quinto quintil respectivamente. (INDEC, 2000 y DGEyEL – SSPTyEL, en base a EPH). Esto es, el aumento de la actividad femenina extra-doméstica en los noventa se concreta en un contexto de contracción y precarización del empleo y de caída del salario real, y se explica fundamentalmente por la creciente incorporación de las mujeres de los hogares de ingresos bajos y medio bajos.

Asimismo, a partir del año 2002, la implementación del Plan Jefes de Hogar, impactó sobre la tasa de actividad femenina reforzando esta tendencia de más largo plazo. El programa, que prescribe como requisito la contraprestación laboral, era percibido en un 67% por mujeres⁴, instrumentando de esta manera la entrada en la actividad de un conjunto importante de mujeres.

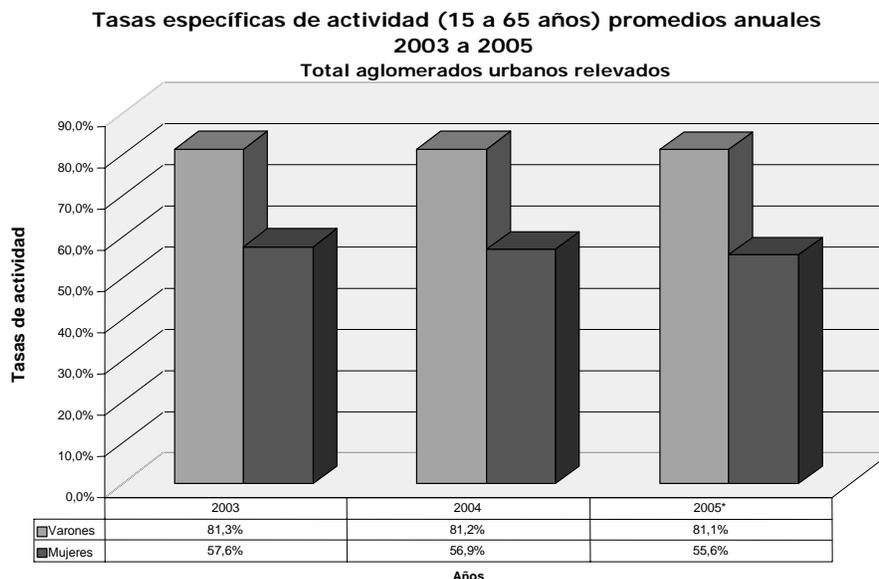
A partir de lo analizado con respecto a los noventa, es relevante explorar en qué medida este aumento de la actividad femenina puede considerarse como una tendencia consolidada en cuanto a los patrones de participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo local. Específicamente será pertinente preguntarse si tales tasas de actividad femenina aumentan o se estancan en un contexto de reactivación, como el que viene verificándose a partir de 2003.

Si bien sería prematuro pronunciarse al respecto, es cierto que durante los últimos dos años y medio, los niveles generales de participación femenina en el mercado de trabajo se han mantenido, con una leve disminución, lo que puede advertirse en la comparación entre los promedios anuales de los años 2003 y el primer semestre del 2005 donde la tasa de actividad de las mujeres disminuyó 2 puntos porcentuales. En la última medición que se considera en este informe (segundo trimestre del 2005), la tasa de actividad de los principales aglomerados urbanos del país alcanzó el 55,7% para las mujeres de entre 15 y 65 años de edad. Dicho nivel de

⁴ Según estimaciones del MTEySS de ese año.

actividad representa el 68,9% del registrado para los varones en ese mismo trimestre⁵.

Gráfico 2



* Promedio del I y II trimestre de 2005.
Fuente: DGEyEL, en base a EPH (INDEC).

Dado que según señalamos el aumento de la tasa de actividad femenina durante los noventa se explica mayormente por la activación de las mujeres de menores ingresos, cabría esperar que la actual recuperación económica impacte en un estancamiento del proceso de incorporación de las mujeres, especialmente de aquellas de bajos niveles educativos con una presencia más irregular en el mercado de trabajo. Esto parece verificarse en la disminución desigual de la tasa de actividad femenina para los distintos niveles educativos: mientras entre el segundo trimestre del 2003 al correspondiente al 2005, la tasa de actividad de las mujeres más educadas se mantuvo relativamente estable (67,9% y 67,3% respectivamente), la correspondiente a las mujeres menos educadas se redujo del 48,3% al 44,7%. La consolidación de este estancamiento en la incorporación femenina al mercado de trabajo es un escenario probable en la medida en que la reactivación se mantenga e involucre una mejora en las inserciones ocupacionales de los jefes varones pero, especialmente, si no se ponen en marcha políticas públicas que sostengan la mayor participación económica femenina, vía acceso a servicios de cuidado de niños en edad preescolar.

⁵ Es posible inferir que dado el mayor impacto del Programa Jefes de Hogar sobre la actividad y la ocupación femeninas, las diferencias entre las tasas de empleo, desocupación y subocupación masculinas y femeninas serían aún mayores en una estimación que excluya dichos beneficiarios. De acuerdo a estimaciones propias en base a la EPH y datos de la Secretaría de Empleo del MTEySS, las beneficiarias del PJH representan el 18,4% del total de ocupadas y el 15,9% de las mujeres activas, mientras los varones beneficiarios son el 5,7% del total de los varones ocupados y el 5,2% de los activos.

Simultáneamente a esta leve disminución en la tasa de actividad, durante los dos últimos años y medio aumentan la tasa de empleo masculina y levemente la femenina, cambiando el sentido de la tendencia entre 1998 y el 2002. Entre el segundo trimestre de 2003 y el mismo trimestre de 2005, la tasa de empleo femenina aumentó en 1,7 puntos mientras que la masculina lo hizo en 4,3 puntos porcentuales.

Cuadro 1

Evolución de las tasas de actividad, empleo, desocupación según sexo y brechas de género									
Población de 15 a 65 años - Primer trimestre de 2003/segundo trimestre de 2005									
Período	Tasa de actividad			Tasa de empleo			Tasa de desocupación		
	Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	Brecha	Varones	Mujeres	Brecha
I - 03	81,3%	57,5%	0,71	66,7%	44,1%	0,66	18,0%	23,3%	1,29
II - 03	81,3%	57,5%	0,71	68,1%	46,0%	0,68	16,2%	20,0%	1,23
III - 03	80,6%	58,5%	0,73	68,5%	48,0%	0,70	15,0%	18,0%	1,20
IV - 03	81,9%	56,8%	0,69	71,6%	47,0%	0,66	12,6%	17,4%	1,38
I - 04	81,3%	56,7%	0,70	71,6%	46,6%	0,65	11,9%	17,8%	1,49
II - 04	81,4%	57,9%	0,71	70,4%	48,2%	0,68	13,5%	16,7%	1,24
III - 04	81,6%	57,4%	0,70	72,0%	48,5%	0,67	11,7%	15,5%	1,33
IV - 04	80,7%	55,8%	0,69	72,2%	48,2%	0,67	10,5%	13,5%	1,29
I - 05	81,4%	55,5%	0,68	72,3%	46,9%	0,65	11,2%	15,5%	1,38
II - 05	80,8%	55,7%	0,69	72,4%	47,7%	0,66	10,5%	14,5%	1,38

Nota: brecha de género calculada como cociente entre las tasas femeninas y masculinas
Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

El movimiento descrito se expresa asimismo en la evolución descendente de las tasas de desocupación tanto masculinas como femeninas. En este marco, las mujeres siguen teniendo una probabilidad más alta de estar desocupadas y subocupadas que los varones, con tasas de desocupación que, en la última medición (y restringiéndonos a la población de 15 a 65 años), son del 14,5% y 10,5% y de subocupación del 15,7% de las mujeres activas frente al 10,4% % de los varones.

III. Condicionantes de la actividad femenina

El mencionado aumento de largo plazo de la participación de las mujeres en el trabajo extra-doméstico es un fenómeno relevante por distintos motivos. El mismo tiende a ser considerado como un hecho positivo desde la perspectiva del proceso de empoderamiento de las mujeres, en tanto crearía condiciones que pueden favorecer su independencia económica y su participación igualitaria en la toma de decisiones, tanto en el espacio privado como en el público. Asimismo, tal actividad extra-doméstica supone transformaciones en la organización del hogar, cambios en los acuerdos privados sobre los roles domésticos y no domésticos asumidos por los distintos miembros y contribuye a incrementar una demanda de servicios educativos y de cuidados que se dirige tanto a sectores privados como hacia el Estado. Por otro lado, en tanto el aumento de la participación económica femenina contribuye al aumento general de la tasa de actividad, presiona fuertemente sobre la demanda de empleo, retroalimentando a su vez los altos niveles de desempleo que presenta el mercado local. De estas observaciones se deriva también el interés en profundizar tanto en los condicionantes de dicha propensión a la actividad extra-doméstica, como en las condiciones en que ésta logra efectivizarse para los distintos grupos de mujeres.

La participación de los varones y las mujeres en el mercado de trabajo se ha diferenciado tradicionalmente tanto con respecto a su intensidad promedio como a sus variaciones a lo largo del ciclo de vida. Las mujeres muestran una mayor heterogeneidad en la participación asociada al ciclo, fuertemente condicionada por su relación con la economía doméstica, en contraposición con una mayor uniformidad de la participación masculina.

Este condicionamiento doméstico de los niveles de participación femenina observado en la investigación empírica de diversos casos nacionales ha sido sistematizado en distintos modelos⁶. Así por ejemplo, encontramos:

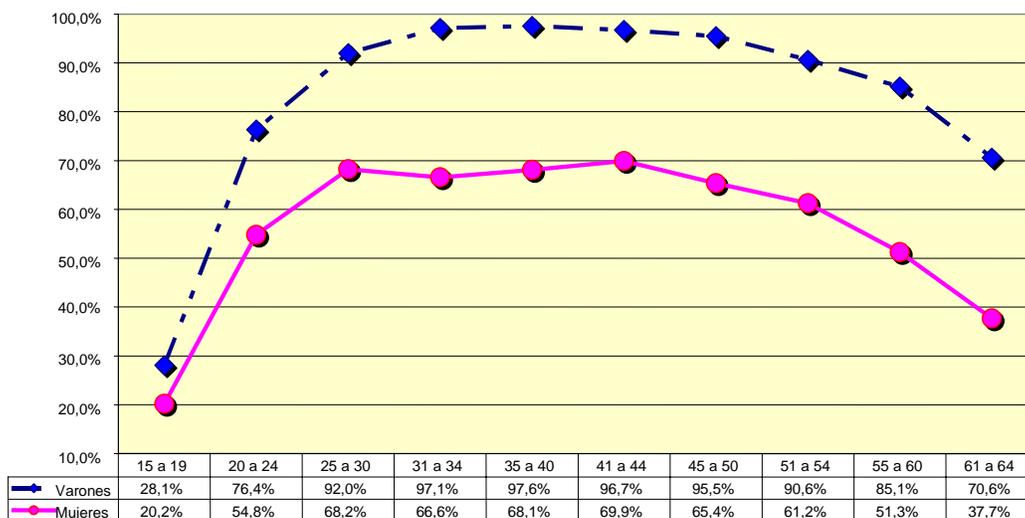
- Un modelo con una máxima participación laboral en edades tempranas, muy alta en el período previo al matrimonio y de reproducción familiar (20-45 años) y con posterior descenso rápido y sostenido.
- Un modelo con dos picos de participación, la primera en el período previo al matrimonio; seguida de una caída importante durante el período reproductivo, y la segunda después del término de éste y la educación de los hijos, con un suave declive posterior.
- Un modelo con comportamiento similar en todos los tramos de edad, con un leve descenso durante el período reproductivo y posterior, baja que lo diferenciaría del comportamiento de la tasa de actividad masculina.

A diferencia de los modelos esquematizados, las mujeres en la Argentina muestran actualmente una participación máxima y prácticamente homogénea en las edades centrales entre los 25 y los 44 años, advirtiéndose sin embargo una pequeña disminución en el tramo de 31 a 34 años. Se observa luego un descenso (gradual pero sostenido) entre las mujeres de 45 a 60 años y una drástica contracción posterior.

⁶ León, Francisco: "Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990", CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N°28, Santiago de Chile, 2000.

Gráfico 3

Tasa de actividad según edad y sexo



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Asimismo, es entre los 20 y los 49 años donde se encuentran similares brechas de género en la actividad (cuando la tendencia a la participación de las mujeres ronda el 70 o el 72% de la de los varones, según los distintos tramos quinquenales de edad). Esta brecha se amplía a partir de los 50 años y especialmente entre los 60 y 65 años, acompañando un retiro más temprano del mercado laboral por parte de las mujeres.

Cuadro 2

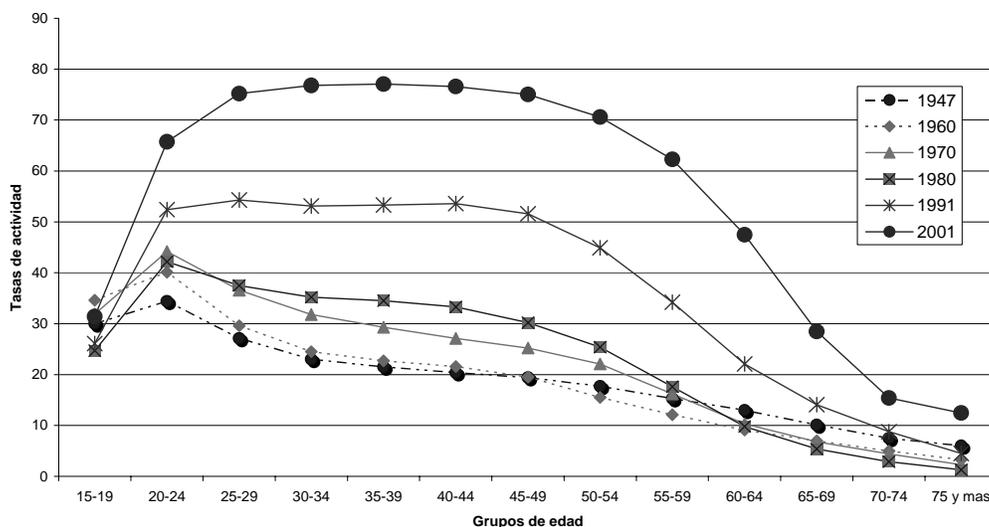
Grupos de edad	Tasas de actividad		Brecha de género
	Mujeres	Varones	
Total	55,7%	80,8%	0,69
hasta 24	37,6%	53,9%	0,70
25 a 34	67,6%	93,8%	0,72
35 a 49	67,9%	96,5%	0,70
50 a 59	57,6%	88,8%	0,65
60 y más	36,9%	72,4%	0,51

Nota: brecha calculada como cociente entre la tasa femenina y la masculina

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Es de interés advertir que esta participación máxima y relativamente homogénea en las edades centrales supone un cambio con respecto a lo que fue el modelo histórico de participación de las mujeres en el país. En los datos censales (que se refieren, a diferencia de la EPH, a población tanto urbana como rural) se registra un pasaje de un esquema (presente entre 1947 y 1960) de máxima temprana de actividad (a los 20-24 años) y brusca caída de la actividad posterior, a otro (observable en 1970 y 1980) de máxima temprana, descenso algo más gradual en las edades centrales y caída posterior cercana a la edad de retiro. A partir del censo de 1991 comienza a registrarse el modelo actual de máxima homogénea en las edades centrales. Si bien la información de 1991 no es estrictamente comparable con la de los censos anteriores debido a cambios en la captación de la actividad económica entre ambos períodos (Wainerman, C. y Giusti, A., 1994). A su vez se han presentado reparos con respecto a la captación de la actividad en el relevamiento del año 2001 (INDEC, 2003), las tendencias que en éstos se observan en términos agregados con respecto a la relación entre actividad económica y grupos de edad, se encuentran en sintonía con lo observado en la EPH. Esto es, independientemente de la mayor o menor sensibilidad de estas fuentes en la captación de la disponibilidad para el trabajo y de las formas precarias de empleo, ambas permiten observar actualmente, siempre en términos agregados, la ya mencionada participación económica femenina relativamente homogénea y máxima en las edades centrales⁷.

Gráfico 4

Tasas de actividad femenina según grupos de edad.
Evolución 1947-1980 y 1991-2001.

Fuente: DGEyEL - SPTyEL en base a Censos Nacionales de Población y Vivienda de 1947, 1970, 1980, 1991 y 2001.

⁷ Según informa el INDEC, la evaluación metodológica efectuada con respecto al Censo Nacional de Población y Vivienda del 2001 advierte sobre una "escasa sensibilidad de esta fuente para captar como ocupados a población en empleos precarios e inestables, particularmente en épocas de crisis económica como la que acompañó la medición censal", lo que afectaría especialmente la captación en "los grupos más vulnerables a la precariedad laboral (mujeres, jóvenes y adultos mayores) y en los demandantes de empleo ocupados y los inactivos que desean trabajar (INDEC, 2003).

Los niveles y la regularidad de la actividad económica extra-doméstica de las mujeres varían en los distintos estratos socio-económicos. En esa dirección, y tomando el nivel educativo alcanzado como indicador de tal estratificación, se observan diferencias relevantes.

Respecto a los niveles que alcanza tal incorporación al mercado, verificamos que mientras en las mujeres con primaria completa y hasta secundario incompleto es del 44,4%, entre quienes completaron el ciclo universitario o terciario asciende al 84,9%. Este comportamiento diferencia los patrones de participación femenina de los masculinos, dado que si bien entre los varones se observan también variaciones asociadas al nivel educativo, las mismas son menos marcadas que en el caso de las mujeres. Estos diferentes rangos de variación expresan en este plano la reproducción de roles tradicionales que involucran también una mayor presión para la participación activa de los varones orientada a la provisión de recursos para el hogar.

Cuadro 3

Tasas de actividad según sexo y nivel educativo y brechas de género en la actividad por nivel.

Segundo trimestre de 2005 - Población de 15 a 65 años

Nivel educativo	Tasas de actividad		Brecha de género
	Mujeres	Varones	
Total	55,7%	80,8%	0,69
Hasta primaria incompleta	44,9%	77,3%	0,58
Prim.comp./sec.incompleta	44,4%	77,2%	0,57
Sec.compl./terc-univ.inc.	59,9%	81,6%	0,73
Terc/univ.completa	84,9%	96,5%	0,88

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: Brecha de género calculada como cociente de la tasa femenina sobre la masculina.

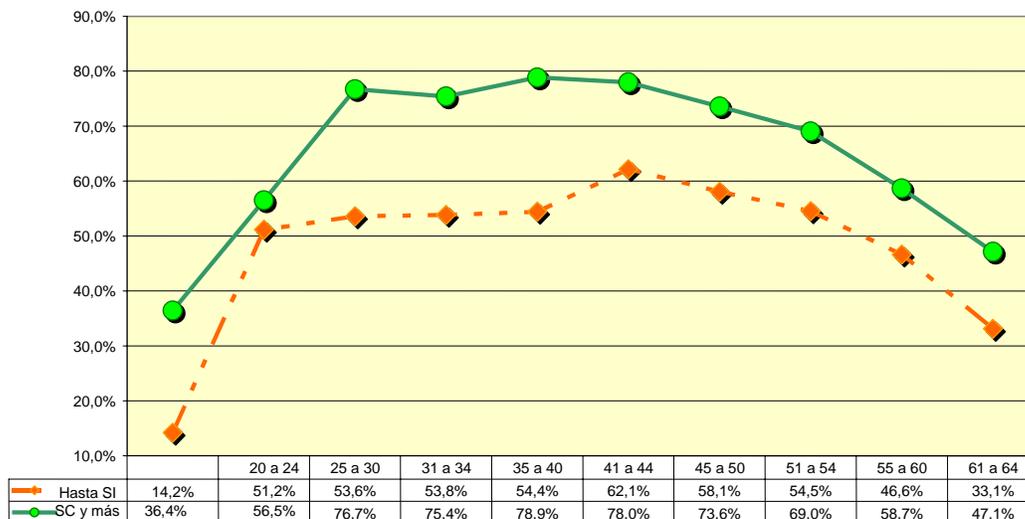
Siguiendo la bibliografía especializada, la influencia del acceso a mayores niveles de educación formal sobre la participación extra-doméstica de las mujeres actúa a través de distintos mecanismos (Cerruti, M, 2000). En primer lugar, las mujeres con mayores niveles educativos acceden a inserciones laborales de mayor calidad, lo que incentiva su permanencia en el mercado de trabajo. En segundo lugar, un mayor nivel educativo tiende a acompañarse de niveles más altos de autonomía y mayores expectativas con respecto a su participación extra-doméstica, orientándose en esa dirección (Wainerman, C., 1979). En tercer lugar, si bien no de forma unívoca, las mujeres con mayores niveles educativos provienen, y forman a su vez, hogares de estratos socio-económicos medios o altos, lo que involucra también mayores recursos para sostener, vía contratación de servicios privados de cuidados de los mayores y los niños, su participación en el mercado.

Lo dicho se expresa no sólo en tasas generales diferenciales sino también en una mayor homogeneidad de las tasas femeninas a lo largo del ciclo de vida entre las mujeres con altos niveles educativos. En esta misma dirección, mientras la tasa de actividad de las mujeres más educadas alcanza su punto máximo en coincidencia con la edad reproductiva, la máxima de actividad de las mujeres menos educadas

sobreviene con posterioridad a la misma, a partir de los 41 años. Sin desmedro de estos diferenciales es importante aún destacar lo que en términos de evolución del mediano plazo puede ser leído como un nivel de actividad relativamente alto y regular de las mujeres de los estratos socio-económicos bajos⁸.

Gráfico 5

Tasa de actividad femenina según edad y nivel de educación
Segundo trimestre de 2005



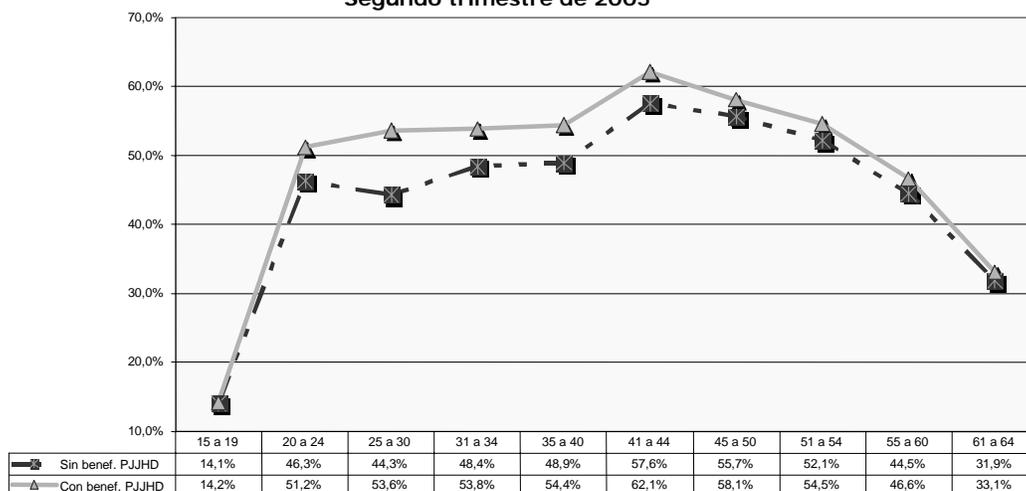
Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, en base a EPH (INDEC)

Señalamos ya la contribución que la implementación del PJH desde el 2002 ha hecho a la activación de las mujeres, debido a su exigencia de contraprestación laboral. Agreguemos ahora, que dicha contribución no es homogénea sino que se concentra ciertamente en los estratos socio-económicos más bajos, siendo su impacto particularmente mayor entre las mujeres de 20 a 44 años (Gráfico 6).

⁸ Es preciso enfatizar que, de acuerdo a lo señalado en puntos anteriores, nos encontramos en un momento de cambio de tendencia con respecto a la evolución de la tasa de actividad femenina durante los noventa. Esto implica que las observaciones sobre esta homogeneidad relativa realizadas en el segundo trimestre del 2005 son seguramente menos fuertes que las correspondientes a principios de la década.

Gráfico 6

**Tasa de actividad de mujeres con bajo nivel educativo
(hasta secundaria incompleta) según edad.
Calculo con y sin beneficiarias del PJH
Segundo trimestre de 2005**



Fuente: DGEyEL, SSPtyEL, en base a EPH (INDEC).

