



Serie Estudios / 5

Trabajo, ocupación y empleo

Salarios, empresas y empleo 2003-2006

Septiembre de 2006



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Serie Estudios / 5

Trabajo, ocupación y empleo

Salarios, empresas y empleo 2003 - 2006

Septiembre de 2006

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

Dr. Carlos 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 incluidos en esta publicación. Parte de estos trabajos se realizaron en el marco del Proyecto PNUD ARG/04/034 "Sistema de información para la evaluación y el monitoreo del empleo, el trabajo y la inclusión social".

■ Autoridades

Presidente

Dr. Néstor Kirchner

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos 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

Salarios, empresas y empleo 2003 - 2006

Indice

Presentación	7
Dr. Carlos Tomada - Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Introducción	11
Lic. Marta Novick - Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales	
1. Encuesta de indicadores laborales: tres años de crecimiento del empleo privado formal	15
2. La creación de nuevas empresas durante la etapa post-convertibilidad (2003-2005): impacto sobre el empleo asalariado registrado	41
3. Evolución de los salarios del sector privado	75
3.1 Los salarios del sector privado - año 2005	79
3.2 Evolución y estado de los salarios de convenio (2001-2005)	111
4. Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005	127
5. Dinámica del empleo y trayectorias laborales en la trama siderúrgica	153

PRESENTACION

Esta nueva edición de *Trabajo, ocupación y empleo* coincide con nuestro tercer año de gestión, lo cual nos ofrece la oportunidad de realizar un balance basado en la información que ponemos hoy a disposición del público. Esta información nos brinda también la posibilidad de seguir con cierta precisión el itinerario del empleo -desde la salida de la crisis de 2001- y de contrastarlo con las tendencias actuales.

La evolución del empleo desde la salida de la crisis hasta hoy muestra tres etapas claramente diferenciadas. En la primera, transcurrida entre el segundo semestre de 2002 y principios de 2003, se registró un crecimiento considerable de las horas trabajadas, que acompañó la recuperación de la producción en la salida de la crisis, aunque la creación de empleo fue relativamente lenta. En la segunda etapa, que comprende el segundo semestre de 2003 y casi todo el año 2004, en cambio, se observa un fuerte incremento; en este período, claramente, la contribución del empleo al crecimiento económico fue decisiva. En la tercera etapa, que va desde principios de 2005 hasta la actualidad, se observa la continuidad del crecimiento del empleo con un cambio notable de su calidad: la mayor parte del creado durante el último año y medio en la Argentina corresponde a lo que denominamos “trabajo registrado por los empleadores en la seguridad social”.

Puede afirmarse, a la luz de estos datos, que en el año 2005 se quebró por primera vez, la tendencia de crecimiento del “trabajo no registrado”. Actualmente, el “trabajo registrado en la seguridad social” lidera la creación de empleo. Los datos son contundentes. Entre 1991 y 2001 el trabajo no registrado creció un 52,8% mientras que el trabajo registrado sólo aumentó un 1%. Durante el gobierno del presidente Kirchner, el trabajo en blanco mejoró en un 33%, el trabajo en negro sólo lo hizo en un 8%. La revisión de las estadísticas muestra que el empleo no declarado en la seguridad social se ubica en niveles similares a los que alcanzaran en la segunda mitad de los '90. La reinserción de los beneficiarios del Plan Jefes de Hogar en el empleo formal es una señal clara en este sentido.

¿Cuáles son los factores claves en esta evolución? El crecimiento económico y la colocación del empleo en el centro de las políticas públicas, son los componentes decisivos. No cabe duda de que las orientaciones que sostenemos desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) contribuyen positivamente a ella. La promoción del trabajo decente, la reconstitución y el dinamismo impreso en la inspección del trabajo, su enfoque hacia el control del registro del empleo, y medidas afines, son congruentes con la evolución descripta.

Sin embargo, el crecimiento del empleo de calidad no sería posible si el trabajo de-

cente no fuera concebido como un objetivo deseable y una regla de comportamiento para la sociedad argentina. Por eso el significado de esta evolución trasciende el campo económico y adquiere un sentido político y social que queremos enfatizar aquí. Esto no quiere decir que hemos solucionado totalmente el problema, sólo destacamos el rumbo seguido, así como los logros parciales relevantes en esa dirección. Haber quebrado una tendencia histórica, entronizada en los '90, no es un dato menor. Y mucho menos cuando el resto de la información disponible ofrece una clara evidencia de que el quiebre de esa trayectoria fue logrado siguiendo una vía diferente de las recetas impuestas.

Si se toma en cuenta la evolución de los salarios desde la salida de la crisis, puede observarse que a fines de 2005 las remuneraciones brutas de los asalariados registrados, en términos reales, habían recuperado los niveles previos a diciembre de 2001. Esta recuperación es producto de su crecimiento sistemático en los últimos años. La dinámica de crecimiento de empresas jugó un rol clave en esta evolución, tal como se desprende del intenso ritmo de creación de nuevos emprendimientos y de incorporación de trabajadores, tanto en las nuevas como en las antiguas firmas, que supera ampliamente las tasas respectivas de los períodos anteriores a 2003-2005. Pero también jugó un rol clave la dinámica de la negociación colectiva entre sindicatos y empresas, reflejada en el crecimiento notable de los salarios conformados de convenio. A diferencia del período previo a la crisis, en el que los salarios de convenio se ubicaban muy por debajo de los salarios efectivamente pagados, encontramos actualmente una convergencia entre salarios efectivos y salarios de convenio.

Aquella brecha entre salarios efectivos y salarios de convenio puede ser interpretada como la amplitud requerida para una individualización de la relación salarial, como la que prevaleció en los '90. El cierre de esa brecha, que evidenciamos hoy, se corresponde con una revitalización institucional: la de la negociación colectiva. Este es uno de los objetivos de nuestra gestión, y la contribución concreta para consolidar esta orientación fue no sólo la de promover la negociación, sino también la de estimularla a través del aumento del salario mínimo, mediante la activación del diálogo social. En el seno del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil se ha establecido a partir del 1° de noviembre un aumento de \$800, implicando una mejora del 300% desde 2003.

Es decir, en suma, que la vía seguida para la creación del empleo de calidad y la reducción del trabajo no registrado fue la de promover la elevación de los salarios al ritmo del incremento de la producción, de modo de sostener el consumo y fortalecer la demanda, uno de los ejes del nuevo patrón de crecimiento económico. Aunque se requieren aún muchos esfuerzos en esta dirección para erradicar definitivamente la pobreza y el desempleo, los logros alcanzados hasta aquí nos sirven para confirmar el rumbo trazado.

Por eso, lo más importante que debe destacarse es haber mostrado, en estos tres años, que existían vías alternativas para recuperar el empleo con protección social, y que la contrapartida de esto, la precarización del trabajo, es más el producto de un proyecto político y social como el que prevaleciera en los '90, que una tendencia inevitable e inherente al capitalismo contemporáneo. En suma, haber mostrado que la

protección social del trabajo es compatible con la creación de empleo y el crecimiento de la economía.

Nos resta ahora consolidar este rumbo, luego de haber comprobado su eficacia. No es una tarea fácil, sino que requiere profundizar la articulación de las políticas públicas con las instituciones y con las necesidades del ámbito microeconómico. Pero tenemos la convicción de que estamos en la vía adecuada.

Este conjunto de estudios posibilitará a los lectores elaborar sus propios juicios sobre estos tres años, que pueden o no coincidir con nuestra perspectiva, pero en los cuales hallarán datos suficientes para contrastarlos empíricamente y realizar su propio balance.

DR. CARLOS TOMADA

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Buenos Aires, septiembre de 2006

INTRODUCCION

Esta quinta entrega de la serie *Trabajo, ocupación y empleo* está dedicada centralmente a un balance de los últimos tres años, referida a la evolución del empleo y de los salarios, y a diversos aspectos de la dinámica de crecimiento de empresas. En ambos tipos de estudios, se coloca una especial atención al cambio de tendencias registrado en el período, y se enfatizan cuestiones metodológicas, vinculadas tanto con la novedad de las fuentes utilizadas como con la necesidad de revisar sistemáticamente los enfoques de la construcción de datos, a fin de precisar y distinguir los hechos estudiados de su interpretación.

La información de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) ofrece un panorama de la evolución del empleo privado registrado en los últimos tres años, situándola en una trayectoria de más largo plazo y relacionándola con la evolución del PBI durante el mismo período, y con diversos componentes del empleo: sectoriales, regionales, tamaño de empresas, categorías profesionales. Este análisis permite caracterizar algunos aspectos del nuevo patrón de crecimiento de la economía argentina, en particular su perfil productivo, que es reflejado en la intensidad del crecimiento de la ocupación en la industria manufacturera. El estudio incorpora también información sobre la dinámica del empleo vinculada con las tendencias de rotación laboral y con los nuevos datos que aporta la EIL sobre composición por género. Este enfoque aporta evidencias sobre el grado en que la dinámica del empleo reproduce los diferenciales por género presentes en la composición de la fuerza de trabajo, e ilustra sobre los mecanismos que operan para esa reproducción.

El estudio sobre la creación de nuevas empresas privadas durante 2003-2005 y su impacto sobre el empleo registrado muestra la intensidad de la dinámica de crecimiento en el período, que contrasta tanto con el proceso de destrucción de empresas que prevaleció durante la recesión de 1998-2002, como con el período de crecimiento 1996-1998, en el que el ritmo de creación de empresas fue más atenuado que en la actualidad. El interés de este enfoque reside en vincular la dinámica del empleo con el proceso de apertura y cierre de empresas, apelando a la conceptualización de flujos demográficos que permiten establecer tanto los saldos netos de creación y destrucción de empresas y empleo en períodos anuales, como el seguimiento de cohortes a través del tiempo y sus respectivas probabilidades de supervivencia según los períodos. El análisis de las tendencias de la demografía de empresas en una perspectiva comparada permite apreciar la intensidad de los ciclos de la economía argentina en el pasado reciente, y sus diferencias y semejanzas con los ciclos respectivos de economías más estables.

La evolución de los salarios entre 2003 y 2005 es analizada a través de las principales fuentes de información disponibles en la Argentina: la de salarios de convenio y la de remuneraciones brutas declaradas por los empleadores en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) (ambas construidas en el MTEySS) y la de ingresos netos captados por la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Las tres fuentes indican tendencias similares de crecimiento de los salarios durante el período, y sólo difieren en sus magnitudes relativas. Las tendencias observables en la evolución de los salarios de convenio muestran que éstos se situaban muy por debajo de los salarios efectivamente percibidos en 2001, mientras que actualmente tienden a converger con los salarios efectivamente pagados, a favor de su significativa mejora, particularmente durante 2005. El significado que cabe atribuir a esta evolución es el de un cambio sustantivo orientado actualmente hacia la fijación colectiva de los salarios, que contrasta con la individualización de la relación salarial que prevaleció en la época de la convertibilidad.

La evolución del promedio de las remuneraciones brutas declaradas por los empleadores en el SIJyP muestra que hacia fines de 2005 éstas habían retornado, en términos reales, a los niveles previos a la crisis de 2001. Esa recuperación fue mucho más marcada aún en las remuneraciones de los trabajadores con antigüedad en el puesto, que a fines de 2005 se situaban significativamente por encima de los niveles previos a la crisis. Aún cuando desde 2003 se observa una recuperación sostenida del ingreso neto de los “trabajadores no registrados”, la información provista por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) indica que hacia fines de 2005 no habían logrado recuperar aún los niveles previos a la crisis de 2001.

Esta progresión relativamente más “lenta” del ingreso de los trabajadores no registrados promueve interrogantes diversos, algunos de los cuales buscaron ser despejados en un estudio *ad-hoc* sobre su naturaleza, evolución y composición interna. Su propia definición genera equívocos, ya que tiende a ser asimilado acríticamente a otras categorías como “trabajo en negro” o “trabajo informal”, que prevalecen en el discurso público sobre el tema. Su significado preciso actual, tal como lo define la EPH, es el de “trabajadores no registrados por sus empleadores en el Sistema de Seguridad Social”, definición que difiere parcialmente de la aplicada por la versión de dicha encuesta anterior al segundo trimestre de 2003. El estudio aquí presentado ensaya una compatibilización entre esas distintas definiciones, así como una articulación entre las series de datos aportadas por las diferentes metodologías aplicadas en la versión actual y en la anterior de la misma fuente. Los resultados de este ensayo son elocuentes, ya que muestran evoluciones disímiles en este sector de trabajadores según la metodología de captación de información que se aplique.

El estudio dedicado a la dinámica del empleo y a las trayectorias laborales en la siderurgia constituye un buen ejemplo de la potencia analítica del enfoque de “tramas productivas” para relevar los temas de empleo. En primer lugar, ese enfoque trasciende el plano sectorial tradicional, ya que posibilita analizar el comportamiento de las empresas siderúrgicas (núcleos) y el de sus proveedores y/o clientes. En segundo lugar, permite establecer inferencias a partir de las trayectorias laborales internas y externas a la trama productiva. Este análisis permite precisar algunos aspectos de interés como

la mayor estabilidad relativa del empleo en esta trama en comparación con otras industrias, vinculada con su perfil productivo singular y con el tipo de empresas que prevalecen en ella. En tercer lugar, además de brindar información específica e inédita sobre el tema, este enfoque también orienta y estimula la búsqueda de nuevas fuentes de información sobre el empleo y sus conexiones e integración con las otras fuentes disponibles.

El conjunto de estudios aquí presentados contribuye sin duda a la construcción de una *visión* sobre el empleo y el trabajo, que difiere posiblemente de las perspectivas y enfoques que prevalecen actualmente en nuestro país. La visión aquí ofrecida coloca el acento en las tendencias de evolución recientes del empleo y los salarios, mientras que los enfoques usuales enfatizan la magnitud de determinados problemas. Colocar el foco en las tendencias no implica desconocer la magnitud de los problemas sino, por el contrario, establecer el marco que permita evaluar las políticas públicas encaradas a resolverlos, tanto más cuando la cuestión del empleo busca ser colocada en el centro de esas políticas.

Consideramos también que algunas de las divergencias de enfoques se relacionan menos con diferencias de visión como las mencionadas, por ejemplo la falta de explicitación metodológica y conceptual del Sistema Estadístico Nacional, cuyos instrumentos no siempre desarrollan criterios claros. En este sentido, creemos que el concepto de "asalariados no registrados" esconde heterogeneidades muy importantes que es necesario analizar. Pero en relación con esto, más que lamentarnos, pretendemos contribuir con la difusión de información y análisis de interés público.

Finalmente, nos resulta particularmente grato presentar esta quinta edición de la serie *Trabajo, ocupación y empleo*, y esperamos que resulte efectivamente de interés y utilidad para los lectores.

LIC. MARTA NOVICK

Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales

Buenos Aires, septiembre de 2006

1

ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES: TRES AÑOS DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO PRIVADO FORMAL¹

INTRODUCCION

El presente documento analiza el comportamiento del empleo formal en el contexto de recuperación de la economía y de los principales indicadores del mercado de trabajo, después de la crisis económica que atravesó la Argentina hacia finales de 2001. Se utiliza como fuente de información la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que realiza el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario y Gran Mendoza. La encuesta tiene como objetivo estudiar –entre otros indicadores– la evolución del empleo privado registrado en empresas de diez o más ocupados, excluyendo al sector primario.

Las relaciones establecidas entre la marcha general de la economía, la evolución del empleo y las horas trabajadas presentan gran importancia e intentan aportar información más detallada sobre lo ocurrido en la coyuntura inmediata. A su vez, la formulación de distintas hipótesis sobre la dinámica de las variables en estudio brinda alternativas sobre las tendencias a futuro del empleo, la legislación que regula el trabajo y las calificaciones de los trabajadores.

Los cambios producidos en la economía y en el empleo a partir de 2003 remiten a la necesidad de cotejar la información disponible por la EIL. Aunque para el tratamiento de algunos temas se amplíe la referencia temporal para lograr una mirada en perspectiva, el presente documento toma como período de referencia los últimos tres años: mayo de 2003 a mayo de 2006.

EVOLUCION DEL EMPLEO EN EL TOTAL DE AGLOMERADOS RELEVADOS (TAR)

Entre mayo de 2003 y mayo de 2006 el empleo relevado por la EIL creció un 26% en el total de aglomerados relevados, a un ritmo mensual promedio de 0,6%. En los primeros meses posteriores a mayo de 2003 el empleo crece sostenidamente hasta alcanzar, un año después, una tasa anual de crecimiento del orden del 7%. Hasta marzo de 2005 se mantiene en esa tasa de crecimiento interanual, para después retomar altas de crecimiento que empujan el empleo a un pico de crecimiento del 10%, en noviembre de 2005. Producto de las altas tasas de creación neta de puestos de trabajo durante 2005,

¹ Informe elaborado por Paula Atorresi, Fabián Berhó y Julio Zelarayoun de la Encuestadora de Indicadores Laborales (EIL), Dirección General de Estudios y Estadística Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

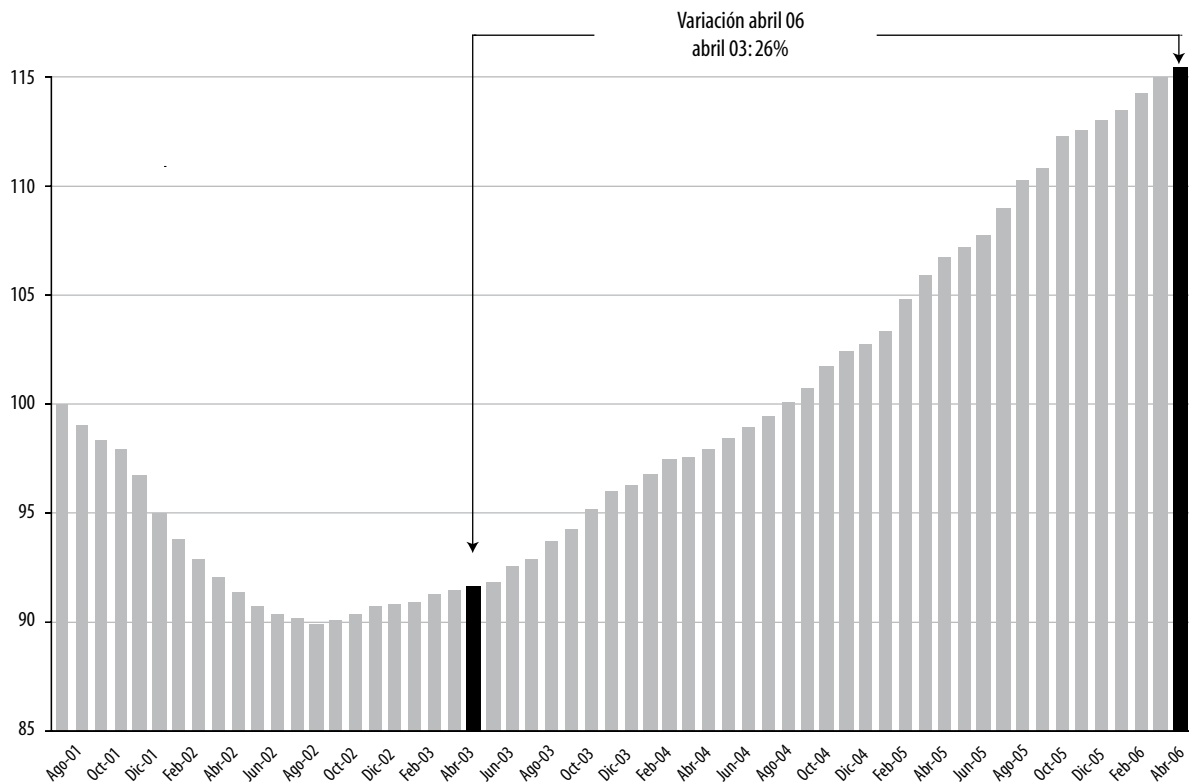
hacia mayo de 2006 el incremento del empleo, en términos anuales, ubica sus tasas de crecimiento en el orden del 8%.

Variaciones anuales del empleo mayo - mayo				
	Mayo 03 - Mayo 04	Mayo 04 - Mayo 05	Mayo 05 - Mayo 06	Mayo 03 - Mayo 06
Total aglomerados	6,8 %	9,0 %	8,2 %	26,0 %

En el gráfico 1 se amplía la referencia temporal a agosto de 2001, para poder observar el último período de destrucción de puestos de trabajo, la recuperación y el posterior período de creación neta de empleo. Puede señalarse, entonces, que hasta septiembre de 2002 se completa un período de destrucción de puestos de trabajo que se agudiza entre diciembre de 2001 y agosto de 2002. En febrero de 2004 se logra alcanzar el nivel

GRAFICO 1

Evolución del nivel de empleo. Total aglomerados



² Ver "Encuesta de Indicadores Laborales: dos años de crecimiento del empleo (octubre de 2002-octubre de 2004): Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios 1, abril de 2005, MTEySS.

de empleo de diciembre de 2001, y en octubre de 2004 se alcanza y supera el nivel de agosto de 2001 –momento de inicio de esta serie–. En otros términos, se necesitaron dos años de crecimiento sostenido del empleo para recuperar el que fue destruido en uno².

También se concluye, a partir de la observación de la serie, que la primera fase de recuperación del empleo (que va desde octubre de 2002 hasta junio de 2003) tiene un ritmo más lento de crecimiento, comportamiento vinculado con la incertidumbre propia de la salida de una crisis. La tasa mensual promedio de crecimiento en este período es de 0,2%. En la medida en que la etapa expansiva se consolida (en el segundo semestre de 2003), la confianza posibilita la aceleración en la creación de puestos de trabajo. Así, durante el período comprendido entre mayo de 2003 y mayo de 2006, el ritmo mensual promedio aumenta a 0,6%. En otros términos, se multiplica por tres el crecimiento mensual del empleo.

CAMBIOS EN LA ECONOMÍA Y EL EMPLEO

La economía argentina, luego de atravesar varios años de recesión y, consecuentemente, de continua destrucción de puestos de trabajo registrados, revirtió esta tendencia a partir de octubre de 2002 cuando comenzó a restituir los puestos de trabajo perdidos. Desde 2003, por consiguiente, se consolida un ciclo de crecimiento de la economía y del empleo.

La crisis del 2001 se presenta como consecuencia de una década que privilegió, por una parte, el crecimiento de los sectores de servicios en detrimento de los sectores productivos, y por la otra (en materia de empleo) la promulgación de las leyes de flexibilización laboral. Mientras que el primero trajo aparejado una crisis económica sin precedentes, la segunda –contrariamente a los enunciados de su promulgación– generó como consecuencias el crecimiento del empleo no registrado, la precarización de las relaciones laborales y la disminución del empleo formal.

Puede señalarse, no obstante, que a partir de 2003 se suceden dos cambios fundamentales:

- se consolida definitivamente el cambio de patrón de crecimiento de la economía privilegiándose los sectores productivos y
- la generación de empleo de calidad se ubica en el centro de las políticas públicas.

El producto de estos cambios se refleja en indicadores del mercado de trabajo con evoluciones positivas que delinean un cambio en la estructura ocupacional del país. Creció el empleo asalariado y, dentro de esta categoría, creció el empleo registrado³, disminuyendo significativamente el desempleo (esto incluye la alta proporción de beneficiarios del Programa Jefes de Hogar -PJH- que se insertaron en el empleo registrado)⁴.