Es relevante la discusión sobre el sentido de este impacto (implícita en las distintas estimaciones sobre la desocupación provistas por el INDEC), especialmente en el caso de la actividad femenina, y particularmente con relación a su carácter de fuerza de trabajo disponible y a la continuidad de esta activación en un eventual escenario “sin planes”. Como elemento a sopesar al respecto, estudios sobre los beneficiarios del plan (Cortés, R. et.al., 2003) establecieron que entre las beneficiarias existió un peso mayor de mujeres que habían sido previamente inactivas. Esto implica que (independientemente de la discusión sobre la “empleabilidad” futura de estas trabajadoras) la implementación del plan reveló la existencia de una reserva de trabajadoras desalentadas. Las mismas, aún cuando necesitadas de mejorar los ingresos de sus hogares en situación de pobreza, se mantenían retiradas del mercado de trabajo en un contexto de alto desempleo de largo plazo y probablemente sin posibilidades de sostener en forma continuada la doble carga del trabajo doméstico y extradoméstico en las condiciones imperantes en el mercado.

Retomando observaciones ya realizadas podemos concluir que el aumento y la relativa homogeneización de la actividad extraeconómica de las mujeres en las edades centrales que se observa en los registros actuales puede ser leído como un efecto combinado de la crisis de empleo que forzó la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo de bajos ingresos junto con la implementación del Plan Jefes, cuyas características particulares impactan no sólo sobre el nivel de la tasa de actividad general sino también en el sentido de la mencionada mayor regularidad de la presencia femenina en el mercado de trabajo. Ciertamente lo dicho no implica que esta presencia se concrete en el sentido de una inserción plena: no sólo las tasas de desocupación son mayores entre las mujeres sino que, como veremos más adelante, gran parte de las mismas se ocupan sólo a tiempo parcial.

Lo verificado aquí en términos agregados no es incompatible con una intermitencia de corto plazo de las mujeres de bajos niveles educativos en edades centrales, observada en un estudio longitudinal que indagó los determinantes de la intermitencia en la actividad femenina entre 1991 y 1994. (Cerrutti, M., op.cit.). Advierte sin embargo sobre el cambio que se ha operado en su participación en el mercado de trabajo, en el sentido de la morigeración de aquellos quiebres prolongados de las trayectorias laborales durante el período reproductivo, que podían observarse en períodos anteriores y que fueran asimismo esquematizados en algunos de los modelos ya mencionados. Asimismo, el análisis de las transiciones ocupacionales durante el período (Beccaria; L y Mauricio, R. 2001) señala, apoyando las líneas generales de esta interpretación, que las mujeres aumentaron su participación, prolongando su permanencia en la fuerza de trabajo y en el empleo, a partir de disminuir la frecuencia de los pasajes de la ocupación a la inactividad. Esta mayor permanencia de las mujeres en el empleo compensó la elevada intermitencia a la que fueron sometidos los varones. Entre estos últimos se hizo más frecuente la presencia de trayectorias ocupacionales muy inestables, especialmente entre aquellos que conforman hogares de bajos recursos. Sin embargo, las mujeres aumentaron también la duración de sus episodios de desempleo, pasando desde la inactividad a la búsqueda activa y/o permaneciendo como desocupadas luego de una separación desde un puesto de trabajo.

El citado estudio sobre intermitencia de la actividad femenina (Cerrutti, M., op.cit.) señala también que la misma es mayor entre las que tienen carga doméstica y las no jefas. En la misma dirección, podemos señalar que la mayor regularidad que observamos en la tasa de actividad femenina considerada globalmente, no implica que la participación económica de las mujeres se independice de los condicionantes provenientes del papel que tradicionalmente se le ha asignado en la economía de la reproducción. Este condicionamiento se evidencia, por ejemplo, al considerar las tasas específicas de actividad de jefas y cónyuges, las que disminuyen claramente con la presencia de niños pequeños en el hogar⁹. Al respecto, la tasa de actividad de las mujeres jefas y cónyuges de 15 a 49 años desciende aproximadamente diez puntos con la presencia de niños menores en el hogar y es prácticamente la mitad ante la presencia de tres o más menores de seis años.

⁹ Asimismo, tales diferenciales son mayores si excluimos de la estimación a las mujeres beneficiarias del Plan Jefes de Hogares, lo que es indicador a su vez de la mayor relevancia relativa de este programa en la incorporación a la actividad de mujeres con importante carga doméstica.

Cuadro 4

Tasas específicas de actividad de mujeres jefas y cónyuges según cantidad de hijos menores de 6 años en el hogar

Segundo trimestre de 2005. Población de 15 a 49 años.

Cantidad de hijos	Tasa de actividad
Sin hijos	69,1%
Con un hijo	59,7%
Con dos hijos	51,1%
Con tres hijos o más	35,3%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: en tanto la EPH registra la relación de parentesco en relación al jefe, se consideró para este cálculo la presencia en el hogar de miembros hijos o hijastros menores de 6 años

El condicionamiento que la presencia de niños en el hogar impone a la actividad de sus miembros es relevante, habida cuenta de la restringida disponibilidad de servicios para el cuidado de los pequeños, condicionamiento aún mayor para los hogares de menores ingresos. En efecto, en nuestro país el Estado no provee dispositivos públicos generalizados de guardería ni de asignación universal para tales propósitos. Asimismo, si bien los mismos están previstos en la ley de contrato de trabajo (Art.179), su falta de reglamentación general y el alto nivel de no registración del mercado local, involucran un acceso ciertamente acotado¹⁰. En tanto gran parte de los hogares reproducen pautas tradicionales de uso del tiempo doméstico y no doméstico, lo que redundará en una severa restricción para la participación económica extra-doméstica de las mujeres.

Asimismo, la participación económica es mayor cuanto más importante es el compromiso de la mujer con el sostén del mismo. Mientras en las jefas llega al 73,4%, las de las cónyuges es del 52,8% y las hijas mayores de 14 años participan en un 50,6%. La importante diferencia entre la participación de cónyuges y jefas que se observa en las mujeres no se replica para los varones, quienes mantienen en uno y otro rol, niveles relativamente similares de actividad. Como veremos, las tasas de desocupación de las cónyuges y otras mujeres no jefas son también más altas que

¹⁰ Al respecto Berger y Szretter (2002) señalan que "si bien la Ley de Contrato de Trabajo exige la instalación de guarderías en empresas que superen un cierto límite de trabajadoras, la obligación no ha operado porque la norma nunca fue reglamentada. En consecuencia y dentro del conjunto de empresas que tiene registrado a su personal en la seguridad social, una parte de ellas asume el costo de guardería en forma unilateral o porque lo consagra el convenio colectivo que acordó con el sindicato, permitiendo que sus empleadas ejerzan su derecho, en tanto el resto de empresas evita tal costo, debiendo sus trabajadoras cubrir el gasto de guardería en forma total o parcial, en muchos casos con apoyo de la obra social o el sindicato respectivo" (pag.4). Por su parte, la incorporación de una asignación monetaria no remunerativa, que suplante la obligación no reglamentada de prestar servicios de guardería en el establecimiento, ha sido incluida en algunos convenios colectivos. Su presencia, sin embargo, sigue siendo poco relevante: según un estudio (Novick, M. et.al.; 2005) sobre cláusulas relativas a género, en un total de 1759 convenios pactados entre 1991 y 2000, sólo 95 incorporaron dicha cláusula.

entre las jefas, presionadas estas últimas a ocuparse, por su condición de proveedoras del hogar.

Cuadro 5

Posición en el hogar	Tasa de actividad		Brecha de género
	Mujeres	Varones	
Total	55,7%	80,8%	0,69
Jefes	73,4%	92,9%	0,79
Cónyuges	52,8%	91,0%	0,58
Hijos	50,6%	62,1%	0,82
Otros	47,2%	70,9%	0,67

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: brecha calculada como cociente entre actividad femenina y masculina.

Por su parte, la vulnerabilización de la situación ocupacional del jefe es otro de los condicionantes centrales de la incorporación de las mujeres no jefas en el mercado de trabajo. El carácter de trabajador adicional, con que gran parte de las mujeres no jefas se incorporan al mercado de trabajo, queda en evidencia al observar que las tasas de actividad generales de cónyuges y otros miembros del hogar varían en función de la situación ocupacional del jefe, siendo más altas entre las mujeres que conviven con jefe desocupado y, en menor medida, subocupado.

La relación entre vulnerabilidad de la situación ocupacional del jefe y aumento de la participación de las mujeres no jefas no es nueva¹¹, si bien a partir de la crisis de empleo de los noventa, el mismo opera en un conjunto mayor de hogares.

¹¹ Así, por ejemplo en el año 1991, la tasa de participación de las mujeres no jefas convivientes con ocupado pleno era del 37,2% mientras que para quienes convivían con jefe desocupado la misma ascendía al 48%. (INDEC, 2000).

Cuadro 6

Tasas específicas de actividad de mujeres no jefas según situación ocupacional del jefe de hogar

Segundo trimestre de 2005. Población de 15 a 65 años.

Situación ocupacional del jefe	Tasa de actividad
Ocupado pleno	50,5%
Subocupado	52,5%
Desocupado	59,3%
Inactivo	48,0%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

La intermitencia en la actividad no sólo está determinada por estos factores sino también por la calidad de la inserción. En este sentido, las mujeres ocupadas a tiempo parcial y/o en empleos no registrados o en el sector informal muestran una mayor intermitencia en la actividad asociada a la mayor fragilidad de estas inserciones. El siguiente punto nos acerca, justamente, una primera imagen sobre el tipo y calidad de inserciones ocupacionales de las mujeres en los principales aglomerados urbanos del país.

IV. Perfiles de la ocupación femenina

Se considera discriminación en el mercado de trabajo a aquellas situaciones en las que dos individuos igualmente productivos son tratados de manera diferencial en virtud de alguna de sus características observables, en los casos que aquí nos competen, en función del género. La discriminación puede involucrar una demanda diferenciada de hombres y mujeres, esto es, segregación ocupacional, o bien afectar puntualmente los niveles salariales, expresándose en brechas salariales. La segregación puede a su vez ser de carácter horizontal, esto es, operarse entre varones y mujeres a lo largo de la estructura productiva, en trabajos con requerimientos similares en educación y habilidades, y/o de carácter vertical, esto es, la que se presenta a lo largo de distintos niveles de jerarquía.

Si bien a lo largo de todo el período analizado se observan algunos cambios en cuanto a la distribución ocupacional de varones y mujeres, persiste en el país una estructura con claros indicadores de segregación ocupacional por género. Asimismo, la reactivación económica del último bienio no ha operado en el sentido de morigerar de manera verificable esta distribución sectorial y ocupacional ya consolidada.

Segregación horizontal

La estructura ocupacional del país reproduce una división de trabajo tradicional, en la cual, tanto el servicio doméstico (donde la presencia femenina es prácticamente excluyente) como la enseñanza (donde tres de cada cuatro ocupados son mujeres) y los servicios sociales y de salud (con una presencia femenina del 63,2%) son actividades claramente feminizadas. Sectores éstos en los que las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados. Asimismo, la presencia femenina es también importante en otros servicios comunitarios, sociales y personales y en hoteles y restaurantes. En el otro extremo, la presencia femenina es marginal en los sectores como construcción y transporte y almacenaje, en los que los requerimientos de fuerza física son decisivos en la contratación.

Cuadro 7

Presencia femenina según rama de actividad

Segundo trimestre de 2005. Sin beneficiarios PJH

Rama de actividad	Presencia femenina
Actividades primarias	11,7%
Industria manufacturera	29,3%
Construcción	2,9%
Comercio	36,8%
Hoteles y restaurantes	46,8%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	15,0%
Servicios financieros, inmov., empresariales y alquileres	33,5%
Administración pública y defensa	38,8%
Enseñanza	76,4%
Servicios sociales y de salud	63,2%
Servicio doméstico	94,9%
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	39,5%
Otras ramas	19,1%
Total	40,4%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: Si se toma el servicio doméstico en sentido estricto, considerado el tipo de tareas desarrolladas y no ya la distribución por ramas de actividad, el total de ocupadas de esta ocupación son mujeres.

El servicio doméstico es una ocupación especialmente relevante para el empleo femenino, agrupando para el total de aglomerados relevados por la EPH, en el segundo trimestre de 2005, al 16,3% del total de mujeres ocupadas y al 20,3% del

total de asalariadas de todo el país¹². Excluyendo el servicio doméstico y considerando el universo de ocupaciones específicas, encontramos que sólo diez ocupaciones concentran casi el 58% de los empleos femeninos mientras que esas mismas ocupaciones sólo explican el 31,6% del empleo asalariado masculino, lo que confirma la importante diferenciación en los puestos ocupados según sexo. Incluso, el 27,1% de las mujeres se concentran en sólo dos ocupaciones: operadoras de sistemas de la administración de calificación operativa y trabajadoras de la educación de calificación técnica, donde se presentan empleos tales como: empleadas administrativas, secretarías y auxiliares administrativas y docentes primarias, profesoras secundarias, profesoras de idioma, maestras jardineras (ver en Anexo, Cuadro A3).

Como señalamos, esta estructura sectorial ha sido relativamente estable tanto a lo largo de los años noventa, como en el último bienio. Sin embargo se observan algunos cambios a destacar.

La presencia femenina entre los ocupados de la industria, aunque menor que en otras ramas de actividad, ha ido aumentando especialmente durante los años noventa y hasta la actualidad (pasando de 24,6% al 29,3% entre 1994 y el 2005). Este aumento se localiza fundamentalmente en las ramas de alimentos, bebidas y tabaco y en textil, confecciones y calzado. La mayor proporción de este crecimiento se explicaría, a su vez, por lo sucedido en el empleo no registrado, en tanto entre los asalariados registrados, la variación entre 1996 y el 2004 (período con el que contamos con datos del SIJP) no es significativa (pasando del 18% al 18,7%)¹³ (ver Anexo, Cuadro A4).

En el último bienio se verifica un proceso de feminización en hoteles y restaurantes, sector también en expansión durante este período (en el que actualmente el 46,8% son mujeres frente al 37,1% del primer trimestre del 2003, según fuente EPH).

Como se ha observado en los distintos estudios anteriores realizados en el país (INDEC, op.cit. 2000), el empleo femenino también presenta una estructura por calificación diferente a la de los varones, la que se corresponde con su segregación horizontal. En forma consistente con el importante peso del servicio doméstico en el empleo femenino, las mujeres presentan una concentración mayor en el trabajo no calificado, donde su presencia es del 32,0%. Asimismo las mujeres están también sobrerrepresentadas en las ocupaciones de altas calificaciones (profesionales y, especialmente, técnicas), en correspondencia con su papel en la prestación de servicios educativos y de salud. Como contraparte, un 57,4% de los varones se

¹² Para ampliar la información sobre el servicio doméstico ver en este mismo volumen "Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina".

¹³ Entre los asalariados industriales registrados, la presencia relativa en la industria sí crece en la elaboración de productos del tabaco, y lo hace en el último bienio, acompañando el aumento del empleo en esa actividad, pasando del 13 al 16,9%. En el caso del complejo textil, la presencia femenina en el empleo registrado cae un poco entre 1996 y el 2004 (tanto específicamente en la rama textil como en confecciones), por lo que puede estimarse que el aumento de presencia femenina relativa que se observa a través de la EPH se explica por lo sucedido en confecciones, de alta incidencia del empleo precario. Otras ramas industriales en las que va creciendo la presencia femenina, pero gradualmente entre 1996 y el 2004, son: químicos, producción de maquinaria de oficina y petroquímica. En este último caso, es probable que se asocie fundamentalmente con la feminización del expendio en las estaciones de servicio, propiedad de empresas petroleras (Ver Anexo, Cuadro A4).

concentra en calificaciones operativas, en sintonía con su mayor presencia en la industria manufacturera (donde las ocupaciones operativas son las más relevantes).

Cuadro 8

Ocupados por calificación del puesto de trabajo que ocupa según sexo					
Segundo trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH					
Calificación	Mujeres		Varones		Presencia femenina
	Ocupadas	Dist. %	Ocupados	Dist. %	
Total	5.066	100,0%	7.463	100,0%	40,4%
Calificación profesional	461	9,1%	705	9,4%	39,6%
Calificación técnica	987	19,5%	1.090	14,6%	47,5%
Calificación operativa	1.990	39,3%	4.281	57,4%	31,7%
No calificadas	1.623	32,0%	1.371	18,4%	54,2%
Calificación desconocida	5	0,1%	16	0,2%	24,9%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

La estructura de calificación de las mujeres también ha sufrido cambios, que remiten, básicamente, a una disminución del peso relativo que hacia mediados de los noventa tenían las ocupaciones no calificadas, y a una mayor concentración relativa en ocupaciones de calificación operativa. En esta dirección, el porcentaje de mujeres que desarrollaban tareas no calificadas ha pasado del 40,4% en 1997 (INDEC, op.cit. 2000) al 32% en el 2005, mientras que el porcentaje de quienes desarrollan tareas operativas ha pasado del 27,9% al 39,3%. Lo dicho supuso un aumento de la presencia femenina relativa en puestos operativos, que pasa del 23,9% al 31,7% en el período señalado. Los cambios reseñados con respecto a la estructura de calificación femenina sucedieron durante la década pasada, mientras que, en el último bienio, la presencia femenina en puestos no calificados y operativos se mantiene estable.

Por su parte, desde los años noventa hasta la actualidad, se observa una tendencia muy gradual pero sostenida hacia una mayor presencia femenina en los puestos de calificación profesional, si bien su peso en la estructura ocupacional femenina sigue siendo inferior al 10%.

La presencia femenina en puestos más calificados está ciertamente vinculada con el mayor acceso de las mujeres a altos niveles educativos. Sin embargo, si bien mujeres y varones han alcanzado una paridad en su acceso a tales logros, esto no necesariamente se traduce, en igual medida, en un reconocimiento y aprovechamiento en el puesto de trabajo, de las habilidades y conocimientos desarrollados en el sistema educativo formal. Esta falta de correspondencia da lugar a una subutilización de dichos conocimientos, fenómeno de mayor incidencia relativa entre las mujeres. Siguiendo parcialmente una metodología ya desarrollada en otros estudios¹⁴ (INDEC, 1997;

¹⁴ Dicha metodología permite acercarse al conocimiento de una de las formas de subutilización de la fuerza de trabajo ocupada: aquella habitualmente denominada "subutilización (subempleo) por calificación", indicador que complementa la visión más habitual de la subutilización referida al "subempleo visible" o "subempleo horario". La misma toma dos variables que apuntan a dos ámbitos distintos: la calificación, atributo de la ocupación concreta y el nivel educativo formal alcanzado, atributo del individuo. A partir del análisis de los requerimientos de conocimientos y habilidades para cada nivel de calificación y de los objetivos mínimos de cada nivel educativo, se establecieron correspondencias entre las distintas categorías de ambas variables, dando lugar a tres situaciones diferentes: la de correspondencia; la de subcalificación (o sobreeducación) y la de sobrecalificación (o subeducación). De acuerdo a este análisis pueden ser considerados como sobreeducados para los requerimientos del puesto desempeñado, quienes

INDEC, 1998) podemos calcular indicadores de dicha subutilización. En términos generales, una estimación de mínima señala que una de cada cuatro mujeres que han completado el ciclo medio o han accedido a mayores logros educativo desarrollan tareas de un nivel de calificación claramente inferior al que las habilitaría su nivel formal (considerando como tales, para este indicador, aquellas tareas operativas o no calificadas). En esta situación encontramos al 27% de las mujeres y al 17,4% de los varones ocupados, lo que involucra que la tendencia al empleo subcalificado de las mujeres es 1,6 veces la de los varones.

Cuadro 9

Indicadores de empleo subcalificado según sexo y brecha de género en la subcalificación			
Total ocupados sin beneficiarios PJH.			
Segundo trimestre de 2005			
	Mujeres	Varones	Brecha
Estimación 1: ocupados con nivel educativo medio y alto en tareas no calificadas (a)	17,4%	10,4%	1,7
Estimación 2: ocupados con nivel educativo alto en tareas no calificadas y operativas (b)	27,6%	26,6%	1,0
Estimación 3: ocupados subcalificados con niveles educativos medio y alto (c)	27,0%	17,4%	1,6

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Notas:

(a) Porcentaje de personas con nivel educativo secundario completo y más que desarrollan tareas no calificadas sobre el total de personas ocupadas de ese nivel educativo.

(b) Porcentaje de personas con nivel educativo terciario/universitario completo que desarrollan tareas no calificadas u operativas sobre el total de personas de ese nivel educativo ocupadas.

(c) Porcentaje de personas con nivel educativo secundario completo y terciario/universitario incompleto que desarrollan tareas no calificadas y de personas con nivel educativo terciario/universitario completo que desarrollan tareas no calificadas y operativas sobre el total de personas ocupadas con esos niveles educativos.

Las diferencias entre varones y mujeres en este campo responden al mayor porcentaje de mujeres con secundario completo o con terciario y universitario incompleto que desarrollan tareas no calificadas. Por último y comparando con estimaciones anteriores (INDEC, 2000) es pertinente señalar que este fenómeno ha aumentado, para ambos sexos, en el marco de la crisis del mercado de trabajo de los años noventa.

desarrollan tareas no calificadas teniendo primario completo o secundario incompleto; quienes desarrollan tareas no calificadas u operativas teniendo secundario completo o terciario/universitario incompleto y quienes, siendo graduados universitarios, desarrollan tareas no profesionales. (INDEC, op.cit.pp.15-17). Siguiendo los lineamientos generales de esta propuesta metodológica hemos construido para este informe tres estimaciones "de mínima" de subcalificación que se muestran en el Cuadro 9 (INDEC; op.cit.1998).

Segregación vertical

Por último en términos de segregación vertical, observamos que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones: si bien las mujeres representan el 42,9% de los asalariados sólo el 27,4% de los asalariados que ejercen cargos de jefatura en los procesos de trabajo son mujeres.

Cuadro 10

Presencia femenina en cargos de jefatura y dirección	
Total ocupados y asalariados sin benefic. PJH	
Segundo trimestre de 2005	
Cargos de jerarquía	Presencia femenina
Asalariados	
Jefatura	27,4%
Total asalariados	42,9%
Ocupados	
Directores	28,3%
Total ocupados	40,4%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: presencia femenina en cargos de jefatura calculada sobre el total de asalariados. Presencia femenina en cargos de dirección calculada sobre el total de ocupados.

En la misma dirección, mientras el 40,4% de los ocupados son mujeres, el porcentaje de mujeres en cargos de dirección se reduce al 28,3%. Si bien el ejercicio de un cargo de dirección no está unívocamente unido a la propiedad de los medios de producción -especialmente en el caso de los establecimientos medianos y grandes-, es cierto que este bajo porcentaje de mujeres está también en sintonía con su subrepresentación entre los patrones y los cuentapropistas. Tres de cada cuatro mujeres ocupadas tienen una inserción asalariada y las mujeres se encuentran asimismo sobrerrepresentadas entre el pequeño conjunto de trabajadores sin salario, vinculado esto último a su participación subordinada en unidades económicas de carácter familiar.

Cuadro 11

Ocupados por categoría ocupacional según sexo					
Segundo trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH					
Categoría ocupacional	Mujeres		Varones		Presencia femenina
	Ocupadas	Dist. %	Ocupados	Dist. %	
Total	5.066	100,0%	7.463	100,0%	40,4%
Empleadores	132	2,6%	384	5,2%	25,6%
Cuentapropistas	874	17,3%	1.740	23,3%	33,4%
Asalariados	3.976	78,5%	5.302	71,0%	42,9%
Trab. sin salario	84	1,7%	36	0,5%	69,9%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Calidad de la inserción ocupacional

Siguiendo con el perfil ocupacional de las mujeres, es importante incorporar al análisis la calidad de puestos de trabajo en los que las mismas se insertan y observar en qué medida la reactivación del bienio supone o no, un reforzamiento de la segmentación presente al respecto entre varones y mujeres. Para ello, consideraremos las siguientes dimensiones: a) la extensión de la jornada laboral; b) el tamaño de establecimiento en el que trabajan; b) el grado en el que se cumple la legislación laboral relativa a su seguridad social y c) el grado en el que se remunera el nivel educativo y la calificación de los trabajadores.

La extensión de la jornada laboral (completa o parcial) puede ser considerada como indicador de la calidad del puesto de trabajo. Lo anterior se basa en dos criterios: el que atiende a la productividad relativa de los puestos; y el relativo al costo que demandaría la creación de los mismos. Es por esto que se ha tendido a emplear el porcentaje de trabajadores a tiempo completo como un indicador positivo¹⁵. Lo dicho no quita que, ante las restricciones que impone la carga de trabajo doméstico, la demanda del trabajador o trabajadora pueda dirigirse preferentemente hacia ocupaciones de tiempo parcial.

La distribución de los ocupados según la extensión de la jornada permite observar un uso del tiempo diferenciado por género que, sin desmedro de los cambios en la actividad extra-doméstica antes descritos, es indicador de una asignación tradicional de roles en la economía doméstica y extra-doméstica: entre las mujeres se presenta una mayor representación de trabajadores a tiempo parcial que entre los varones (45,9% y 20,2% respectivamente)¹⁶. En la situación polar, entre los trabajadores sobreocupados, encontramos una decisiva sobrerrepresentación de los varones, entre quienes prácticamente uno de cada dos trabajan más de 45 horas semanales.

Cuadro 12

Ocupados por extensión de la jornada según sexo				
Segundo trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH				
Extensión de la jornada	Mujeres		Varones	
	Ocupadas	Dist. %	Ocupados	Dist. %
Total	4.902	100,0%	7.273	100,0%
A tiempo parcial	2.251	45,9%	1.468	20,2%
Jornada completa	1.357	27,7%	2.127	29,2%
Sobreocupados	1.292	26,4%	3.659	50,3%
Sin datos	2	0,1%	19	0,3%

Fuente: DGEyEL - SsPTyEL, en base a EPH (INDEC).

¹⁵ Se trata ciertamente de una apreciación de carácter general, no obstante la cual es posible localizar concretamente puestos plenos de peor calidad que otros a tiempo parcial.

¹⁶ Gran parte de las trabajadoras a tiempo parcial se ocupan en el servicio doméstico.

También se podría considerar al tamaño del establecimiento como un indicador aproximado de la calidad del empleo, ya que en las unidades pequeñas las condiciones de trabajo tienden a ser relativamente más desventajosas y la productividad de los puestos menor que en las empresas medianas y grandes. Las asalariadas que trabajan en establecimientos productivos, el 21,3% lo hace en establecimientos pequeños, porcentaje menor que el correspondiente a los varones. Sin embargo, si consideramos también a las trabajadoras del servicio doméstico, es posible estimar que aproximadamente el 40% de las asalariadas se desempeñan en el sector informal, en comparación con el 28 % de los varones que lo hacen en unidades de hasta cinco ocupados.

Cuadro 13

Asalariados por tamaño del establecimiento según sexo

Segundo Trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH y sin servicio doméstico

<i>Tamaño del establecimiento</i>	<i>Mujer</i>		<i>Varón</i>	
Total	3.051	100,0%	5.285	100,0%
Hasta 5 ocupados	649	21,3%	1.358	25,7%
Entre 6 y 40 ocupados	1.016	33,3%	1.703	32,2%
Más de 40 ocupados	1.139	37,3%	1.708	32,3%
Ns/Nc	247	8,1%	517	9,8%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Con respecto a la problemática de la no registración, el peso importante del empleo público entre las mujeres implica que un conjunto relativamente significativo de las mismas se encuentre en puestos protegidos en términos de seguridad social y cobertura médica. En el sector privado, se advierte una tasa de empleo no registrado superior entre las mujeres que entre los varones (59,9% y 46,5% respectivamente). Su distribución muestra que el principal componente del empleo precario entre las mujeres es el servicio doméstico, ocupación en la que se desempeña el 51,2% de las ocupadas no registradas.

Cuadro 14

	Mujeres		Varones	
	Asalariadas	Dist. %	Asalariados	Dist. %
Total no registrados	1.733	100,0%	2.006	100,0%
Servicio doméstico	888	51,2%	15	0,8%
Asalariados no registrados en establecimientos	845	48,8%	1.991	99,2%
		(100,0%)		(100,0%)
Establecimiento de hasta 5 ocupados	421	(49,8%)	1.010	(50,7%)
Establecimiento de 6 ocupados y más	424	(50,2%)	981	(49,3%)
Tasa de empleo no registrado (s. privado)	59,9%		46,5%	

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Según documenta la bibliografía sobre esta temática, el no registro en el sector privado creció considerablemente hacia mediados de los noventa, manteniéndose luego en una tendencia levemente ascendente, con un paréntesis durante la crisis del 2001, que se refleja en las mediciones de mayo del 2002 (Marshall, A., 2003). En el contexto de reactivación reciente, también se observó un aumento en el peso del empleo no registrado sobre el empleo privado total que, en el caso de las mujeres, ha pasado del 56,1% en el primer trimestre del 2003 al actual 59,9% (incluyendo en este cálculo al servicio doméstico¹⁷) mientras que entre los varones experimenta un aumento menor, del 45 al 46,5%¹⁸.

Las mediciones del segundo trimestre del 2005, permiten ratificar la presencia de significativas brechas de género en los ingresos promedio de los asalariados¹⁹. Un primer acercamiento señala que el salario global promedio de las mujeres de todo el país es el 70,8% del de los varones, trabajando éstas 134 horas mensuales promedio frente a las 188 masculinas (Cuadro 15). Esta brecha de género en los salarios promedios mensuales es levemente mayor a la observada en el mismo trimestre del

¹⁷ Tanto entre las mujeres como entre los varones, la no registración es especialmente mayor en los establecimientos informales, en las inserciones de menor calificación, entre los trabajadores menos educados, los más jóvenes. Entre las mujeres, se destaca además el altísimo porcentaje de trabajadoras precarias mayores de 50 años.

¹⁸ El aumento relativo del empleo no registrado (más sensible a las fluctuaciones del ciclo) se localizó fundamentalmente entre el 2003 y el 2004, mientras en las últimas mediciones la tasa de no registro en el empleo privado se mantiene estable entre las mujeres y disminuye levemente entre los varones.

¹⁹ El análisis se limita a los asalariados, debido a la poca confiabilidad, advertida por el INDEC, del cálculo de horas trabajadas relevado para los cuentapropias y patrones.

año anterior²⁰. Esto puede estar vinculado en parte con el mayor peso que entre las mujeres tiene del empleo público y el empleo privado no registrado, sectores éstos en los que viene observándose un retraso en el incremento salarial frente a los asalariados privados registrados.

Esta brecha indica que, en primer lugar y en consistencia con lo señalado anteriormente, persisten importantes condicionamientos para el acceso de las mujeres a empleos completos, lo que se expresa en un número menor de horas promedio trabajadas por las mismas. Esto afecta a las mujeres a lo largo de toda la estructura social, pero incide especialmente entre aquellas menos educadas²¹, que cobran salarios promedios mensuales que son prácticamente la mitad de los percibidos por los hombres con iguales niveles educativos, observándose una brecha salarial mensual de 0,56.

En segundo lugar, si se consideran los salarios horario promedio, se hace presente una aparente paridad global entre ingresos femeninos y masculinos que encubre, como fuera ya observado en distintos trabajos locales (Paz, 2000; Esquivel y Paz, 2005) brechas importantes entre mujeres y varones en igualdad de calificación y/o nivel educativo. Esto implica que esta aparente paridad salarial global de varones y mujeres se mantiene en razón de que las mujeres tienen, consideradas conjuntamente, niveles educativos más altos.

En efecto, considerando asalariados del mismo nivel educativo, se observan brechas de género en el salario horario promedio que varían entre 0,73 y 0,96 según los distintos niveles. Estas brechas se acentúan justamente entre la población más educada: las mujeres que completaron el ciclo universitario o terciario ganan por hora un 43% menos que los varones con iguales credenciales.

Si bien al comparar varones y mujeres que desarrollan tareas con igual nivel de calificación los diferenciales siguen siendo relevantes en el salario mensual, las brechas salariales de género en el salario horario promedio no se hacen presentes con igual intensidad. En este caso, mientras entre los asalariados de calificación profesional se observa una brecha de género de 0,76 puntos en el ingreso horario promedio en las ocupaciones de menor nivel de calificación se tiende a la paridad o la brecha inversa.

²⁰ Y es también mayor a la del tercer trimestre del 2003, primera medición en la que contamos con base EPH continua comparable en términos de salarios.

²¹ Recordemos la relevancia que en este grupo tiene el empleo en el servicio doméstico, sector en el cual las trabajadoras encuentran dificultades significativas para emplearse a tiempo completo.

Cuadro 15

Salarios promedio y tiempo promedio de la ocupación principal de los asalariados según sexo por nivel educativo y calificación ocupacional								
Segundo trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH								
	Varones			Mujeres			Brecha salarial mensual	Brecha salarial horaria
	Ingresos promedio mensual	Tiempo de trabajo mensual	Ingreso horario promedio	Ingresos promedio mensual	Tiempo de trabajo mensual	Ingreso horario promedio		
Nivel educativo								
Alto (terc./univer. completo)	1722,06	182,90	10,76	986,80	130,63	7,87	0,57	0,73
Medio (hasta terc./univer. incompleta)	889,13	184,24	5,04	628,67	143,09	4,85	0,71	0,96
Bajo (hasta secundaria incompleta)	652,33	191,57	3,64	363,41	126,27	3,45	0,56	0,95
Total	878,96	187,68	5,08	622,62	133,86	5,10	0,71	1,00
Nivel de calificación del puesto de trabajo								
Profesional	2051,00	172,09	12,74	1378,84	149,57	9,73	0,67	0,76
Técnica	1117,95	183,51	6,93	761,11	115,44	7,19	0,68	1,04
Operativa	822,43	195,27	4,50	717,10	154,59	4,87	0,87	1,08
Sin calificación	503,89	175,05	3,04	336,71	121,88	3,47	0,67	1,14
Total	878,96	187,68	5,08	622,62	133,86	5,10	0,71	1,00

Fuente: DGEyFPE - SSPTyEL, en base a EPH

Nota: los salarios promedio se calcularon mensualizando la carga horaria semanal. Brecha salarial como cociente del salario promedio femenino sobre el masculino.

Las brechas salariales son más importantes en el sector privado. Esto se verifica tanto en términos mensuales como horarios: en el sector privado las mujeres cobran salarios mensuales promedio que son un 64% de los que cobran los varones, y su ingreso promedio horario es un 92% del de los mismos (Cuadro 16). También aquí, las diferencias en el salario horario se ponen en evidencia al controlar el nivel educativo de los trabajadores (variando entre 0,64 y 0,92) y se acentúan especialmente a medida que los mismos aumentan. Al respecto, el salario mensual promedio de las asalariadas de más alto nivel educativo es el 53% del de los varones y su salario horario promedio es del 64%. Algo similar sucede en el salario horario de los asalariados profesionales: el salario por hora de las mujeres profesionales es un 67% del que perciben los varones con igual calificación.

Cuadro 16

Salarios promedio y tiempo promedio de la ocupación principal de los asalariados del sector privado según sexo por nivel educativo y nivel de calificación.								
Segundo trimestre de 2005 - Sin beneficiarios PJH								
	Varones			Mujeres			Brecha salarial mensual	Brecha salarial horaria
	Ingresos promedio mensual	Tiempo de trabajo mensual	Ingreso horario promedio	Ingresos promedio mensual	Tiempo de trabajo mensual	Ingreso horario promedio		
Nivel educativo								
Alto (terc./univer. completo)	1876,65	197,22	11,73	996,33	136,51	7,55	0,53	0,64
Medio (hasta terc./univer. incompleta)	875,95	187,91	4,88	581,47	145,66	4,35	0,66	0,89
Bajo (hasta secundaria incompleta)	632,19	195,24	3,44	330,97	123,85	3,34	0,52	0,97
Total	844,51	192,67	4,79	538,44	134,57	4,42	0,64	0,92
Nivel de calificación del puesto de trabajo								
Profesional	2399,57	177,06	15,22	1501,54	153,54	10,25	0,63	0,67
Técnica	1119,54	194,01	6,75	762,28	123,24	6,76	0,68	1,00
Operativa	804,28	200,07	4,30	649,56	156,25	4,35	0,81	1,01
Sin calificación	503,89	175,05	3,04	336,71	121,88	3,47	0,67	1,14
Total	844,51	192,67	4,79	538,44	134,57	4,42	0,64	0,92

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: los salarios promedio se calcularon mensualizando la carga horaria semanal. Brecha salarial como cociente del salario promedio femenino sobre el masculino.

En la construcción de estas brechas pueden estar operando tanto una discriminación directa por género, el impacto que en el salario pueda tener la mayor intermitencia femenina así como diferenciales resultantes de la segregación horizontal y vertical analizadas en este documento. En esta dirección, es relevante advertir que, si bien como señalamos (Cuadro 10) las mujeres se encuentran discriminadas en su acceso a cargos jerárquicos (lo que redundará a su vez en mayores brechas promedio), esta discriminación no es de por sí explicativa de las brechas salariales observadas. Por el contrario, si bien el reducido número de casos relevados por la EPH no permiten ser concluyentes, se observa (Cuadro 17) que, a iguales condiciones de jerarquía, persisten brechas salariales entre varones y mujeres, y las mismas se agudizan en el sector privado.

Cuadro 17

Brecha salarial de género en los puestos de jerarquía total y sector privado. Segundo trimestre de 2005. Sin beneficiarios PJH				
	Total		Sector privado	
	Brecha salarial mensual	Brecha salarial horario	Brecha salarial mensual	Brecha salarial horario
Directores	0,59	0,75	0,65	0,74
Jefes	0,81	0,95	0,74	0,76

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: brecha de género como el cociente entre el salario femenino sobre el masculino.

V. Perfiles de las desocupadas y subocupadas

Señalamos ya, que el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo durante los noventa supuso un incremento de las tasas de desocupación y subocupación femeninas. Dada la severidad y persistencia de tales fenómenos es pertinente detenernos en los perfiles dominantes entre las mujeres desocupadas y subocupadas.

Tanto entre mujeres como entre varones, la desocupación abierta afecta con mayor intensidad a los más jóvenes. La distancia entre la tasa femenina y masculina (indicando una desventaja para las mujeres) se acentúa, en las edades centrales (entre los 25 y los 49 años), allí donde los niveles de participación de las mujeres son más altos. En forma consistente con lo reseñado, es en estos tramos de edad en que las brechas de género en la tasa de empleo superan la media.

Cuadro 18

Tasas de desocupación y subocupación según sexo y edad				
Población de 15 a 65 años - Segundo trimestre 2005				
Grupos de edad	Mujeres		Varones	
	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación
Total	14,5%	15,7%	10,5%	10,4%
hasta 24	30,3%	13,4%	21,2%	11,6%
25 a 34	14,7%	14,6%	8,0%	8,3%
35 a 49	9,4%	18,0%	6,4%	10,3%
50 a 59	9,6%	14,3%	9,5%	12,2%
60 y más	4,7%	19,8%	11,6%	12,1%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Es importante advertir que entre las mujeres la desocupación crece con el nivel educativo y sólo desciende cuando alcanzan el nivel terciario o universitario completo. Tomadas conjuntamente, las mujeres con niveles educativos hasta secundaria incompleta tienen una probabilidad 2,3 veces mayor de quedar desocupadas que las mujeres más educadas. Por su parte, es entre las personas de niveles educativos medios y altos (con mayor propensión a la actividad) donde se ensanchan las brechas de desocupación entre varones y mujeres en igualdad de condiciones educativas.

Cuadro 19

Tasas de Desocupación y Subocupación según sexo y nivel educativo				
Población de 15 a 65 años - Segundo Trimestre de 2005				
Nivel educativo	Mujeres		Varones	
	Tasa de Desocupación	Tasa de Subocupación	Tasa de Desocupación	Tasa de Subocupación
Total	14,5%	15,7%	10,5%	10,4%
Hasta primaria inc.	9,0%	24,4%	15,9%	18,2%
Prim.comp./sec.inc.	15,9%	21,0%	11,9%	12,8%
Sec.compl./Terc-Univ.inc.	18,0%	12,2%	9,9%	7,8%
Terc/Univ.comp.	7,3%	11,3%	3,9%	5,4%

Fuente: DGEyEL - SPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Es pertinente advertir sobre la particularidad que, en este marco, presentan las mujeres de los niveles educativos más bajos, esto es, aquellas sin escolarización o que sólo accedieron a algunos años del ciclo primario. Las mismas presentan tasas de desocupación más bajas que aquellas con primaria completa o secundaria incompleta. Esto se debe al efecto combinado de: a) el impacto del Programa Jefes de Hogar, de especial relevancia como alternativa para las mujeres menos educadas; b) la ocupación en el servicio doméstico, de incidencia algo mayor entre las mujeres con primaria incompleta que entre aquellas con primaria completa y secundaria incompleta

y c) la menor propensión a la actividad extra-doméstica de las mujeres de las cohortes más antiguas, quienes componen en mayor medida este estrato²².

Entonces, el acceso a logros educativos significa: a) una mayor diferenciación al interior de las mujeres, en relación a la actividad, al empleo y la desocupación, y b) un estrechamiento en la brecha de género en el nivel de actividad, que no se acompaña con una tendencia en la misma dirección en relación a las chances diferenciales de caer en la desocupación entre varones y mujeres en igualdad de condiciones educativas²³.

Cuadro 20

Nivel educativo	Brecha de género			
	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación
Total	0,69	0,63	1,29	1,55
Hasta primaria inc.	0,58	0,55	0,90	1,38
Prim.comp./sec.inc.	0,57	0,67	1,36	1,71
Sec.compl/terc -univ.inc.	0,73	0,85	1,54	1,65
Terc/univ.comp.	0,88	0,66	1,51	2,03

Fuente: DGEyEL - SSPTYEL, en base a EPH (INDEC).

Nota: Brecha de género calculada como cociente de la tasa femenina sobre la masculina.

Sin desmedro de lo dicho y observando el perfil de las desocupadas, es importante enfatizar la alta proporción entre las mismas que han accedido a logros importantes en el sistema educativo formal: seis de cada diez desocupadas tiene, al menos, el ciclo medio terminado y una de cada diez, completaron los estudios terciarios o universitarios. Esta presencia de fuerza de trabajo desocupada educada es relativamente mayor entre las mujeres que entre los varones.

²² Es pertinente enfatizar que los bajos salarios a los que las mujeres de menor nivel educativo pueden percibir, no alcanzan para cubrir su salario de reserva (que comprende la sustitución de su papel en la economía doméstica), lo que involucra un desaliento para la actividad de las mismas.

²³ En un marco de acceso a mayores niveles educativos relativos de las mujeres con respecto a los varones.

Cuadro 21

Características de los desocupados según sexo**Población de 15 a 65 años - Segundo trimestre de 2005.**

	Mujeres	Varones
Desocupados	100%	100%
Nivel de educación		
Hasta primaria incompleta	3,6	11,0
Prim. comp.y sec.inc.	37,4	50,9
Sec.completa y terciario/univ.inc.	48,1	33,3
Terc./Univ.comp.	10,9	4,8
Tiempo de búsqueda de trabajo		
Menos de 1 mes	9,1%	18,1%
De 1 a 3 meses	27,4%	28,2%
Más de 3 a 6 meses	13,6%	13,5%
Más de 6 a 12 meses	11,8%	10,8%
Más de un año	38,0%	29,4%
Tipo de desocupación		
Cesantes	85,6%	89,0%
Nuevos trabajadores	14,4%	11,0%
Experiencia laboral previa		
Con experiencia en los últimos 3 años	70,0%	85,2%
Con experiencia anterior a los últimos 3 años	15,6%	3,8%
Con experiencia laboral	14,4%	11,0%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Unas últimas observaciones permiten una caracterización más acabada del perfil de las desocupadas: a) entre las mujeres se advierte una intensidad mayor de la desocupación de larga duración, en efecto las desocupadas de más de un año de tiempo de búsqueda alcanzan al 38% de las mismas contra el 29,4% de los varones; b) si bien la mayoría de los desocupados de ambos sexos son trabajadores que han estado ocupados con anterioridad, entre las mujeres el porcentaje de aquellas que ingresan al mercado por primera vez es superior al de los varones en igual situación (14,4% y 11% respectivamente); c) las desocupadas provienen mayoritariamente del empleo privado y de puestos no registrados, en forma consistente con la mayor estabilidad esperable del empleo público y del registrado.

Cuadro 22

**Características de los desocupados según
SEXO
Población de 15 a 65 años - Segundo trimestre de
2005**

	Mujeres	Varones
<i>Desocupados c/experiencia en los últimos tres</i>		
Tipo de empresa		
Pública	4,9%	2,9%
Privada	95,1%	97,1%
Registración		
Registrados	18,2%	14,6%
No registrados	81,8%	85,4%

Fuente: DGEyEL - SSPTyEL, en base a EPH (INDEC).

Por último, la subocupación también afecta con mayor intensidad a las mujeres, y dentro de ellas, especialmente a las de mayor edad y las de menor nivel educativo. Esta mayor incidencia, se ve a su vez reforzada por el Programa Jefes de Hogar que, como comentamos, tiene entre las mujeres de esos atributos un especial impacto.

VI. Consideraciones finales

La creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica supone cambios relevantes tanto en los roles que asumen varones y mujeres como en la formación de las familias y la organización de los hogares, e impacta en la configuración de los mercados de trabajo.

En este informe hemos sostenido que, si bien este aumento de la participación femenina es un proceso de más larga duración, su aceleración durante los '90 se asocia fundamentalmente con la mayor activación de las mujeres de bajos ingresos y se enmarca dentro de una estrategia familiar en la cual la salida laboral de las mismas estuvo determinada por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe.

El incipiente cambio en la dinámica de empleo que se verifica en el período reciente involucra, por el momento, un estancamiento del proceso de incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, particularmente de aquellas menos educadas. Al respecto, cabría esperar que, en la medida en que el aumento de los noventa se concentró especialmente en las mujeres de hogares con ingresos bajos o medio bajos, un freno en el deterioro de la situación ocupacional de los jefes de estos hogares, redunde en una estabilización de la tasa de actividad femenina.

Señalamos también que, a pesar de la magnitud que alcanza la presencia femenina en el mundo del trabajo extra-doméstico, la segregación ocupacional por

sexo y las brechas salariales entre varones y mujeres, siguen siendo especialmente significativas en el mercado de trabajo local. Asimismo, no hay evidencia de que la recuperación reciente haya redundado en una morigeración de tales desigualdades.

Por otro lado, en tanto las mujeres continúan asumiendo en forma sustantiva las tareas del ámbito doméstico, su actividad se prolonga en una doble jornada laboral que involucra una sobrecarga de trabajo y limita su acceso al ocio y a oportunidades de capacitación y participación social.

En una dirección convergente con lo señalado, es pertinente enfatizar la necesidad de fortalecer las políticas que permiten la actividad extra-doméstica de las mujeres de manera tal que en la etapa de reactivación puedan contribuir a la construcción de patrones de participación económica y de uso equitativo del tiempo para mujeres y varones.

VII. Bibliografía citada

Beccaria, L. y Maurizio, R. (2001). Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina. 2da. Reunión anual sobre Pobreza y Distribución del ingreso, LACEA/BID/BM/UTDT.

Beccaria, L., Esquivel, V. y Mauricio, R. (2005) Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en Argentina Ponencia al VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.

Berger, Silvia y Héctor Szretter (2002). Costos Laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina en Abramo, L. y Todaro, R. (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*, OIT, Lima.

Cerrutti, M.(2000) Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 39, nro. 156, pp. 619-636.

Cortés, Rosalía (2003) Mercado de Trabajo y Género. El caso argentino, 1994-2002 en Valenzuela, María Elena (Editora) *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo. Argentina y Paraguay*. Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. OIT.

Cortés Rosalía; Grosiman Fernando y Hosowski Augusto (2003). Transiciones ocupacionales: el caso del plan Jefes y Jefas. Ponencia al VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.

De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2001) Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. El Colegio de México. FLACSO, UNAM, FCE. México.

Esquivel, Valeria y Paz, Jorge (2005). Diferenciales de salarios horarios por género en Argentina: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico. en Beccaria, L. y Maurizio, R. (comp.) *Mercado de Trabajo y equidad*, UNGS

INDEC (2003). Evaluación de la información ocupacional del censo 2001. Dirección de Estadísticas Poblacionales.

INDEC-Unicef (2000). Situación de las Mujeres en la Argentina. Serie Análisis Social nro.1.

INDEC (1998). Situación y evolución social. Síntesis nro.4. Tomo 2.

INDEC (1997). Calificación ocupacional y educación formal: ¿una relación difícil? Parte 1. PROMAEO. Serie Estructura Ocupacional Nro.4. Buenos Aires.

León, Francisco (2000): Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N°28, Santiago de Chile.

Marshall, Adriana (2003) Empleo “no registrado” en la Argentina: Estudio de sus salarios relativos. Documento de Trabajo. Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino (MTEySS). Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina.