³ Schleser, D. y Lépore, E. "Evolución reciente de la situación laboral argentina: resultados de la Encuesta Permanente de Hogares para el primer trimestre del 2006", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en prensa.

⁴ Informe "Análisis y seguimiento del Programa Jefes de Hogar–Estudio de la inserción laboral de los beneficiarios en empleos registrados con información del SIJyP y la encuesta de evaluación", Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, marzo, 2006.

LA ACTIVIDAD ECONOMICA Y LA EVOLUCION DEL EMPLEO

Como se señaló anteriormente, la economía, luego de atravesar varios años de recesión con la consecuente y continua destrucción de puestos de trabajo, revirtió esta tendencia en octubre de 2002 para consolidar, a partir de 2003, un ciclo de crecimiento de la economía y del empleo.

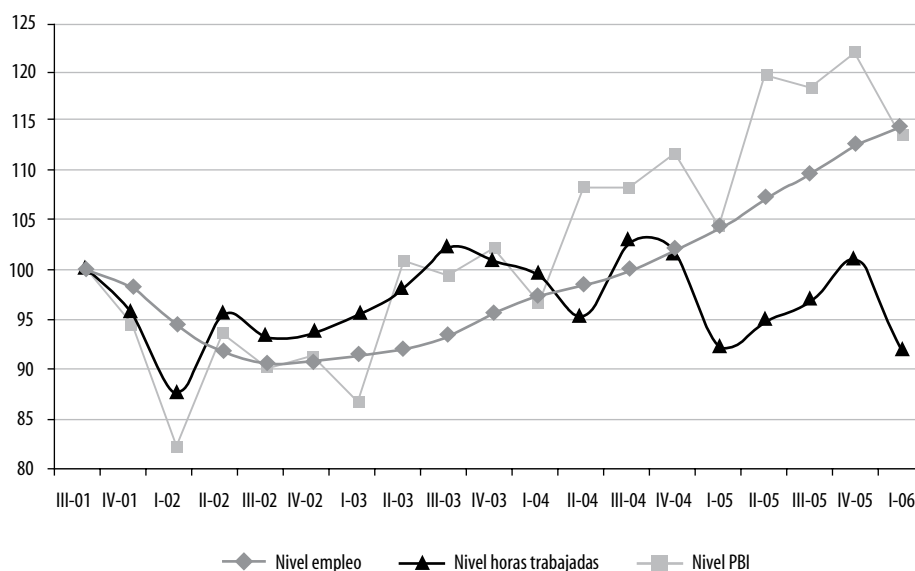
La evolución de los niveles de empleo a lo largo de la serie analizada acompañó al crecimiento económico.

El cambio de patrón de crecimiento permitió que el PBI⁵ comenzara a retomar un crecimiento lento a partir del II trimestre de 2002, en tanto que el empleo lo hace a partir del IV trimestre del mismo año. En ese sentido, es claro que el primer momento de crecimiento de la economía fue acompañado por un incremento de las horas trabajadas. Una vez que el impulso de la actividad económica fue percibido como duradero por parte de las empresas, éstas comenzaron a aumentar la contratación de personal de forma sostenida.

El punto más bajo de la serie del PBI se ubica en el I trimestre de 2002 (76.1; base 100=II trimestre de 2001). A partir de ese momento, el primer año de crecimiento fue de 4.1 puntos, en tanto el empleo cayó en el mismo período 2.9 puntos. Posteriormente, a partir del IV trimestre de 2002, el empleo comienza un proceso de crecimiento ininterrumpido hasta la actualidad.

GRAFICO 2

Evolución del empleo, las horas trabajadas y el PBI en el total aglomerados (base III trim / 01 = 100)



⁵ Los datos referidos al PBI son en base a información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

En consecuencia, la experiencia de la década del '90 muestra claramente que, si bien el crecimiento económico es condición necesaria, por sí sólo no es suficiente para generar nuevos puestos de trabajo de calidad. Para lograr este objetivo se hizo necesario, entre otros factores, modificar los patrones de crecimiento y los precios relativos, situación que se produjo a partir de 2002 mediante la devaluación del peso, pero que se profundizó y se consolidó desde 2003.

El primer crecimiento del PBI⁶ no fue acompañado por un crecimiento del empleo. La variación de los primeros trimestres del período 2002-2003 respecto del empleo fue negativa, a pesar de que el PBI creció 5,4 puntos porcentuales.

Variaciones anuales (1 trim. - 1 trim.)	2003-2002*	2004-2003*	2005-2004*	2006-2005*
Var. empleo registrado	-3,1%	6,4%	7,1%	9,6%
Var. PBI	5,4%	11,3%	8,0%	8,6%
Var. horas trabajadas	9,0%	4,0%	-7,0%	-0,6%
Elasticidad empleo registrado / PBI	-0,58	0,57	0,89	1,12

*La variación se calcula entre los primeros trimestres de cada año.

Una vez consolidado el crecimiento económico, la evolución del empleo acompañó de forma análoga el crecimiento del PBI. De este modo, para 2005-2006, por cada punto que creció el PBI, el empleo registrado aumentó en una proporción algo mayor que 1.

ACTIVIDAD Y EMPLEO FORMAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

Como se mencionó anteriormente, a partir de 2003 se amplía y se consolida un desarrollo económico basado en la producción de bienes (impulsado por los sectores de la construcción, la industria y agropecuario). Es decir, se modifica la matriz de crecimiento que prevaleció en el país en los años '90. La evolución del empleo formal en la industria manufacturera refleja esos cambios producidos en la orientación de la economía.

Tanto el comportamiento de la actividad industrial estudiada por el EMI⁷, como el empleo relevado por la EIL tienen un sentido ascendente, entre mayo de 2003 y mayo de 2006.

⁶ Es importante aclarar que se han utilizado los datos del PBI desestacionalizado, debido a que permite un mejor acercamiento a la relación existente entre el PBI respecto de las horas trabajadas y el empleo.

⁷ Estimador Mensual Industrial (EMI) del INDEC. El EMI mide el desempeño del sector manufacturero sobre la base de información proporcionada por empresas líderes, cámaras empresarias y organismos públicos que informan sobre productos e insumos representativos.

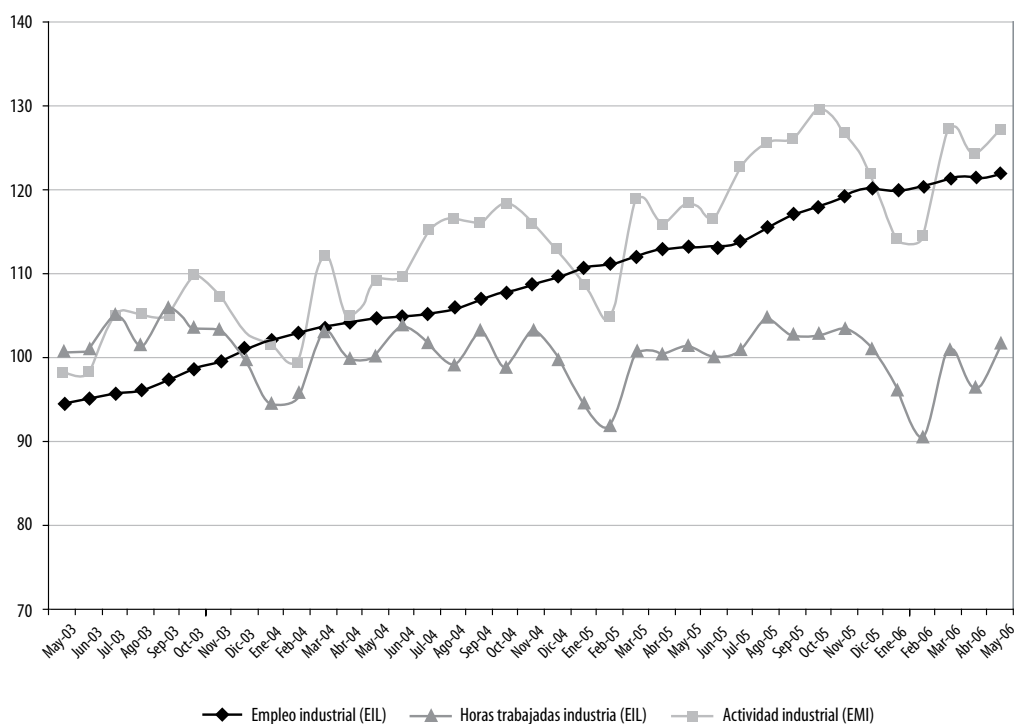
Variaciones anuales (I trimestre – I trimestre)	2003-2002*	2004-2003*	2005-2004*	2006-2005*
Empleo industrial	-1.2	8.7	7.5	8.2
EMI (producción)	14.3	11.9	5.3	6.7
Horas industria	6.2	2.5	-3.0	-0.9

*La variación se calcula entre los primeros trimestres de cada año.

A pesar de observarse ciertos puntos de estacionalidad (en materia de horas y de actividad) que producen irregularidad en las tendencias, se presenta una serie de empleo con una clara tendencia creciente. En los primeros meses de cada año disminuyen tanto la actividad industrial como las horas trabajadas. En primera instancia, la recuperación de la actividad se refleja, en el trimestre siguiente, con un aumento de las horas trabajadas. En ese marco, el empleo crece –pero a un ritmo menor– para finalmente retomar, en los meses siguientes, la dinámica de los últimos tres años.

GRAFICO 3

Evolución del Estimador Mensual Industrial (EMI-INDEC), empleo industrial y promedio de horas industria EIL-MTEySS (base agosto / 01 = 100)



EMPLEO DE CALIDAD⁸

Junto a los cambios producidos en la economía, cambió también la estrategia de las políticas públicas en materia de empleo. Desde 2003 éstas pusieron su centro en la generación de empleo de calidad⁹.

El crecimiento del empleo formal –y, consecuentemente, la disminución de los trabajadores no registrados– constituye una primera aproximación al empleo de calidad porque:

- brinda protección social;
- asegura a los empleados frente a accidentes o enfermedades profesionales;
- regula la jornada laboral;
- ofrece estabilidad en el tiempo a los puestos de trabajo de acuerdo con la normativa laboral vigente;
- reconoce efectivamente el derecho a la negociación colectiva y la sindicalización brindando a los empleados la cobertura de los convenios colectivos de trabajo¹⁰. Es decir, se trata de un empleo sujeto al diálogo entre empresas y sindicatos, sobre salarios y condiciones de trabajo¹¹;
- permitiría la actualización permanente de los conocimientos adquiridos a través de la capacitación de recursos humanos (RRHH) de parte de las empresas, asegurando a la vez la empleabilidad de las personas¹² ante la eventualidad de la pérdida del puesto¹³;
- como lo demuestran otros estudios¹⁴, quienes lograron ingresar en el empleo formal tienen más posibilidades de reinsertarse en el mismo que quienes no lo han logrado o han salido del empleo registrado por un período superior al año;
- la disponibilidad de puestos de trabajo con estas características asegura, desde el punto de vista de la oferta de trabajo, la posibilidad de la libre elección del empleo¹⁵.

⁸ La utilización de empleo de calidad debe entenderse aquí como sinónimo desde el punto de vista conceptual del Trabajo Decente. Esto último forma parte de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁹ “El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales. A tal fin, ejecutará y promoverá la implementación, articulada con otros organismos nacionales, provinciales y municipales, de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a los trabajadores Ley 25.877 en el Título I: Derecho individual del trabajo, Capítulo III: Promoción del empleo, en el artículo 7º.

¹⁰ El módulo especial de Relaciones Laborales de la misma EIL de junio de 2005 da cuenta de un 83,1% de trabajadores cubiertos en Convenios Colectivos de Trabajo.

¹¹ Por ello mismo, se ubica en oposición de relaciones laborales entre empresarios y trabajadores individuales (flexibilizados o en “negro”).

¹² Según el Módulo especial de la EIL de Capacitación Laboral, el 29% de las empresas privadas que emplean al 56% de los trabajadores realizaron actividades de capacitación de su personal durante el período comprendido entre octubre de 2004 y septiembre de 2005.

¹³ Más adelante cuando se trate el tema de incorporaciones y desvinculaciones de personal se verá cómo aún en esta etapa de crecimiento del empleo las segundas mantienen una presencia significativa, sea porque la empresa así lo decide o porque los mismos trabajadores migran a otros puestos demandados en busca de mejores condiciones de trabajo o de ingresos.

¹⁴ Castillo, V., Rojo, S. y Yoguel, G. (2005) “Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004”, Trabajo, Ocupación y Empleo: trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Serie Estudios 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, abril 2006. En este sentido, de acuerdo al Módulo de la EIL “Inserción laboral de Beneficiarios del Plan Jefes/as de Hogar” de febrero de 2004, las empresas orientan mayoritariamente su búsqueda de personal a postulantes que estén ocupados o que sean desocupados recientes.

¹⁵ Entre otros, la disponibilidad de empleo formal afectaría tanto al trabajo en “negro” como al trabajo forzoso.

En síntesis, el crecimiento del empleo formal estaría indicando, por las características mencionadas, un cambio de la estructura ocupacional en los aglomerados relevados más allá de la coyuntura inmediata. La utilización de la Encuesta de Indicadores Laborales en este marco aporta valiosa información que nos permite aproximarnos a los atributos del empleo de calidad.

Es importante aclarar que, por tratarse de una encuesta a empresas, la información estará necesariamente influenciada por este punto de vista, limitando así la posibilidad de establecer un indicador final del empleo de calidad. Sin embargo, la constatación en el tiempo de una disponibilidad de empleo de estas características sienta bases de primer orden para el mejoramiento permanente y sistemático de las condiciones de trabajo de los asalariados.

Se hace necesario destacar una última cuestión. En varias ocasiones, se ha tratado la información referida al crecimiento del empleo formal apuntando a que obedecería fundamentalmente al “blanqueo” de trabajadores. Efectivamente, atendiendo a una de las características del empleo relevado (la formalidad) y, a pesar de que la marcha general de la economía y la disminución del desempleo verifican una constante generación de nuevos puestos de trabajo, es probable que una proporción menor de estos nuevos puestos declarados por las empresas a la EIL¹⁶ se trate de puestos que ya existían en las mismas y que, en determinado momento del tiempo, fueron “blanqueados”. Sin embargo esta afirmación, sin añadir otras explicaciones, no da cuenta de lo siguiente:

- se trata de “blanqueos” que reconocen al trabajador el goce efectivo de derechos previamente violados (o incumplidos);
- el momento del “blanqueo” es aquel que se ha fijado como centro de una normativa laboral que prioriza las *contrataciones por tiempo indeterminado* (estabilidad en los puestos)¹⁷;
- por último (y no por esto menos importante), los “blanqueos”, independientemente de la proporción en que se produzcan, se explicarían al menos por dos razones: un cambio cultural empresarial hacia el empleo registrado y un atento seguimiento por parte de la Inspección del Trabajo¹⁸.

EVOLUCION DEL EMPLEO FORMAL EN LOS AGLOMERADOS RELEVADOS

La actual fase expansiva del empleo encuentra impulso, fundamentalmente, en las contrataciones por tiempo indeterminado, es decir, en el denominado empleo “efectivo”. Así, el 80% de los nuevos puestos de trabajo creados durante el período mayo 2003-mayo 2006, en el total de aglomerados relevados, es de este tipo. La importancia de dicha modalidad contractual radica en que nos permite acercarnos, en alguna medida, al empleo

¹⁶ De igual manera al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP).

¹⁷ En otros términos, se observa desde un punto de vista conceptual, la negación de los postulados de la flexibilización de las relaciones laborales como remedio al crecimiento del empleo no registrado (ya que diversos estudios dan cuenta de un significativo aumento de este tipo de empleo durante la vigencia de las leyes de flexibilización laboral).

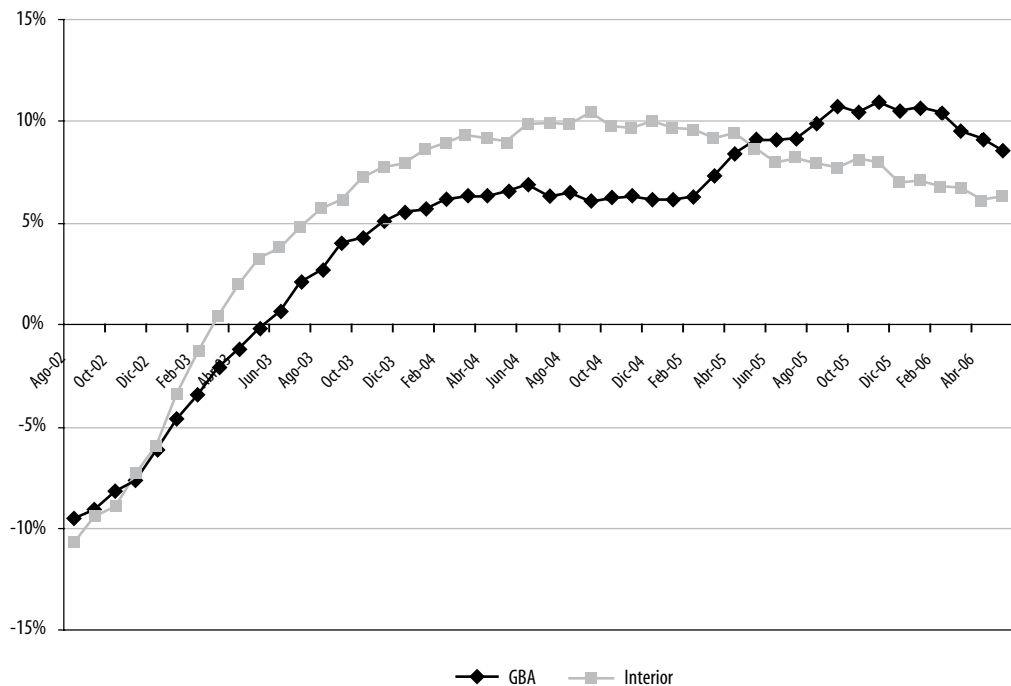
¹⁸ Cuya ampliación de capacidad operativa en los últimos tres años forma parte de la consecución de un empleo de calidad.

de calidad¹⁹, debido a su mayor estabilidad o menor precariedad²⁰. Además, permite observar las expectativas positivas de los empresarios en la marcha de la economía en general y de su empresa en particular, en la actual fase de crecimiento diferenciada por su estabilidad, prolongada duración y considerable magnitud.

Sin embargo, la evolución del empleo presenta dinámicas diferenciadas de acuerdo a los aglomerados relevados. También se observan distinciones entre el Gran Buenos Aires y el total de aglomerados del interior. Mientras que la recuperación del empleo hacia octubre de 2004 se debe fundamentalmente a éstos últimos, ya en mayo de 2005 las tasas anuales de crecimiento del Gran Buenos Aires superan a las presentadas por el interior, motorizando así la suba del conjunto en el último período analizado. Como se observa en ambas series, las tasas anuales alcanzan máximos de crecimiento: mientras que en el interior el máximo se ubica en octubre de 2004, en el Gran Buenos Aires se produce en noviembre de 2005, con una tasa anual de crecimiento del 11%.

GRAFICO 4

Variación anual del empleo. Gran Buenos Aires (GBA) e Interior



¹⁹ Lanari, M. E. y Giacometti, C.: "Indicadores de Trabajo decente: Propuesta para la medición del déficit de Trabajo Decente", en prensa.

²⁰ Aquí el término "precariedad" se utiliza en el sentido de la duración del contrato bajo estudio. Sea por tiempo indeterminado o determinado, ambos tienen aportes a la seguridad social. Sin embargo, mientras que el primer tipo de contrato significa estabilidad para quien lo ocupa, el segundo no.

La evolución del empleo por aglomerado tiene proporciones diferentes. De la misma manera, en términos anuales, cada aglomerado ha presentado –en la actual etapa– ritmos diferenciales de crecimiento. Mientras que Gran Córdoba y Gran Rosario alcanzan desde muy temprano tasas anuales de crecimiento cercanas al 10%, el Gran Buenos Aires recién en el 2004 se acerca al ritmo de aquellas. El aglomerado que presenta el mayor crecimiento en el período analizado (mayo 03-mayo 06) es Gran Córdoba, seguido por el Gran Buenos Aires.

Variaciones anuales del empleo mayo - mayo				
Aglomerado	Mayo-03 / Mayo-04	Mayo-04 / Mayo-05	Mayo-05 / Mayo-06	Mayo-03 / Mayo-06
GBA	6,5%	9,1%	8,6%	26,3%
CBA	10,8%	12,1%	7,4%	33,3%
ROS	9,4%	5,7%	4,1%	20,3%
MZA	4,8%	7,4%	7,5%	21,0%

*La variación se calcula entre los primeros trimestres de cada año.

La estructura de la composición del empleo según aglomerado en el comienzo del análisis (mayo de 2003) muestra que el GBA representa el 85% del empleo, Córdoba y Rosario el 6% y Mendoza el 3%. Es interesante comparar la composición inicial con la composición de los nuevos puestos de trabajo registrados generados en el período. Las diferencias estarían marcando dinámicas diferenciales, de acuerdo con las distintas variables estructurales.

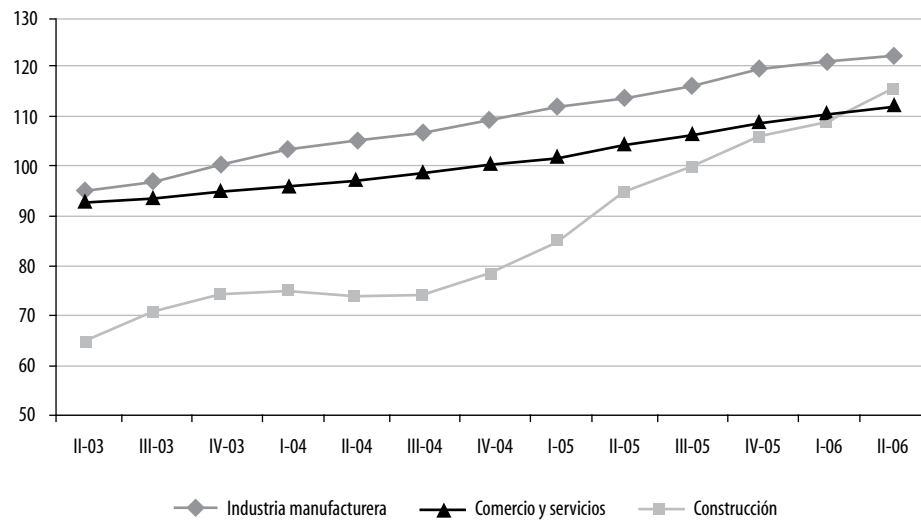
De esta manera, al realizar la comparación con los nuevos puestos creados, la estructura varía levemente. Así, el GBA representa casi la misma proporción que su estructura con respecto a los nuevos puestos de trabajo en el período mayo 2003–mayo 2006 (85,1%). Córdoba, en cambio, aporta una mayor cantidad de nuevos puestos de trabajo que su estructura (7,8%), en tanto Rosario y Mendoza aportan una cantidad menor de nuevos puestos de trabajo que su estructura inicial (4,7% y 2,4%, respectivamente).

LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, LA CONSTRUCCION Y LOS SERVICIOS

De acuerdo con lo que se mencionaba al principio del documento, la dinámica del empleo por sector presenta cambios consecuentes con un crecimiento económico basado en los sectores productivos. Tanto la industria manufacturera como la construcción presentan variaciones del nivel del empleo con un ritmo superior al presentado por el sector comercio y servicios.

GRAFICO 5

Evolución del nivel de empleo por sector. Total aglomerados (mayo 2003)



Entre mayo de 2003 y mayo de 2006, la construcción presenta una variación del 78,5%, seguido por la industria –que acumuló un incremento del 28,9%– y por el sector comercio y servicios, con un aumento del 20,7%.

Variaciones anuales del empleo mayo - mayo

Sector	Mayo-03 / Mayo-04	Mayo-04 / Mayo-05	Mayo-05 / Mayo-06	Mayo-03 / Mayo-06
Industria manufacturera	10,8%	8,2%	7,5%	28,9%
Construcción	13,0%	29,6%	21,9%	78,5%
Comercio y servicios	4,5%	7,8%	7,2%	20,7%

*La variación se calcula entre los primeros trimestres de cada año.

La participación del sector comercio y servicios en mayo de 2003 representa el 69% del total del empleo en empresas de más de 10 empleados. Por otra parte, el 24% pertenece al sector industrial y el 7% corresponde a la construcción.

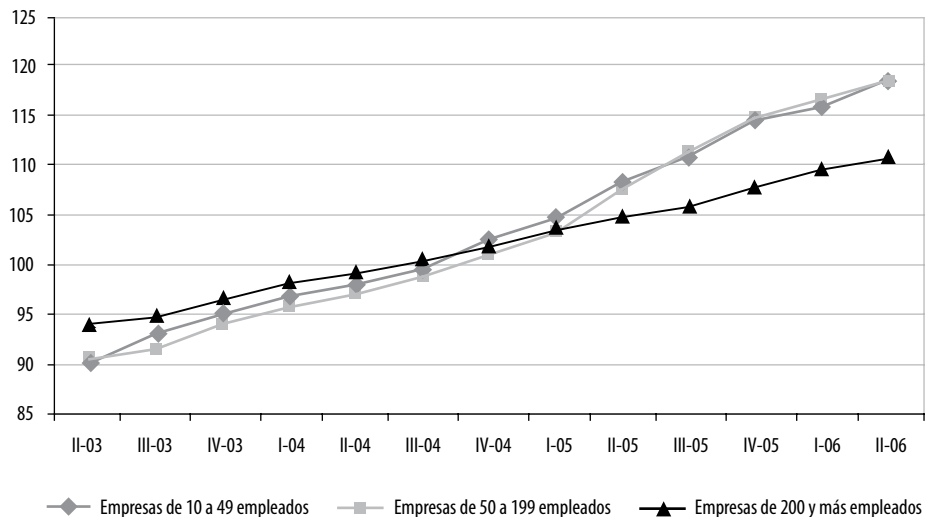
El aporte sectorial de los nuevos puestos de trabajo durante el período es distinto, siendo la industria manufacturera y la construcción los sectores más dinámicos. El 46% de los nuevos puestos de trabajo corresponden a estos sectores; 18 puntos porcentuales más que la proporción de su estructura inicial. Por el contrario, el sector comercio y servicios –siendo el más numeroso– baja su participación en los nuevos puestos de trabajo (54%), presentando casi 15 puntos porcentuales por debajo de su proporción inicial.

EVOLUCION DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

En la evolución del empleo por el tamaño de las empresas se observan diferencias en los aportes a los nuevos puestos de trabajo. Efectivamente, esas diferencias se explican por las diferentes dinámicas que cada grupo de tamaño presenta. Así, hasta el I trimestre de 2005 todos los tamaños presentan una dinámica similar y es a partir de ese momento cuando empiezan a diferenciarse. Mientras que las pequeñas y medianas empresas mantienen un ritmo similar al sostenido hasta comienzos de 2005, las grandes presentan un ritmo más lento de crecimiento, lo que luego derivará en aportes diferentes a la creación del empleo.

GRAFICO 6

Evolución del nivel de empleo por tamaño de empresa.
Total aglomerados (mayo 03-mayo 06) base III trimestre 01=100



Las empresas pequeñas, de 10 a 49 empleados, representaban el 30% del total del empleo; las medianas, de 50 a 199 empleados, contenían el 27% del empleo, y las grandes ocupaban al 43%, en mayo de 2003.

En la composición de los nuevos puestos de trabajo la participación de las grandes empresas disminuyó. Estas generaron el 28% de los nuevos empleos. Por su parte, las empresas medianas mantuvieron su proporción entre los nuevos puestos alcanzando un 34%, superior en 7 puntos porcentuales a su proporción inicial. Finalmente, las pequeñas empresas fueron las que tuvieron un mayor crecimiento relativo. Estas generaron el 38,8% de los nuevos puestos de trabajo, presentando 8 puntos porcentuales de diferencia.

DINAMICA DEL EMPLEO. INCORPORACIONES Y DESVINCULACIONES

La dinámica de la evolución del empleo se debe al comportamiento conjunto de las incorporaciones y las desvinculaciones del personal, en cada empresa que forma parte del universo de la EIL. Cuando las desvinculaciones son superiores a las contrataciones se generan pérdidas netas de empleo (tasas negativas) en tanto que, si las contrataciones son superiores a las desvinculaciones, se generan incrementos netos de puestos de trabajo (tasas positivas). En la etapa de recesión económica (1998-2002) la tasa de salida²¹ de personal tuvo un nivel superior al de la tasa de entrada²². Así, en los últimos meses de 2001 la tasa de salida se encontró por encima del 2%, comenzando a caer a partir de los primeros meses de 2002. Por otra parte, entre 2001 y 2002 la tasa de entrada se ubicó por debajo de la tasa de salida, dando lugar a caída neta del empleo. A partir de fines de 2002, la primera mostró valores superiores a la tasa de salida. Esta dinámica acompaña al crecimiento de la economía hasta la actualidad.

Cabe destacar que la tasa de salida mantiene un nivel relativamente alto a lo largo de todo el período, aún cuando, a pesar del crecimiento de la economía, se sigue produciendo un importante número de desvinculaciones. Incluso en los primeros meses de 2006, la tasa de salida de personal asume valores superiores al 3,5%, lo que indicaría la significativa flexibilidad del mercado de trabajo argentino.

Las desvinculaciones tienen dos causas: las decididas por las empresas (despidos, finalización de contratos, etc.) o las decididas por los trabajadores (renuncias y jubilaciones). La persistencia y aún el aumento de estas últimas se debería a la búsqueda de mejores puestos de trabajo en el marco de las mayores oportunidades de empleo que se observan en la actualidad²³.

El aumento de la tasa de incorporaciones, que supera a las desvinculaciones desde finales de 2002 hasta la actualidad, explica el crecimiento del empleo a partir la segunda mitad del año 2003. La diferencia entre la tasa de entrada y la tasa de salida es igual a la variación del empleo.

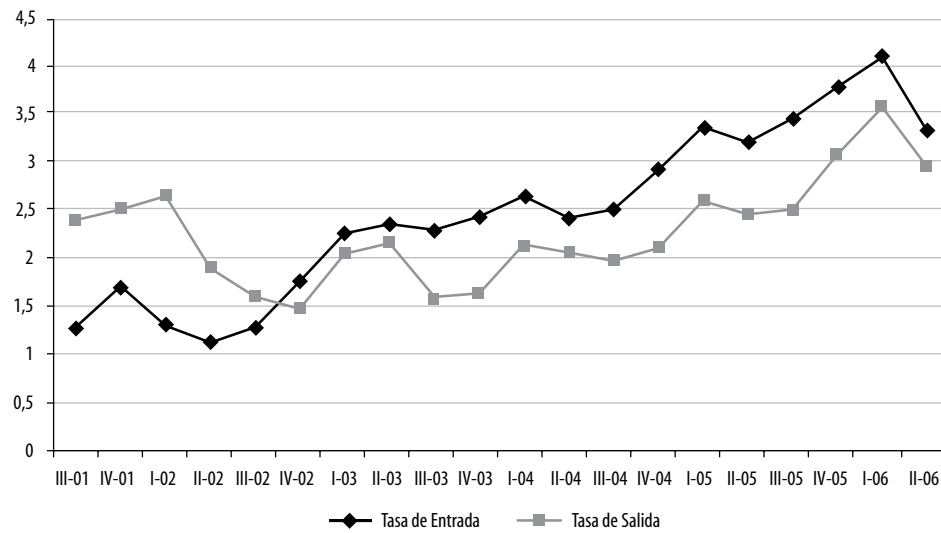
²¹ Calculada como la proporción de desvinculaciones sobre el total de la dotación de las empresas.

²² Calculada como la proporción de contrataciones sobre el total de la dotación de las empresas.

²³ Por ejemplo en un artículo del diario Clarín (16/07/06) se plantea que las malas condiciones de trabajo en los "call centers" provocan altas tasas de renuncias de los empleados que se van en busca de mejores condiciones de trabajo, debido a las mayores oportunidades de empleo. Estos movimientos han despertado la preocupación de las empresas: sintomáticamente, se registra una búsqueda de especialistas en "retención de personal y relaciones institucionales" (Clarín, 9/07/06).

GRAFICO 7

Incorporaciones y desvinculaciones -variación trimestral (III trim 01-II trim 06)

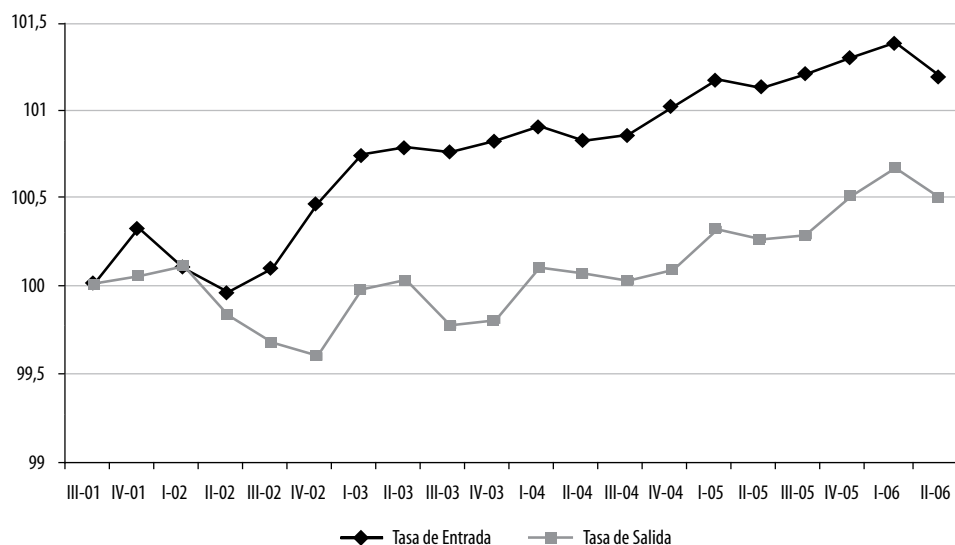


Si se analizan los niveles de las variaciones de la tasa de entrada y de salida con base 100 en el III trimestre de 2001, se puede observar el comportamiento diferencial de las contrataciones y de las desvinculaciones. A partir de los primeros meses de 2002, el nivel de variación de las contrataciones es superior al nivel de variación de las desvinculaciones, tomando distancias significativas.

En el gráfico siguiente se observa que el nivel de variaciones de la tasa de salida se mantiene relativamente constante. Por otra parte, el nivel de variaciones de la tasa de entrada tiene un crecimiento que, en algunos meses, triplica los valores históricos. El crecimiento del empleo se debe fundamentalmente al aumento del nivel de las incorporaciones que se generan en el período, lo que muestra la alta relación entre el comportamiento económico y el aumento de la demanda de trabajo.

GRAFICO 8

Evolución del nivel de las incorporaciones y desvinculaciones de personal (III trim 01—II trim 06)



RAZONES DE LAS CONTRATACIONES Y DESVINCULACIONES

El proceso de crecimiento del empleo es un fenómeno complejo. Las razones de las empresas para incorporar o desvincular personal pueden obedecer a motivaciones internas (reorganización de la gestión y cambios en el proceso productivo, adecuación de competencias laborales o cobertura de puestos vacantes por renunciaciones de personal) o externas (aumento de la demanda de un bien o servicio). En la coyuntura de crecimiento actual conviven empresas que aumentan sus dotaciones por requerimientos de la demanda con otras que deben desvincular personal porque la demanda de sus productos o servicios disminuye.

Sin embargo, se puede observar un comportamiento tendencial de las razones de los movimientos de personal en las distintas coyunturas económicas. Así, en la primera expansión (segundo semestre 2002) los requerimientos de la demanda activan las tasas de entrada de personal (contratación). Luego, desde mediados de 2003 hasta mediados de 2004, las empresas disminuyen los niveles de incorporaciones por requerimientos de la demanda –aunque estas últimas se mantienen, igualmente, por encima de las incorporaciones por razones internas–. A partir de la segunda mitad del 2004 hay un nuevo incremento de los requerimientos de la demanda. Las empresas aumentan los niveles de incorporación por factores asociados a la demanda hasta el final del período analizado.

Se observa, por consiguiente, una tendencia de niveles constantes en las razones de reorganización interna de incorporación de personal: contrataciones por cambios en la gestión y/o el proceso productivo, adecuación de competencias laborales o cobertura de vacantes generadas por desvinculaciones de puestos ya existentes. En el gráfico 9 se observa que, a partir de la segunda mitad de 2002, las altas motivadas por la demanda comienzan a disminuir hasta alcanzar, a mediados de 2004, los niveles iniciales, para nuevamente incrementarse a partir de 2005, de manera continua. Si bien en algunos períodos el nivel de las incorporaciones por razones internas baja, se mantiene dentro de un rango de variabilidad menor que las incorporaciones motivadas por la demanda (ver gráfico nº9).

De forma análoga, se puede hacer un análisis de las desvinculaciones. En un primer momento recesivo de la economía (hasta el primer trimestre de 2002) los niveles de las desvinculaciones decididas por las empresas (despidos, finalización de contratos o períodos de prueba) eran superiores a las desvinculaciones decididas por los trabajadores (renunciaciones o jubilaciones). A partir del segundo trimestre de 2002, la economía comienza a tener los primeros signos de recuperación. Paralelamente, se visualiza el descenso de los niveles de desvinculaciones a causa de despidos. En contraste, los niveles de variación de las desvinculaciones decididas por los trabajadores comienzan a crecer en el marco de un mayor dinamismo en el mercado de trabajo.

Por un lado cabe destacar, más allá de los niveles de las variaciones analizados, que la proporción de desvinculaciones decididas por las empresas es superior a las decididas por los trabajadores. A principios de 2002 superaban el 70%, en mayo de 2003 llegaban al 62% y en mayo de 2006 bajaron al 55%.

Sin embargo, el aumento de las desvinculaciones decididas por los trabajadores ge-

nera una rotación importante entre las dotaciones de las empresas. Como se mencionó anteriormente, la tasa de salida se mantiene más o menos constante y lo que explica el crecimiento del empleo en el período es la tasa de entrada.

GRAFICO 9

Razones del movimiento de personal: altas (III trim 01 – II trim 06)

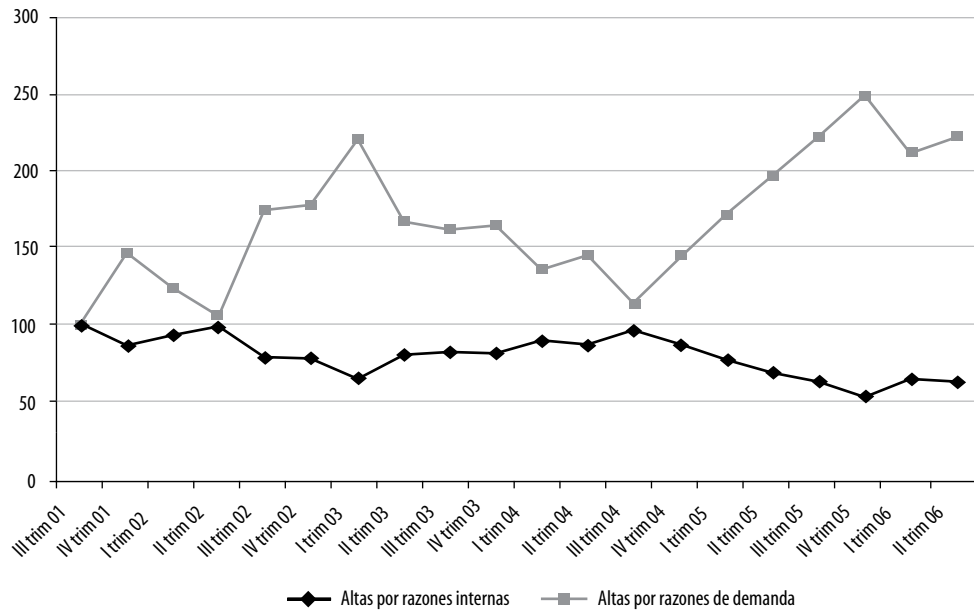
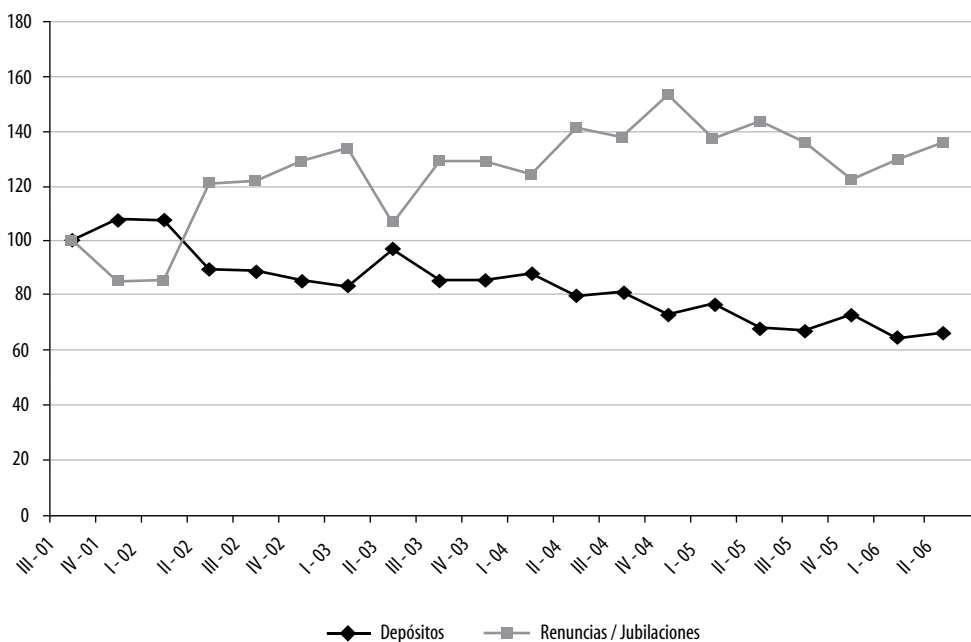


GRAFICO 10

Razones del movimiento de personal: bajas (III trim 01 – II trim 06)



EVOLUCION DEL EMPLEO SEGUN LA CALIFICACION DE LA TAREA

El empleo de calidad generado está asociado, a su vez, al tipo de calificaciones requeridas²⁴. De acuerdo con esto, cuanto mayor es el nivel de calificación de los puestos de trabajo, mayor es la posibilidad de los trabajadores de mantener y mejorar su empleabilidad y las posibilidades de movilidad en el interior de las firmas.

En estos tres años se observa que los puestos de *profesionales y técnicos* presentan mayor estabilidad a lo largo del período completo estudiado, mientras que los de *calificación operativa o sin calificación* muestran trayectorias más fluctuantes. Es decir, los puestos menos calificados son más sensibles al ciclo económico (fases expansivas o recesivas), en tanto que los de mayor calificación muestran movimientos más moderados en los niveles de empleo a lo largo del período: III trim. 2001-II trim. 2006²⁵.

Así, en las fases recesivas, el empleo de profesionales y técnicos detiene su caída en niveles superiores al resto de las calificaciones, obedeciendo a la necesidad de las empresas de retener a estos trabajadores, dado el mayor costo de entrenamiento que se requiere para dichos puestos. A la inversa, en las fases expansivas de la economía, serían los puestos de menor calificación aquellos que presentan el más alto crecimiento relativo, mientras que los puestos de alta calificación alcanzarían más rápidamente un tope y muestran un crecimiento más moderado.

La hipótesis se corrobora en el período 2003-2006, signado por el crecimiento de la actividad económica y del empleo. Los puestos de profesionales y técnicos muestran un temprano estancamiento en su ritmo de crecimiento hacia junio de 2004, e incluso alternan períodos de caída moderada fundamentalmente en aquellos momentos del año en que tradicionalmente disminuye la actividad propia de los servicios educativos, caracterizados por la alta proporción de profesionales y técnicos en sus planteles.

Por otra parte, los puestos correspondientes a calificación operativa y no calificados, muestran un crecimiento sostenido a lo largo de la serie, destacándose estos últimos por la magnitud y el ritmo de crecimiento que presentan.

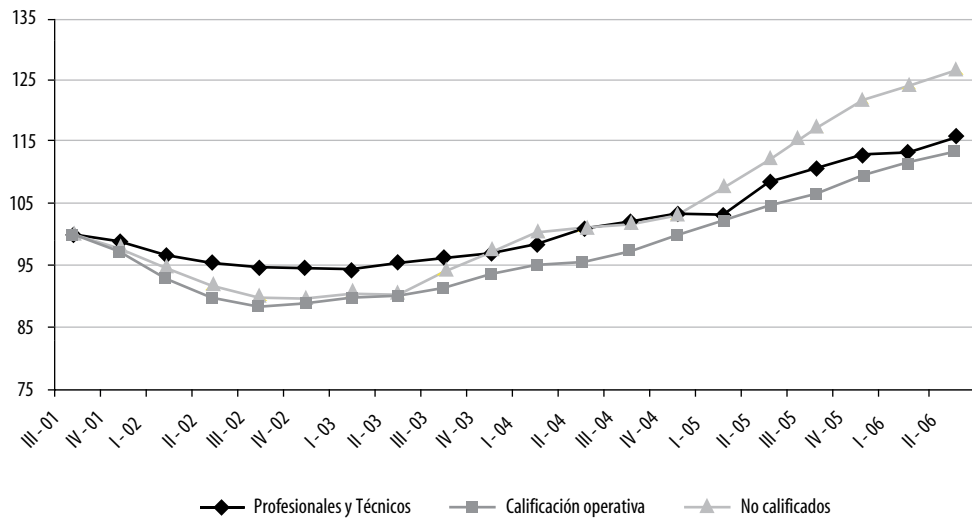
Tal como se observa en el siguiente cuadro, las variaciones anuales por tipo de calificación muestran la dinámica diferenciada de crecimiento de los distintos tipos de puesto. Mientras que los profesionales y técnicos crecen a un promedio anual del 6%, los puestos de calificación operativa y sin calificación lo hacen al 8% y 12% anual, respectivamente.

²⁴ La EIL permite conocer la estructura del empleo a través de la calificación de los puestos de trabajo creados durante los últimos tres años. Las calificaciones utilizadas son «profesional y técnico»: que refieren a tareas para las que se requieren conocimientos de orden general y específico adquiridos a través de capacitación formal y/o informal; «calificación operativa»: que refiere a tareas para las que se requieren habilidades manuales, rapidez y atención, adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa; y «sin calificación»: que refiere a tareas para las que no se requieren habilidades ni conocimientos específicos previos, sino que pueden realizarse mediante una breve instrucción inicial.

²⁵ Ver: nota 2.

GRAFICO 11

Evolución del empleo por calificación de la tarea (base ago 2001=100)



Variaciones anuales relativas	Mayo-03 / Mayo-04	Mayo-04 / Mayo-05	Mayo-05 / Mayo-06	Mayo-03 / Mayo-06
Profesionales y técnicos	5,5%	7,7%	7,5%	20,6%
Calificación operativa	6,5%	9,9%	8,0%	26,4%
No calificados	12,6%	10,8%	11,9%	39,7%

La composición del empleo según el tipo de calificación en mayo de 2003 muestra que el 58% del empleo privado registrado corresponde a puestos de calificación operativa, el 25% a puestos de profesionales y técnicos, mientras que el 17% restante corresponde a puestos sin ningún tipo de calificación. Es interesante matizar esta composición inicial con la de los nuevos puestos de trabajo registrados generados en el período mayo'03-mayo'06. Las diferencias observadas estarían marcando dinámicas diferenciales, según las distintas variables estructurales.

Durante los últimos tres años, los tres tipos de calificación registran un fuerte crecimiento. Los puestos de trabajo no calificados son los que presentan un mayor incremento: 39,7%. Los puestos de calificación operativa crecieron 26,4%, mientras que profesionales y técnicos aumentaron 20,6%. No obstante, dada la importancia relativa de cada nivel de calificación, el 56% de los nuevos puestos de trabajo son de calificación operativa, el 25% se corresponde con puestos sin calificación y el 19% con puestos de calificación técnica o profesional.

Otra variable que estaría explicando estos comportamientos diferenciales se refiere a

la evolución del empleo por rama de actividad y a la calificación requerida en los puestos de trabajo, que responde a su vez al patrón de crecimiento de la actual fase expansiva.

En primer lugar, crecen las calificaciones que responden al nivel de actividad de la etapa y, a su vez, el crecimiento de éstas se localiza fundamentalmente en aquellas ramas que utilizan este tipo de calificaciones de manera intensiva. En otros términos, así como la industria manufacturera contrata mayoritariamente operarios calificados, la construcción hace lo propio con personal sin calificación mientras en el sector servicios, los profesionales y los técnicos tienen un crecimiento destacado.

Para este análisis, se consideran tres actividades principales: industria manufacturera, que agrupa al 25% del empleo en el total de aglomerados, comercio y servicios, que agrupa al 69% y construcción, al 4,6%.

En la industria manufacturera, los puestos de calificación operativa tuvieron un importante crecimiento, y aportaron a la rama el 70% de los nuevos puestos. Los puestos profesionales y técnicos aportaron a este sector un 9% y los puestos sin calificación, un 20,7%.

En el sector de la construcción, el mayor aporte lo realizaron los puestos sin calificación y de calificación operativa, que suman 48% y 44% del empleo creado en el sector, respectivamente. Entretanto, los puestos de profesionales y técnicos suman 8% del empleo generado en el sector.

En el sector comercio y servicios, los puestos de calificación operativa se incrementaron en un 57% respecto de mayo de 2003. Los puestos de profesionales y técnicos aportaron 30% del empleo creado en el sector, mientras que los puestos sin calificación sumaron el 13%.

Si tomamos en cuenta la totalidad del empleo creado en el período, la mayoría de los nuevos puestos corresponde a calificación operativa del sector comercio y servicios (31%) y de la industria manufacturera (17,9%), seguidos por los puestos profesionales y técnicos del sector comercio y servicios (16,2%).

PUESTOS VACANTES

La disponibilidad de puestos de trabajo en la coyuntura inmediata es de vital importancia a los efectos de conocer su amplitud y su dinámica. Al mismo tiempo, esta información contribuye al diseño de políticas de intermediación laboral. Es decir, a una mejora en el acercamiento entre demanda y oferta de trabajo. Por otro lado, de acuerdo con los perfiles requeridos, se obtiene información relevante a los efectos de diseñar políticas de capacitación de RRHH. Ya en otro orden, permite observar el comportamiento de la demanda de trabajo de acuerdo con el sexo que se requiere.

Desde febrero de 2005, la EIL indaga acerca de los puestos vacantes existentes en las empresas, entendiendo como tales a aquellos puestos para los que se realiza una búsqueda activa (a través de avisos clasificados, consultoras de RRHH, referencias personales, etc.) y que se piensan cubrir con trabajadores ajenos a la empresa. La información se refiere a aquellos puestos que se busca cubrir de forma inmediata –es decir, como plazo máximo, al inicio del mes siguiente–.

Esta información permite conocer el volumen de empleo requerido por las empresas de acuerdo con el perfil de los trabajadores (es decir, nivel de calificación y

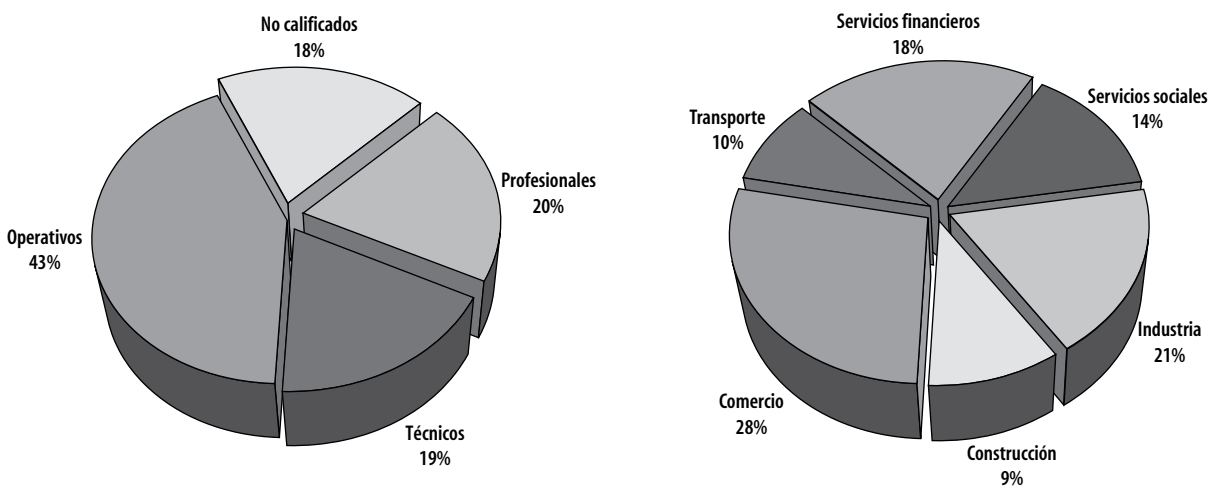
sexo). Asimismo, el indicador de puestos vacantes permite relacionar las búsquedas de personal con las incorporaciones realizadas efectivamente por las empresas al mes siguiente.

Entre mayo de 2005 y mayo de 2006, las empresas declararon estar realizando búsquedas activas de personal en un promedio mensual del 11%, es decir que aproximadamente 5.000 empresas realizaron búsquedas durante cada uno de los meses considerados.

Por **rama de actividad** se observa que, en promedio, en el último año, el comercio y la industria manufacturera fueron las que tuvieron una mayor proporción de puestos vacantes (28% y 20,4% respectivamente) seguido por servicios financieros (17,9%) y servicios sociales (14,1%). En lo que refiere a la **calificación requerida**, el 19% de las búsquedas de personal durante el último año se orientó a trabajadores con calificación profesional, el 19% a técnicos, el 44% estuvo destinada a empleados y operarios calificados, y el 18% restante fueron puestos para los que no se requería ningún tipo de calificación.

GRAFICO 12

Puestos vacantes según calificación y rama de actividad - Total aglomerados (mayo 05-mayo 06)



EVOLUCION Y COMPOSICION DEL EMPLEO SEGUN SEXO

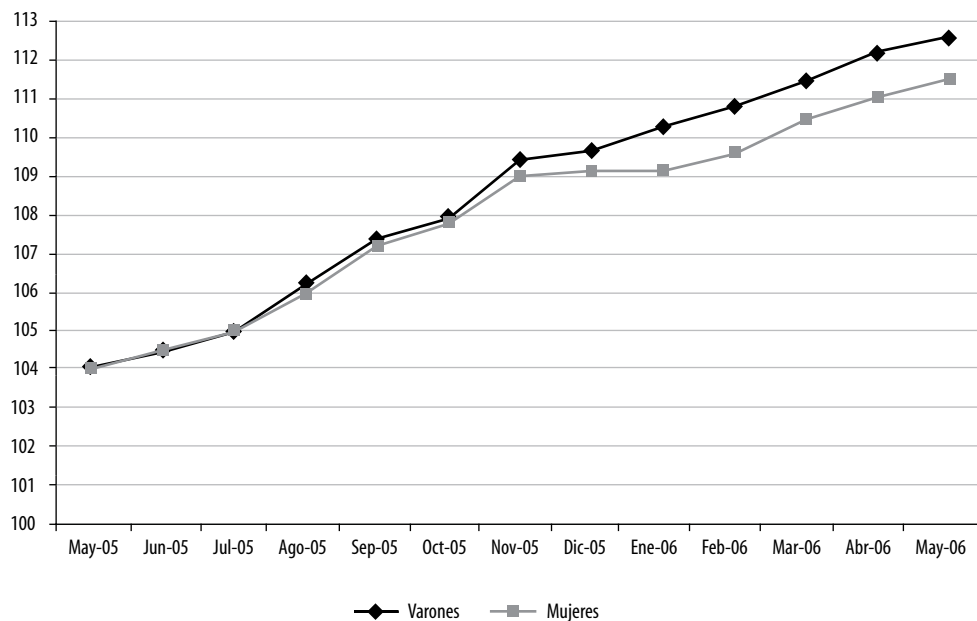
Dada la importancia de la información relevada mensualmente, se amplió la encuesta con temas e indicadores tales como el empleo según sexo y su evolución. La equidad de género forma parte de las características del empleo de calidad. De acuerdo con la necesidad de obtener esta información, la Encuesta de Indicadores Laborales introdujo una serie de modificaciones en sus temáticas generales. Así, desde febrero de 2005, se relevan la estructura del empleo y los movimientos de personal, según esta apertura. La variable "puestos vacantes" también se releva desagregada según sexo, pero se hará referencia a ella más adelante.

Durante el período mayo de 2005–mayo de 2006 (período en el que se puede hacer la comparación), se observa que los puestos de trabajo masculinos y femeninos crecen sin interrupciones, mostrando una variación anual positiva del 8,5% en el caso de los varones y del 7,5% en el caso de las mujeres.

A partir de diciembre de 2005 el aumento de los puestos de trabajo femeninos se atenúa, abriéndose una brecha con la dinámica del empleo masculino. Sin embargo, el crecimiento del empleo no se detiene para ninguno de los sexos, y la brecha tiende a reducirse a partir del mes de marzo. Este comportamiento estaría explicado por los sectores que lideraron el crecimiento, como la industria y la construcción, ramas en las que, tradicionalmente, hay bajo peso de la mano de obra femenina²⁶.

GRAFICO 13

Evolución del empleo según sexo-Total aglomerados (mayo 05-mayo 06)



La composición de las incorporaciones de personal según sexo respeta, aproximadamente, la estructura del empleo. En promedio, el 67% de las incorporaciones de personal son masculinas y el 33% restante femeninas. De esto se desprende una primera observación: todos los meses son más los puestos ocupados por varones que aquellos ocupados por mujeres. Lo que indicaría una “disponibilidad menor” de puestos para éstas. Como se verá más adelante, en el análisis de incorporaciones y puestos vacantes según sexo, estas proporciones reflejarían que no habría igualdad de oferta de puestos de trabajo para hombres y mujeres.

El 65% de los puestos de trabajo del total de aglomerados corresponde a varones y

²⁶ Contartese, D. y Maceira, V.: “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2005.

el 35% restante a mujeres. Esta estructura refleja una disparidad del empleo en términos de género que se agudiza cuando se analizan las distintas ramas de actividad.

En casi la totalidad de las actividades, el empleo masculino supera fuertemente al femenino. Solamente en empresas de *servicios comunales, sociales y personales* las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo (63%). Por otra parte, estas actividades concentran el 49% del empleo femenino total. Cabe recordar, que dicha rama incluye actividades tales como *servicios educativos y servicios de salud*, tradicionalmente ligadas al empleo femenino (docentes, enfermeras, etc.).

En el extremo opuesto, las empresas de la construcción muestran la mayor desigualdad en el acceso a puestos de trabajo para las mujeres: apenas un 6,5% de esos puestos de trabajo son ocupados por las mismas; se desempeñan, fundamentalmente, en tareas auxiliares a la producción y en puestos directivos de las empresas.

En el resto de las ramas, las disparidades ostentan diferentes proporciones: en *transporte, almacenaje y comunicaciones* las mujeres ocupan el 17% de los puestos, en *industria manufacturera* el 23%, en *servicios financieros y a empresas* el 31%, mientras que en *comercio, restaurantes y hoteles* el empleo femenino alcanza el 34%.

PUESTOS VACANTES E INCORPORACIONES DE PERSONAL POR SEXO

La disponibilidad de puestos de trabajo por sexo constituye un indicador respecto de la igualdad de condiciones para mujeres y varones al momento de acceder a un empleo. Si bien se afirmaba al principio del documento que no se establecería un indicador final de calidad del empleo, es importante aquí cotejar una variable sensible a los fines de promocionar un Trabajo Decente. Efectivamente, las desigualdades de trato no siempre se expresan abiertamente, es decir, no se traducen en la exclusión de trabajadores en función del sexo. Sin embargo, como se observaba en el capítulo referido a la composición del empleo por sexo, dos tercios de los puestos de trabajo son ocupados por varones y el tercio restante por mujeres. En este sentido, la rigidez del mercado de trabajo restringe las oportunidades en materia de empleo, en particular para las mujeres (ver gráfico n° 14).

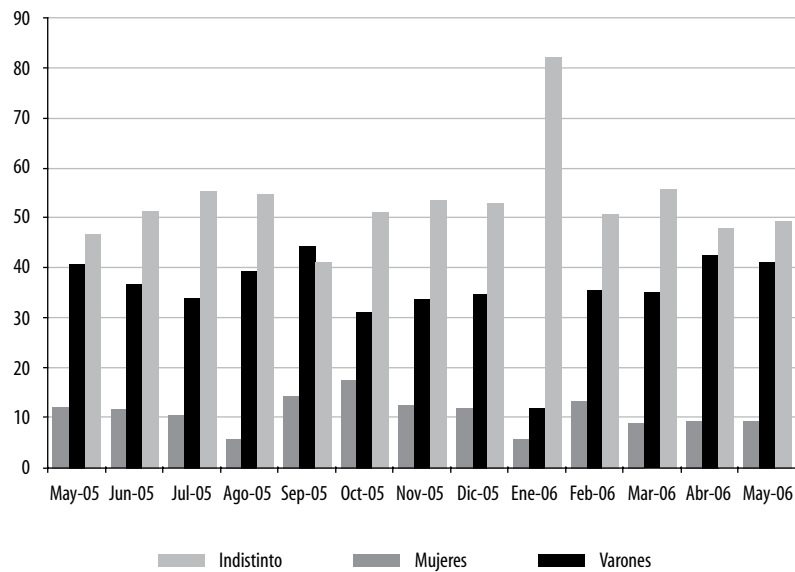
La discriminación, en muchas ocasiones, es resultado de una presuposición: se considera en forma generalizada que determinada ocupación (o rama de actividad) no es para hombres o no es para mujeres. De esta manera, muchos posibles candidatos no se presentan a solicitar empleo partiendo del supuesto de que no tienen oportunidad. En consecuencia, se naturaliza, así, la discriminación de género.

Cuando se analizan las características de la búsqueda de personal por sexo se observa que las empresas efectúan una clara discriminación en cuanto a los requerimientos de personal. En este sentido, dicha discriminación puede verse a través de dos etapas:

- en una primera, la discriminación se presenta en forma directa o explícita dado que para un puesto vacante se orienta la búsqueda hacia un determinado sexo en particular o hacia ambos, indistintamente. Así, la mitad de los puestos vacantes tiene un destinatario de género específico -según el promedio de puestos vacantes ofrecidos durante el último año- observándose un sesgo significativo de preferencia en las búsquedas hacia los varones (76%) respecto de las mujeres (24%).

GRAFICO 14

Puestos vacantes según sexo-Total aglomerados (mayo 05-mayo 06)



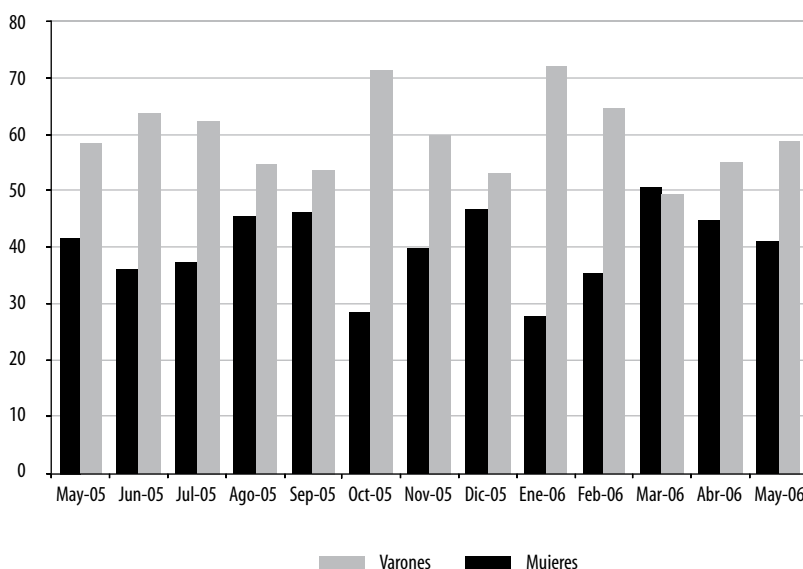
Es decir, durante el último año, por cada puesto ofrecido a varones existieron 0,32 puestos ofrecidos a mujeres a causa de este primer efecto de la discriminación.

- en una segunda etapa, la discriminación ocurre con los puestos vacantes que pueden ser cubiertos indistintamente por varones o por mujeres (es decir, alrededor de la mitad de dichos puestos). Así, a través de las altas efectivas de personal se puede observar que, en lugar de ser incorporados por igual varones y mujeres –como podría concluirse de un verdadero requerimiento “indistinto”–, las empresas prefieren a los varones en sus plantillas. Durante el período mayo de 2005–mayo de 2006, del total de puestos ofrecidos indistintamente a ambos sexos un 59,6% fue cubierto efectivamente con varones y sólo el 40,4% con mujeres. En esta segunda etapa, el efecto de la discriminación se traduce en la siguiente relación: por cada puesto ofrecido a varones, existen 0,68 puestos ofrecidos a mujeres. De esta manera, al considerar los puestos ofrecidos indistintamente a ambos sexos, se concluye que las mujeres mejoraron su posición relativa en el mercado de trabajo.

Aún cuando esta relación varía mes a mes, los puestos disponibles para varones superan a los ofrecidos a mujeres en todo el período considerado. Solamente en el mes de marzo (mes de inicio del ciclo lectivo) la proporción de puestos disponibles para ser cubiertos por mujeres se acerca a la de los varones. Este hecho se vincula principalmente con el fenómeno de los puestos indistintos y, en particular, con los requerimientos específicos de la rama *servicios educativos*, compuesta en su mayor parte por empleo femenino.

GRAFICO 15

Puestos vacantes indistintos: incorporaciones según sexo-Total aglomerados (mayo 05-mayo 06)



CONCLUSIONES

El empleo privado formal en los principales aglomerados del país lleva 44 meses ininterrumpidos de crecimiento. Desde mayo de 2003, se consolidó un ciclo de crecimiento de la economía y el empleo. Así, entre esa fecha y mayo de 2006, creció un 26% a un ritmo mensual promedio del 0,6%. El nivel de empleo superó al registrado en la anterior fase expansiva de 1996-1998.

Estos incrementos en los niveles de empleo, a partir de 2003, se sustentan, por una parte, en el cambio de patrón de crecimiento de la economía en el que se privilegia a los sectores productivos y, por la otra, en la generación de empleo de calidad como estrategia central de las políticas públicas.

La industria manufacturera y la construcción presentaron un crecimiento sostenido del orden del 28,9% y del 78,5% entre 2003 y 2006, respectivamente. En el mismo período, el sector comercio y servicios registró un aumento del 20,7%. En este sentido, el aporte sectorial de los nuevos puestos de trabajo de la industria manufacturera y la construcción fue del 46%, es decir, 18 puntos porcentuales superior a su estructura inicial.

La disponibilidad y crecimiento del empleo privado registrado se constituye en medida de la calidad del mismo con respecto a la protección social, estabilidad y capacidades requeridas para los puestos. Efectivamente, la actual fase expansiva del empleo encuentra impulso, fundamentalmente, en las contrataciones por tiempo indeterminado: es decir, en el denominado empleo "efectivo". Así, el 80% de los nuevos puestos de trabajo creados durante el período mayo 2003-mayo 2006, en el total de aglomerados relevados, es de este tipo. Por otro lado, el 75% de los nuevos puestos de trabajo

corresponden a puestos de calificación operativa (56%) y de profesionales y técnicos (19%). Los puestos sin calificación aportaron el 25% restante, como consecuencia del significativo crecimiento de la construcción.

Sin embargo, el crecimiento del empleo de calidad no encuentra aún su correlato en materia de equidad de género. Dos tercios de los puestos de trabajo son ocupados por varones, perpetuando de esta manera la restricción de oportunidades en materia de empleo para las mujeres. Aún más, tanto las incorporaciones de personal como las nuevas búsquedas por parte de las empresas se orientan mayoritariamente a los varones.

2

LA CREACION DE NUEVAS EMPRESAS DURANTE LA ETAPA POST-CONVERTIBILIDAD (2003-2005): IMPACTO SOBRE EL EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO¹

INTRODUCCION

A partir del tercer trimestre de 2002 la economía argentina comenzó a transitar una nueva fase de crecimiento, superando el período recesivo más prolongado y profundo de la historia económica reciente. El período de crecimiento se produjo, además, con un conjunto de precios relativos diferente de la década pasada, como consecuencia de la devaluación del peso. Este contexto influyó sobre los procesos de nacimiento y de cierre de empresas, que se diferencian del anterior período de crecimiento económico.

El objetivo principal de este trabajo es analizar, a lo largo del período 2003-2005, el proceso de nacimiento de empresas y el desempeño de las nuevas firmas en la Argentina, especialmente en términos del impacto en el empleo.