Novick, Marta; Trajtemberg, David; Heredia, Florencia y Rancel, Marta (2005) Negociación colectiva y género en la Argentina. Antecedentes y convenios colectivos. 1991-2000. en Abramo, L. *Negociación colectiva y equidad de género*. OIT, Santiago de Chile.

Pautassi, Laura (2004). Beneficiarios y beneficiarias: Análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar desocupados de Argentina, en Valenzuela, María Elena (editora) *Políticas de empleo para superar la pobreza*. Oficina regional de la OIT para América Latina.

Paz, Jorge A. (2000). En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en la Argentina, presentado a la XXXV Reunión Anual de la AAEP, www.aaep.org.ar

Rubery, Jill (comp.), (1988) Women and recession, Routledge and Kegan Paul, Londres.

Wainerman, Catalina y Giusti, Alejandro (1994). ¿Crecimiento real o aparente? La Fuerza de trabajo en la Argentina en la última década, *Desarrollo Económico*, Vol. XXXIV N°135.

Wainerman, Catalina (1979). Educación, Familia y Participación Económica Femenina. Buenos Aires. Centro de Estudios de Población, CENEP. Cuadernos del CENEP, nro. 19.

VIII. Anexo

Cuadro A1

Tasas de actividad femeninas (15 años y más).

Países miembros del MERCOSUR. Total

País	Año relevamiento	Tasa de actividad femenina
Argentina	2002	45,6
Brasil	2002	45,2
Paraguay	2000/01	50,3
Uruguay	2002	49,4

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo en el MERCOSUR y elaboración propia en base a EPH (INDEC).

Cuadro A2

Tasas específicas de empleo, desocupación y subocupación
por sexo. 1990-2002
Población de 15 a 65 años.
Total Aglomerados urbanos relevados por la EPH.

Año	Mujeres			Varones		
	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación	Tasa de empleo	Tasa de desocupación	Tasa de subocupación
1990	39,9	7,6	14,1	75,4	7,2	5,5
1991	40,3	7,1	13,6	76,1	6	4,8
1992	41,3	7,7	12,9	76,2	6,5	5,4
1993	41,3	11,7	14	74,7	8,3	6,4
1994	40,2	13,6	15,8	72,9	10,1	7,1
1995	38,7	20,3	17,4	68,4	15,6	9,2
1996	38,1	19,4	19,6	67,7	15,8	9,8
1997	40	17,9	18,3	70	13	9,9
1998	41,9	14,6	19,6	71	11,8	9,8
1999	42,5	15,6	20,1	69,2	13,3	10,3
2000	42	16,4	20	68,2	14,1	11
2001	41,3	17,2	21,8	65,5	17,5	12,7
2002	41,1	18,9	25	62,4	20,2	16,3

Cuadro A3

Primeras diez ocupaciones de los asalariados ordenadas por importancia del empleo femenino							
Cuarto trimestre de 2004 - Sin beneficiarios PJJH y sin servicio							
Pos.	Código de ocupación	Nombre de la ocupación	Ejemplos de ocupaciones	Mujer		Varón	
				Distribución %	Porcentaje acumulado	Distribución %	Porcentaje acumulado
1	41312	Trabajadores sin operación de maquinarias de la educación con calificación técnica	Docente primaria / Apoyo escolar / Profesora secundario / Profesora de idioma / Maestra	14,6%		1,8%	
2	10333	Operadores de sistemas y/o equipos informatizados de las ocupaciones de la administración, planificación y control de gestión con calificación operativa	Empleada administrativa / Secretaria / Auxiliar administrativa	12,4%	27,0%	4,5%	6,4%
3	30314	Trabajadores sin operación de maquinarias viajantes, corredores comerciales y vendedores domiciliarios sin calificación	Vendedora / Atención en mostrador / Ayudante de vendedor /	7,0%	34,0%	3,3%	9,7%
4	56314	Trabajadores de servicios de limpieza no doméstica no calificados	Empleada de limpieza / Mucama / Auxiliar de limpieza / Maestranza	4,7%	38,7%	2,8%	12,5%
5	20333	Operadores de sistemas y/o equipos informatizados de la gestión presupuestaria, contable y financiera con calificación operativa	Cajera / Empleada Administrativa / Auxiliar contable / Secretaria administrativa contable / Protesorera	4,4%	43,1%	1,5%	13,9%
6	30313	Vendedores y trabajadores sin operación de maquinarias de la comercialización directa con calificación operativa	Vendedora / Cobradora / Ayudante de farmacia / Empleada de ventas	4,3%	47,5%	2,7%	16,6%
7	40312	Trabajadores sin operación de maquinarias de la salud y sanidad con calificación técnica	Enfermera / Paramédica / Instrumentista / Fonoaudióloga / Psicopedagoga	3,8%	51,2%	0,6%	17,3%
8	80323	Operadores de maquinaria y/o equipos electrónicos de la producción industrial y artesanal con calificación operativa	Operaria / Costurera / Maquinista clasificada / Tejedora / Oficial de Costura	2,6%	53,9%	4,2%	21,5%
9	40311	Trabajadores sin operación de maquinarias de la salud y sanidad con calificación profesional	Médica pediatra / Oftalmóloga / Bioquímica / Odontóloga / Veterinaria	2,5%	56,3%	1,3%	22,8%
10	53314	Trabajadores sin operación de maquinaria de servicios gastronómicos sin calificación	Camarera / Auxiliar de cocina / Moza / Mesera	2,5%	58,8%	1,6%	24,5%

Fuente: DEyEL - SSPTyEL, en base a EPH .(INDEC).

Cuadro A4
Porcentaje de presencia femenina en en la industria
según rama de actividad. Comparación 1996-2004.
Total asalariados privados registrados

	Presencia femenina en %	
	1996	2004
ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	18,7%	18,7%
ELABORACION DE PRODUCTOS DE TABACO	12,3%	16,9%
FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES	30,1%	28,2%
FABRICACION DE PRENDAS DE VESTIR; TERMINACION Y TEÑIDO DE PIELES	61,0%	60,5%
CURTIDO Y TERMINACION DE CUEROS; FABRICACION CALZADO	23,0%	21,6%
PRODUCCION DE MADERA Y PRODUCTOS DE MADERA EXCEPTO MUEBLES	5,4%	5,9%
FABRICACION DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL	13,9%	13,0%
ACTIVIDADES DE EDICION E IMPRESIÓN Y REPRODUCCION DE GRABACIONES	24,1%	26,6%
FABRICACION DE PRODUCTOS DEL PETROLEO	10,8%	18,9%
FABRICACION DE SUSTANCIAS Y PRODUCTOS QUIMICOS	24,3%	27,7%
FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLASTICO	15,6%	14,0%
FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS	6,6%	7,9%
FABRICACION DE METALES COMUNES	4,9%	5,6%
FABRICACION DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	8,7%	8,0%
FABRICACION DE MAQUINARIA Y EQUIPO N.C.P.	8,9%	9,8%
FABRICACION DE MAQUINARIA DE OFICINA, CONTABILIDAD E INFORMATICA	23,4%	27,9%
FABRICACION DE MAQUINARIA Y APARATOS ELECTRICOS N.C.P.	14,0%	12,6%
FABRICACION DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TEL.Y COMUNICACIONES	25,6%	24,1%
FABRICACION DE INST. MEDICOS, OPTICOS Y DE PRECISION Y RELOJES	23,3%	23,2%
FABRICACION DE VEHICULOS AUTOMOTORES, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES	7,0%	9,1%
FABRICACION DE OTROS TIPOS DE EQUIPOS DE TRANSPORTE	8,3%	7,8%
FABRICACION DE MUEBLES; INDUSTRIAS MANUFACTURERAS N.C.P.	15,6%	17,5%
TOTAL INDUSTRIA	18,0%	18,7%

Fuente: DGEyEL- SSPTyEL, en base a SIJP.

Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina¹

1. Introducción

En el presente informe se realiza un análisis descriptivo de las principales características que presenta la fuerza de trabajo ocupada en el servicio doméstico y de las condiciones de trabajo en que se desarrolla esta actividad. En la primera sección se describe el perfil sociodemográfico de las trabajadoras del sector. En la segunda sección se analizan las condiciones de contratación y trabajo, teniendo en cuenta las modalidades que asume el vínculo laboral, la extensión de la jornada laboral, la precariedad imperante en la actividad y el nivel salarial. En este contexto, se consideran las particularidades del marco normativo que regula la actividad, su nivel de adecuación a las modalidades de contratación actualmente dominantes y su grado de cumplimiento.

La información ha sido procesada por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL-SSPTyEL-MTEySS) a partir de datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH – INDEC) en los principales aglomerados urbanos del país, durante el cuarto trimestre de 2004. Del tratamiento que tiene el servicio doméstico en esta fuente se derivan algunos condicionamientos especialmente importantes para el uso de los datos en el análisis de esta ocupación. Los mismos se detallan en el anexo metodológico que se adjunta al final del documento, cuya lectura es pertinente para una interpretación adecuada de los resultados aquí presentados.

Las principales conclusiones a los que arriba este informe pueden sintetizarse de la siguiente manera:

- El servicio doméstico es una de las actividades más importantes entre las mujeres. En efecto, esta actividad agrupa al 17,2% de las ocupadas y al 22,7% de las asalariadas.
- El perfil de los asalariados que se desempeñan en el servicio doméstico es de mujeres adultas de bajo nivel educativo (el 79,8% cuenta sólo con estudios de hasta secundaria incompleta) que ocupan la posición de jefas de hogar.
- Pese a que una parte considerable de las mismas no nacieron en el lugar en el que residen actualmente, la presencia de migrantes recientes es relativamente marginal.
- Más de la mitad de las trabajadoras de esta ocupación se encuentra en el Área Metropolitana, aunque es en el NEA donde el servicio doméstico tiene un peso mayor sobre el conjunto de asalariadas.
- El marco regulatorio general de la actividad data de 1956 y establece derechos restringidos para los trabajadores del sector. Contempla sólo a quienes trabajan para un mismo empleador por lo menos cuatro horas diarias durante cuatro días a la semana. Por lo tanto, según las jornadas de trabajo

¹ Estudio realizado por Daniel Contartese, Verónica Maceira y Diego Schleser de la SSPTyEL.

observadas, el 52,8% de las empleadas domésticas no estarían incluidas en esta normativa. En el año 2000 la ley de reforma tributaria incluyó a las trabajadoras que trabajan 6 horas y más, normativa fuera de la cual se encontrarían igualmente un 9,4% de los ocupados.

- Casi el 80% de las asalariadas del servicio doméstico trabajan para un sólo empleador, un 12,3% trabajan para dos empleadores y un 8,5% lo hacen para tres o más hogares. Solamente un 6% del total lo hace sin retiro.
- En el NOA se encuentra una mayor proporción de trabajadoras sin retiro, mientras que en Cuyo y en el Area Metropolitana se presenta una mayor proporción de trabajadoras con más de un empleador.
- Más de dos terceras partes trabajan menos de 35 horas semanales. Pero es importante señalar que entre ellas se encuentra un 54,2% que busca trabajar más tiempo.
- La precariedad laboral caracteriza las condiciones en que se desarrolla esta ocupación. Al 94,5% del total de las empleadas del servicio doméstico que trabajan 6 horas o más no se les descuentan los aportes jubilatorios. Asimismo sólo un porcentaje muy reducido cuenta con otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social.
- El desarrollo de la actividad laboral en la vivienda del empleador es un factor importante, que condiciona la elevada precariedad laboral de las trabajadoras del servicio doméstico.

2. Características sociodemográficas de las ocupadas en el servicio doméstico

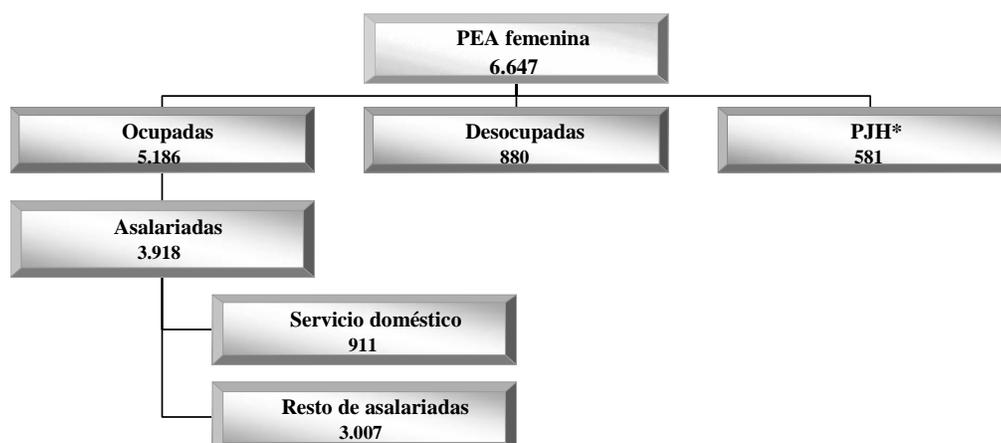
El servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres. Asimismo, es una ocupación relevante para el empleo femenino, agrupando para el total de aglomerados relevados por la EPH, en el cuarto trimestre del 2004, al 17,2% del total de mujeres ocupadas y al 22,7% del total de asalariadas de todo el país.

Aproximadamente el 7% del total de ocupados se inserta en esta actividad, porcentaje similar al registrado durante los años '90².

Expandiendo los valores indicados al total de la población urbana se puede estimar que para la fecha indicada las trabajadoras en el servicio doméstico eran aproximadamente 911 mil.

² Cortés, Rosalía. "Salarios y marco regulatorio del trabajo en el Servicio Doméstico". Proyecto de cooperación técnica OIT/MTEySS "Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina", enero 2004.

Gráfico N° 1. Distribución de la PEA femenina. Total urbano.



Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Estimación para el total urbano. (*) Programa Jefes de Hogar

Más de la mitad de los trabajadores del servicio doméstico a nivel nacional reside en el Área Metropolitana y cerca del 50% de este conjunto trabajan en la Capital Federal. La Región Pampeana agrupa al 22%, sumando junto con el Área Metropolitana las tres cuartas partes de las ocupadas en el sector (Tabla 1). Esta distribución es similar a la que presenta el total de asalariadas.

Sin embargo, es en el norte del país (tanto en la Región Noreste como Noroeste) donde el servicio doméstico tiene una mayor relevancia dentro del empleo femenino total (con un 31,7% y un 25,9% sobre el total de asalariadas, respectivamente). En cambio, la región con una presencia menor del servicio doméstico es la Patagónica, donde un 16,9% de las asalariadas trabajan en este sector.

Tabla N° 1. Distribución regional de las trabajadoras del servicio doméstico.

Región	Distribución del servicio doméstico por región	Porc. del servicio doméstico sobre total asalariadas
Área Metropolitana	54,0	21,5
NOA	9,9	25,9
NEA	5,5	31,7
CUYO	6,5	23,7
PAMPEANA	22,0	23,6
PATAGONIA	2,0	16,9

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Si bien es una ocupación frecuente entre las mujeres que se incorporan como nuevas trabajadoras el mercado de trabajo, advertimos que las empleadas del servicio doméstico muestran una estructura etaria relativamente envejecida en comparación con el resto de las asalariadas mujeres. En esa dirección, se destaca la subrepresentación de las mujeres de 25 a 34 años, edades que agrupan al 19,7% de las empleadas domésticas en contraposición al 33% en el resto de las asalariadas. En cambio, entre las ocupadas del servicio doméstico, aquellas que cuentan con 55 años y más representan el 19,6%, mientras que para el resto de las ocupaciones el porcentaje se reduce al 10,8%. El peso menor de las mujeres jóvenes podría relacionarse con su repliegue de la actividad extradoméstica en la edad reproductiva, habida cuenta de que, como veremos, los salarios de este segmento no permiten cubrir el costo adicional que supone la contratación de servicios privados para el cuidado de los niños en edad pre-escolar.

Tabla Nº 2. Distribución etaria de la población asalariada femenina.

Rangos de Edad	Servicio Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
15 a 19	3,8%	2,3%	2,6%
20 a 24	9,6%	13,1%	12,4%
25 a 29	9,9%	18,7%	17,0%
30 a 34	9,8%	14,3%	13,4%
35 a 39	13,2%	11,5%	11,8%
40 a 44	10,0%	11,1%	10,9%
45 a 49	11,7%	10,1%	10,4%
50 a 54	12,4%	8,2%	9,0%
55 y más	19,6%	10,8%	12,5%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Esta estructura etaria relativamente envejecida expresa, sin embargo, la distribución dominante en las regiones centrales del país, mientras que en el NEA, el NOA y la Región Patagónica, es significativamente mayor el peso de las mujeres jóvenes y, particularmente en el caso del NEA, el de las jóvenes de entre 14 y 19 años de edad.

Tabla Nº 3. Distribución etaria de las trabajadoras del servicio doméstico según región.

Región	De 14 a 19 años	De 20 a 39 años	De 40 a 59 años	Desde 60 años	Total
Area metropolitana	3,6	39,2	46,7	10,5	100,0
NOA	7,0	55,0	32,7	5,3	100,0
NEA	10,7	52,3	34,9	2,1	100,0
Cuyo	3,7	42,1	41,7	12,4	100,0
Pampeana	1,3	40,8	45,7	12,2	100,0
Patagonia	6,3	59,2	31,7	2,8	100,0

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Gran parte de las trabajadoras del sector son jefas de hogar (33,3%), posición que se encuentra sobrerrepresentada en relación al resto de las asalariadas urbanas. También es mayor la proporción de cónyuges y se reduce, en una medida importante, la proporción de hijos.

Tabla Nº 4. Distribución de la población asalariada femenina según posición en el hogar.

Posición en el hogar	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Jefe de hogar	33,3%	28,2%	29,2%
Cónyuge	43,5%	40,5%	41,1%
Hija/o	15,9%	25,4%	23,5%
Otro	7,3%	5,9%	6,2%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Se trata de trabajadoras con una escolaridad promedio claramente más baja que la del resto de las asalariadas. En esa dirección, quienes alcanzaron como máximo el nivel «secundario incompleto», agrupan al 80% del total, mientras que para el resto de las asalariadas el porcentaje disminuye al 32,6%.

Igualmente no es desdeñable la existencia de un 20% de trabajadoras del servicio doméstico que cuentan con niveles de educación superiores. Asimismo, es importante destacar que dentro de la población asalariada femenina de hasta «secundaria incompleta» el 45% se encuentra ocupada en el servicio doméstico.

Tabla Nº 5. Distribución de la población asalariada femenina según nivel educativo.

Nivel de Educación	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Total
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Hasta primaria incompleta	16,9%	4,6%	7,1%
Primaria completa y secundaria incompleta	62,9%	28,0%	35,0%
Secundaria completa y terciaria/universitaria incompleta	18,1%	39,5%	35,2%
Terciaria/universitaria completa	2,1%	27,9%	22,7%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

El 41,3% de las trabajadoras del servicio doméstico es migrante: un 28,7% proviene de otra provincia y un 12,6% proviene de otro país. Si bien el componente migratorio duplica lo observado para el resto de las asalariadas, se debe enfatizar que se trata fundamentalmente de migrantes internas y que no estamos en presencia de migrantes recientes, sino que, por el contrario, se trata de personas con residencia de 5 años o más en el área en el que se localizan actualmente. En este último aspecto, no presentan diferencias respecto al resto de las asalariadas. Asimismo, el peso de las migrantes es menor en las cohortes más jóvenes, lo que implica que el aporte migratorio a la fuerza del trabajo del sector que pudo tener relevancia con anterioridad estaría perdiendo significación en la actualidad.

Tabla Nº 6. Distribución de la población asalariada femenina según lugar de nacimiento y lugar de residencia en los últimos cinco años.

	Lugar de Nacimiento		Lugar de residencia de los últimos cinco años	
	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
En esta localidad	46,9%	69,5%	96,2%	97,1%
En otra localidad de esta provincia	11,8%	9,8%	1,2%	1,3%
En otra provincia	28,7%	17,6%	1,0%	1,4%
En un país limítrofe	8,7%	1,7%	0,8%	0,0%
En otro país	3,9%	1,4%	0,8%	0,2%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

3. Modalidades de contratación y condiciones laborales

En este apartado se presentarán, en primer lugar, las modalidades dominantes en que se desarrolla esta actividad en la actualidad. En segundo lugar, se analizará el marco normativo que las regula. Se puede señalar al respecto que estos trabajadores no están contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, lo que involucra condiciones más desventajosas para ellos con relación al resto de los asalariados. Asimismo, de acuerdo a las restricciones de la normativa vigente y habida cuenta de las modalidades analizadas, se observará que la misma no contempla la situación laboral de gran parte de las trabajadoras domésticas. Seguidamente se considerará que, aún cuando la protección prevista por la normativa vigente es deficiente, la misma no es observada por la mayoría de los empleadores del sector. Al final del capítulo, se indaga sobre algunos de los factores que inciden en el alto grado de incumplimiento.

La mayoría de los ocupados del servicio doméstico trabaja para un solo empleador. En efecto, el 79,2% lo hace en una sola casa, un 73,1% con retiro de la vivienda y apenas el 6,1% sin retiro de la vivienda³. Mientras un 12,3% tienen dos empleadores, la realización de tareas para tres o más hogares es relativamente marginal en este conjunto: un 8,5% del total. En 1994 la proporción de aquellas trabajadoras que lo hacían para más de un empleador representaba el 37% del total, es decir que se ha reducido en la última década 17 puntos porcentuales⁴.

Tabla Nº 7. Tipificación del servicio doméstico.

	Distribución
Total	100,0%
Un empleador	79,2%
Un empleador sin retiro	6,1%
Un empleador con retiro	73,1%
Dos empleadores con retiro	12,3%
Tres o mas empleadores con retiro	8,5%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

No se presentan grandes diferencias en cuanto a las modalidades que asume el servicio doméstico en las diferentes regiones, aunque se percibe una presencia más importante de la modalidad “sin retiro” en el Noroeste, donde representa un 13,5% del total, mientras que en Cuyo alcanza el 9,1% y en el Noreste el 8,6%.

³ Esta modalidad del servicio doméstico se ha reducido de manera importante en las últimas décadas. Se puede tomar como referencia lo que sucedió en el Gran Buenos Aires, donde pasó de representar un 28,8% en 1974 al 5,4% actual. Cortés, R., op. cit.; 2004.

⁴ Cortés, R., op.cit.; 2004.

Asimismo, en todas las regiones se advierte que es minoritaria la proporción de ocupadas que trabajan para más de un empleador. En este marco, la Región de Cuyo presenta un porcentaje mayor de ocupadas en más de un domicilio (24,4%). Por su parte, en el Area Metropolitana, región de mayor concentración de esta ocupación, la contratación por más de un empleador representa el 23,3%.

Tabla Nº 8. Personal doméstico según condición de retiro y cantidad de empleadores.

Región	Sin retiro	Con retiro			Total
		Un empleador	Dos empleadores	Tres o más empleadores	
Area metropolitana	5,4	71,3	12,4	10,9	100,0
NOA	13,5	75,6	7,7	3,2	100,0
NEA	8,6	81,6	7,7	2,2	100,0
Cuyo	9,1	66,6	18,1	6,3	100,0
Pampeana	3,4	75,1	13,6	8,0	100,0
Patagonia	1,1	86,3	12,6	0,0	100,0

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Entre los rasgos característicos que presenta esta ocupación en la actualidad, se destaca la duración relativamente reducida de la jornada laboral tanto en términos de horas como de días trabajados.

En efecto, el trabajo a tiempo parcial es una modalidad muy difundida en las formas de contratación del servicio doméstico. Durante el cuarto trimestre de 2004, el 69,4% de las ocupadas del sector trabajó menos de 35 horas semanales, mientras que para el resto de las asalariadas mujeres, la jornada reducida agrupa al 50,3%.

Tabla Nº 9. Composición de la población asalariada femenina según tiempo de trabajo en la ocupación principal.

Jornada semanal	Porc. asalariadas según tiempo de trabajo	
	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas
Total	100,0%	100,0%
Hasta 35 horas	69,4%	50,3%
De 35 a 45 horas	13,4%	29,7%
Más de 45 horas	17,2%	20,0%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

El alto porcentaje de trabajadoras del servicio doméstico que demanda empleo, indica que la jornada reducida es mayoritariamente no voluntaria y que es producto de restricciones al acceso a una ocupación plena. De este modo, en la Tabla Nº 10, se

observa que un 54,2% de los ocupados del servicio doméstico que trabajan menos de 35 horas buscan trabajar más horas, mientras que el porcentaje se reduce a 30% para el resto de las asalariadas. Asimismo, la búsqueda de trabajo se verifica también entre las trabajadoras del servicio doméstico ocupadas a tiempo completo e incluso entre las sobreocupadas, en lo que puede ser entendido como un indicador de las malas condiciones de trabajo e ingresos que caracterizan a las ocupaciones del sector analizado.