Para este ejercicio exploratorio se abordan, a partir de cuatro hipótesis, las influencias que el ciclo económico y el cambio en los precios relativos, derivado de la devaluación del peso, habrían tenido sobre el nacimiento, la supervivencia y el crecimiento de las firmas jóvenes.

Al parecer, los contextos económicos de la Argentina, caracterizados por variaciones cíclicas intensas, promoverían un determinado comportamiento en los patrones de entrada y de salida de empresas. De acuerdo con algunos de los resultados obtenidos en este informe –que se detallarán más adelante– puede sostenerse que, en nuestro país, el proceso de nacimiento y cierre de empresas tiene un comportamiento procíclico: la tasa de entrada aumenta durante los años de crecimiento del producto y se retrae en los años recesivos. En forma simétrica, la tasa de salida de empresas retrocede durante los años expansivos y aumenta durante las recesiones. En consecuencia, la población de firmas crece durante los períodos de crecimiento económico. Estos resultados serían contradictorios con la literatura desarrollada para Portugal y Alemania, donde se encontró poca evidencia respecto de los efectos que tendrían las condiciones macroeconómicas sobre los patrones de entrada, salida y supervivencia de las firmas (Mata, Portugal y Guimaraes, 1995; Boeri y Bellmann, 1995).

En este marco, la primera hipótesis del estudio establece que, en los últimos diez años, el ciclo económico argentino fue un factor que afectó la dinámica de entrada, salida y supervivencia de las empresas, a diferencia de lo observado en economías más desarrolladas con ciclos económicos menos pronunciados.

¹ Estudio realizado por Victoria Castillo, Diego Rivas, Sofía Rojo y Sebastián Rotondo de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

La segunda hipótesis establece que, en el período 2003-2005, el nacimiento de empresas, sumado al crecimiento de las empresas jóvenes, aportó una mayor proporción de los empleos creados, en comparación con el período 1996-1998 (que fue un ciclo de crecimiento en la economía argentina). Esta conjetura se sostiene en dos resultados observados: (1) la tasa de entrada de empresas ha sido muy elevada en el período 2003-2005 y (2) ha sido elevado el crecimiento del empleo en las empresas jóvenes (MTEySS, informe: *Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas*, 4° trimestre, 2005).

En la tercera hipótesis se postula que el nuevo régimen cambiario incentiva el nacimiento y el crecimiento de empresas en actividades y sectores económicos favorecidos por los nuevos precios relativos. Esta hipótesis se deriva de la perspectiva que establece que el tipo de cambio real alto induciría a una mayor inversión en los sectores transables, debido a su mayor rentabilidad. En este sentido, estudios actuales presentan al tipo de cambio real como una política de desarrollo industrial (Frenkel, 2004).

Otra perspectiva, referida a la organización industrial, señala que las características estructurales de los sectores económicos y de las ramas de actividad son los principales determinantes de la creación, destrucción y supervivencia de empresas. En este sentido, algunos autores sostienen que el proceso de selección que enfrentan las nuevas firmas entrantes es específico de algunos entornos industriales. Es decir, las condiciones específicas de cada entorno industrial son relevantes para explicar la entrada de empresas, y dependen de factores como las barreras a la entrada de cada sector económico (Geroski, 1995; Dunne, 1995). A partir de esta perspectiva, se establece una cuarta hipótesis que indica que, en el período estudiado, la existencia de estos factores específicos de cada industria determina la composición sectorial de las empresas que entran al mercado.

El estudio se refiere a las empresas privadas de la industria, el comercio y los servicios radicadas en todo el país, las cuales dan cuenta del 76% del empleo asalariado registrado por las empresas privadas de la Argentina. Las empresas se definen como unidades legales independientes, que declaran empleo asalariado al Sistema de Seguridad Social. Esta definición de firma, en algunos casos corresponde a un grupo de plantas o de unidades de negocio, bajo un mismo control. Asimismo, pueden ser personas físicas o personas jurídicas, constituidas con el objeto de ejercer –en uno o varios lugares– actividades de producción de bienes o servicios (ver anexo metodológico).

El estudio tiene por fuente al Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en la Argentina² que se desarrolla en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones [SIJyP])³.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: en la primera sección se presentan los principales resultados de la evolución del empleo y del *stock* de empresas. En la

² El Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en Argentina fue creado por la Resolución N° 135 de mayo de 2003, de la Secretaría de Empleo – MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

³ La metodología adoptada para la construcción de los indicadores de empleo y empresas recoge los aportes de las investigaciones de Haltinwanger y Spletzer para el estudio de series longitudinales, y es similar a la utilizada por equipos de investigación de oficinas de estadísticas laborales de numerosos países como el Ministerio de Trabajo de España, el Bureau de Estadísticas Laborales de Estados Unidos y el Centro de Estudios del Empleo (Francia).

segunda se analizan las principales características de los procesos de entrada, salida y supervivencia de las empresas nuevas. En la tercera, se analiza la creación de empresas en el nivel de rama de actividad intentando identificar la incidencia de los nuevos precios relativos y de otros factores específicos de las ramas que favorecen o dificultan el acceso de nuevos agentes económicos. Por último, se presentan las principales conclusiones del estudio.

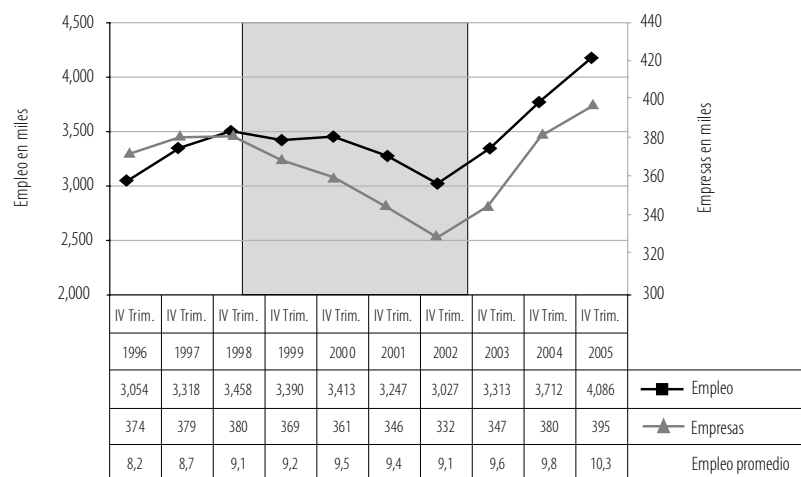
1. LA CREACION DE EMPRESAS EN EL ACTUAL CONTEXTO DE CRECIMIENTO ECONOMICO

En el año 2005, se registraron unas 395 mil empresas privadas en actividad en los sectores de industria, comercio y servicios, que dieron empleo a unos 4,1 millones de trabajadores. A fines de 2005, el stock de empresas superó el máximo valor histórico que se había registrado en 1998, momento en que la economía argentina comenzó una profunda etapa de recesión y crisis que se mantuvo hasta 2003. Entre las dos fases expansivas que se encuentran en el período de análisis se observa que el tamaño medio de las firmas se incrementó sensiblemente (9,1 ocupados por empresa en 1998 a 10,3 en 2005).

Asimismo, el empleo registrado superó ampliamente los valores de la anterior fase de crecimiento económico: a fines de 2005 el nivel de empleo se encontró un 18,2% por encima del registrado en el año 1998. Por otra parte, si se compara el volumen de empleo registrado del año 2005 frente al piso de la crisis en el 2002, el dato es aún más elocuente: en el cuarto trimestre de 2005 se registró poco más de un millón de empleos que en el mismo trimestre del año 2002, es decir, se produjo un aumento del 35% del empleo asalariado registrado en empresas privadas en los últimos tres años (ver gráfico 1).

GRAFICO Nº 1

Evolución de las empresas privadas y de su empleo – Industria, comercio y servicios – Cuartos trimestres
–En miles– Períodos anuales entre cuartos trimestres 1996-2005



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP.

La evolución del *stock* de firmas al final de cada año es el resultado de un proceso de entrada y de salida de la actividad. En el período 1996-2002, la tasa de entrada muestra una trayectoria decreciente a lo largo del período estudiado, acompañando al ciclo económico y, posiblemente, reflejando expectativas más pesimistas de los agentes económicos: la tasa se reduce en forma monótona desde 9,5% en 1996 hasta llegar a un mínimo de 5,6% en el año 2002. A partir de 2003 la tendencia cambia: en ese año la tasa asciende abruptamente a 10,7% y en 2004 alcanza el máximo de la serie, 14,6%. Durante 2005, la tasa de nacimiento de empresas fue de 12,1% (53 mil firmas nuevas) y muestra una contracción respecto del año anterior. Esto se explica, por un lado, porque a medida que la población de empresas es más amplia se necesitan mayores niveles de entrada para sostener las tasas de los años previos y, por otro, porque en el año 2004 se registró una tasa de nacimiento excepcional. Sin embargo, en el año 2005 se observó el segundo valor más alto de la serie.

Estos resultados confirman la hipótesis 1, que establecía que en los años de recuperación posteriores a la crisis de 2002, el proceso de nacimiento de nuevas firmas se produce con gran intensidad.

Por su parte, la tasa de salida de empresas presenta un comportamiento simétrico al de la tasa de entrada. Una porción importante de las firmas que cierran cada año son firmas muy jóvenes, consecuencia de un proceso de selección a partir del cual se define qué cohortes de empresas entrantes son las que se consolidan y crecen, y cuáles corresponden a proyectos no viables. Es decir, los períodos con elevada creación de empresas suelen estar precedidos por una mayor proporción de cierres que definen una mayor movilidad de agentes. En este sentido, en el año 2005, la tasa de cierre de empresas, que fue 8,7% (38 mil firmas), se incrementó levemente respecto del año anterior, reflejando la mayor creación de firmas que se observó a partir del año 2003.

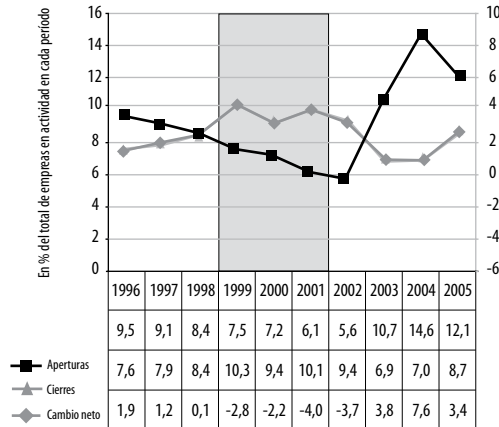
La evolución del cambio neto en el *stock* de empresas es la resultante de las trayectorias de la tasa de entrada y de la tasa de salida y refleja el componente cíclico: la población de empresas aumentó con la expansión del producto. En el año 2005, este juego de entrada y salida de empresas del mercado deja como resultado una tasa de cambio neto de empresas del 3,4% (15 mil empresas), que es inferior a la del período 2003-2004 (7,6%), pero constituye uno de los valores más altos de todo el período de análisis (ver gráfico 2).

Estos resultados muestran, para la economía argentina, una clara influencia del ciclo económico sobre los principales indicadores de la demografía de empresas (tasas de nacimientos, cierres y crecimiento neto del número de agentes económicos). Sin embargo, un resultado importante es que esta influencia del ciclo económico no es determinante, ya que se puede observar un volumen de firmas que inician actividades durante la recesión e incluso en un año de profundísima crisis económica, como 2002. Asimismo, se registra el cierre de empresas incluso en años de elevadísimo crecimiento económico, como el período 2003-2005.

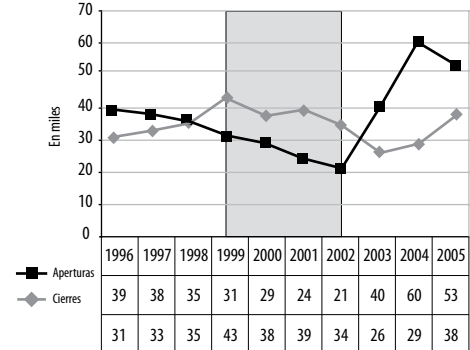
GRAFICO Nº 2

Nacimientos y cierres de empresas –Períodos anuales entre cuartos trimestres– 1996-2005

En tasas (%)



En miles



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

2. DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS EN LOS PRIMEROS AÑOS DE ACTIVIDAD

2.1. Participación de las empresas jóvenes en el empleo

El crecimiento del empleo es el resultado, por un lado, de la dinámica de las empresas que permanecen en la actividad (es decir de la expansión y contracción de los planteles de empleo), sumado a los puestos creados por las empresas que nacen, menos los que destruyen los cierres de firmas.

En promedio, en el período 1996-2005, la tasa de nacimiento de empresas fue del 10%, lo que equivale a unas 38 mil firmas por año. Sin embargo, el empleo creado por los nacimientos de firmas en el año de inicio alcanzó el 4% del empleo total de cada año. Es importante aclarar que la variable “antigüedad de las empresas”, que se utiliza en este análisis, tiene corregido el efecto de los cambios de propiedad (cambios de CUIT, fusiones y adquisiciones).

En todos los años del período estudiado, la tasa de nacimiento fue sustantivamente mayor a la participación de los nacimientos en el empleo total, lo que se explica por el reducido tamaño inicial de las entrantes. Este resultado es coincidente con la evidencia empírica internacional, citada anteriormente en la introducción (Geroski, 1995). Sin embargo, si se considera al conjunto de las empresas con menos de 6 años de antigüedad (empresas muy jóvenes) la participación en el empleo total asciende al 26% y representa el 49% del total de firmas en actividad, mientras que las firmas con menos de 10 años (empresas jóvenes) concentran el 44% del empleo y el 73% del total de las firmas.

En los años de crecimiento de la postconvertibilidad (2003-2005), se observa que, en forma conjunta, los nacimientos y las empresas jóvenes concentraron cerca del 41% del total del empleo. Una mirada más detallada muestra que las empresas muy jóvenes concentraron menos empleo (16%) que en los períodos anteriores (19% en 1999-2002 y 30% en 1996-1998). Estos resultados, que contradicen la hipótesis 2 formulada en la

introducción, son reflejo de la influencia del ciclo económico: las empresas muy jóvenes del período 2003-2005 son, en forma mayoritaria, las sobrevivientes de los nacimientos del período recesivo 1999-2002, caracterizado por una fuerte retracción del ingreso de nuevas firmas al mercado.

Una situación simétrica se observa en el período 1996-1998, en el que las empresas muy jóvenes tienen una elevada participación en el empleo (30%) porque son las firmas que nacieron en el período fuertemente expansivo de los primeros años de la convertibilidad.⁴

A modo de reflexión, se podría postular que la estructura etaria de las firmas refleja la historia del desarrollo económico del país, ya que es el resultado de los procesos de acumulación que se produjeron en los contextos económicos que éste atravesó (ver tabla 1).

TABLA N° 1

Distribución de las empresas y del empleo por antigüedad – Industria, comercio y servicios – Asalariados registrados sector privado – Cuartos trimestres 1996-2005

Antigüedad de las empresas	Prom 96-98	Prom 99-02	Prom 03-05	Prom 96 05
Distribución del empleo				
Menos de 1 año	4	3	4	4
1 a 5 años	30	19	16	22
6 a 10 años	11	22	21	18
Más de 10 años	55	55	59	56
Total	100	100	100	100
Distribución de las empresas				
Menos de 1 año	10	8	14	10
1 a 5 años	53	35	28	39
6 a 10 años	14	31	26	24
Más de 10 años	23	27	32	27
Total	100	100	100	100

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

A manera de referencia, se citan algunos resultados para Estados Unidos, que si bien corresponden a un país desarrollado, tienen una cobertura sectorial y de tiempo diferente de la de la Argentina. No obstante, este país constituye un parámetro de comparación, al menos indicativo, para evaluar si la participación de las empresas jóvenes en

⁴ No se cuenta con estadísticas de nacimientos y cierres de firmas para esos años.

la Argentina es alta o baja. En la industria manufacturera de Estados Unidos, durante el período 1973-1988, los nacimientos de empresas concentraron el 3,1% del empleo total, mientras que las empresas menores de 10 años concentraban el 21,4% (incluyendo los nacimientos).

La comparación con estos datos de EE.UU. indica que las empresas jóvenes de la Argentina concentran más del doble de empleo que en aquel país y, a partir de estos resultados, se podría afirmar que las empresas jóvenes locales tienen un impacto mayor sobre el tejido productivo del país. Sin embargo, posiblemente resulte más adecuado focalizar la cuestión en las empresas maduras –sobre todo teniendo en cuenta que se está comparando con una economía desarrollada– y destacar que el conjunto de empresas maduras de la Argentina tiene una participación en el empleo total (56%) sustantivamente menor que las empresas maduras de Estados Unidos (79%).⁵

En el desarrollo de esta sección se ha analizado la participación de los nacimientos y de las empresas jóvenes en el empleo total de cada año (*stocks*), y puede sostenerse que ésta es muy baja. Sin embargo, con el transcurso de los años, estos procesos se acumulan y cobran importancia, como lo muestra el análisis de la categoría de empresas jóvenes.

El análisis del aporte de los nacimientos sobre los flujos de empleo (creación y destrucción bruta) brinda otros elementos de análisis importantes. Los nacimientos de empresas explican alrededor del 27% de la creación bruta anual de empleo y, sumados a las empresas jóvenes, concentran el 72% de la creación de empleo para el período 1996-2005.

En el período recesivo, la participación de las empresas jóvenes en la creación total de empleo tiende a aumentar porque se contrae la creación en las empresas más antiguas. Por el contrario, en los períodos expansivos, cuando la economía en su conjunto crea un mayor número de puestos, la participación de las jóvenes tiende a ser menor porque las empresas más antiguas se expanden más. Es decir, el aporte de las empresas jóvenes a la creación bruta de empleo tendría un comportamiento, en principio, contracíclico. Esto ocurre porque, si bien todas las empresas tienden a expandir su empleo cuando perciben incrementos en la demanda y viceversa (ciclo económico), para las empresas jóvenes el crecimiento es una necesidad, ya que nacen con tamaños pequeños y deben crecer hasta alcanzar la escala eficiente. En términos de Baldwin y Rafiqzaman (1995), las empresas nuevas confrontarían desventajas de costos iniciales que sólo pueden ser corregidas con el crecimiento y el logro de mayores niveles de productividad.

Un segundo factor que incide en el aporte de las empresas jóvenes a la creación bruta de empleo es, evidentemente, la historia reciente. Como se demostró, la composición de la población de empresas por edad es el resultado de la acumulación que resultó posible en diferentes contextos económicos. En el caso de la Argentina, la acumulación de firmas refleja la fuerte volatilidad que ha tenido el ciclo económico en las últimas décadas.

⁵ Otra manera de mirar estos resultados es considerar que en aquellas economías que a lo largo del tiempo han acumulado una población numerosa de empresas consolidadas (*stock*), los nacimientos (*flujos*) –aun en períodos dinámicos– tienden a representar una porción marginal del empleo, ya que se cuenta con una estructura más estable y consolidada en comparación con otras economías menos desarrolladas.

En el período 2003-2005, el aporte de las empresas jóvenes a la creación bruta de empleo fue levemente menor que en los períodos anteriores. Esto no se explica por un menor dinamismo de las jóvenes, sino por la fuerte expansión de las firmas más antiguas. Luego de la profunda y prolongada recesión (1999-2002) las empresas que habían contraído sus dotaciones de empleo como estrategia defensiva durante la crisis, en el período 2003-2005 expandieron sus dotaciones de personal, utilizando principalmente los elevados niveles de capacidad instalada ociosa derivados de la crisis. En el mismo período, la creación de nuevos empleos entre las empresas jóvenes fue muy elevada pero, en términos absolutos, menor al aporte de las empresas antiguas. La misma explicación se aplica al aporte de los nacimientos de empresas, considerados en forma independiente.

Otro factor importante del dinamismo de las empresas jóvenes –ampliamente estudiado– es que, si bien éstas son grandes creadoras de empleo, también son grandes destructoras del mismo. El conjunto de las empresas jóvenes constituye un segmento en el cual el empleo es menos estable en comparación con las empresas más antiguas (Davis, Haltiwanger y Schuh, 1997; Castillo *et al*, 2002).

En efecto, en el período 1996-2005, las empresas jóvenes explicaron el 44% del empleo total, el 72% de la creación bruta y el 59% de la destrucción bruta de puestos. Una explicación para este patrón es que, en el grupo de empresas jóvenes, operan dos procesos: por un lado, el crecimiento más rápido, ya referido y, por otro lado, la mortalidad infantil que –en términos de Geroski (1995)– indica que una elevada proporción de las empresas que ingresan al tejido productivo son “más turistas que inmigrantes”. El primer proceso da cuenta de la creación de empleo y el segundo de la destrucción del mismo (ver tabla 2).

TABLA Nº 2

Flujos brutos de empleo según tramos de antigüedad de las firmas

Antigüedad de las empresas	Prom 96-98	Prom 99-02	Prom 03-05	Prom 96-05
Distribución de la creación bruta de empleo (en%)				
Nacimientos	27	28	25	27
1 a 5 años	37	28	23	29
6 a 10 años	11	19	18	16
Más de 10 años	26	24	34	28
Total	100	100	100	100
Distribución de la destrucción bruta (en %)				
Menos de 1 año	47	33	31	36
1 a 5 años	14	25	26	22
6 a 10 años	39	42	43	41
Más de 10 años				
Total	100	100	100	100

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

Con el objetivo de analizar con mayor profundidad el impacto que estos procesos contrapuestos tuvieron sobre el empleo, en lo que resta de esta sección se presenta, en primer lugar, el análisis de la probabilidad de supervivencia de las empresas creadas entre 1996 y 2005 y, en segundo lugar, la evolución del tamaño medio de las firmas sobrevivientes.

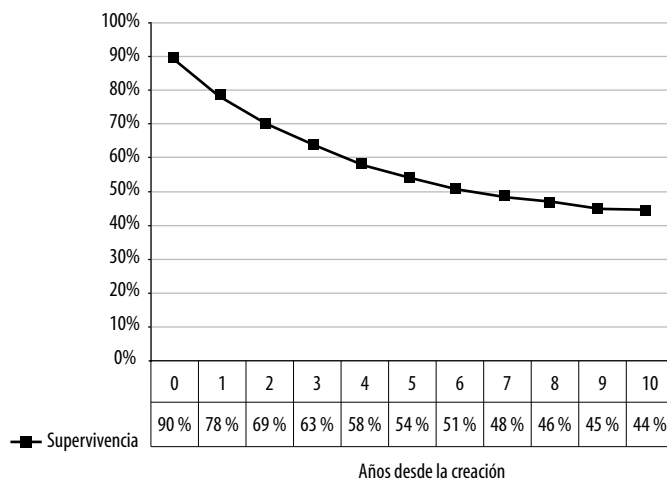
Uno de los hechos estilizados, presentado en la introducción, indica que en todos los países donde se realizaron estos estudios se observó que la tasa de supervivencia de las empresas en sus primeros años de operaciones es baja. Los citados estudios muestran también que la probabilidad de supervivencia cae a medida que transcurren los años de vida de la empresa y dicha caída se da a una tasa decreciente (Mata y Portugal, 1994; Dunne, Roberts y Samuelson, 1988); este patrón se ha denominado “*liability of newness*”⁶ Durante los primeros años de actividad, las firmas atravesarían un proceso de legitimación mediante el aprendizaje de sus habilidades (Jovanovic, 1982) o desarrollando capacidades organizacionales (Nelson y Winter, 1982).