Tabla Nº 10. Porcentaje de asalariadas que demandan empleo.

Jornada semanal	Porc. asalariadas según demanda de empleo	
	Serv. Domestico	Resto de Asalariadas
Total	40,8%	19,3%
Hasta 35 horas	54,2%	30,0%
De 35 a 45 horas	16,5%	10,7%
Más de 45 horas	5,7%	4,9%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Asimismo, esta reducida jornada semanal se distribuye con frecuencia en pocos días de trabajo: más del 50% de las asalariadas trabaja 4 días o menos por semana (Tabla 11).

Tabla Nº 11. Distribución de la población asalariada del servicio doméstico según cantidad de días trabajados.

Días	Distribución
Total	100,0%
1	12,2%
2	18,0%
3	17,3%
4	6,3%
5	25,9%
6	17,7%
7	2,6%

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

3.1. Marco regulatorio: características generales y niveles de cumplimiento

El marco regulatorio específico de esta actividad es el Estatuto del Servicio Doméstico (Decreto-Ley N° 326/56), dictado en el año 1956, y modificado por resoluciones posteriores del Poder Ejecutivo Nacional. Según esta norma, son consideradas asalariadas del servicio doméstico aquellas empleadas sin retiro o quienes trabajan como mínimo 16 horas semanales distribuidas en cuatro días de cuatro horas para un mismo empleador⁵.

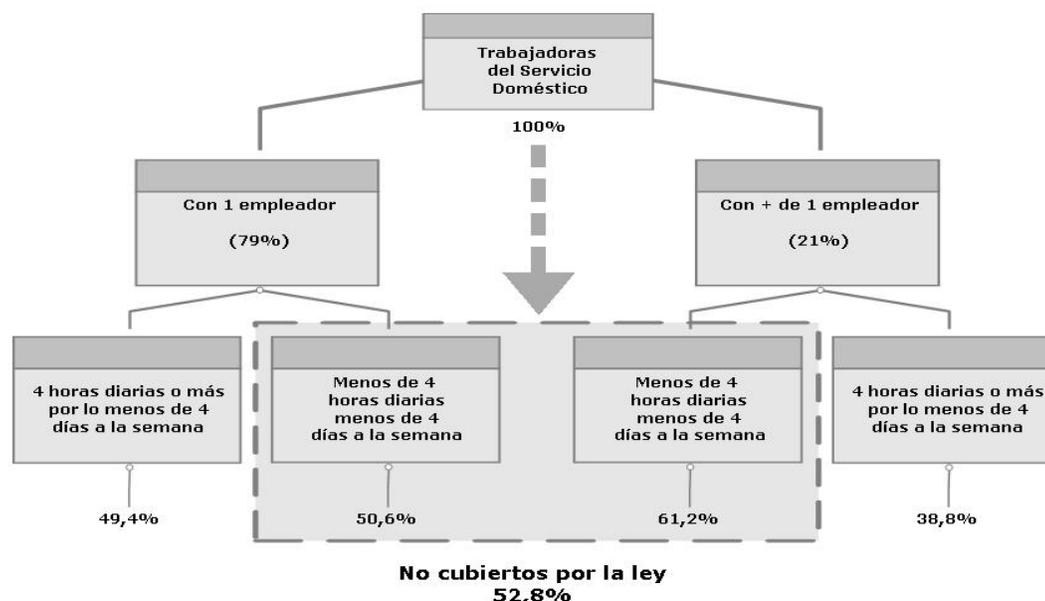
El estatuto establece derechos restringidos para las asalariadas del servicio doméstico. Entre estas restricciones, la exclusión del derecho de licencia por maternidad, es especialmente relevante en una actividad ejercida casi exclusivamente por mujeres. Asimismo, la normativa no contempla cobertura ante accidentes de trabajo. En 1997, por Decreto N° 491/97 se incorporó a los trabajadores de esta actividad bajo el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo. Sin embargo, dicha medida no se ha hecho efectiva debido a que aún no se ha reglamentado.

Considerando las condiciones de contratación observadas anteriormente, se estima⁶ que un 52,8% del total trabaja menos de cuatro días semanales durante cuatro o más horas por día, lo que implica que las mismas no estarían contempladas por el estatuto que regula la actividad (Gráfico 2).

⁵ Con respecto al marco regulatorio seguimos el tratamiento realizado en Cortés, Rosalía, op.cit (2004).

⁶ Se trata de una estimación aproximada y no de un cálculo de rigor dadas las restricciones de la información relevada por la EPH con respecto a la ocupación no principal del entrevistado, que afecta aquí el cálculo de horas y días trabajados por aquellos que trabajan para más de un empleador. Para más detalles, ver el punto 2) del Anexo Metodológico.

Gráfico Nº 2. Servicio doméstico. Nivel de cobertura del estatuto del sector.

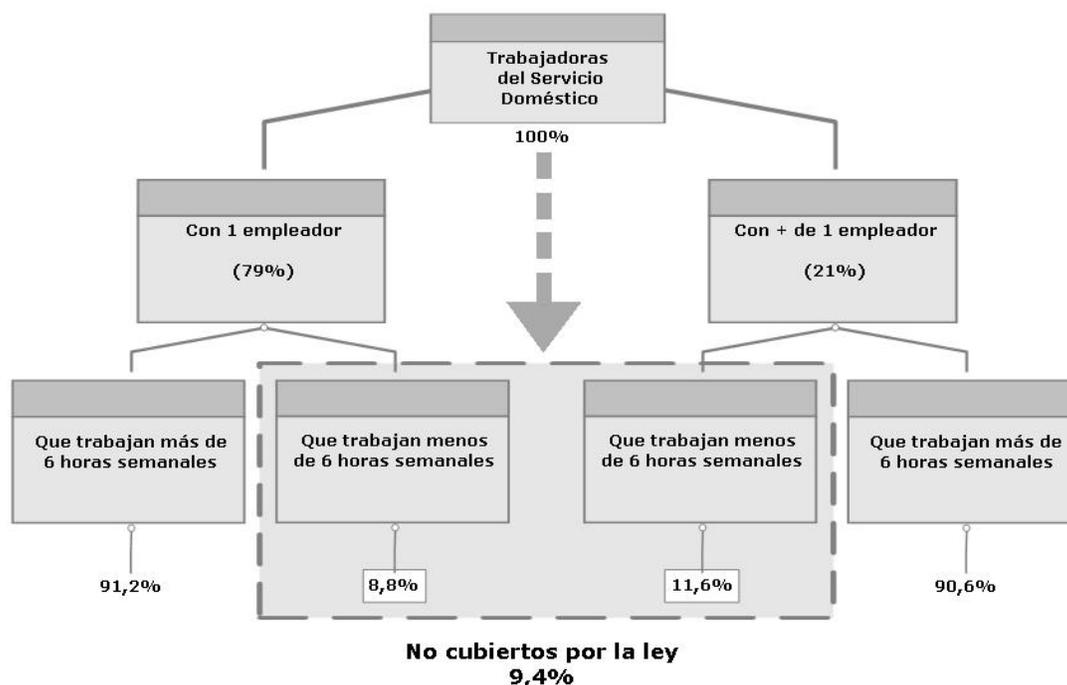


Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004.
Total de aglomerados relevados.

En el año 2000, a través de la Ley de Reforma Tributaria (Ley Nº 25.239) se amplió la cobertura jubilatoria y de salud a las trabajadoras con carga horaria inferior, estableciendo una obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquellas que trabajan 6 horas y más. Estos aportes y contribuciones se establecen como sumas fijas para cada tramo horario. Es aquí relevante enfatizar que las sumas fijas establecidas para los empleados de entre 6 y 15 horas son inferiores al mínimo requerido para alcanzar las prestaciones de cobertura de salud y seguridad social, por lo que el acceso a estos beneficios queda supeditado a un aporte adicional que deben realizar las trabajadoras de menores ingresos.

Se estima que el 90,6% de las ocupadas en el servicio doméstico trabajan 6 o más horas semanales y están comprendidas en la Ley de Reforma Tributaria correspondiendo, por tanto, que se les realicen los descuentos jubilatorios vigentes.

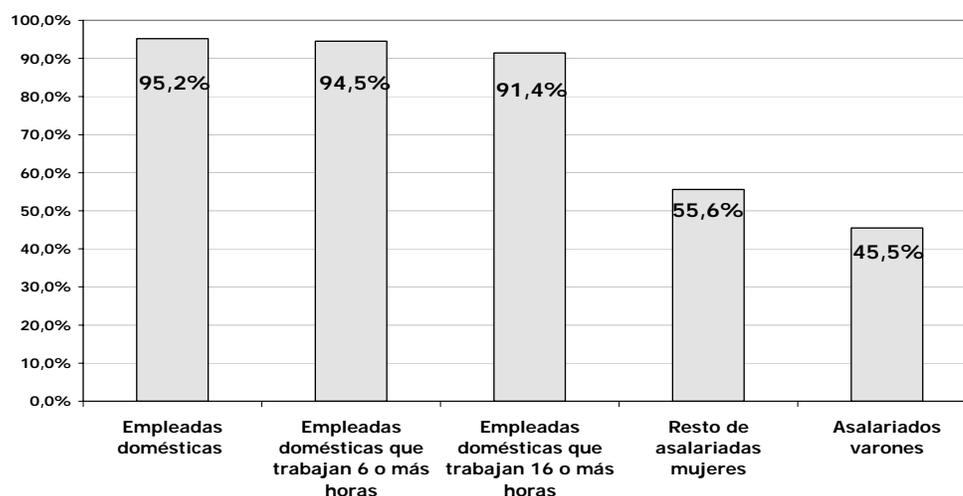
Gráfico Nº 3. Servicio doméstico. Nivel de cobertura de la Ley de Reforma Tributaria.



Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Habiendo descrito sintéticamente las dos normativas vigentes que enmarcan la relación laboral en el sector, se analizará el nivel de cumplimiento de ellas para quienes se encuentran actualmente en actividad.

La amplia mayoría de los empleadores no realizan las contribuciones que determina la ley: el 94,5% del total de las empleadas del servicio doméstico que trabajan 6 horas o más no cuentan con aportes jubilatorios. Este porcentaje de “no aporte” sólo se reduce levemente cuando se considera el grupo de empleadas enmarcadas dentro del Estatuto del Servicio Doméstico (91,4%). Estos valores son notablemente superiores al que presenta el resto de las asalariadas mujeres (55,6%) y al total de asalariados varones (45,5%).

Gráfico N° 4. Porcentaje de asalariados sin aportes al sistema jubilatorio.

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

La percepción de otros beneficios laborales que establece la normativa laboral también es especialmente restringida: sólo un 17,3% cuenta con aguinaldo; un 15,1% con vacaciones pagas y un 13,1% con días pagos por enfermedad. Menor es aún el porcentaje de trabajadoras que disponen de obra social (5,4%)⁷. Cuando se limita el análisis a las trabajadoras cuya actividad está regulada por el Estatuto del Servicio Doméstico⁸ se observa que estos porcentajes se incrementan levemente en correspondencia con la mayor cantidad de horas trabajadas y el no retiro.

Tabla N° 12. Trabajadoras del servicio doméstico sin beneficios laborales.

Beneficios laborales	Total	Trabajan 6 horas o más	Trabajan cuatro días y cuatro horas por día o más
Vacaciones pagas	84,9%	84,1%	86,5%
Aguinaldo	82,7%	81,5%	72,5%
Días pagos por enfermedad	86,9%	86,2%	79,2%
Obra social	94,6%	84,3%	81,1%

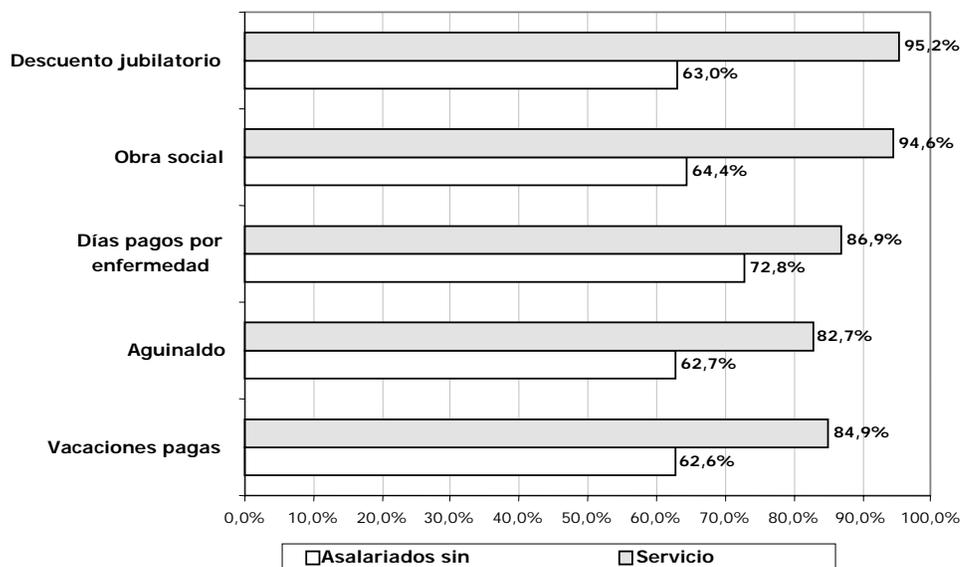
Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

⁷ En este marco general ya descrito es posible localizar la existencia de trabajadoras domésticas a quienes no se les realizan aportes jubilatorios pero sí perciben otros beneficios que prevé la normativa. Si bien su presencia es marginal, refiere a situaciones que generalmente no se registran en otras actividades, en las cuales el no aporte al sistema jubilatorio suele implicar unívocamente la no percepción de ningún otro beneficio laboral.

⁸ Es decir, aquellas que trabajan cuatro días y cuatro horas por día o más.

Si bien existe en el mercado de trabajo una asociación general entre la baja calificación de las tareas y la precariedad laboral, lo cierto es que dicha precariedad entre las empleadas domésticas excede lo observado para el resto de los asalariados no calificados, según se advierte en el gráfico 5.

Gráfico Nº 5. Percepción de beneficios laborales: Comparación de condiciones laborales entre las trabajadoras del servicio doméstico y el resto de los asalariados no calificados.

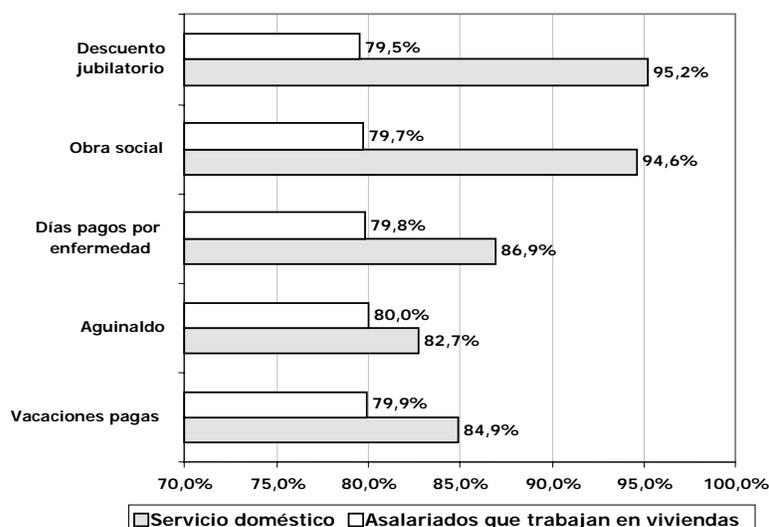


Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Uno de los factores condicionantes de la crítica situación laboral del servicio doméstico se vincula con el peculiar carácter del ámbito en el que se desarrolla la actividad laboral de estas trabajadoras, ámbito de difícil acceso al control directo por parte del Estado.

En esta dirección es posible advertir que dichas condiciones son parcialmente similares a las que presenta el resto de los asalariados que trabajan en viviendas particulares. En efecto, en el gráfico 6 se registra que es muy reducida la proporción de trabajadores de ambos grupos ocupacionales que cuentan en sus puestos con vacaciones pagas, aguinaldo, días pagos por enfermedad. Sin embargo, el trabajo no registrado (medido a través del incumplimiento de los descuentos destinados al sistema jubilatorio y a la cobertura de obra social) es claramente superior para las ocupadas del servicio doméstico.

Gráfico N° 6. Percepción de beneficios laborales. Comparación entre los empleados del servicio doméstico y el resto de los asalariados que trabajan en viviendas particulares.



Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

4. Salario de las trabajadoras del servicio doméstico

Durante el cuarto trimestre de 2004, el salario mensual de los ocupados en esta actividad alcanzó en promedio 232,7 pesos. Este valor representa el 34% del salario mensual promedio del resto de las asalariadas mujeres (661,1 pesos) y un 30,6% del salario de los asalariados varones (757,6 pesos). Asimismo, la menor extensión promedio de la jornada laboral tiene una incidencia relevante en los bajos niveles salariales mensuales promedio percibidos en esta ocupación. Esto establece una vinculación entre las restricciones al acceso a una ocupación plena, ya destacadas en secciones anteriores, y los bajos niveles salariales mensuales que se registran en el servicio doméstico.

Las brechas salariales son menores para los salarios horarios promedio: el salario horario promedio del servicio doméstico es un 62,7% del salario horario promedio del resto de las asalariadas mujeres.

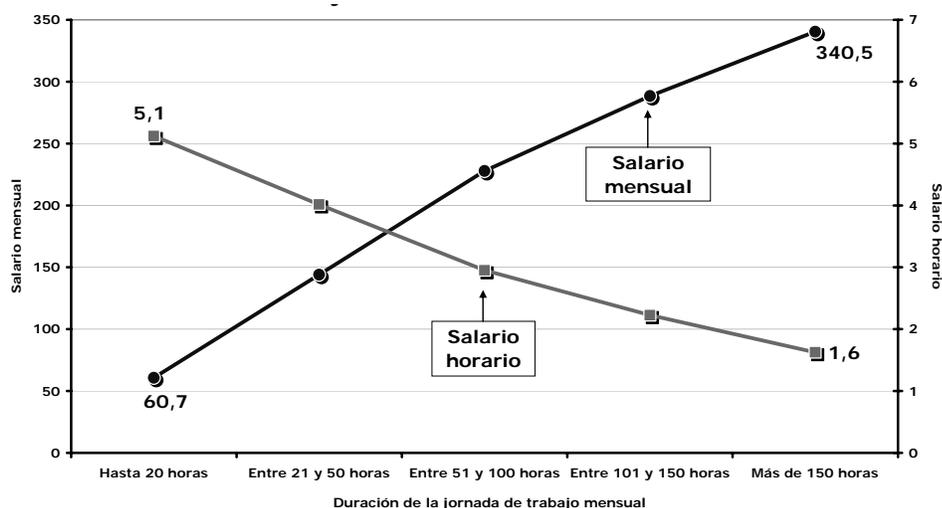
A su vez, el salario mensual promedio de las asalariadas del servicio doméstico es el 55,2% del salario promedio correspondiente al resto de las asalariadas no calificadas. Los niveles salariales horario promedio de esta ocupación se encuentran, sin embargo, en el mismo orden de magnitud que los observados para otras ocupaciones de su mismo nivel de calificación, mayormente no calificadas u operativas. En esta dirección y en tanto las trabajadoras del servicio doméstico son más de la mitad del conjunto de asalariadas no calificadas, es posible afirmar que su ingreso horario funciona como referencia para este segmento del mercado laboral.

Tabla Nº 14. Condiciones salariales del servicio doméstico comparada.

	Servicio doméstico	Varones		Mujeres*	
Salario mensual	235,7	769,2		692,2	
Salario horario promedio	3,2	4,7		5,1	
Horas mensuales trabajadas	98,2	182,6		147,1	
Según nivel de calificación					
		No calificado	Operativo	No calificada	Operativa
Salario mensual	235,7	417,6	710,8	426,8	621,3
Salario horario promedio	3,2	2,7	3,9	2,9	4,2
Horas mensuales trabajadas	98,2	170,4	192,5	159,8	155,7

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

En el servicio doméstico el salario horario se reduce significativamente a medida que aumenta la duración de la jornada de trabajo. En el gráfico 7 se puede observar que el salario horario para las empleadas que trabajan hasta 30 horas mensuales alcanza a los 5,1 pesos, mientras que el ingreso horario de las trabajadoras con jornadas superiores a las 150 horas es de sólo 1,6 pesos la hora. A pesar de esto, las empleadas con jornadas más prolongadas, al trabajar una mayor cantidad de horas, obtienen ciertamente salarios mensuales significativamente más elevados.

Gráfico Nº 7. Salarios promedio mensuales y horarios según cantidad de horas trabajadas.

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados

Si bien la existencia de una relación inversa entre el salario horario y la duración de la jornada laboral se corrobora para el promedio de los asalariados en general y para muchas otras ocupaciones en particular; se destacan en el caso del servicio doméstico las diferencias existentes del ingreso horario entre las empleadas que trabajan pocas horas a la semana y las que trabajan más de 8 horas diarias.

Por último, los reducidos salarios mensuales percibidos por las trabajadoras del sector, las ubican mayormente entre los grupos poblacionales con más bajos ingresos totales individuales: en efecto, el 43,3% de las trabajadoras del sector se encuentran en el primer quintil de ingreso y el 71,4% entre el primer y el segundo quintil.

4.1. Cumplimiento del salario mínimo en el servicio doméstico

En marzo del 2004, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Resolución Nº 134/04 estableció remuneraciones mínimas para las trabajadoras del servicio doméstico, que se encuentran vigentes hasta la actualidad. Considerando dicha resolución, el salario mínimo para el personal con retiro que trabaja diariamente durante ocho o más horas es de 400 pesos mensuales o de 3 pesos la hora. En cambio, para el caso del personal sin retiro el salario mínimo se encuentra entre los 400 y los 492, pesos dependiendo de la categoría, valores que representan entre el 54% y el 67% de los 735 pesos estimados como canasta básica total para una familia “tipo” en el cuarto trimestre del 2004.

En la tabla 13 se estima el porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben salarios inferiores, iguales o superiores a las remuneraciones mínimas. En el cuarto trimestre de 2004, considerando el total de las trabajadoras del servicio doméstico con

jornadas parciales o completas (con y sin retiro), se advierte que poco más de la mitad (54%) percibe un salario equivalente o superior al ingreso mínimo establecido en marzo de ese mismo año.

Tabla Nº 13. Cumplimiento del salario mínimo para las trabajadoras del servicio doméstico.

	Total	Inferior al salario mínimo	Igual o superior al salario mínimo	Salario promedio mensual
Total	100,0%	46,0%	54,0%	
Jornada parcial (3 pesos la hora)	100,0%	42,2%	57,8%	198,8
Jornada plena con retiro (400 pesos mensuales)	100,0%	59,6%	40,4%	350,5
Jornada plena sin retiro (450 pesos mensuales)	100,0%	60,2%	39,8%	380,0

Fuente: DGEyEL-SSPTyEL con datos de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. IV-Trim-2004. Total de aglomerados relevados.

Un 60% de las trabajadoras con jornadas plenas perciben salarios por debajo del estipulado como salario mínimo mensual del sector. Por su parte, aún cuando sus salarios promedios mensuales no alcanzan los 200 pesos, entre las asalariadas que desarrollan jornadas parciales se observa un cumplimiento del salario mínimo horario mayor: el 57,8% recibe una remuneración igual o mayor a los tres pesos por hora.

5. Consideraciones finales

En este informe se describe el perfil de las trabajadoras del servicio doméstico y las modalidades de contratación dominantes en el sector. Se ratifica que el perfil característico de estas trabajadoras es el de mujeres adultas, muchas de ellas jefas de hogar y con niveles educativos relativamente bajos. Asimismo, el análisis realizado permite contrastar algunas imágenes especialmente frecuentes con respecto a este sector. En esa dirección se destaca, entre otras observaciones, realizadas que:

- La presencia de migrantes recientes y/o procedentes de los países limítrofes no es significativa entre las trabajadoras del servicio doméstico.
- El pluriempleo es relativamente secundario. Según el análisis realizado la gran mayoría de las trabajadoras están contratadas por un solo empleador.
- El servicio doméstico sin retiro tampoco es una modalidad significativa en los grandes aglomerados urbanos.

Con respecto a las condiciones laborales del sector concluimos que el ámbito en el que se desarrolla la actividad y el particular carácter del empleador son dos rasgos centrales que contribuyen a explicar su extrema precariedad.