2.1. Supervivencia de las empresas creadas a partir de 1996

Para analizar el proceso de supervivencia con los datos de la Argentina, se utiliza el modelo estadístico de Kaplan Meier para datos censurados, desarrollado para poder interpretar trayectorias de duraciones incompletas (*right censored*). En este caso, el modelo establece para una determinada población de empresas (las firmas que entraron al mercado entre 1996 y 2005) la probabilidad de que ocurra un evento a lo largo de dicho período (que las empresas cierren⁷). Ver gráfico 3.

GRAFICO Nº 3

Probabilidad de supervivencia de las firmas en el mercado. Empresas creadas entre 1996 y 2005– Modelo Kaplan Meier. (en %)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

⁶ Vulnerabilidad de la juventud.

⁷ Para más detalle, ver Lancaster (1990).

En el caso de la Argentina, la función de probabilidad de supervivencia acumulada para las firmas que nacieron en los sectores industria, comercio y servicios (entre 1996 y 2005) indica que el 54% de las empresas sobrevive luego de transcurridos 5 años desde su creación. Superando los 7 años de vida, la probabilidad de supervivencia tiende a estabilizarse en el 45%. Estos resultados serían consistentes con los patrones de comportamiento internacionales comentados anteriormente.

Sin embargo, el análisis de supervivencia desagregado por año de nacimiento de las empresas pone de manifiesto comportamientos diferentes que guardan relación con la fuerte volatilidad que tuvo el ciclo económico de la Argentina, principalmente durante las últimas décadas. El ciclo económico estaría incidiendo sobre los niveles de supervivencia a partir de dos procesos diferentes, uno relacionado con (i) la existencia de mecanismos de selección “pre-entrada” que cobrarían mayor fuerza durante las recesiones y otro (ii) que se refiere al grado de “hostilidad” del entorno que enfrentan las empresas en sus primeros años de vida, en términos de la fase del ciclo económico en la que les toca consolidarse.

A partir de estos argumentos se espera que las cohortes de firmas que nacieron durante la recesión hayan tenido una mayor probabilidad de sobrevivir que las nacidas en los períodos expansivos. Por un lado, se puede esperar que durante las recesiones operen factores restrictivos para la entrada de nuevas firmas como el menor acceso al crédito, expectativas menos favorables y la menor generación de oportunidades de negocios, que llevarían a que se concreten solamente aquellos proyectos más sólidos (estos factores se vuelven particularmente importantes en crisis tan profundas como las de los años 2001 y 2002). De esta manera, durante los años recesivos la entrada de nuevas firmas se reduciría e ingresarían solamente aquellos negocios más sólidos y con mayor margen de maniobra en las crisis. Los proyectos marginales, en cambio, demorarían su ingreso, lo cual tendería a incrementar sensiblemente los nacimientos a la salida de las crisis e impactaría negativamente sobre la probabilidad de supervivencia de dichas cohortes en los años posteriores.

Por otro lado, las firmas nacidas durante la recesión –preparadas para ese “entorno hostil”–, habrían tenido mejores posibilidades de desarrollarse durante los años de crecimiento económico que siguieron a la recesión. Este argumento sería particularmente importante para aquellas cohortes de empresas que nacieron al final de la recesión. Por el contrario, aquellas firmas creadas y adaptadas a un contexto expansivo, habrían tenido mayores dificultades para ajustarse a la contracción de la economía, contando con pocos años de antigüedad.

La tabla 3 presenta la evolución de la probabilidad de supervivencia acumulada para las cohortes de empresas creadas entre 1996 y 2005. Para las cohortes más antiguas (creadas entre 1996 a 1998) que coinciden con la última etapa de expansión de la década del '90 se cuenta con información más completa, lo que permite construir trayectorias de largo plazo (entre 7 y 9 años transcurridos desde la creación de la firma). Por el contrario, para las cohortes más nuevas, que se corresponden con el período postdevaluatorio (2003 a 2005) se dispone de pocos años de historia (1 a 3 años).

En la tabla 3, las celdas grisadas corresponden a años de crecimiento económico, mientras que las blancas se refieren a períodos recesivos. Así, por ejemplo, las empresas

de la cohorte 1996 que nacieron en un año expansivo, transitaron sus primeros 3 años de actividad en un contexto de crecimiento económico; luego tuvieron que adaptarse para sobrevivir a la profunda y prolongada recesión de los años 1999-2002 y por último, actualmente operan en un nuevo contexto expansivo desde el año 2003. Claramente es diferente la trayectoria de las firmas nacidas en el período 1999 y 2000 que comenzaron a consolidarse durante la recesión, antes de entrar en la etapa de crecimiento postdevaluación.

TABLA N° 3

Probabilidad de supervivencia de las firmas creadas a partir de 1996 según cohortes*. Modelo Kaplan-Meier. (en %)

Años transcurridos desde la creación	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0	88%	87%	84%	88%	88%	87%	91%	92%	90%	96%
1	74%	70%	70%	71%	72%	76%	77%	79%	82%	
2	62%	60%	59%	60%	64%	69%	67%	74%		
3	55%	52%	51%	54%	58%	62%	62%			
4	49%	46%	47%	49%	54%	59%				
5	44%	42%	43%	45%	51%					
6	41%	40%	40%	43%						
7	39%	37%	38%							
8	37%	36%								
9	35%									

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP. *Las celdas sombreadas se corresponden con años de expansión.

Para las cohortes de empresas nacidas durante la convertibilidad, la función de probabilidad acumulada de sobrevivir en relación con los años transcurridos desde su creación, es siempre mayor para las firmas nacidas durante la recesión (1999-2002) que para las nacidas durante los años de crecimiento (1996-1998). Nótese que incluso esta diferencia se observa durante los primeros años de vida de cada cohorte. Es decir, las empresas nacidas entre 1996 y 1998 que transcurrieron sus primeros años de actividad en un contexto de crecimiento económico presentaron menores tasas de supervivencia durante esos años, en comparación con las cohortes de la recesión (1999-2002), que transcurrieron sus primeros años en contextos recesivos. Estos resultados indicarían que, para esas cohortes y para ese período, el efecto de selección previa de los proyectos habría sido dominante respecto de la influencia del ciclo económico expansivo.

El análisis para las cohortes de empresas que corresponden al período postdevaluación arroja resultados diferentes. A manera de ejemplo, se puede señalar que las firmas

puestas en marcha en 2003 tienen –luego de tres años de operaciones– un 74% de probabilidades de mantenerse en el mercado, el valor más alto para todas las cohortes del período 1996-2002. Si bien aún son muy cortas las trayectorias de las cohortes de empresas creadas entre el 2003 y el 2005, todo indica que presentan mayores tasas de supervivencia que las firmas creadas durante la convertibilidad, incluso en años en los que la tasa de entrada ha presentado valores elevados. Es decir, en las empresas creadas luego de la convertibilidad, los procesos de selección previos al ingreso no habrían influido demasiado y sí sería importante el efecto del entorno favorable sobre las funciones de supervivencia acumuladas para estas cohortes de empresas.

Esto lleva a pensar que ambos efectos (mecanismos de selección previos a la entrada en la crisis e influencia del entorno durante los primeros años de actividad) son factores que adquieren una dinámica más compleja a partir del quiebre del contexto “macro”, a raíz de la crisis 2001–2002.

El gráfico 4 permite apreciar de manera más estilizada los resultados presentados en los párrafos anteriores. Así, completados sus primeros tres años de vida, las firmas nacidas en plena etapa recesiva (1999-2002) tienen una probabilidad de supervivencia del 59%, mientras que aquellas firmas creadas en la última fase expansiva de la convertibilidad tienen una probabilidad menor (53%). Esta brecha tiende a ampliarse a medida que transcurren los períodos. Así, luego de los primeros 7 años de operaciones el 49% de las firmas nacidas entre 1999 y 2002 sobrevive (esto es 11 puntos por encima de las empresas de 1996-1998 [38%]).

Sin embargo, son las empresas de las cohortes “postdevaluación” (2003-2005) las que presentan un mejor desempeño en términos de supervivencia, ya que después de 3 años de operaciones, mantienen un 81% de probabilidades de mantenerse activas en el mercado. Respecto de este valor, como se mencionó, hay que tener en cuenta que en este último grupo de cohortes –donde la entrada de empresas alcanzó los valores más altos del período–, aún no se desarrolló plenamente el proceso de demografía de empresas, por lo cual es probable que en los próximos períodos los mecanismos de selección del mercado produzcan un ajuste en el *stock* de firmas y, por lo tanto, en el grado de supervivencia (ver gráfico 4).

En síntesis, para el período 1996-2005 el análisis de la supervivencia de empresas arroja resultados que se asimilan a los comportamientos establecidos en la literatura de referencia. Sin embargo, las cohortes de empresas presentan comportamientos diferenciales en términos de la supervivencia en el mercado. La fase del ciclo económico en que éstas nacen y crecen juega un papel fundamental en la supervivencia de la firma.

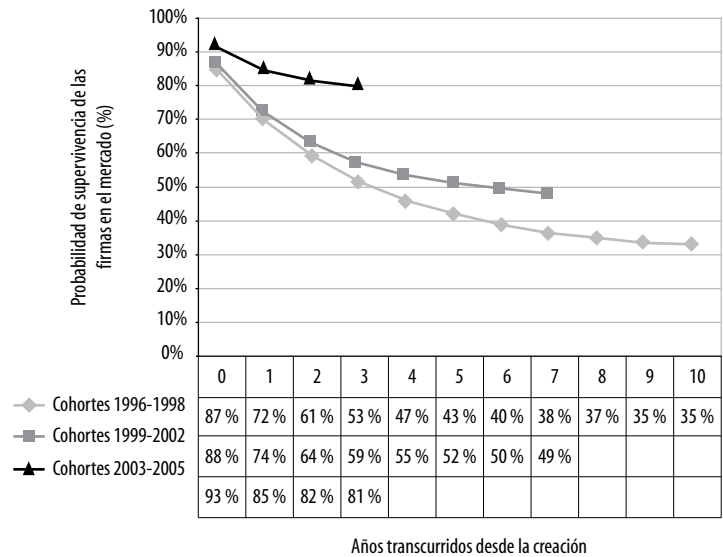
Como ya se ha mencionado, un segundo proceso que opera sobre el impacto que tendrán los nacimientos de empresas y su desempeño posterior sobre el empleo es el crecimiento rápido de las empresas que sobreviven.

2.3. Crecimiento del empleo en las empresas jóvenes

En general, las empresas ingresan al mercado con un tamaño inicial reducido y tienen un crecimiento acelerado que les permite alcanzar el tamaño medio de establecimiento de toda la economía en sus primeros años de operaciones, para luego seguir una trayectoria estable (Mata, Portugal y Guimaraes, 1995). Para el caso argentino, el

GRAFICO N° 4

Probabilidad de supervivencia según el ciclo económico. Modelo Kaplan-Meier. (en %)



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

tamaño inicial ronda los 4 ocupados promedio y es menor en los años de crecimiento (3 empleados) debido a que, en los períodos expansivos, suele incrementarse la tasa de entrada de firmas (tabla 4). Esto se potencia en la salida de una crisis como la que afectó a nuestro país entre 1999 y 2002, ya que ante las primeras señales de recuperación por parte del mercado, se ponen en marcha aquellos proyectos demorados por la crisis y aquellos nuevos negocios favorecidos por el cambio de contexto. Por el contrario, en los años recesivos se presenta una tendencia a incrementar el tamaño medio inicial de las firmas que nacen debido a menores tasas de entrada. Esto también apoyaría el argumento de que existen procesos de selección previos a la apertura de las empresas durante etapas de estancamiento o crisis.

En la tabla 4 se pueden asociar los tamaños medios iniciales con los niveles de entrada de empresas en cada año. Si bien el tamaño medio inicial oscila en los mismos valores para todas las cohortes del período de análisis, las cohortes de la fase expansiva post convertibilidad se distingue claramente de las etapas anteriores por presentar un aluvión de empresas entrantes, tal como se explicó anteriormente, fruto de la realización de proyectos postergados y el aprovechamiento de las nuevas oportunidades brindadas por el cambio del régimen macroeconómico. Un dato que pone de manifiesto la magnitud del flujo de entradas durante el último trienio, es que en dicho lapso se registraron aproximadamente 153 mil aperturas, valor que es un 37% superior a la entrada de empresas entre 1996 y 1998. Esto mismo, sumado a la escasa variación del tamaño medio inicial resume el fuerte impacto de la entrada de empresas en la creación de empleo durante la post devaluación.

TABLA N° 4

Tamaño medio inicial de las empresas creadas a partir de 1996 según cohorte*. En número de ocupados

Cohorte	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Tamaño medio inicial	3,9	3,5	3,5	3,4	3,6	3,6	3,8	3,6	2,9	3,0
Nacimientos (miles)	38,8	37,7	35,4	31,0	28,8	23,7	20,7	39,9	60,0	52,9

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP. *Las celdas sombreadas se corresponden con años de expansión.

Al igual que en el caso de la probabilidad de supervivencia, el ritmo de crecimiento del empleo en las empresas jóvenes se encuentra influenciado por el desarrollo del ciclo económico. De igual manera que la evolución del empleo agregado, el nivel de ocupación en las empresas jóvenes es procíclico respecto de la evolución del PBI. Por lo tanto, el impacto del incremento del empleo de cada cohorte de empresas jóvenes sobre el total del empleo en la economía depende de la fase del ciclo económico que dichas cohortes de firmas transiten.

En el gráfico 5 se presentan las trayectorias de crecimiento del empleo de las firmas creadas entre 1996 y 2002, observándose que la recesión produce un impacto muy fuerte sobre el ritmo de crecimiento de las cohortes 1996-1998, incluso produciendo un decrecimiento del tamaño medio de las firmas nacidas en dichos años –hay cohortes como la de 1996 que pierde empleo a un ritmo superior a la dinámica del empleo total–. Por el contrario, durante la etapa de expansión 2003-2005, las empresas de todas las cohortes incrementan su tamaño medio a una velocidad superior al promedio del empleo. Aquí se destaca que las cohortes más cercanas al inicio del período empiezan a entrar en una fase de consolidación de sus planteles, por lo tanto, crecen con un ritmo inferior a las más jóvenes (ver gráfico 5).

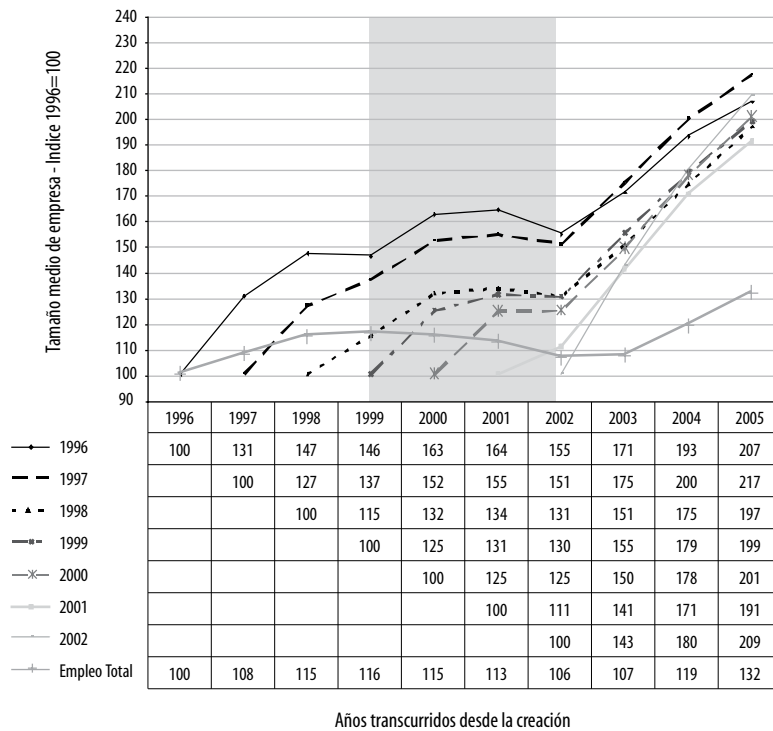
Esta fuerte relación entre el ciclo económico y el crecimiento del empleo en las empresas jóvenes, nacidas entre 1996 y 2005, contradice algunas posturas teóricas y evidencias empíricas para países centrales, como Alemania y Portugal (Boeri y Bellman, 1995), que afirman que el ciclo económico no afectaría la probabilidad de supervivencia de las firmas y no jugaría un papel importante en el proceso de crecimiento del empleo en las empresas jóvenes. El análisis empírico presentado anteriormente estaría dando indicios de que el contexto económico tiende a potenciar el sentido de las trayectorias de crecimiento de las firmas jóvenes (tanto en períodos expansivos, como en las fases de recesión). Esto resulta importante, teniendo en cuenta que una buena parte de la creación del empleo a lo largo del período de análisis se explica por el aporte de las empresas jóvenes al mercado.

3. ANALISIS DE LA CREACION DE EMPRESAS POR RAMA DE ACTIVIDAD

En esta sección se profundiza el análisis de la demografía de empresas en el nivel sectorial. Para ello se presentan las tasas de entrada, de salida y de cambio neto para la

GRAFICO Nº 5

Crecimiento del empleo por cohortes de empresas. En índices. Base tamaño inicial 1996=100



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP. Nota: el área sombreada refiere a períodos de recesión.

industria, el comercio y los servicios. En los tres sectores, se verifican los resultados para el total analizados en la sección 2: la tasa de entrada es procíclica, la tasa de salida es contracíclica y, en consecuencia, el cambio neto es procíclico.

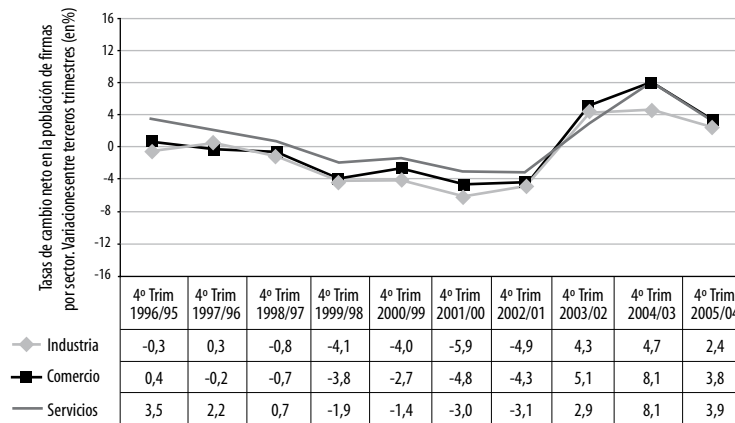
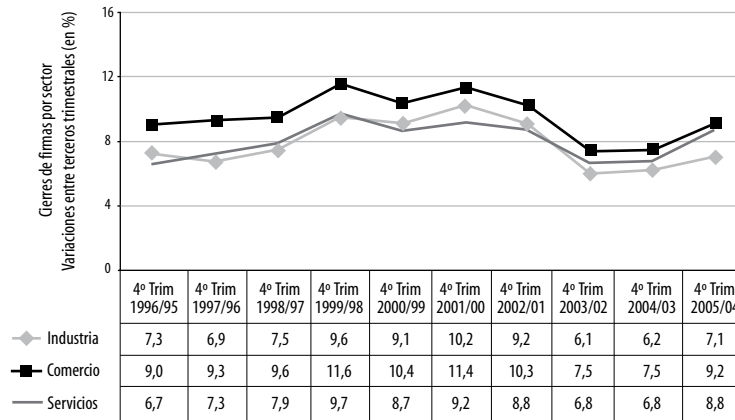
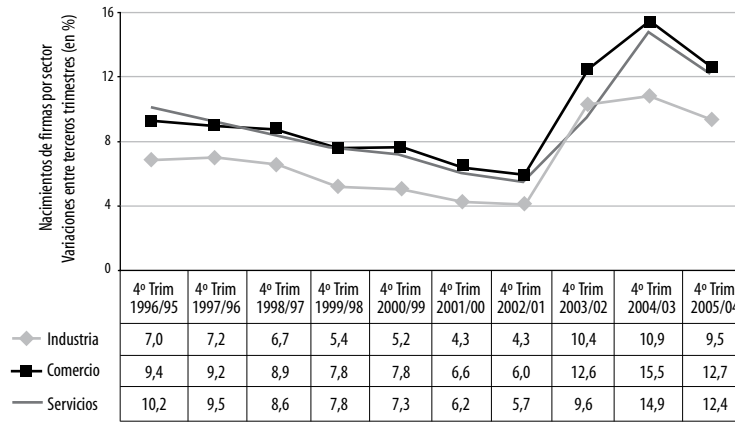
En todo el período incluido en este estudio (1996-2005) se observan importantes diferencias sectoriales en la demografía de empresas: tanto las tasas de entrada como las de salida son más elevadas en los servicios y en el comercio en comparación con la industria. Esto indica que en los primeros dos sectores hay una mayor movilidad, mientras que en la industria la población de empresas es más estable.

El período de crecimiento (2003-2005) presenta un patrón de comportamiento diferente del período de crecimiento anterior (1996-1998) ya que, en el crecimiento de la postconvertibilidad, el nacimiento de nuevas firmas tuvo una magnitud importante y generalizada en los tres sectores, incluso en la industria.

En este sentido se observó que, a partir del año 2003, por primera vez se registra un crecimiento neto superior a un punto porcentual entre las empresas industriales que son productoras de bienes transables, en base a lo cual podría afirmarse que éstas se vieron favorecidas por el tipo de cambio alto. También se observa que en los años 2003 y 2004, convergen las tasas de nacimiento de firmas de la industria y los servicios. Esto llama la atención porque en el período previo a la devaluación el nacimiento de firmas de servicios había sido un 50% mayor que en la industria (ver gráficos 6).

GRAFICO N° 6

Tasas de entrada, salida y cambio neto desagregadas para industria, comercio y servicios



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

Al profundizar el análisis en el nivel de rama de actividad de las firmas, se observa que se repite el comportamiento procíclico y contracíclico observado tanto para el total, como para los sectores en forma agregada (ver tablas del Anexo Estadístico).

3.1. El proceso de nacimientos de nuevas empresas por rama de actividad

La tercera hipótesis de este trabajo se relaciona con el efecto que el nuevo conjunto de precios relativos y de rentabilidades sectoriales tendría sobre el proceso de nacimiento de empresas, orientándolos hacia actividades económicas que son rentables en el nuevo contexto económico. En este sentido se analiza, en primer lugar, si ha cambiado la distribución por rama de los nacimientos comparando dos períodos de crecimiento económico, uno con tipo de cambio bajo y otro con tipo de cambio alto. En segundo lugar, se indagan los cambios de dinamismo de cada rama (crecimiento de la tasa de nacimientos) independientemente del impacto que esto tenga sobre la estructura.