El hecho de que el empleador sea una unidad doméstica y no productiva (en el sentido que no se encuentra orientada a la obtención de ganancia) ha operado en la exclusión de estas trabajadoras de la normativa general del contrato de trabajo. Esto involucra una menor protección legal de las mismas en relación al resto de los asalariados. Asimismo, en tanto la vivienda no forma parte de la estructura productiva, no se encuentra en consecuencia sujeta a políticas específicas de inspección laboral. Por otro lado, el ámbito doméstico supone el aislamiento del trabajador, lo que redundaría en un obstáculo significativo para su organización y acción colectiva. De manera tal que, al margen de una protección efectiva del Estado y de las organizaciones gremiales, las condiciones laborales y salariales de estos trabajadores son determinadas discrecionalmente por cada empleador.

De este informe se desprende la necesidad de avanzar hacia un marco regulatorio que reconozca su status como trabajadoras ocupadas (acciones que se están encaminando desde el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo de manera coordinada). Esta situación desventajosa para las trabajadoras del sector involucra derechos ciertamente restringidos. Entre estas restricciones es preciso destacar, una vez más, su exclusión del derecho de licencia paga por maternidad, con la consecuente desprotección que ello implica en una ocupación casi exclusivamente femenina.

Aún en este marco de restringida protección legal y ante su extremo incumplimiento, no deja de ser pertinente reanudar los esfuerzos tendientes a promover la información y el cumplimiento sobre la normativa vigente.

6. Anexo metodológico

1) Es necesario introducir algunas precisiones sobre el tratamiento que tiene el servicio doméstico en la EPH, del cual se derivan a su vez, condicionamientos para el uso de la información en el estudio de este sector. El tratamiento otorgado al servicio doméstico en esta encuesta es el de un empleo asalariado⁹. En forma consistente con lo expresado, la relación con cada hogar empleador es considerada una ocupación, debiendo consignarse (en el momento del registro) tantas ocupaciones como empleadores tiene cada ocupado. Por otro lado (y para mantener la comparabilidad con relevamientos anteriores), se pregunta independientemente y para todos los ocupados en el servicio doméstico, la cantidad de casas para las que trabaja.

De lo dicho se desprende que el número de ocupaciones consignadas debería ser igual o mayor¹⁰ al número de casas en las que el trabajador presta servicios domésticos. Sin embargo, el análisis de la información muestra que esto no se cumple en todos los casos, por lo que resulta inadecuado caracterizar la relación entre los trabajadores del servicio doméstico y sus segundos o terceros empleadores a partir de la información relevada para la ocupación secundaria.

A partir de estos condicionamientos, toda la información socio-ocupacional construida para este trabajo (con excepción de la referida justamente a la cantidad de empleadores), se refiere a la ocupación principal (que es aquella sobre la cual dicha información se releva). Asimismo, particularmente la información sobre ingresos y días trabajados no sólo se refiere a la ocupación principal sino que también se restringe a aquellos que trabajan para un sólo empleador (modalidad que, de todas maneras, es la dominante en el sector).

2) Se considera el servicio doméstico en sentido estricto: incluyendo por tanto solamente a aquellas personas que prestan servicios domésticos a los hogares y a un pequeño número que trabaja también en hogares, pero en el cuidado y la atención de las personas.

3) El servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo. Por lo tanto, en el análisis de las características socio-demográficas de los trabajadores, se ha optado por comparar el grupo con el resto de las asalariadas mujeres (y no con el resto de la población de ambos sexos) como grupo de referencia.

⁹ Ver INDEC, "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina", 2003.

¹⁰ En caso de que además tenga otras ocupaciones distintas del servicio doméstico (hecho sobre el cual no se releva información).

Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO *y* SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Trabajo decente: significados y alcances del concepto Indicadores propuestos para su medición*

El lenguaje es una de las herramientas usuales para interpretar y comprender la realidad. En esta dirección es posible pensar que ciertas nociones o enunciados que surgen de un determinado contexto se convierten en claves para objetivar cuestiones hasta entonces no objetivadas. Por ello, un nuevo concepto como *trabajo decente* -que lleva implícito su déficit- emergente del actual contorno socio-histórico en donde la situación laboral es endeble y la categoría trabajo ha perdido significación, se constituye en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad.

Si bien el sentido ético es el carácter más visible de este término, cuestión que puede llevar a confundirlo con un anhelo, las dimensiones que la constituyen estructuran una sólida noción analítica y dan cuenta de cómo puede ser el trabajo, o bien, de cuánto adolece hoy en día y en cada lugar esta actividad vital -acto social-propiamente humana.

Para explicar estos alcances se presentarán en este estudio, por una parte, la génesis del concepto, y, por otra, las principales definiciones enunciadas y adoptadas desde diferentes perspectivas. A continuación se introducen dos formulaciones como son *trabajo digno* y *trabajo genuino*, que si bien son análogas, expresan ciertas distinciones y connotaciones que marcan las diferencias que no se aprecian en el uso común de la voz. Finalmente, se discute acerca de los alcances del término y el modo de mensurarlo.

1. Contexto y antecedentes

Sabemos que el ambiente en el que se formula el concepto trabajo decente está atravesado por dos ejes, los impactos de la globalización (Giddens, 2000; Somavía, 2002; Stiglitz, 2002) y la “profecía del fin del trabajo” de la sociedad salarial, de su carácter central en las relaciones sociales (Gortz, 1980; De La Garza, 1999; Rifkin, 1996; Méda, 1995). Los efectos de ambos fenómenos, interrelacionados entre sí, sobre el bienestar de las personas y la estabilidad de las instituciones, motivó que en 1995 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social reuniera en Copenhague a los países miembros de la ONU, con el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial.

La síntesis de la convocatoria proclamaba:

“El desarrollo social es indisociable de la democracia; el respeto de los derechos humanos implica la participación de la sociedad civil, especialmente mediante el diálogo entre los interlocutores sociales.... Es necesario incluir actuaciones

* Trabajo realizado por María Estela Lanari en el marco del Proyecto PNUD 04/034.

estructurales, a escala nacional e internacional, en las políticas económicas, para garantizar la durabilidad del crecimiento y prevenir la aparición de desigualdades excesivas”.

Entre los resultados del encuentro se destaca a modo de conclusión que la aplicación de las normas fundamentales del trabajo -libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito del empleo y de la profesión-, es la forma de dar cumplimiento a los objetivos planteados como objeto de la cumbre. En el mismo sentido, se apeló al deber que tienen las naciones de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económico-sociales, y a preparar a todos los hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente.

Es decir, lo que se presenta como un hallazgo para revertir los impactos negativos de la globalización es la revitalización de conceptos ya acordados como propósitos liminares de la Organización Internacional del Trabajo. Entre ellos podemos enumerar la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social. El espíritu de estas sentencias se refleja en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que parte por reconocer que... “existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”¹.

En ese mismo texto, consensuado a inicios del siglo XX, ya se postulaba que “el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. Como así también, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Todas estas expresiones, que retornan al presente con igual intensidad que al momento de ser formuladas, son ni más ni menos que los derechos básicos y fundamentales que estructuran y dan esencia a la noción de *trabajo decente*.

En la búsqueda de otros antecedentes también encontramos que a mediados de 1940, confirmando los réditos de la paz social, los Estados miembros de la OIT se pronunciaron en la Declaración de Filadelfia por “la necesidad de fomentar programas

¹ Texto de la Conferencia de Paz de 1919, donde se constituye la OIT. La Constitución de la OIT integra la Parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial y es la respuesta orgánica frente a la “la cuestión social”.

que tiendan a garantizar pleno empleo y la elevación del nivel de vida; la posibilidad de emplear trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo al bienestar común; conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos; adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas; extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; como así también garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales”. Estas sentencias componen el anexo de la Constitución de la OIT y revelan la vigencia del organismo en el mundo del trabajo, o bien lo poco que se ha avanzado en un siglo cuando los problemas se reiteran y tal vez con un ímpetu mayor.

Resulta, entonces, natural que la OIT haya asumido como delegación de la Cumbre Social de 1995 el compromiso de asistir a los Estados que, en el marco de los principios ya formulados, procuren mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. El mandato se tradujo en la demanda que en 1999 formuló el director del organismo, en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando postuló como objetivo prioritario la promoción de *trabajo decente*, expresión que desde entonces sintetiza un conjunto de propósitos que en su realización buscan mitigar las derivaciones del nuevo modelo de acumulación y con ello promover una “globalización atenuada”.

Esta fórmula, en el marco del creciente deterioro de las relaciones laborales y del incremento de la pobreza y la exclusión, alentó la revisión de las políticas económico-sociales y del pensamiento de inevitabilidad que anunciaba un porvenir irrevocable para la humanidad. Cabe recordar que en los años recientes no sólo se instaló la profecía del fin del trabajo, sino también del fin de la historia, y en este sentido la noción de *trabajo decente* surge como una clave para construir futuro. Claro está que el hecho de buscar amortiguar los actuales problemas del empleo y recuperar la dimensión social del trabajo con las mismas apelaciones de principios del siglo XX nos evoca la visión cíclica de la historia, los *corsi e recorsi* de Vico, y nos predispone también a reiterar la vigencia de nociones como equidad y justicia para abordar la actual cuestión social que, aunque más compleja, mantiene como entonces la demanda esencial de afrontar la exclusión.

2. El trabajo decente como categoría

En la memoria del director general de la OIT “Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global” (Somavía, 2000), el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son

respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social. Tan precisos significados, tal vez por ser anacrónicos en el mundo real, llevaron a buscar diversas interpretaciones del enunciado. Desde el punto de vista semántico, tanto en inglés como en español el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad. Condiciones de por sí escasas en el empleo actual, sobre todo en países con menor grado de desarrollo, donde predominan sus antónimos: injusto, inapropiado, precario, exiguo.

Entre quienes abordaron el desafío de interpretar el término encontramos a Amartya Sen (1999), quien comenta que el acierto del vocablo es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores. También lo es su visión ampliada, que permite a la vez realizar análisis económicos y éticos. El *trabajo decente*, afirma, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, "... que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores".

Por su parte, en el intento de precisar su contenido y alcance, Ermida Uriarte (2001) sostiene que el *trabajo decente* es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético. Esta afirmación, el análisis sobre la primera definición y las subsiguientes definiciones de la OIT, son presentadas en el documento "Trabajo decente y formación profesional" donde, a partir de la mención de Somavía, el autor recorre las distintas extensiones del término. Así, destaca que en documentos de la OIT posteriores a la memoria de 1999 el *trabajo decente* es caracterizado como un trabajo de calidad, cualidad que viene en reemplazo de su carácter productivo y bien remunerado. Los diferentes textos en los que se lo menciona, de acuerdo con el relevamiento de Uriarte, difieren en considerar la naturaleza del concepto haciendo hincapié en el tripartismo o el en diálogo social, como así también en la formación profesional, como elementos inherentes del mismo. Mientras que en otros estudios, la libertad sindical y la negociación colectiva aparecen como "condición y carácter esencial" del término.

Otra fuente que nos brinda información y que indaga al respecto es el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), el cual recibió de la OIT el reto de "crear un paradigma de *trabajo decente*" y dotarlo de "una estructura teórica". De este modo se desarrolló un programa destinado a tal fin que procedió a relacionar las distintas variables de los análisis laborales con el *trabajo decente*, en el entendimiento de que dicha noción deriva de la interacción de los objetivos básicos de la organización. Los resultados específicos se centraron en operacionalizar el término y dar cuenta de cómo se puede identificar en el mundo del trabajo la existencia o déficit de *trabajo decente*.

Entre esos análisis identificamos los de Ghai D. (2002, 2005), quien afirma que el término es un dispositivo, una herramienta que encarna la misión de la institución, es decir, promover los derechos y la seguridad del trabajo. En sus estudios se sustenta que el *trabajo decente* es un modelo aplicable a todas las sociedades ya que -a priori- es voluntad general de los pueblos oponerse al trabajo forzoso, al trabajo infantil, a la falta de libertad, a la discriminación y a las condiciones precarias en un sentido amplio. De este modo el concepto cobraría el sentido de una aspiración universal.

Pero, observa, el marco institucional y de la política para alcanzar los objetivos que le dan sentido deben depender necesariamente en cada país y región, de su

historia y tradiciones, del nivel y la distribución de recursos, de la estructura económica y social, como así también de la etapa del desarrollo y de cada una de sus circunstancias específicas. De modo tal que el *trabajo decente* sería un ideal que cobraría sentidos diferentes de acuerdo a cada realidad.

Ahora bien, si el propósito, continúa Ghai, tal como lo declara Somavía al definir el término y sus componentes, es promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan trabajos decentes, esto alcanza a todos, habla de la seguridad de las personas tanto en las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales, como en las posibilidades de lograrlas y la renta que de ellas se obtengan. Es decir, coincide con lo antes dicho, habla de cantidad y calidad de los trabajos.

En consonancia, afirma que los componentes de esta noción se refieren por una parte a oportunidades, remuneración, seguridad y condiciones del trabajo. Por otra, acentúan las "relaciones sociales de los trabajadores"; es decir derechos, libertades, equidad, y la posibilidad de debatir y compartir entre trabajadores y empleadores. Al mismo tiempo abre un espacio para resolver conflictos y es en sí una puesta en práctica eficaz de la política. Los primeros componentes estarían en relación directa con las políticas de empleo, mientras que los segundos, en palabras de Sen, conciben con el grado de decencia de cada sociedad.

Siguiendo la lógica de este razonamiento, el autor se pregunta, ¿cómo el *trabajo decente* establece diferencias respecto a discusiones anteriores sobre el tema? ¿Están todos los elementos del *trabajo decente*; son de igual naturaleza y de Estado similar? Del mismo modo reitera sus dudas acerca de si el concepto tiene validez universal y si es aplicable a todos los países en todas las situaciones.

En relación al primer interrogante, parte de aceptar y recordar lo que ya se planteó al inicio de este trabajo, cada una de las dimensiones del enunciado son partes de los temas que dieron origen a la organización y que llevan casi nueve décadas de discusión. Por lo tanto, son parte constitutiva de las recomendaciones y mandatos que el organismo ha propuesto a cada uno de los países miembros y que, en su mayoría, han aceptado y se han comprometido a implementar. La singularidad o lo novedoso radaría en que el *trabajo decente*, como noción unívoca, constituye un esfuerzo de visión de las diversas dimensiones del trabajo dentro de un solo marco.

Así visto, el mérito del colectivo *trabajo decente* es que permite razonar acerca del modo en que las dimensiones se relacionan, lo cual pone en evidencia interrelaciones y tensiones de una manera integrada, a diferencia del pasado donde las cuestiones inherentes a las relaciones laborales eran abordadas como temas estancos.

De este modo, la descomposición y precisión de los elementos que encierra el concepto, tanto por su identificación cuanto por su extensión, ponen distancia con la afirmación de que *trabajo decente* es un concepto en construcción y refuerza el criterio de que es, en sí, una noción analítica de los problemas del trabajo.

Volviendo entonces a las cuestiones que se plantea el autor como respuesta al segundo interrogante, Ghai marca que las diferencias están dadas por la diversidad institucional -valores societales- y la estructura económica de los países, que según su historia pergeñan formas diferentes de definir prioridades y situaciones distintas en cada contexto.

En cuanto al valor universal del término, el debate se centra en si sólo son los países industrializados y consolidados democráticamente los que están en condiciones de adoptar el paradigma de *trabajo decente*, o bien el modelo es igualmente válido para los que están en vías de transición y aún para los menos desarrollados. Ante lo cual, se vuelve a argumentar sobre la justa aspiración de todo ciudadano a que se respeten sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo y en condiciones de dignidad.

En la misma línea de reflexión Egger, P. y Sengenberger, W. (2002) nos enseñan que el término *trabajo decente* puede caracterizarse como un anhelo de la gente, como metas o propósitos a ser cumplidos, o bien como plataforma para el diseño de políticas. Con este matiz suscriben el criterio de que relatividad y dinamismo son atributos del concepto que se definen con relación a la situación de cada país. Otro señalamiento que nos resulta importante es que los autores destacan o más bien advierten acerca de cierta simplificación que lleva a entender que mejores remuneraciones *per se* aseguran trabajos decentes.

Otra perspectiva con la que nos encontramos es la que sostiene que la participación de los trabajadores es el sustrato del concepto. Esta es la posición de Barreto Ghione (2003), quien entiende que las llaves de interpretación son “equidad”, “ética”, “responsabilidad” y “dignidad humana”. En coincidencia con Sen, afirma que *trabajo decente* es una noción que rescata al trabajo como dimensión fundamental de las persona. Y agrega, “su construcción histórica se ha nutrido y enriquecido de una amalgama de valores tanto morales y religiosos como económicos, que han entrado a menudo en diálogo, debate y contradicción, desestimándose en consecuencia aquellas tesis que postulan la pérdida de centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea”. Para sintetizar luego que constituyen instrumentos del *trabajo decente* la consagración de los derechos básicos y también la participación real y autónoma de los trabajadores en las empresas.

Por su parte Godfrey, M. (2003) reconoce seis dimensiones del término donde en realidad extiende el alcance de cada una de las nociones ya identificadas. Así propone que existe *trabajo decente* cuando las oportunidades para encontrar trabajo - fuera cual fuera el trabajo- son para todos: esto incluye el autoempleo, el trabajo doméstico, y tanto el empleo asalariado en los sectores formales, cuanto el empleo informal. Cuando el trabajo es elegido en libertad, lo cual deja afuera de toda consideración al trabajo forzoso y toda forma de trabajo infantil; siempre que el trabajo sea productivo y justamente remunerado; cuando hay equidad en el trabajo, incluyendo en ello la ausencia de la discriminación en el acceso: donde existe seguridad y protección social y, finalmente, cuando se respeta a los trabajadores, se les permite participar, expresar libremente sus preocupaciones y reclamos; en síntesis, asociarse para poder opinar y decidir acerca de sus condiciones de trabajo.

En otro plano, el autor discute sobre el grado de compatibilidad de todas estas dimensiones. Prevé conflictos posibles según quienes sean responsables de aceptar e implementar el paradigma de *trabajo decente* y en este punto retoma la idea de distintos valores, ideas e intereses, que orientan a los diversos mercados laborales.

Sin duda, pensamos que el dinamismo del concepto está en relación al modo en que se resuelven esas tensiones; si, por ejemplo, en la esfera de lo político la opción económica es entre mercados estructurados en el arquetipo liberal sin restricciones versus un modelo con eje en el bienestar social, los resultados serán diferentes e incompatibles los intereses. En el fondo, éstos son el debate y la cuestión

no saldada desde la consolidación del capitalismo industrial hasta nuestros días. La discusión está en íntima relación con el sentido mismo del trabajo, según se lo precise en un sentido amplio considerando sus dimensiones “cognitivo-instrumental”; “práctico-moral” y “estético-expresiva”, o restringido, donde la única visión es el carácter instrumental. (Noguera, 2002; Antunez, 2003).

Volviendo, entonces, al trazo de la dimensión social del trabajo, encontramos a Weimberg P. (2003) quien, para conceptualizar al *trabajo decente*, sustenta que es aquello que permite devolverle al trabajo sus contenidos de dignidad, seguridad y humanidad, y que su incremento en la sociedad hará posible una modernidad sin exclusiones.

Por su parte, Malva Espinoza (2003) encuentra que el *trabajo decente* es una matriz que integra diferentes aspectos que hacen a la “calidad y cantidad de los empleos”, pero también, y de manera fundamental, a las “relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira”. Como concepto, aclara, requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo. Sin embargo, afirma, su sola enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad de crítica que toma posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral, y puede servir como un instrumento que ordena diferentes ejes a nivel micro (en las empresas) y a nivel macro (la economía y la sociedad). Es, en este sentido, “una manera de aproximarse críticamente al modelo de crecimiento que se impone desde las visiones neoliberales que han hegemonizado la conducción económica y puede ayudar a establecer estrategias sindicales de respuesta a las tendencias de deterioro en la vida laboral y social de nuestras sociedades”.

En síntesis, el recorrido seguido nos permite agrupar las distintas aproximaciones al término *trabajo decente* en dos tipos de conceptualizaciones. Por una parte, se ubican las que entienden que *trabajo decente* es un término que aún debe llenarse de contenido. Por otro, se alinean las que aceptan que es un ropaje nuevo para las mismas cosas cuyas significaciones han sido enunciadas pero nunca integradas, y ese es su mérito. No obstante, todas ellas comparten la visión acerca del carácter integrativo y ético del concepto, su universalidad y dinamismo.

En cuanto a su función de paradigma, entendemos que sólo cabe como sinónimo de modelo o prototipo que se asienta en datos concretos, mensurables, objetivos que nos enfrentan a una realidad donde hay sociedades más justas y otras donde día a día se incrementa la falta de bienestar. La noción de *trabajo decente* no significa una ruptura, no obstante su enunciación ha sido apropiada para reinstalar el debate sobre el derecho al trabajo y no de cualquier trabajo, sino aquel que le da seguridad, en un sentido amplio, a hombres y mujeres por igual. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que este sea digno, posición que se enfrenta a las ideas dominantes de las últimas décadas. En consecuencia, el anhelo de *trabajo decente* se ha transformado en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas.

2.1. Los derechos fundamentales del trabajo

Para terminar de abonar la hipótesis de que *trabajo decente* es una noción que tiende a resumir viejos temas, resulta de interés volver sobre observaciones de Sen,

cuando habla de derechos sociales -entre ellos los derechos a la alimentación o al trabajo-. En este sentido, el economista reflexiona diciendo que los derechos sociales debieran ser integrados como objetivos sociales sobre los cuales sea exigible su cumplimiento. Algo así como un meta derecho cuya realización pudiera ser instrumentada mediante políticas públicas.

En resumen, los derechos existen, las normas también, lo que no se resuelve es su implementación. Tan sólo es necesario referirse a la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por las Naciones Unidas en 1948. El artículo 23 es el que refleja los derechos relacionados con el mundo laboral. En él se especifica:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

En el mismo año, 1948, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, y un año más tarde el Convenio N° 98 que estableció el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Con ello termina de definir los derechos que se integran en la noción de *trabajo decente*. Podemos también agregar que en nuestra Constitución, más precisamente en los artículos 14, 14 bis y 16, se establecen los principios que se contienen en esta nueva-vieja noción.

3. Diferencias conceptuales: trabajo digno y trabajo genuino

La difusión del concepto y la rápida adopción tanto por parte de los Estados, los trabajadores, los empresarios y los sin trabajo, lleva implícito el interrogante de cómo cada quién entiende que es el *trabajo decente*. Mucho más aún cuando el mismo es utilizado como sinónimo de *trabajo digno* o *trabajo genuino*.

Las adjetivaciones -digno y genuino-, frecuentemente utilizadas de manera indistinta, muestran ciertas diferencias que van más allá de la semántica y que guardan relación con las preferencias de quiénes y dónde se aplican. Aunque éstas distinciones no hacen a la esencia de este trabajo, sin embargo el interés por analizarlas radica en el hecho de que en los ámbitos en que se problematiza la cuestión trabajo no está saldada la discusión acerca de si decente es o no el calificativo adecuado.

En primer lugar puede aducirse que existe una traducción demasiado literal y poco apropiada del término *decent work* ya que en español, según sugieren especialistas de la lengua, la denominación correcta sería *trabajo digno*. Sin embargo, hemos encontrado que el concepto *trabajo digno* es usado con mayor frecuencia en

discursos de dirigentes que adhieren a creencias religiosas, como los sindicatos de raíz cristiana. A modo de ejemplo señalamos el caso del representante del Vaticano ante la OIT quién, a posteriori de la invitación a crear *trabajo decente*, lanzó en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001 la Coalición Global por un Trabajo Digno. Esta convocatoria refleja la preocupación por hallar las herramientas para preservar no sólo la cantidad sino, y muy especialmente, la calidad del trabajo, para así resguardar al trabajador y su familia.

Según lo expresado sus propósitos están en relación con la eliminación del trabajo forzado y obligatorio, así como con las peores formas del trabajo infantil; la búsqueda de estrategias comunes que muestren cómo el aumento de la productividad y la competitividad no es incompatible con la mejora de la calidad del trabajo; como así también, con la necesidad de respetar la relación de los trabajadores con sus familias y de fomentar la educación para con ello atenuar los efectos no deseados de la pobreza.

En el uso de éste término el valor moral de las actividades pareciera tener más fuerza. Por cierto en la tradición cristiana tanto San Agustín cuanto Santo Tomás abundaron en consideraciones acerca del trabajo, aunque más no sea al considerarlo como una ley natural o bien al clasificar las ocupaciones según su carácter ético. Tal vez, la preocupación por el bienestar, frente a los efectos de la globalización, acentúe el alcance del término en la dimensión productivista del trabajo. No obstante, es claro que la apelación tiene una connotación muy similar a la de *trabajo decente*.

En cuanto al *trabajo genuino*, los textos en donde aparece aluden a la legitimidad, al derecho de tener trabajo sin más. Es decir, es una locución utilizada de manera reivindicativa entre quienes la exclusión o su amenaza han hecho carne. El contexto de reclamo en donde se formula hace que exprese de manera perentoria el derecho humano a tener trabajo.

Aunque las diferencias existan el nudo de la cuestión aún los conceptos. El reclamo por trabajo digno, genuino, *trabajo decente*, no es más que la necesidad de trabajo en cantidad y calidad suficiente para que los seres humanos puedan realizarse socialmente.

Finalmente, y a modo de síntesis en la discusión acerca de la connotación del término *trabajo decente* aparece como preocupación mayor no su consistencia, que tal como se ha presentado, es sustantiva en peso y robustez, sino su aplicabilidad. Para ello es necesario cierto consenso básico que ayude a definir las prioridades de sus dimensiones y se plantee objetivos y metas para su cumplimiento. Esta tarea incluye a todos los componentes del trabajo, singularmente a empleadores, trabajadores y Estado y en forma general, a la sociedad, que deberá definir si el eje de su desarrollo pasa o no por resolver la cuestión social.

4. Empleadores, trabajadores y Estado: ¿visiones compartidas de trabajo decente?

La evidencia muestra que el escenario de inequidad y marginación actual no es beneficioso, por lo que cada vez más se argumenta a favor de las múltiples razones que avalan la promoción de trabajos dignos. Esto es no sólo desde la visión del trabajador, sino también desde la empresa y de la clase política, que advierte cómo la cuestión social pone en peligro la gobernabilidad y debilita el sistema democrático.

Sin embargo, a pesar del consenso que demuestra la invocación de creación de *trabajo decente* no es idéntica la perspectiva para cada una de las partes que conforman el todo de las relaciones laborales. Los empleadores, por su parte, se han pronunciado a través de la Organización Internacional de Empleadores (2002) en un documento en el que expresan que el *trabajo decente* no tiene “techo” y que es relativo a la realidad y grado de desarrollo económico de cada país. En él se reconoce como único contenido universal del término la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales iniciada y ratificada por los empleadores en 1998, y se advierte sobre la dificultad de acordar cómo alcanzar los objetivos de creación de *trabajo decente*. Frente a cada una de las dimensiones, identificadas en el texto como propósito, se fija posición tal como la reseñamos a continuación:

Trabajo decente: objetivos estratégicos para su logro según la OIT	El punto de vista de los empleadores
1. Aplicación de las normas y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	En este punto los empleadores coinciden en que la ratificación de todas las normas crearía rigideces, dificultaría la creación de empleo y expandiría el sector informal. Se desarrollaría un escenario económico poco competitivo y desalentador para las inversiones. Frente a ello, se pondera como factor más importante para la creación de <i>trabajo decente</i> , la mejora de productividad.
2. La creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo y unos ingresos dignos.	<p>La premisa para que el empleador cree empleo es que el gobierno cree las condiciones y el marco jurídico apropiado para ello.</p> <p>Las políticas de empleo, sostienen, deben diseñarse a partir de un diagnóstico que identifique los obstáculos para la creación de empleo. Deben orientarse a la creación de empleos productivos y deben integrarse en un marco de políticas que incluya los siguientes elementos:</p> <p>Políticas macroeconómicas que consideren sustantiva la cuestión del empleo.</p> <p>Entorno empresarial que ha de apoyarse en la estabilidad institucional; normativas claras y justas; bajos costos de transacción que permitan la creación de empresas; el acceso al capital; una estrategia de crecimiento de las exportaciones; un ambiente propicio para las inversiones; el apoyo al desarrollo de las pequeñas empresas; políticas que promuevan la productividad y la competitividad, y políticas de mercado de trabajo que no introduzcan rigideces indebidas que acaben por convertirse en obstáculos para la creación de empleo.</p> <p>Acceso a mercados y creación de ventajas comparativas.</p> <p>Un gasto público productivo, a fin de sostener el desarrollo económico y elevar los niveles de vida, donde se consideren cuatro áreas importantes para una inversión pública de este tipo: las infraestructuras materiales, el desarrollo humano, las instituciones de mercado, y el desarrollo del espíritu empresarial.</p> <p>Instituciones de mercado que sean compatibles con las condiciones locales y que reduzcan los gastos de transacción excesivos, así como los desequilibrios en materia de información.</p> <p>Desarrollo de recursos humanos donde el perfil del trabajador sea acorde a las necesidades del mercado.</p>
3. La mejora de la cobertura y eficacia de la protección social para todos.	<p>Una política y un sistema de seguridad social sostenibles requieren una evaluación de sus repercusiones sobre el mercado de trabajo y sobre la creación de empleo, así como de sus implicaciones fiscales.</p> <p>La introducción o ampliación de la seguridad social no debería convertirse en un obstáculo para el empleo, reducir la competitividad de las empresas, desembocar en déficit fiscales o crear un Estado de dependencia permanente que mine el empleo. Las redes de seguridad social deberían destinarse a ofrecer un apoyo hasta que las personas puedan obtener un empleo.</p>
4. El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social.	<p>El fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social es una actividad transversal.</p> <p>Un requisito previo para lograr un tripartismo y un diálogo social eficaces es la existencia de unos mandantes tripartitos que sean autónomos y representativos.</p> <p>El diálogo social es un instrumento importante para lograr unas relaciones laborales armónicas, definir los términos y condiciones del empleo, mejorar los resultados empresariales, abordar las cuestiones ligada a la productividad, configurar el entorno laboral, mejorar la satisfacción en el trabajo, instaurar un entorno laboral seguro y, de este modo, progresar hacia el logro del <i>trabajo decente</i>.</p>

En cuanto a los trabajadores, las expresiones sindicales han recogido el desafío de la OIT e incorporado a sus metas el logro de *trabajo decente*, su

participación en el organismo, en foros como el de Porto Alegre y las múltiples publicaciones destacan la aceptación y convalidación de la propuesta. Entre los espacios que sintetizan de una manera estructurada el nexo entre trabajadores y la meta de *trabajo decente* se encuentra el proyecto “Los sindicatos y el *trabajo decente* en la era de la globalización en América latina”, ejecutado con el apoyo de ACTRAV² e inscripto en la oficina regional para América latina y el Caribe de la OIT. El objetivo del mismo es fortalecer al movimiento sindical para su participación en la construcción democrática de las relaciones laborales, a través de la promoción de un *trabajo decente* tal como lo define la OIT. La iniciativa está direccionada a las organizaciones sindicales de los países de MERCOSUR, más Chile, y en los del área andina, Venezuela, Colombia y Perú. El propósito ulterior es crear un observatorio regional para monitorear la calidad y cantidad empleo, y analizar los factores que determinan la generación de *trabajo decente*.

Asimismo, conforme a las relaciones laborales que se desarrollan a nivel local, es habitual que por parte de los trabajadores se relacione alguna situación coyuntural con una demanda específica para solucionar un particular déficit de *trabajo decente* como es el reclamo por seguridad social, condiciones de trabajo, accidentes laborales, libertad sindical o aumentos de salarios.

Desde la perspectiva gubernamental el primer paso fue dado en el año 2000 a través del Programa Piloto de Trabajo Decente. A esta propuesta de la OIT se sumaron Dinamarca, Panamá y las Filipinas, que adhirieron al desafío de diseñar políticas para el logro de *trabajo decente* mediante el cumplimiento de las siguientes metas:

1. *Reducir el déficit decente del trabajo.*
2. *Integrar el trabajo decente en la política nacional.*
3. *Demostrar la utilidad de un acercamiento integrado en diversos contextos socioeconómicos.*
4. *Diseñar métodos para convertir los programas en políticas eficaces.*
5. *Compartir experiencias nacionales.*

Posteriormente se presentó Programa Piloto (ampliado) de trabajo decente. Los países seleccionados fueron Bahrain, Bangladesh, Ghana, Kazajstán, y Marruecos, los cuales se sumaron a los anteriormente citados. Los temas propuestos a modo de metas fueron: reducción de la pobreza y la informalidad, equidad entre géneros, productividad, reducción del trabajo infantil, protección social, libertad sindical y democratización. La agenda se nutrió de los siguientes objetivos a lograr: derechos básicos del trabajo; trabajos de calidad, protección social, diálogo social e integración de *trabajo decente* a las políticas de Estado.

La estrategia de poner en la agenda de los Estados estos temas sumó a los países que aceptaron cambiar el rumbo que imponía la globalización. No obstante,

² La oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV - Activités pour les Travailleurs -) de la OIT, es el principal vínculo entre la organización y las organizaciones sindicales.

para que la enunciación de objetivos pueda ser llevada a la práctica debe aun consolidarse el maridaje entre los diferentes actores sociales, a través del diálogo social, y el campo de las políticas, ya que como es posible apreciar aun frente al reconocimiento de la necesidad de impulsar la creación de trabajo decente la mirada acerca de cómo lograrlo no es unívoca.

En parte la clave del acuerdo pasaría por aceptar que el *trabajo decente*, más allá de enunciarse como una aspiración universal, debiera tener un carácter ecuménico. Si este es el punto de partida, la cualidad de relatividad, esgrimida por algunos autores, debiera ser un modo efímero del término ya que aceptar que el grado de desarrollo es un condicionante de la existencia de *trabajo decente* llevaría a admitir como paradigma del mismo lo que para otros es un umbral, lo cual contradice el sentido mismo del concepto.

Si el *trabajo decente* es un derecho humano, un derecho social que, tal como mencionamos inicialmente, lleva implícito su déficit queda por distinguir cómo se da cuenta del mismo, es decir cómo se mide; cuáles dimensiones que definen el término se priorizan para achicar más rápidamente las brechas; de qué manera se fijan las metas y con qué herramientas de políticas de empleo se sostienen.

Antecedentes	Concepto	Dimensiones	Propiedades
Preámbulo de la Constitución de la OIT	El <i>trabajo decente</i> es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana	Empleo	Alto contenido ético
Declaración de Filadelfia		Aplicación de las normas internacionales del trabajo	Carácter integrador
Declaración Universal de los Derechos Humanos		Protección social	Aspiración universal
Convenio 87º OIT		Igualdad de oportunidades	Dinámico
Convenio 98º OIT		Ingresos dignos	Herramienta analítica
Cumbre Mundial de Desarrollo Social (1995)		Libertad	Meta - objetivo
		Diálogo social	Plataforma para el diseño de políticas
			Estrategia para instalar el debate de los derechos fundamentales del trabajo
			Instrumento contra la exclusión
			Criterio de equidad

A partir de esta síntesis nos proponemos presentar los diferentes enfoques mediante los cuales se buscó operacionalizar el término y las propuestas resultante de los mismos.

5. Discusión conceptual de indicadores y metodologías de medición propuestas por la OIT

Entre los primeros estudios que nos ponen en contacto con la problematización de la crisis del trabajo, en los términos que venimos discutiendo, se destacan los realizados por el IIEL cuyo objetivo fue aportar modelos estadísticos e identificar indicadores que combinaran los derechos fundamentales del trabajo con oportunidades de empleo, ingresos y desarrollo económico. Como resultado de ello Kucera, D. (2001) relacionó en el trabajo *Measuring Fundamental Rights at Work* estas variables, con distintos aspectos de la mundialización. Posteriormente, en el documento *Fundamental Rights at Work and Foreign Direct Investment*, se dieron a conocer los resultados de un análisis en el que se establecían correlaciones entre inversión extranjera directa, ventaja comercial comparativa y regulaciones laborales. Los datos obtenidos arrojaron información que contradujo las posiciones ortodoxas que avalaban las políticas económicas implementadas y respaldaron la necesidad de revalorizar el eje de lo social en el desarrollo de los pueblos.

En el mismo sentido, la difusión en 2001 del estudio titulado *The Economic Impacts of Fundamental Rights at Work* permitió avanzar sobre las consecuencias del crecimiento económico sobre los derechos fundamentales en el trabajo, más precisamente, sobre los efectos de la globalización en los mercados de trabajo.

Los hallazgos de estas y otras investigaciones fueron la base de discusión para definir indicadores de *trabajo decente* (TD), acordándose inicialmente que el empleo, los ingresos y la protección social, eran los datos esenciales para crear una herramienta de control del TD.

Empleo => tasa de desocupación urbana, informalidad
Ingresos => salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres
Protección social => cobertura de seguridad social y número de horas trabajadas

En ese mismo año, a partir de las especulaciones realizadas, se dio a conocer en la publicación Panorama Laboral de la OIT un Índice de Desarrollo de Trabajo Decente (*ITD*) sobre la base de indicadores de empleo y protección social. Esta herramienta, aplicada en América latina en el período 1990-2000, permitió conocer el desarrollo del trabajo decente en quince países, tanto en términos absolutos para cada uno de ellos como así también la evolución del nivel relativo entre los mismos³.

³ El ejercicio partió de considerar indicadores básicos tales como la tasa de desempleo, el porcentaje de la ocupación informal respecto de la población ocupada total, el porcentaje de los ocupados que tienen cobertura social y el número de horas trabajadas, además de medir la capacidad adquisitiva de los salarios industriales y mínimos en términos de bienes específicos (vehículos convencionales y kilos de pan, respectivamente). Por último, se utilizaron las cifras que contienen las brechas de ingreso entre hombres y mujeres. El índice se dividió en dos partes: una absoluta y otra relativa. En la primera, se hizo un análisis de las mejoras y empeoramientos de los indicadores, situando el criterio exclusivamente en el sentido y no en la magnitud del cambio. Así, dos países van a tener el mismo resultado si tienen mejoras en los mismos indicadores y caídas en otros índices iguales, sin importar que uno de los dos haya experimentado cambios significativos. Por otra parte, se ponderaron los resultados por indicador y luego se sumaron los puntajes, lo que permitió clasificar a los países por grupos: los que mejoraron mucho, poco, nada, o empeoraron algo o mucho. Para la clasificación base se utilizaron los grupos descritos en el análisis según nivel relativo de progreso laboral de 1990.

Paralelamente, con el objetivo de analizar y revisar las políticas empleo en Panamá, en el marco de este nuevo parámetro, un grupo de especialistas de la OIT, junto con empresarios y sindicalistas panameños, realizaron a partir del análisis de los niveles y distribución del ITD, un ejercicio más amplio tendiente a maximizar el *trabajo decente* a nivel local. El mismo consintió en mejorar el alcance y contenido del índice aportando nuevas dimensiones a la medición, a partir de la participación y la perspectiva de los agentes sociales intervinientes. Para ello tuvieron en cuenta: “a todo trabajo asalariado o cuenta propia que tenga un carácter productivo y bien remunerado que añada un valor a la dotación de riquezas o a los niveles de bienestar de la sociedad y que pueda permitir el logro de medios de vida dignos. Trabajo que se ejerza en libertad, en condiciones de seguridad, con suficiente protección social, en adecuadas condiciones de trabajo, de equidad y dignidad humana” (ARPE, 2001).

En otros estudios el instrumento de medición que se utilizó se formó con tres indicadores: de acceso a empleo productivo y bien remunerado; de condiciones de equidad y seguridad, y de trabajo con dignidad humana, con goce de derechos.

Empleo productivo y bien remunerado => tasa de ocupación, empleo pleno en puestos de la economía moderna, ingresos
Trabajo en condiciones de equidad y seguridad => niveles de educación; brechas de ingresos por sexo; cobertura social
Trabajo en dignidad humana y con goce de derechos => sindicalización; cobertura de convenios colectivos

En el año 2002, ya con numerosos aportes al debate de la operacionalización del concepto, se presentaron en la edición del Panorama Laboral de ese año nuevas mediciones en las que se incorporaron otras cuatro dimensiones al ITD, consideradas estratégicas por la OIT: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social.

En este nuevo índice, los países registraban una mejora si aumentaba la ratificación de convenios del trabajo, disminuía la tasa de desempleo, progresaba la calidad de los puestos de trabajo (medida por la reducción de la informalidad); subía el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos; caía la brecha de ingresos entre géneros; se incrementaba la cobertura de protección social y se cumplía con la cantidad de horas efectivamente trabajadas; aumentaba el grado de sindicalización o disminuía el porcentaje de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

En el caso de la clasificación por nivel relativo, el criterio considera el orden de magnitud del cambio del indicador de cada país en comparación con los otros países. Así por ejemplo, el país que haya registrado una caída de 2 puntos porcentuales de la tasa de desempleo va a estar mejor clasificado que uno cuya tasa de desempleo bajó 0.5 puntos porcentuales, y este a su vez va a estar mejor clasificado que un país cuya tasa de desempleo aumentó 1 punto porcentual. Por último, éste tendrá una mejor clasificación que otro país que experimentó un crecimiento del indicador de 3 puntos porcentuales. De este modo se elabora un ranking por indicador, en donde 1 es el de mejor desempeño y 15 el de peor desempeño. Una vez utilizado este criterio para ranquear a los países en cada uno de los indicadores, se pondera el ranking utilizando la misma asignación valorativa que se usó para el análisis absoluto. De esta manera se obtuvo un ranking ponderado, con el que finalmente se clasificó a los países.

Cumplimiento de las normas internacionales	Calidad del empleo	Protección social	Diálogo social
Convenios de trabajo	Salarios industrial / salario mínimo	Cobertura de protección social	Tasa de sindicalización
Tasa de desempleo	Brecha de ingresos entre géneros	Horas efectivamente trabajadas	Conflictos colectivos
Tasa de informalidad			

El análisis, en este caso, se aplicó a diecinueve y el período 1990-2000 se desdobló en dos subperíodos 1990-1995 y 1996-2000. El estudio permitió constatar, que en el lapso de tiempo considerado, la situación de la región había empeorado. Es decir, se había incrementado el déficit de *trabajo decente*.

Más recientemente, expertos de OIT Costa Rica, redefinieron los indicadores de acuerdo a la distinción siguiente, “trabajo decente es aquella actividad productiva, justamente remunerada, que se ejerce en libertad, en condiciones de equidad, seguridad y que respeta la dignidad humana”. Cada dimensión del concepto se tradujo en una familia de indicadores, tres para identificar el carácter productivo del trabajo, cinco para identificar el grado de libertad, ocho para determinar equidad, quince para dar cuenta de las condiciones de trabajo y cinco que miden el respeto a la dignidad humana. Como temas transversales se consideran trabajo infantil y género, los cuales se proponen cinco y trece indicadores respectivamente.

Productiva	Tasa de empleo en la economía informal: * trabajadores por cuenta propia, con excepción de los profesionales y los técnicos de los trabajadores familiares no remunerados. * los patronos y empleados trabajando en establecimientos con menos de 5 el servicio doméstico.
	Distribución porcentual de niveles educativos : * la distribución porcentual está calculada para los ocupados, desocupados, subempleados por insuficiencia de horas trabajadas, y ocupados en la economía * este indicador sólo toma en cuenta los niveles educativos de los sistemas formales, desde la pre-primaria hasta los grados universitarios. Cursos de capacitación profesional, clases privados, etc. no son tomados en cuenta. Los niveles educativos presentados incluyen: menos que primaria, primaria, secundaria, tercer nivel: no universitario, tercer * el indicador aplica estrictamente la noción de haber terminado el respectivo nivel educativo. Las personas que iniciaron un nivel pero aún no lo terminaron, son clasificados en el nivel educativo precedente. Índice de productividad laboral.
Justamente remunerada	Tasa de subempleo por insuficiencia de ingresos (referencia: salario mínimo legal). Índices de ingresos, del salario mínimo y de productividad laboral.
	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas: las personas subempleadas por insuficiencia de horas trabajadas son aquellas que tienen un trabajo, en la semana de referencia han trabajado menos horas que en una jornada semanal normal a tiempo completo, han indicado el deseo de trabajar más horas y están disponibles para trabajar más horas. Se incluyen las horas trabajadas en los trabajos secundarios Tasa de desempleo. Tasa de trabajo a tiempo parcial. Tasa de sindicalización. Tasa de cobertura por un convenio colectivo.
En libertad	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de los ingresos promedios.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo en el sector no agrícola.
	Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de empleo.
	Brecha entre inmigrantes y el resto de la población en la tasa de desempleo.
	Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de empleo.
Ocupación en condiciones de equidad	Brecha entre indígenas y el resto de la población en la tasa de desempleo.

Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional	Casos de lesiones profesionales. Días no trabajados por lesiones profesionales. Promedio de inspectores por 100,000 ocupados. Promedio de inspecciones por 100,000 ocupados. Distribución porcentual de las horas de trabajo.
	Sistemas de seguridad social. Porcentaje de gastos públicos del PBI en salud. Tasa de cobertura de la seguridad social. Cotizantes al sistema de la seguridad social. Promedio de dependientes por cada cotizante activo.
	Seguridad en un contexto económico. Porcentajes de gastos públicos del PIB en educación. Porcentaje de asalariados con un contrato de trabajo. Porcentaje de ocupados que ocupa el puesto desde hace menos de un año. Porcentaje de ocupados que ocupa un trabajo temporal. Tasa de desempleo de larga duración. Porcentaje de desocupados de larga duración respecto al total de desocupados.
	Indices de ingresos y del valor de la canasta básica de alimentos.
Una ocupación que respeta a la dignidad humana	Tasa de trabajo de niños.
	Empleo por rama de actividad de niños.
	Tasa de asistencia escolar de niños.
Trabajo infantil (tema transversal)	Distribución porcentual de las horas de trabajo de niños.
	Tasa de cobertura por seguridad social de niños.
	Tasa de trabajo de niños.
	Empleo por rama de actividad de niños.
Género (tema transversal)	Tasa de asistencia escolar de niños ocupados.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de empleo informal.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de su empleo por insuficiencia de horas
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de desempleo.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de trabajo a tiempo parcial.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de participación.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de empleo.
	Brecha entre hombres y mujeres en los ingresos promedios.
	Proporción de mujeres entre los empleados no agrícolas.
	Distribución porcentual de las horas de trabajo de mujeres y hombres.
	Brecha entre hombres y mujeres en la tasa de cobertura de la seguridad social.
	Tasa de trabajo de niñas y niños.
	Empleo por rama de actividad de niña y niño.
Tasa de asistencia escolar de niñas y niños ocupados.	

Con estos parámetros de construyeron distintas bases de indicadores para Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

En el 2003, la Oficina Regional para América latina y el Caribe de la OIT presentó en el taller subregional de los países centroamericanos, bajo el título “El uso de Indicadores de Mercado de Trabajo y de trabajo decente para la Formulación de Políticas”, un Estado de situación en donde se describe la existencia de varios marcos conceptuales para abordar el tema de TD.⁴

⁴ Según se reseña cinco son los grupos que abordan la medición del TD:

Del mismo modo, se expuso con detalle el grupo de indicadores que conforman el índice de trabajo decente a través de los cuatro componentes considerados estratégico para la organización: normas internacionales del trabajo, empleo e ingresos, protección social y diálogo social, y se propuso una ponderación de cada componente en el ITD y a su vez de los indicadores en cada uno de ellos.

Indicadores del componente 1: normas internacionales del trabajo	<p>El indicador de normas tiene una ponderación de 20% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 1 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> * proporción de convenios de la OIT ratificados: 20%. * proporción de convenios fundamentales de la OIT ratificados: 80%.
Indicadores del componente 2: empleo e ingresos	<p>El componente 2 tiene una ponderación de 30% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 2 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> * tasa de participación: 10%. * tasa de ocupación total y por sexo: 20%. * tasa de empleo en el sector informal total y por sexo: 20%. * tasa de desempleo, total y por sexo: 16%. * tasa de desempleo juvenil: 4%. * brecha de género: ingresos, participación, ocupación, informalidad, desempleo: 10%. * salario mínimo real: 10%. * salario medio industrial: 10%.
Indicadores del componente 3: protección social	<p>El componente 3 tiene una ponderación de 30% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 3 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> * gasto en seguridad social: 33,3%. * cobertura en seguridad social asalariados: 11,1%. * cobertura en seguridad social asalariados formales e informales: 22,2%. * total horas trabajadas semanales: 11,1%. * total horas trabajadas formales e informales: 22,2%.
Indicadores del componente 4: diálogo social	<p>El componente 4 tiene una ponderación de 20% en el índice global.</p> <p>Indicadores del componente 4 (y ponderaciones dentro del componente):</p> <ul style="list-style-type: none"> * densidad sindical: 50%. * trabajadores en conflictos: 50%.