El análisis de la estructura sectorial de los nacimientos del período 2003-2005 (nacimientos de cada rama como porcentajes del total de nacimientos de la economía) mostró que están concentrados en pocas ramas, que además son las mismas que concentraron los nacimientos del período 1996-1997 (8 ramas explican más del 80% de los nacimientos en ambos períodos). Estas ramas concentran una elevada proporción de la población total de firmas, no solamente de los nacimientos.

El índice de similitud⁸ de la distribución de las empresas que nacieron en los períodos 1996-1998 y 2003-2005 arroja un valor de 23%, indicando diferencias moderadas entre las dos estructuras por rama. Vale la pena aclarar que, como los nacimientos son variables de flujo, se podrían esperar comportamientos sensibles al cambio en el contexto, a diferencia de lo esperable para el total de las empresas que permanecen en la economía (*stock*), donde cambios en la composición requerirían de procesos económicos de mayor magnitud.

El análisis del dinamismo de las ramas se realiza a partir de la tasa de nacimiento de cada una de éstas (nacimientos en la rama_{*i*} / total de empresas en la rama_{*i*}). En el período 2003-2005, el grupo de ramas con tasas de entrada mayores al promedio reúne, por un lado, actividades cuyo dinamismo se puede relacionar con el tipo de cambio alto –como algunas ramas industriales y algunas actividades relacionadas con el turismo– pero también incluye numerosas actividades del comercio y de los servicios. Considerando las 16 ramas más dinámicas en la actual coyuntura, se observa que muchas actividades también se encontraban en el grupo de las dinámicas en el período de crecimiento anterior. Sin embargo, en el período 2003-2005 ingresaron al *ranking* algunas ramas industriales (como *fabricación de artículos de cuero y producción de madera*) y el *comercio al por mayor*.

Al analizar el cambio en el dinamismo de las ramas, a partir de la diferencia entre las tasas de nacimiento de los períodos 1996-1998 y 2003-2005, se observa un patrón diferente. La mayoría de las ramas que incrementan su tasa de nacimiento son industriales, pero también aparecen ramas de servicios y de comercio (ver tabla 5A, 5B y 5C).

3.2. Factores microeconómicos específicos de las ramas que favorecen o dificultan la entrada de nuevas firmas

La evidencia empírica internacional indica que la movilidad empresarial (entrada, sali-

⁸ Índice de similitud entre estructuras: mide la suma del valor absoluto de las diferencias entre la participación de cada rama en el total de nacimientos de dos períodos dados. 0 indica que las estructuras son iguales; 100 que son completamente diferentes.

TABLA N° 5 A

Primeras 16 ramas según: participación en el total de nacimientos; tasa de nacimientos; e incremento en la tasa de nacimientos. Industria, comercio y servicios. Períodos 1996-1998 y 2003-2005

Participación en el total de nacimientos

Rama de actividad	Composición de los nacimientos			
	Prom 96-98		Prom 03-05	
	En % del total	Ranking descendente	En % del total	Ranking descendente
52 Comercio al por menor	21,1	1	22,1	1
93 Servicios no clasificados	6,7	6	15,9	2
74 Servicios jurídicos y de contabilidad	9,6	3	10,1	3
60 Transporte ferroviario y automotor	13,9	2	9,4	4
51 Comercio al por mayor	7,2	5	7,2	5
55 Hotelería y restaurantes	7,3	4	5,6	6
50 Venta y reparación de vehículos	4,1	8	3,9	7
85 Salud	4,2	7	3,4	8
70 Servicios inmobiliarios	3,7	9	2,6	9
15 Elaboración de alimentos y bebidas	2,8	10	2,2	10
92 Cinematografía, radio y televisión	2,0	11	1,7	11
91 Organizaciones empresariales	1,9	12	1,6	12
28 Fabricación de otros productos de metal	1,4	15	1,5	13
63 Manipulación de carga	1,5	13	1,3	14
64 Correos y telecomunicaciones	1,0	17	1,1	15
18 Fabricación de confecciones	1,1	16	1,1	16

da, cambio neto y supervivencia) presenta una variabilidad intersectorial pronunciada y persistente en el tiempo que da lugar a que las diferentes ramas de actividad presenten distintos patrones de rotación empresarial. Estos patrones se originan en determinantes microeconómicos denominados “factores específicos” que se relacionan con: condiciones de demanda y costos de cada industria, existencia de barreras a la entrada, costos hundidos, grado de concentración del mercado, magnitud de los efectos de aprendizaje y el sentido del cambio técnico (Dunne, Robert y Samuelson, 1988). Así, un patrón ampliamente observado son los sectores con tasas de entrada superiores al promedio y tasas de salida también superiores al promedio⁹.

⁹ En la literatura se plantean dos hipótesis principales que explican la alta movilidad empresarial de un sector: (i) la hipótesis de simetría indica que la ausencia de barreras a la entrada estimula tanto el ingreso de nuevas firmas, como la salida cuando los resultados no son los esperados (ausencia de costos hundidos); (ii) la hipótesis de simultaneidad se refiere a procesos en los que las empresas entrantes desplazan a los productores marginales ya establecidos (Burachick, 2002).

TABLA N° 5 B

Primeras 16 ramas según: participación en el total de nacimientos; tasa de nacimientos; e incremento en la tasa de nacimientos. Industria, comercio y servicios. Períodos 1996-1998 y 2003-2005

Tasas de nacimientos

Rama de actividad	Tasas de entrada			
	Prom 96-98		Prom 03-05	
	En %	Ranking descendente	En %	Ranking descendente
93 Servicios no clasificados	12,1	8	27,8	1
72 Actividades de informática	16,3	2	20,6	2
37 Reciclamiento de desperdicios y desechos	11,8	10	18,6	3
55 Hotelería y restaurantes	14,5	6	17,6	4
30 Fabricación de maquinaria de oficina	15,6	3	17,4	5
18 Fabricación de confecciones	10,8	14	16,7	6
71 Alquiler de equipo	14,3	7	16,5	7
52 Comercio al por menor	10,8	15	15,6	8
60 Transporte ferroviario y automotor	16,5	1	15,3	9
19 Fabricación de artículos de cuero	8,1	26	15,0	10
74 Servicios jurídicos y de contabilidad	10,3	16	14,0	11
64 Correos y telecomunicaciones	14,6	5	13,9	12
51 Comercio al por mayor	10,0	17	13,8	13
92 Cinematografía, radio y televisión	11,5	12	13,5	14
20 Producción de madera	8,6	22	13,4	15
73 Investigación y desarrollo experimental	9,2	20	13,0	16

Los resultados para la Argentina, correspondientes al período 1996-2005, indican una importante heterogeneidad, ya que las ramas que presentan mayores tasas de entrada también presentan tasas elevadas de salida, y viceversa. Es decir, que en el período estudiado los determinantes microeconómicos (factores específicos) habrían sido muy relevantes para explicar la estructura sectorial de la creación de firmas en la Argentina.

En la tabla 6 se presentan los coeficientes de correlación entre las tasas de entrada y de salida de empresas para las distintas ramas de actividad (a 2 dígitos), que resultan positivos y significativos entre las tasas de entrada y de salida, tanto del mismo año (diagonal principal del cuadro) como de años distintos (fuera de la diagonal).¹⁰ El ejer-

¹⁰ Estos resultados coinciden con los observados para la industria en Estados Unidos por Dunne, Roberts y Samuelson (1988) y difieren de los observados para Gran Bretaña por Disney, Haskel y Heden (1999).

TABLA Nº 5 C

Primeras 16 ramas según: participación en el total de nacimientos; tasa de nacimientos; e incremento en la tasa de nacimientos. Industria, comercio y servicios. Períodos 1996-1998 y 2003-2005

Incremento en las tasas de nacimiento

Rama de actividad	Tasas de entrada			
	Prom 96-98	Prom 03-05	Diferencia	Ranking
93 Servicios no clasificados	12,1	27,8	15,7	1
19 Fabricación de artículos de cuero	8,1	15,0	6,9	2
16 Elaboración de productos de tabaco	6,0	12,9	6,9	3
37 Reciclamiento de desperdicios y desechos	11,8	18,6	6,8	4
32 Fabricación de equipos de radio y televisión	3,9	10,0	6,2	5
18 Fabricación de confecciones	10,8	16,7	5,8	6
35 Fabricación de otros equipo de transporte	7,4	12,5	5,1	7
52 Comercio al por menor	10,8	15,6	4,8	8
20 Producción de madera	8,6	13,4	4,8	9
27 Fabricación de metales comunes	6,2	10,5	4,3	10
72 Actividades de informática	16,3	20,6	4,3	11
33 Fabricación de instrumentos médicos	6,3	10,4	4,0	12
36 Fabricación de muebles	7,1	11,0	3,9	13
51 Comercio al por mayor	10,0	13,8	3,9	14
73 Investigación y desarrollo experimental	9,2	13,0	3,8	15
74 Servicios jurídicos y de contabilidad	10,3	14,0	3,7	16

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTYEL, MTEySS, en base al SIJyP

cicio también muestra que las salidas de un año se encuentran correlacionadas con las entradas de años anteriores (coeficientes por encima de la diagonal). Esto es otra forma de ver las implicancias de las funciones de supervivencia ya analizadas, que indican que una proporción de las empresas que salen en un año corresponden a un proceso de "mortalidad infantil de firmas".

En consecuencia, para algunas ramas, los períodos con un ingreso importante de nuevas firmas suelen ser seguidos por períodos con una mayor proporción de salidas del mercado, en la medida en que un porcentaje de las entrantes no logran consolidarse en la actividad económica. En términos de Ausdretsch (1995), puede sostenerse que una buena parte de estos flujos de entrada están dirigidos a un proceso de búsqueda de oportunidades más que a aumentar el número de competidores del mercado (ver tabla nº6).

TABLA N° 6

Coeficientes de correlación entre tasas de entrada y salida por ramas

		Tasas de salida									
		1.996	1.997	1.998	1.999	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005
Tasas de entrada	1.996	0,1	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	0,6	0,7
	1.997	0,3	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8	0,6	0,7
	1.998	0,3	0,6	0,5	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,7
	1.999	0,1	0,4	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	0,6	0,7
	2.000	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6
	2.001	0,2	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5	0,7	0,4	0,7
	2.002	0,0	0,1	0,2	-0,1	0,1	0,3	0,3	0,1	0,6	0,4
	2.003	0,3	0,4	0,4	0,3	0,6	0,7	0,7	0,4	0,5	0,6
	2.004	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	0,8
	2.005	0,3	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTYEL, MTEySS, en base al SIJyP. Nota: los valores mayores a 0,3 corresponden a correlaciones con un nivel de significatividad del 95%.

Para ilustrar el resultado anterior, se presentan diagramas de dispersión con las tasas de entrada y de salida para cada rama de actividad en los tres períodos analizados. La concentración en torno a la diagonal de los diagramas de dispersión¹¹ confirma que en la mayoría de las ramas se produjeron en forma simultánea importantes flujos de entrada y de salida de empresas, que no redundaron en cambios netos en la cantidad de agentes. Entre las ramas que registran mayores tasas de entrada y de salida de empresas en forma simultánea se encuentran las pertenecientes a los servicios y al comercio, mientras que las ramas de la industria presentan comportamientos más estables.

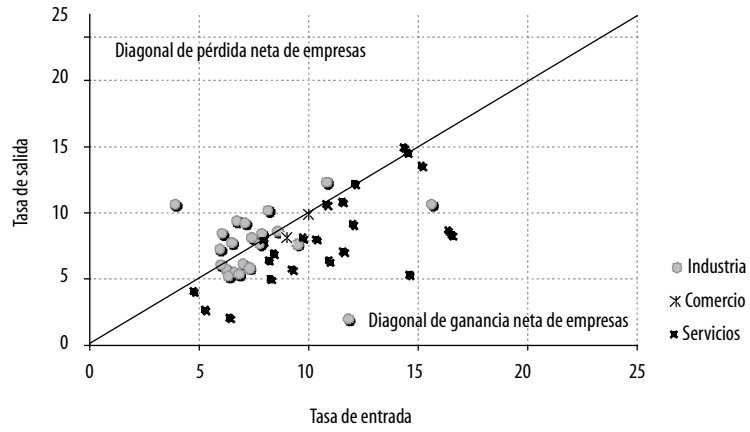
En los diagramas referidos a los períodos de crecimiento económico que incluye el estudio, se observa un mayor número de ramas de actividad donde las tasas de entrada superan a las de salida, indicando una expansión en la dotación de firmas. En el período 1996-1998, el proceso pareció ser más selectivo y la expansión se generalizó en los servicios y en el comercio mientras que, en varias ramas industriales, la población de empresas se contrajo. El período recesivo (1999-2002) fue muy contractivo, comportamiento que fue generalizado prácticamente para todas las ramas de actividad. Esa fuerte contracción posiblemente explica también la expansión generalizada del período siguiente. En efecto, entre 2003 y 2005, se observa que las entradas superan a las salidas en todas las ramas estudiadas.

¹¹ La línea diagonal de los diagramas de dispersión representa situaciones en las que la tasa de entrada iguala a la tasa de salida y, por lo tanto, indican ausencia de cambios netos en el número de agentes.

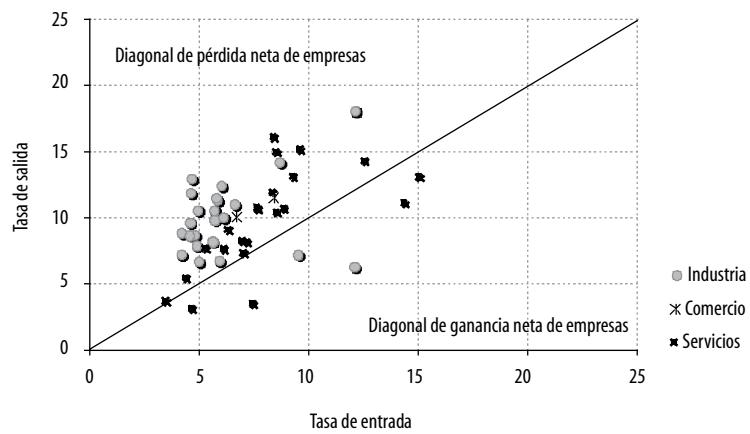
GRÁFICO N° 7

Tasas de entrada y de salida por rama de actividad

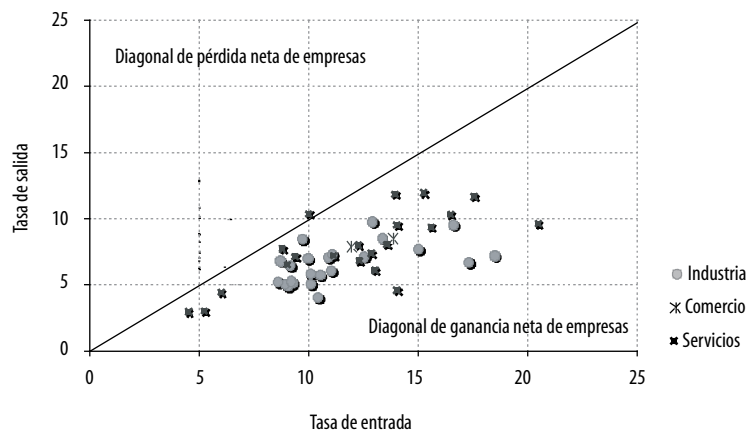
Periodo de crecimiento 1996-1998



Periodo recesivo 1999-2002



Periodo recesivo 1999-2002



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP.

Para clasificar las ramas¹² de acuerdo con patrones de movilidad, se utilizó un análisis de conglomerado que las agrupó en cinco conjuntos, según si presentaron, en forma simultánea, tasas de entrada y de salida altas, medias altas, medias, media bajas o bajas¹³. Cada conglomerado reúne ramas de actividad de distintos sectores, aunque se puede observar que las ramas industriales son mayoritarias entre las que presentan baja movilidad, y disminuyen en los grupos que concentran ramas con mayor volatilidad en el número de agentes. Las ramas de los sectores *servicios regulados por el Estado y comercio al por mayor* son dominantes en el grupo de movilidad intermedia; mientras que en *el comercio al por menor* y otros servicios domina el grupo de ramas con mayor acceso de agentes. Con respecto a las actividades industriales, se observa que *la fabricación de prendas de vestir y de maquinarias de oficina* se localiza entre las actividades con mayor acceso.

La tabla 7 presenta las ramas clasificadas según patrones de movilidad. Para poder analizar en qué medida estos patrones de movilidad coinciden con la estructura sectorial de las entrantes y con el cambio en el dinamismo de cada rama (analizados en la sección 3.1) se agregaron ambas dimensiones. Por un lado, el *ranking* de ramas según su aporte al total de empresas que se crean en la economía y, por otro lado, el *ranking* de dinamismo, medido como el incremento registrado en su respectiva tasa de nacimientos, entre los períodos de crecimiento económico estudiado.

Este ejercicio explora, por un lado, la incidencia de los precios relativos como mecanismo de asignación de las nuevas empresas a las ramas de actividad y, por otro lado, el peso de un conjunto de factores microeconómicos que estarían determinando los procesos de creación de nuevas firmas, como establecimos en la cuarta hipótesis.

Se puede observar que las ramas que concentran una mayor proporción de nacimientos del período 2003-2005 pertenecen a los patrones de alta movilidad de empresas, con excepción de algunas ramas muy grandes, en las cuales bajas tasas de entrada representan un elevado número de nuevos agentes. Esto indicaría que es fuerte la incidencia de los factores microeconómicos sobre la asignación sectorial de las nuevas empresas.

Por otro lado, como se ha mencionado en la sección 1 de este informe, en los períodos con mayor afluencia de nuevos agentes al mercado ingresan proyectos marginales, lo que conduce a una caída en el promedio del tamaño inicial de las entrantes. Esto sería consistente con una mayor concentración de entrantes en ramas de actividad que presenten menores barreras al ingreso.

En la tabla 7 también se puede observar -entre las ramas que más aumentaron su dinamismo- la presencia de ramas industriales que se habrían beneficiado por el cambio en los contextos económicos. Estas ramas industriales más dinámicas se corresponden con los conglomerados de actividades con mayor movilidad empresarial¹⁴.

Los resultados indican que la distribución de los nacimientos por rama de actividad

¹² Las ramas de actividad a dos dígitos del código CIIU no permiten identificar mercados. Hay ramas que son muy heterogéneas, como servicios n.c.p. o fabricación de alimentos y bebidas que incluyen varios mercados y otras que se pueden aproximar más a un concepto de mercado, como la fabricación de productos de tabaco.

¹³ Como el objetivo fue identificar comportamientos estructurales, se consideró el promedio del período completo 1996-2005.

¹⁴ Con excepción de fabricación de productos de tabaco y fabricación de instrumentos médicos, son ramas con baja movilidad pero con elevado dinamismo, porque están conformadas por pocos agentes (alrededor de 50 empresas cada una).

fue estable entre los dos contextos analizados. Es decir que las mencionadas especificidades microeconómicas habrían determinado la distribución por rama de los nacimientos del período 2003-2005, tal como ocurrió en el período 1996-1998. Sin embargo, el hecho de que algunas ramas industriales presenten mayores incrementos en las tasas de nacimiento mostraría el efecto de los nuevos precios relativos que, no obstante, no alcanzó a modificar de manera sustantiva la estructura tradicional de los nacimientos. En este sentido, la taxonomía de ramas según sus patrones de movilidad de empresas aporta al análisis indicios de que el mencionado incremento en los nacimientos de empresas en la industria se produjo en aquellas actividades con menores dificultades para el acceso de nuevos agentes.

TABLA N° 7

Clasificación de ramas según patrones de movilidad de empresas

Rama de actividad	Cantidad de empresas (2005) En miles	Incidencia en estructura sectorial de los nacimientos <small>(Ranking en la participación en el total de nacimientos 2003-2005)</small>	Cambio en el dinamismo de las ramas <small>(Ranking del aumento de la tasa de nacimientos períodos: 1996-1998 y 2003-2005)</small>
Ramas con elevada movilidad de empresas (entrada media: 16; salida media:11)			
93 Servicios no clasificados	39,4	2	1
64 Correos y telecomunicaciones	4,5	15	43
72 Actividades de informática	3,2	17	11
30 Fabricación de maquinaria de oficina	0,1	41	35
Ramas con movilidad de empresas media alta (entrada media: 11; salida media:11)			
52 Comercio al por menor	85,1	1	8
74 Servicios jurídicos y de contabilidad	42,4	3	16
60 Transporte ferroviario y automotor	36,3	4	44
51 Comercio al por mayor	30,6	5	14
55 Hotelería y restaurantes	19,3	6	20
92 Cinematografía, radio y televisión	7,3	11	33
18 Fabricación de confecciones	3,9	16	6
65 Intermediación financiera	1,9	27	40
19 Fabricación de artículos de cuero	1,8	26	2
71 Alquiler de equipo	1,0	29	32
90 Eliminación de desperdicios	0,7	35	47
Ramas con movilidad de empresas media (entrada media: 7; salida media:9)			
50 Venta y reparación de vehículos	19,0	7	23
15 Elaboración de alimentos y bebidas	12,6	10	34
20 Producción de madera	3,4	18	9
36 Fabricación de muebles	3,3	21	13
17 Fabricación de productos textiles	2,9	22	21

Continúa en página siguiente

Viene de página anterior

Rama de actividad	Cantidad de empresas (2005) En miles	Incidencia en estructura sectorial de los nacimientos <small>(Ranking en la participación en el total de nacimientos 2003-2005)</small>	Cambio en el dinamismo de las ramas <small>(Ranking del aumento de la tasa de nacimientos períodos: 1996-1998 y 2003-2005)</small>
Ramas con movilidad de empresas media (entrada media: 7; salida media:9)			
26 Fabricación de otros minerales do metálicos	1,8	30	24
31 Fabricación de aparatos eléctricos	1,0	33	26
35 Fabricación de otros equipo de transporte	0,5	37	7
32 Fabricación de equipos de radio y televisión	0,2	42	5
23 Fabricación de productos de petróleo	0,1	44	29
Ramas con movilidad de empresas media baja (entrada media: 8; salida media:7)			
85 Salud	20,9	8	38
28 Fabricación de otros productos de metal	7,8	13	17
63 Manipulación de carga	6,1	14	36
22 Edición	3,9	20	39
29 Fabricación de maquinaria y equipo	3,2	23	19
67 Servicios auxiliares financieros	2,2	25	27
27 Fabricación de metales comunes	1,3	32	10
21 Fabricación de papel	0,9	34	31
66 Seguros	0,7	36	37
73 Investigación y desarrollo experimental	0,3	39	15
61 Transporte marítimo y fluvial	0,2	40	22
62 Transporte aéreo	0,2	43	45
16 Elaboración de productos de tabaco	0,0	45	3
Ramas con baja movilidad de empresas (entrada media: 6; salida media:5)			
70 Servicios inmobiliarios	33,71	9	42
91 Organizaciones empresariales	17,7	12	41
80 Enseñanza,	7,4	19	46
25 Fabricación de productos de caucho y plástico	3,1	24	30
24 Fabricación de productos químicos	2,6	28	25
34 Fabricación de automotores	1,6	31	28
33 Fabricación de instrumentos médicos	0,5	38	12
Total industria, comercio y servicios			

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

4. CONCLUSIONES

El presente estudio analizó el proceso de creación y crecimiento de nuevas empresas durante la etapa expansiva postdevaluación (2003-2005) y, especialmente, su impacto en la evolución del empleo asalariado registrado, teniendo en cuenta los patrones de comportamiento en términos de la entrada y la salida de firmas del mercado que emergen de la literatura internacional.