Esta como otras experiencias no hacen sino intentar, a partir de los sistemas estadísticos existentes, identificar datos relevantes, confiables, accesibles y comparables, en relación a la noción de TD. Sin embargo, existen vacíos de información que hacen compleja la tarea ya que los instrumentos que usualmente se utilizan para obtener datos del comportamiento laboral no están diseñados para recabar el conjunto complejo de ítem que se integran en la noción de *trabajo decente*.

No obstante, el desafío por dar cuenta de la situación de nuestros países en relación al grado de cumplimiento de cada dimensión del término, ha tenido como

a) Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran and Joseph Ritter: "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department, ILO, working paper no. 2, Geneva, October 2002. b) David Bescond, Anne Chataignier and Farhad Mehran: "Seven Indicators of Decent Work: An International Comparison", International Labour Review, 2003. c) Mario Velásquez Pinto: "Índice de desarrollo del trabajo decente: 1990-2000", Oficina Regional para América, Panorama Laboral, Lima, diciembre 2001. d) Mario Velásquez Pinto: "trabajo decente: Desarrollo de Nuevos Indicadores", Oficina Regional para América latina y el Caribe, OIT, resumen publicado con el título, "Nuevos indicadores para el índice de desarrollo del trabajo decente", Panorama Laboral, Lima, diciembre 2002. e) Jesper Venema, Miguel del Cid, y Enrique Bru: "Los Indicadores de trabajo decente para la subregión Centroamericana", borrador de septiembre 2003.

producto una serie de insumos condensados en importantes bases de datos cuyo objetivo es proveer de información para el cálculo del *trabajo decente*.⁵

Esta necesidad de generar instrumentos para monitorear la evolución del trabajo llevó también dentro de la OIT a los especialistas del proyecto ACTRAV, antes mencionado, a listar indicadores que a su entender dieran cuenta de los cambios en el mundo laboral. Para ello se convocó a trabajadores de los países intervinientes de América latina que pautaron, según los componentes identificados para el ITD diseñado en Costa Rica, los parámetros que consideraron pertinentes para identificar y cuantificar dimensiones de TD. En esta lista se señaló también a la educación y la formación como elementos constitutivos de la noción de TD.

Trabajo productivo	Tasa de economía informal.
	Distribución porcentual de niveles de educación.
	Índice de productividad laboral.
	Justamente remunerado.
	Porcentaje de ocupados ganando menos que el salario mínimo legal.
En condiciones de libertad	Índice de ingresos reales, del salario mínimo real y de la productividad laboral.
	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas.
	Tasa de subempleo por insuficiencia por insuficiencia de ingresos respecto a la formación adquirida.
	Tasa de desempleo.
	Tasa de sindicalización.
	Trabajadores involucrados en huelgas y cierres (% del total asalariado).
	Porcentaje de ocupados amparados por un contrato colectivo.
	Promedio anual de horas no trabajadas por huelgas o cierres, por ocupados.
	Evolución de casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical.
Evolución de los convenios sobre trabajo forzoso N° 29 y N° 205.	
En condiciones de equidad	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de participación.
	Brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo.
	Brecha entre mujeres y hombres en los ingresos promedios.
	Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de empleo.
	Brecha entre grupos vulnerables y el resto de la población en la tasa de desempleo.

⁵ **Bases de datos globales de la OIT con indicadores de TD.**

1. Normas laborales: Programa In Focus para Promover la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, "Brechas en los derechos básicos del trabajador", (publicación y base de datos, OIT Ginebra).

2. Empleo: Bureau of Statistics: LABORSTA, y Employment-TRENDS: Indicadores Claves del Mercado Laboral (bases de datos, OIT Ginebra).

3. Protección social: Programa InFocus/SES: Indicadores de seguridad social y económicos, y SOC/FAS: Costos de la seguridad social (bases de datos, OIT Ginebra).

4. Diálogo social: IFP/ Dialogue: Indicadores sobre afiliación sindical y cobertura colectiva (base de datos fase piloto, OIT Ginebra).

Bases de datos y nuevas iniciativas en América latina y el Caribe de la OIT con indicadores de TD.

1. Sistema de Información Laboral para América latina y el Caribe (LACLIS) con indicadores de trabajo decente (base de datos fase piloto, OIT SIAL-Panamá). Este proyecto está asociado con el proyecto-OIT a nivel subregional en el Caribe (CLMIL) y con el proyecto-OIT a nivel global (LMIL). Eventualmente será la fuente de todas las otras bases de datos y publicaciones de la región.

2. Indicadores de trabajo decente en América Central, base de datos (Oficina Subregional de la OIT en Costa Rica), <http://www.oit.or.cr/estad/td/>.

3. Indicadores de trabajo decente en México (proyecto en desarrollo, Oficina de Area-México) .

Condiciones de seguridad (condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional)	Promedio anual de casos de lesiones profesionales en ocupados.
	Promedio anual de días no trabajados por lesiones profesionales por ocupado.
	Promedio de inspecciones realizadas por ocupados.
	Distribución porcentual de las horas de trabajo.
En condiciones de seguridad (sistemas de seguridad social)	Porcentaje de gasto público del PIB en salud.
	Cobertura por seguridad social.
	Tasas de niños cubiertos por seguro de salud.
	Porcentaje de cotizaciones al seguro social.
	Porcentaje de la población adulta mayor que está pensionado.
En condiciones de seguridad (sistemas de seguridad social)	Promedio de dependiente por cotizante activo.
	Porcentaje de gasto público del PIB de educación.
	Distribución porcentual de años de escolaridad.
	Índice de pensiones promedios y del salario mínimo legal
	Tasa de desempleo de larga duración.
En condiciones de respeto a la dignidad humana	Porcentaje de desocupados de larga duración al respecto del total de desocupados
	Porcentaje de ocupados ganando menos que la CBA.
	Índice de ingresos reales, de pensiones reales y del valor real de la CBA.
	Tasa de trabajo de niños.
	Tasa de asistencia escolar de niños ocupados.
Aplicación de normas internacionales del trabajo	Empleo por rama de actividad de niños.
	Proporción de convenios ratificados.
	Proporción de convenios fundamentales ratificados por país.
	Índice del déficit de aplicación y cumplimiento de los convenios de la OIT.
Educación y formación	Años de escolaridad, alfabetismo y analfabetismo de la PEA.
	Tasa de aprobación de un curso de capacitación técnica.
	Programas de formación continua.
	Esfuerzos formativos en sectores o ramas dinámicas.

A su vez, el programa seleccionó bases de datos para el seguimiento de la información que se agruparon según su procedencia en organismos internacionales, gubernamentales, no gubernamentales, sindicales y otros⁶. Con estos datos se pone al trabajador en situación de contralor el nivel de respeto de sus derechos fundamentales en relación con el grado de cumplimiento de las normas internacionales.

Es evidente que la medición del déficit de *trabajo decente* implica un desafío para captar el desempeño de las relaciones laborales y un esfuerzo metódico para lograr que en la práctica se lleve a cabo de una manera eficaz. En ese sentido, a fines de 2003, se publicaron en un número monográfico de la Revista Internacional del Trabajo nuevas propuestas sobre diferentes metodologías de medición. La diversas visiones, aunque confluyen al único objetivo de determinar el déficit de dignidad del trabajo, muestran la complejidad que reviste definir correctamente las variables y operacionalizarlas.

En relación a ello, Dharam Ghai nos recuerda que estos indicadores deben servir para todo tipo de trabajo, es decir que deben comprender tanto a asalariados como a no asalariados, y además deben reunir los atributos de ser exactos y comparables para ser aplicados a países ricos, en vías de desarrollo o pobres. Su estudio permite avanzar en el conocimiento de la medida en que veintidós países, industrializados y en curso de industrialización, alcanzan los objetivos de *trabajo*

⁶ La actual plataforma del Observatorio de ACTRAV permite acceder a dicha información y obtener datos de dos bases la QVILIS –base de datos de quejas por violación a la libertad sindical- y la CORENIT –base de datos del control regular de normas internacionales del trabajo-.

decente. Los componentes analizados son: igualdad entre sexos; empleo; protección social; diálogo social y resultados económicos.

Por su parte, Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, proponen una amplia familia de indicadores donde se incluyen todas las dimensiones que identifican a un trabajo como digno. Al mismo tiempo explican las limitaciones que encontraron para los ejercicios propuestos, tales como la dificultad de reunir información sobre algunas de las dimensiones del análisis, lo relativo del concepto decente para cada realidad, o bien la necesidad, por ser una categoría integral, de reunir indicadores de todas las facetas del TD y en qué medidas éstas se repiten entre trabajadores, empresas y países. Del mismo modo observan que los indicadores deben cumplir con las reglas ineludibles de ser reales y visibles, ya que esos atributos son tan importantes como la pertinencia conceptual.

Por otro lado, otros especialistas de la OIT, avanzaron en la búsqueda de armonizar indicadores para facilitar la comparación entre países y como resultado de ellos se pronunciaron por la necesidad de modificar las encuestas de población activa, en nuestro caso la Encuesta Permanente de Hogares, que es el instrumento que da cuenta de la relación que población establece con el mercado de trabajo. De ese modo se podría contar con una herramienta óptima de medición que brinde información de la realidad de cada país de acuerdo a los parámetros de esta nueva categoría de análisis.

A su vez, Bonnet, Figueiredo y Standig, apuntaron a establecer una familia de índices de trabajo decente a partir de otras fuentes de información en las que se obtienen datos de distintas facetas de seguridad. Para ello realizaron una Base de Datos Mundial de Seguridad Socioeconómica. La misma tiene cinco componentes, tres de **nivel macro** (agregado), uno de **nivel meso** (la empresa) y otro de **nivel micro** (el trabajador individual).

Este abordaje es el que reviste mayor complejidad pero a su vez tiene la ventaja de contemplar tanto la perspectiva del trabajador como del empleador en cada uno de los contextos en los que se aplicó el análisis.

Nivel macro	Base de datos primaria sobre seguridad socioeconómica. Se funda en la seguridad básica (leyes y política) y en siete clases de seguridades relativas a otras tantas circunstancias del trabajo: mercado laboral, estabilidad profesional y del empleo, seguridad en el trabajo, dispositivos contra la pérdida de ingresos, garantías de desarrollo de las calificaciones profesionales y de representación de los trabajadores.
	Base de datos secundarios sobre seguridad socioeconómica (de fuentes como OIT, EUROSTAT, OCDE, etc.).
	Base de datos sobre seguridad social donde se recopila información, fundamentalmente, de la Asociación Internacional de la Seguridad Social.
Nivel meso	Encuesta sobre Flexibilidad Laboral y Seguridad en la Empresa. En este relevamiento se capta información relativa a prácticas de seguridad de los trabajadores y el rendimiento en las empresas.
Nivel micro	Encuesta sobre Seguridad de las Personas. La ESP tiene diez secciones: características personales y familiares, seguridad básica (condiciones de vida, acceso a atención sanitaria, etc), las reglas de justicia social y las siete formas de seguridad relativas al trabajo donde queda excluida la seguridad del mercado laboral, dado que es una variable macroeconómica relativa a las circunstancias generales.

La metodología de construcción del índice de trabajo decente para cada uno de los niveles es mostrada como relativamente simple y, tal como sostienen los autores,

por detrás de este abordaje subyace la idea teórica de que la seguridad es la esencia del *trabajo decente*. A nuestro entender de todos los métodos propuestos este es la que abre una perspectiva más enriquecedora al considerar información de diferentes perspectivas, sin embargo, la posibilidad de su actualización periódica es en sí su propio límite.

Todas estas contribuciones han abierto un camino rico en propuestas que tienen en común el intento de establecer un paradigma y un umbral de *trabajo decente*, para poder así expresar la relación de los hombres y las mujeres con el trabajo en el mundo actual. Si bien, el Estado de la cuestión nos remite exclusivamente a las investigaciones llevadas a cabo por expertos de la OIT, tal como lo muestra la secuencia presentada, la trascendencia de la noción *trabajo decente* en tanto categoría de análisis, objetivo, o bien como plataforma de políticas, es un desafío común que ha sido apropiado por los diversos actores sociales y en distintos campos de intervención.

5.1. Indicadores que miden el *trabajo decente* desde el puesto de trabajo

Desde una visión local, hemos intentado hacer un aporte en este sentido mediante el diseño de una metodología complementaria que a nivel micro propone captar el déficit de trabajo decente, tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo (Lanari, M.E., 2005). El diseño de esta herramienta está pensado para dar cuenta las heterogeneidades del mundo del trabajo y para que complete las descripciones obtenidas de indicadores agregados -normas internacionales; empleo e ingresos; protección; diálogo social-, de modo tal que la visión del déficit de trabajo decente pueda explicar tanto generalidades como particularidades de las relaciones laborales.

La propuesta es sencilla y, aunque en fase experimental, plantea mediante la combinación de indicadores definidos como básicos y complementarios, un índice de medición que permite analizar la situación del mercado laboral tanto para asalariados como no asalariados. Al ser los puestos de trabajo los que brindan información sobre la calidad y cantidad de los mismos, se abre la posibilidad de indagar la situación laboral conforme con las variables usuales para este tipo de análisis como ser educación, género, rama de actividad o posición en el hogar, y de éste modo captar los distintos grados de déficit de *trabajo decente*.

Si se parte por reconocer los cambios que afectaron y transformaron en la última década las actividades laborales, tales como el aumento de la tasa de subocupación, de la informalidad y precariedad, es posible observar que la población ocupada se distribuyen entre una situación “ideal” o paradigma de TD y el umbral de TD. Es decir, habrá quienes tienen una ocupación productiva, justamente remunerada y que la ejercen en condiciones de libertad, equidad, seguridad, y respeto a la dignidad humana. Mientras que otros, aunque ocupados, no alcanzan a cumplir con todas o algunas de las condiciones dignas que se supone o aspira, debe tener la actividad que se realiza.

Para identificar los rangos de TD se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados ya que la aplicación de cualquier índice de TD debiera abarcar a todo el universo de ocupados. Seguidamente, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con nuestra realidad. Para el caso de los asalariados, se calificaron como “básicos” los indicadores referidos a registración y remuneraciones,

en tanto que se consideraron “complementarios”: duración de las jornadas, vacaciones, estabilidad y condiciones de seguridad e higiene. En el caso de los no asalariados (patrones y cuenta propia) los indicadores se construyeron respetando las características propias de la categoría.

INDICADORES PARA ASALARIADOS	
BASICOS	COMPLEMENTARIOS
Registración: se considera registrado al trabajador si tiene aportes jubilatorios.	Jornada: se define según la Ley N° 11.544, por la cual ésta debe ser menor o igual a 48 hs. semanales.
Remuneración: se refiere a la percepción de una remuneración digna, para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:	Vacaciones: beneficio de licencia anual.
~ remuneración absoluta: surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia CBT * TDae (canasta básica total * tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).	Estabilidad: la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes.
~ remuneración relativa: es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares.	Seguridad e higiene: normas de efectivo cumplimiento de acuerdo a la legislación vigente.

INDICADORES PARA NO ASALARIADOS	
BASICOS	COMPLEMENTARIOS
Registración: se evalúa que el establecimiento (negocio) este inscripto aunque no se tiene en cuenta si cumple o no con los pagos prescriptos por ley, es decir si el negocio desarrolla una actividad “visible” para la sociedad cumpliendo con la legislación.	Jornada: si bien la jornada no debería ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoría son una decisión personal, se tiene en cuenta un criterio de “dignidad” según el cual, la jornada no debiera superar las 48 semanales.
Remuneración: ídem asalariados.	Vacaciones: se pondera la posibilidad de acceder a un descanso anual .
~ remuneración absoluta: ídem asalariados.	
~ remuneración relativa: en el caso de los cuenta propia se utiliza el mismo criterio que asalariados (grupos por calificación), en tanto que para patrones los grupos se definen según el tamaño del establecimiento.	Seguridad e higiene: si cumple con las elementales normas de seguridad e higiene.

Una vez definidos los parámetros se construyó un indicador final por el cual se establecen cinco rangos en la gradación de TD. A partir del cálculo del mismo, puede estimarse en la población bajo estudio el déficit de *trabajo decente*.

INDICADOR FINAL
Rango 1: Cumple con todos los indicadores <i>básicos</i> y todos los <i>complementarios</i> .
Rango 2: Cumple al menos con todos los indicadores <i>básicos</i> .
Rango 3: Cumple al menos con uno de los indicadores <i>básicos</i> .
Rango 4: No cumple con los indicadores <i>básicos</i> pero al menos con alguno de los <i>complementarios</i> .
Rango 5: No cumple con ningún indicador.

El ejercicio se realizó tratando de utilizar los datos pertinentes para medir *trabajo decente* que brinda la Encuesta Permanente de Hogares. Sin embargo, la EPH, tal como ya se ha sostenido, es insuficiente para obtener toda la información que se requiere ya que no informa sobre las condiciones en que se realiza la actividad, ni tampoco acerca de economía informal, lo cual sería superado con la inclusión de preguntas específicas.

6. Conclusiones para la Argentina

Resultan relevantes los esfuerzos que se realizan para dar cuenta de forma sistemática de la evolución del déficit de trabajo decente y el compromiso que en ese sentido están suscribiendo los países, ya que con ello se comienza a transitar la senda de la reconstrucción social.

En nuestro caso la inclusión del concepto de *trabajo decente* en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales, está prevista como propósito en los enunciados de la Ley 25.877, como así también en los objetivos del milenio suscriptos por la Argentina.

En la década del noventa, la trayectoria del mercado laboral de nuestro país es una evidencia de que el empleo no fue un objetivo. Por el contrario, la precariedad y la destrucción de puestos de trabajo son un síndrome de la última década, y la reconstrucción de esas heridas en la estructura social y productiva requiere de políticas de empleo sostenidas y orientadas por los criterios que enuncia la noción de *trabajo decente*.

Los réditos de cumplir con las normas internacionales del trabajo, con empleos dignos y bien remunerados; elegidos con libertad, con protección y donde el diálogo social sea la base de sustentación, no solo se reflejarán en el aumento de bienestar sino también en el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Para ello, es necesario consolidar un modelo de crecimiento donde el empleo sea un objetivo de política económica. En este sentido la coordinación y concertación social son el punto de partida para redefinir los instrumentos que actúen sobre la cantidad y calidad del empleo. Las acciones que en este sentido se emprendan deberán actuar tanto sobre la demanda como sobre la oferta de trabajo.

La consolidación de estrategias de este tipo, que implican la promoción de *trabajo decente*, se deberán asentar en consensos de corto, mediano y largo plazo, que operen a nivel del trabajo insuficiente, de la calidad de la mano de obra expresada en su formación para el trabajo, en la protección y en la seguridad de los trabajadores, en el achicamiento de brechas entre hombres y mujeres, en la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso; en el nivel y distribución de los ingresos; y en la garantía de oportunidades que por derecho debe tener todo ser humano.

En esta dirección el monitoreo del mercado de trabajo en los términos que implica la noción de *trabajo decente* es la clave para alcanzar las metas de reducción de los déficit de calidad y cantidad de trabajo. Para lo cual, se hace necesario debatir acerca de cuáles son los instrumentos adecuados para llevar adelante en el país un programa de *trabajo decente*, empezando por reconocer que existen vacíos estadísticos que afectan la implementación de un seguimiento periódico y que el compromiso por mejorar los indicadores de TD, comprometen a trabajadores, empleadores y al conjunto de las instituciones del Estado.

A modo de síntesis, podemos concluir que el *trabajo decente* es más que un propósito ya que su existencia es cuantificable y caracteriza el desempeño de muchos mercados laborales en donde se respetan no sólo los derechos fundamentales del trabajo, sino también el derecho de las personas a ejercer efectivamente su condición de ciudadanos.

La seguridad de la población y la recuperación del sentido social del trabajo, no son términos excluyentes en un proceso como el actual donde la mundialización de los mercados condiciona las relaciones entre países, siempre y cuando ese contexto no se extienda sobre la base de la consagración de ganadores y perdedores. En ese sentido el *trabajo decente*, tiene réditos tanto para trabajadores como para empleadores, beneficios que apuntan a mejorar a la sociedad en su conjunto.

No obstante que la coyuntura histórica es diversa a la que planteo la cuestión social finisecular del siglo XIX, el respeto de los derechos sociales y de valores como equidad y dignidad, se reinstalan con igual o mayor fuerza ante la irracional voluntad de mostrar como irremediable la pobreza, el trabajo infantil, el desempleo, en síntesis el proceso de desafiliación que es sinónimo de desintegración. De allí que, nuevamente volviendo a la pregunta inicial ¿cómo surge la noción *trabajo decente*?, y ante la amplitud de respuestas, podemos en suma afirmar que es la expresión necesaria para desactivar la iniquidad y la pérdida de bienestar.

7. Bibliografía

Antúñez, R. (2003). ¿Cuál crisis de la sociedad del trabajo? En: ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Herramienta, Buenos Aires.

Arpe (2001). Panamá: trabajo decente y políticas de empleo. Desafíos y propuestas para la nueva década. Borrador para discusión. Elaborado por el equipo técnico multidisciplinario de la OIT. San José de Costa Rica.

Barreto Ghione, H. (2003). Trabajo decente: particularidades de la construcción de un concepto jurídico a partir del lenguaje corriente. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa. Boletín 151, CINTERFOR, Montevideo.

CINTERFOR/OIT (2001). Formación para el trabajo decente. Montevideo.

Coalición global por un trabajo digno: <http://utal.org/cidutal/estadisticas/11.htm>

De La Garza, E. (1999). ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?, Castillo, J. J., ed. El trabajo del futuro. Ed. Complutense, Madrid.

Egger, P. Y Sengenber, W. (2002). Problemas y políticas del trabajo decente. Boletín nº 153, CINTERFOR, Montevideo.

Ermida Uriarte, O. (2001). Trabajo decente y formación profesional. Boletín interno 151, CINTERFOR, Montevideo.

Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. OIT, Santiago de Chile.

Ghai, D. (2002). Decent work: concepts, models and indicators. ILS, DP/139/2002 Suiza.

Ghai, D. (2005). Decent work: universality and diversity. ILS, DP/159/2005, Suiza.

Giddens, A. (2000). Un mundo desbocado. Taurus. Madrid.

- Godfrey, M. (2003). Employment dimensions of decent work: trade-offs and complementarities. ILS, DP/148/2003, Suiza.
- Gorz, A. (1980). Muerte y resurrección del sujeto histórico: la no clase de los proletarios postindustriales. En: Adiós al proletariado. Más allá del socialismo. Imago Mundi, Buenos Aires.
- Lanari, M.E. (2005) compiladora. Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ed. Suárez, Mar del Plata.
- Méda, D. (1995). El trabajo. Un valor en vías de extinción. Gedisa, Barcelona.
- Noguera, J.A. (2002) El concepto del trabajo y la teoría social crítica. Paper 68. Universidad de Barcelona.
- OIT (1999). Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas. Memoria del director regional a la 14ª reunión regional de los Estados miembros. Lima, Perú.
- OIT (2001). Índice de desarrollo de trabajo decente 1990-2000. En: Panorama Laboral, Perú.
- OIT, Oficina Regional para América latina (2002). Estimular el crecimiento con más trabajo decente: más y mejores empleo. Reflexiones para la discusión. Lima, Perú.
- Organización Internacional de Empleadores (2002). Trabajo decente. Cómo llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores. www.ioe-emp.org
- Revista Internacional del Trabajo (2003), Vol. 122, nº 2. Número monográfico. La medición del trabajo decente. OIT, Ginebra.
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Paidós, Madrid.
- Sen, A. (1999). Alocución en la 87ª Reunión de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Somavía, J. (2000). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra.
- Somavía, J. (2002). Globalización y trabajo decente en las Américas. Informe en la XV Reunión regional americana. Lima.
- Stiglitz, J. (2002). El malestar en la globalización. Taurus, Madrid.
- Vega Ruiz, M. L. y Martínez, D. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y justicia social. OIT, Ginebra.
- Waisgrais, S. (2001). Trabajo decente en América latina. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, nº 14, pp. 91-108.
- Weimberg, P. (2003). Emprendimiento juvenil: alternativa frente al desempleo. Documento CINTERFOR.

www.oit.org.pe/proyectoactrav

http://www.oit.or.cr/estad/taller_mex/indic_ro.ppt

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

<http://training.itcilo.it/decentwork/staffconf2001/default.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/download/kilmoverview.pdf>