Una de las principales características de este período de crecimiento es la reversión de la tendencia decreciente, tanto en la tasa de entrada como en la tasa de cambio neto de las empresas al mercado. Este cambio en las trayectorias de los principales indicadores de la demografía de empresas permitiría corroborar la hipótesis sobre la influencia del ciclo económico en la dinámica de empresas.

Tanto los nacimientos como las empresas jóvenes (hasta 10 años) explican una buena parte del total del empleo en el período postconvertibilidad (41%). Sin embargo, las cohortes de empresas más jóvenes (1 a 5 años) tienen una menor participación en el empleo que la que tenían en períodos anteriores dado que, en mayor medida, son firmas que sobrevivieron a la fase recesiva del ciclo (1999-2002). En este sentido, la evidencia sería contraria a lo planteado en la segunda hipótesis. Esto pone de manifiesto la importancia del ciclo económico respecto del proceso de creación de empresas y su consecuente impacto en el nivel de empleo en los años posteriores a su nacimiento. En el período 2003-2005 las empresas muy jóvenes son, en forma mayoritaria, las sobrevivientes de los nacimientos del período recesivo 1999-2002, caracterizado por una fuerte retracción del ingreso de nuevas firmas al mercado. A su vez, no se desarrolló plenamente el proceso de demografía de empresas, por lo cual es probable que en los próximos períodos los mecanismos de selección del mercado produzcan un ajuste en el *stock* de firmas.

Respondiendo a los patrones internacionales, las empresas jóvenes constituyen un segmento dinámico pero, al mismo tiempo, inestable en términos del empleo con respecto a las firmas ya consolidadas (antiguas). Las firmas jóvenes son las que más empleo crean, pero también las que más lo destruyen. Detrás de esto subyacen dos procesos: la supervivencia de las firmas que nacen y el crecimiento del empleo de aquellas que logran sobrevivir.

El análisis de la supervivencia de empresas arroja resultados que se asimilaran a los comportamientos establecidos en la literatura de referencia. Sin embargo, las cohortes de empresas presentan comportamientos diferenciales, siendo las cohortes de la postdevaluación (2003-2005) las que presentan la mayor probabilidad de supervivencia. Si bien para estas cohortes no se han completado totalmente los procesos de selección post-entrada, es indudable la influencia del ciclo económico sobre el indicador de supervivencia. El ritmo de crecimiento del empleo en las firmas jóvenes tiene también un carácter pro-cíclico, destacándose la fuerte aceleración que se produce en el actual proceso de expansión: en la fase 2003-2005 todas las cohortes de empresas jóvenes crecieron, en términos de su tamaño medio, un 40%.

La existencia de una fuerte relación entre el ciclo económico y el crecimiento del empleo en las empresas jóvenes contradice algunas posturas teóricas y evidencias

empíricas que se desarrollaron para los países centrales. En las economías desarrolladas se afirma que el ciclo económico no afectaría la probabilidad de supervivencia de las firmas y no jugaría un papel importante en el proceso de crecimiento del empleo en las empresas jóvenes. El análisis empírico presentado anteriormente estaría dando indicios de que el contexto económico tiende a potenciar el sentido de las trayectorias de crecimiento de las firmas jóvenes (tanto en períodos expansivos, como en las fases de recesión). Esto resulta importante, teniendo en cuenta que una buena parte de la creación del empleo a lo largo del período de análisis se explica por el aporte de las empresas jóvenes al mercado. De todas formas, si bien el ciclo económico ejerce una fuerte influencia sobre los principales indicadores de la demografía de empresas (tasas de entrada y la salida, cambio neto y probabilidad de supervivencia), dicha influencia no resulta excluyente. En este sentido, la evidencia empírica demuestra que incluso en períodos recesivos se registran grandes volúmenes de firmas entrantes al mercado y, de manera inversa, en fases expansivas se produce una gran cantidad de cierres de empresas.

Por último, este estudio se propuso analizar si la existencia de comportamientos diferenciados en los patrones de entrada y de salida se produjo a partir del cambio de precios relativos o si, efectivamente, predominó la influencia de ciertos factores específicos en las diferentes ramas de actividad, como las barreras a la entrada. En este sentido, en el período de crecimiento (2003-2005) a diferencia del período expansivo anterior (1996-1998), se registró una gran magnitud de nacimientos de nuevas firmas generalizada en los tres sectores, incluso en la industria, que a partir del año 2003, mostró un crecimiento neto superior a un punto porcentual en la población de empresas. Esto podría explicarse porque el cambio en los precios relativos (tipo de cambio real alto) induciría un aumento en la producción de bienes transables, como las actividades industriales. En este punto, es importante remarcar que el crecimiento de los nacimientos de nuevas firmas en el período postconvertibilidad tuvo una magnitud importante y generalizada en los tres sectores (industria, comercio y servicio), a diferencia del período de crecimiento 1996-1998, en el cual las tasas de entrada fueron más elevadas en los servicios y en el comercio.

En el análisis desagregado por rama, se observa que ciertas actividades se habrían beneficiado por el cambio en el contexto económico. Sin embargo, estas ramas que cobraron mayor dinamismo se corresponden también con los conglomerados de actividades con mayor movilidad empresarial. Es decir, los resultados obtenidos estarían dando cuenta del nacimiento de empresas en ramas beneficiadas por el nuevo vector de precios relativos, pero focalizado en actividades que presentan menores barreras a la entrada. Asimismo, se verifica la existencia de un importante grado de heterogeneidad, ya que las ramas con mayores tasas de entrada también presentan tasas elevadas de salida, y viceversa. En este sentido, en el período estudiado, los determinantes microeconómicos (factores específicos) habrían sido muy relevantes para explicar la estructura sectorial de la creación de firmas en la Argentina, corroborando la última hipótesis.

BIBLIOGRAFIA

- AUDRETSCH, D. (1995) "Innovation, growth and survival", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- AUDRETSCH, D. Y MATA, J. (1995) "The post-entry performance of firms: Introduction", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- BALDWIN, J.R. Y RAFIQUZZAMAN, M. (1995) "Selection versus evolutionary adaptation: Learning and post-entry performance", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- BOERI, T. AND BELLMAN, L. (1995) "Post-entry behavior and the cycle: Evidence from Germany", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- BURACHIK, G. (2002) "Supervivencia de nuevas empresas industriales: una reseña de la literatura", En *Desarrollo Económico*, Vol. 42 abril-junio 2002, N° 165, Instituto para el Desarrollo Económico (IDES), Buenos Aires.
- CASTILLO, V.; CESA, V.; FILIPPO, A.; ROJO BRIZUELA, S.; SCHLESER, D. Y YOGUEL, G. (2002) "Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa", Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, julio de 2002.
- CAVES, R. (1997) "Industrial organization and the new findings on the turnover and mobility of firms", Harvard Institute of Economic Research, Harvard University, *Discussion Paper* N° 1808, noviembre 1997.
- DAVIS S., HALTINWANGER, J. Y SCHUH, S. (1997) *Job Creation and Destruction*, MIT Press, Cambridge, Massachusetts; London, England.
- DISNEY, R., HASKEL, J. AND HEDEN, Y. (1999) *Exit, entry and establishment survival in UK manufacturing*, Centre for Research on Globalisation and Labour Markets, Research Paper 99/9, University of Nottingham.
- DOMS, M., DUNNE, T. Y ROBERTS, M. (1995) "The role technological use in the survival and growth of manufacturing plants", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- DUNNE T., ROBERTS, M. Y SAMUELSON, L. (1988) "Patterns of firm entry and exit in U.S. manufacturing industries" *Rand Journal of Economics*, vol. 19 N° 4, Winter.
- FRENKEL, R. (2004) "Tipo de cambio real y empleo en Argentina, Brasil, Chile y México", paper prepared for the Group of 24 (G24).
- GEROSKI, P. (1995) "What do we know about entry", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- JOVANOVIC, B. (1982) "Selection and the evolution of industry", *Econometrica*, Vol. 50, N°3, 1982, pp. 649-670.
- LANCASTER, T. (1990) *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge, Cambridge University Press.
- MATA, J. Y PORTUGAL, P. (1995) "The survival of new plants: Start-up conditions and post-entry evolution", *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 13, N° 4, 1995.
- MATA, J. Y PORTUGAL, P. (2001) "The survival of new domestic and foreign owned firms", *Strategic Management Journal*, junio 2001.
- MTEYSS (2005) "Dinámica del empleo y rotación de empresas: cuarto trimestre 2005", Dirección General de Estadísticas y Estudios laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- NELSON, R. Y WINTER, S. (1982) *An evolution theory of economic change*, Cambridge, Harvard University Press.
- SEGARRA, A. Y CALLEJÓN, M. (2000) "New firm's survival and market turbulence, new evidence from Spain", Ministerio de Ciencia y Tecnología de España, diciembre.

ANEXO METODOLOGICO

1 BASE DE DATOS PARA EL ANALISIS DINAMICO DEL EMPLEO (BADE)

Este trabajo se realizó a partir de la Base de datos para el Análisis Dinámico del Empleo (BADE), es un sistema de información que permite el monitoreo permanente de la demografía de empresas y del empleo asalariado registrado. Tiene como fuente la información fiscal que genera el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), que exige a las empresas declarar mensualmente la totalidad del personal que tienen en relación de dependencia para el pago de los aportes y las contribuciones patronales. En este sentido, se trata de un censo de empresas, que se actualiza permanentemente.

Tipo de información¹⁵: se trata de información de registros administrativos.

Unidad de análisis¹⁶: es la empresa, definida como una unidad legal independiente (en algunos casos corresponde a un grupo de plantas o de unidades de negocio, bajo un mismo control). Puede ser, según los casos, una persona física o una persona jurídica, constituida con el objeto de ejercer –en uno o varios lugares– actividades de producción de bienes o servicios. Se identifica a través del Código Unico de Identificación Tributaria (CUIT).

Tipo de trabajadores: sólo incluye empresas que declaran trabajadores asalariados.

Cobertura de sector económico: circunscripta al sector privado, la cobertura de esta base presenta una ventaja respecto de la mayoría de estudios que se realizan en otros países que sólo analizan el sector manufacturero (Estados Unidos); ya que se pueden incorporar algunas ramas de servicios.

Periodicidad: anual, para el período comprendido entre 1995 y 2002.

Identificación de altas y de bajas de empresas: la identificación del nacimiento y del cierre de las empresas se realiza a partir de la información registrada en los padrones y del comportamiento fiscal de las empresas, sin verificaciones en terreno. El año de nacimiento de una empresa se identifica a partir del ingreso al padrón de empleadores de la AFIP y de la fecha de las primeras declaraciones de personal ocupado de las nuevas empresas. El año de cierre de una empresa se identifica tomando un criterio empírico, considerando dadas de baja a aquellas empresas que dejan de declarar personal por un período mayor a un año. Un aspecto importante a considerar son los cambios en los CUIT de las empresas que no reflejan entradas y salidas del mercado. Para identificar estas situaciones, se realiza un procedimiento llamado “*tracking* de empleo” que consiste en analizar detenidamente las altas y las bajas de todas las empresas del padrón, y los cambios ocupacionales de todos sus empleados. A través del desplazamiento de trabajadores de empresas que cierran a empresas nuevas o bien preexistentes, se identifican estas situaciones de altas y bajas

¹⁵ La información utilizada en otros países para el desarrollo de estudios de demografía empresarial en general proviene de registros administrativos, censos o encuestas. En muchos países, se combinan las tres posibilidades depurando y complementando la información de registro con otras fuentes.

¹⁶ Muchos de los estudios desarrollados a nivel internacional coinciden en tomar a la empresa como unidad de análisis. Sin embargo, en algunos países se dispone de información a nivel establecimiento productivo.

espurias¹⁷. En consecuencia, las tasas de entrada o nacimiento/ salida o muerte de empresas privadas con personal asalariado, que se presentan en este estudio, reflejan la rotación de empresas de los registros administrativos de la seguridad social.

1.1 Análisis de conglomerados: tasa de entrada y tasa de salida

Este procedimiento intenta identificar los grupos de casos relativamente homogéneos (conglomerados) basados en las características seleccionadas utilizando un algoritmo que requiere que el usuario especifique el número de conglomerados.

Se consideraron las ramas de actividad y sus respectivos indicadores de tasa de entrada y tasa de salida para el período 1996-2005, como variables para definir los diferentes grupos homogéneos. Es decir que cada agrupamiento recoge un conjunto de ramas que resultan similares de acuerdo con los valores de sus tasas de entrada y de salida. Estos conjuntos constituyen una aproximación a los patrones de movilidad de las empresas.

¹⁷ No todos los países pueden discriminar las fusiones y adquisiciones de sus registros administrativos. Este procedimiento se utiliza en el Canadá para la construcción de la base "Canada's Longitudinal Employment Analysis Program (LEAP)". Este procedimiento rastrea a los trabajadores desde un año al año siguiente, utilizando métodos de vinculación de datos. De esta manera es posible determinar si el trabajador permanece en la misma empresa o si se mueve a otra. Estas situaciones son seleccionadas cuando la mayoría de la fuerza de trabajo se mueve colectivamente y esos movimientos pueden sugerir que dos empresas son una misma, y que hubo una falsa creación y muerte de empresa. De todas maneras, las fusiones, escisiones y adquisiciones de empresas hacen difícil decidir si una empresa con diferentes códigos de identificación es una entidad diferente. Las investigaciones realizadas en el Canadá muestran que la mayoría de estas situaciones se dan entre grandes empresas.

ANEXO ESTADISTICO

TABLA N° 8

Tasas de entrada por rama de actividad

Rama de actividad	Prom 96-98	Prom 99-02	Prom 03-05
15 Elaboración de alimentos y bebidas	7,8	5,5	9,6
16 Elaboración de productos de tabaco	6,0	9,4	12,9
17 Fabricación de productos textiles	7,8	5,5	10,9
18 Fabricación de confecciones	10,8	8,6	16,7
19 Fabricación de artículos de cuero	8,1	5,8	15,0
20 Producción de madera	8,6	5,6	13,4
21 Fabricación de papel	7,0	5,4	9,2
22 Edición	9,5	5,9	9,9
23 Fabricación de productos de petróleo	6,7	5,6	9,1
24 Fabricación de productos químicos	6,3	4,8	9,0
25 Fabricación de productos de caucho y plástico	6,6	4,7	8,8
26 Fabricación de otros minerales do metálicos	5,9	4,8	8,6
27 Fabricación de metales comunes	6,2	4,0	10,5
28 Fabricación de otros productos de metal	7,3	4,6	11,0
29 Fabricación de maquinaria y equipo	6,8	4,4	10,0
30 Fabricación de maquinaria de oficina	15,6	12,1	17,4
31 Fabricación de aparatos eléctricos	6,5	4,4	9,1
32 Fabricación de equipos de radio y televisión	3,9	4,4	10,0
33 Fabricación de instrumentos médicos	6,3	5,7	10,4
34 Fabricación de automotores	6,0	4,0	8,5
35 Fabricación de otros equipo de transporte	7,4	6,5	12,5
36 Fabricación de muebles	7,1	4,5	11,0
37 Reciclamiento de desperdicios y desechos	11,8	12,1	18,6
50 Venta y reparación de vehículos	9,0	6,6	11,9
51 Comercio al por mayor	10,0	8,3	13,8
52 Comercio al por menor	10,8	8,2	15,6
55 Hotelería y restaurantes	14,5	9,5	17,6
60 Transporte ferroviario y automotor	16,5	9,1	15,3
61 Transporte marítimo y fluvial	8,1	7,0	11,1
62 Transporte aéreo	10,9	6,1	8,7
63 Manipulación de carga	11,5	7,5	12,8
64 Correos y telecomunicaciones	14,6	14,3	13,9
65 Intermediación financiera	12,0	8,7	12,2
66 Seguros	7,9	5,1	8,9
67 Servicios auxiliares financieros	9,7	6,8	12,3
70 Servicios inmobiliarios	4,7	3,2	4,3
71 Alquiler de equipo	14,3	8,4	16,5
72 Actividades de informática	16,3	15,0	20,6
73 Investigación y desarrollo experimental	9,2	6,8	13,0
74 Servicios jurídicos y de contabilidad	10,3	8,4	14,0
80 Enseñanza	8,2	4,1	5,9
85 Salud	8,4	5,9	9,3
90 Eliminación de desperdicios	15,1	8,2	9,9
91 Organizaciones empresariales	5,2	4,4	5,1
92 Cinematografía, radio y televisión	11,5	7,5	13,5
93 Servicios no clasificados	12,1	12,5	27,8
Total industria, comercio y servicios	10,1	7,4	13,6

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

TABLA N° 9

Tasas de salida por rama de actividad

Rama de actividad	Prom 96-98	Prom 99-02	Prom 03-05
15 Elaboración de alimentos y bebidas	8,5	9,8	8,4
16 Elaboración de productos de tabaco	8,4	7,1	9,7
17 Fabricación de productos textiles	7,7	10,5	6,9
18 Fabricación de confecciones	12,3	14,2	9,4
19 Fabricación de artículos de cuero	10,2	12,4	7,6
20 Producción de madera	8,6	11,3	8,4
21 Fabricación de papel	6,2	8,1	5,0
22 Edición	7,6	10,0	6,8
23 Fabricación de productos de petróleo	9,4	11,5	6,3
24 Fabricación de productos químicos	5,5	6,5	4,8
25 Fabricación de productos de caucho y plástico	5,5	7,8	4,9
26 Fabricación de otros minerales do metálicos	7,3	10,5	6,7
27 Fabricación de metales comunes	5,8	8,8	5,6
28 Fabricación de otros productos de metal	5,8	8,6	5,9
29 Fabricación de maquinaria y equipo	5,4	8,6	4,9
30 Fabricación de maquinaria de oficina	10,7	18,2	6,6
31 Fabricación de aparatos eléctricos	7,8	9,6	5,1
32 Fabricación de equipos de radio y televisión	10,6	11,8	5,7
33 Fabricación de instrumentos médicos	5,2	6,6	3,9
34 Fabricación de automotores	6,1	7,1	5,1
35 Fabricación de otros equipo de transporte	8,1	11,0	7,0
36 Fabricación de muebles	9,2	13,0	7,2
37 Reciclamiento de desperdicios y desechos	2,0	6,2	7,1
50 Venta y reparación de vehículos	8,1	10,0	7,8
51 Comercio al por mayor	9,9	11,5	8,4
52 Comercio al por menor	10,7	12,0	9,3
55 Hotelería y restaurantes	14,6	15,3	11,7
60 Transporte ferroviario y automotor	8,4	13,2	12,0
61 Transporte marítimo y fluvial	6,5	8,1	7,1
62 Transporte aéreo	6,4	9,1	7,6
63 Manipulación de carga	7,1	10,8	7,3
64 Correos y telecomunicaciones	5,4	11,1	11,9
65 Intermediación financiera	9,2	10,7	7,9
66 Seguros	7,9	7,6	6,4
67 Servicios auxiliares financieros	8,2	8,3	6,7
70 Servicios inmobiliarios	4,1	3,6	2,8
71 Alquiler de equipo	15,0	15,1	10,3
72 Actividades de informática	8,7	13,2	9,6
73 Investigación y desarrollo experimental	5,8	7,3	6,0
74 Servicios jurídicos y de contabilidad,	8,0	10,4	9,5
80 Enseñanza	5,0	5,4	4,3
85 Salud	7,0	7,6	7,0
90 Eliminación de desperdicios	13,6	16,2	10,4
91 Organizaciones empresariales	2,7	3,0	2,8
92 Cinematografía, radio y televisión	10,9	10,7	8,0
93 Servicios no clasificados	12,2	14,4	12,2
Total industria, comercio y servicios	8,7	10,3	8,4

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

TABLA N° 10

Tasas de creación neta de empresas por rama de actividad

Rama de actividad	Prom 96-98	Prom 99-02	Prom 03-05
15 Elaboración de alimentos y bebidas	-0,6	-4,2	1,3
16 Elaboración de productos de tabaco	-2,4	2,4	3,2
17 Fabricación de productos textiles	0,1	-5,0	3,9
18 Fabricación de confecciones	-1,5	-5,6	7,2
19 Fabricación de artículos de cuero	-2,1	-6,6	7,5
20 Producción de madera	0,0	-5,6	5,0
21 Fabricación de papel	0,8	-2,7	4,2
22 Edición	1,9	-4,1	3,1
23 Fabricación de productos de petróleo	-2,7	-5,9	2,8
24 Fabricación de productos químicos	0,7	-1,7	4,2
25 Fabricación de productos de caucho y plástico	1,1	-3,1	3,9
26 Fabricación de otros minerales no metálicos	-1,4	-5,8	2,0
27 Fabricación de metales comunes	0,4	-4,8	4,9
28 Fabricación de otros productos de metal	1,5	-4,0	5,1
29 Fabricación de maquinaria y equipo	1,5	-4,2	5,1
30 Fabricación de maquinaria de oficina	4,9	-6,1	10,8
31 Fabricación de aparatos eléctricos	-1,3	-5,2	4,0
32 Fabricación de equipos de radio y televisión	-6,8	-7,4	4,3
33 Fabricación de instrumentos médicos	1,1	-0,9	6,5
34 Fabricación de automotores	-0,1	-3,1	3,4
35 Fabricación de otros equipo de transporte	-0,8	-4,5	5,5
36 Fabricación de muebles	-2,1	-8,5	3,9
37 Reciclamiento de desperdicios y desechos	9,9	5,9	11,5
50 Venta y reparación de vehículos	0,9	-3,5	4,1
51 Comercio al por mayor	0,1	-3,2	5,4
52 Comercio al por menor	0,1	-3,8	6,3
55 Hotelería y restaurantes	-0,2	-5,8	5,9
60 Transporte ferroviario y automotor	8,1	-4,1	3,3
61 Transporte marítimo y fluvial	1,7	-1,1	4,0
62 Transporte aéreo	4,5	-3,0	1,1
63 Manipulación de carga	4,4	-3,3	5,5
64 Correos y telecomunicaciones	9,2	3,2	2,1
65 Intermediación financiera	2,8	-2,0	4,3
66 Seguros	0,0	-2,6	2,6
67 Servicios auxiliares financieros	1,5	-1,5	5,6
70 Servicios inmobiliarios	0,6	-0,4	1,5
71 Alquiler de equipo	-0,7	-6,7	6,2
72 Actividades de informática	7,6	1,8	11,0
73 Investigación y desarrollo experimental	3,4	-0,5	7,0
74 Servicios jurídicos y de contabilidad,	2,3	-2,1	4,5
80 Enseñanza	3,2	-1,2	1,6
85 Salud	1,4	-1,7	2,3
90 Eliminación de desperdicios	1,5	-8,0	-0,4
91 Organizaciones empresariales	2,5	1,4	2,2
92 Cinematografía, radio y televisión	0,6	-3,2	5,6
93 Servicios no clasificados	-0,2	-1,9	15,6
Total industria, comercio y servicios	1,4	-2,9	5,2

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP

3

EVOLUCION DE LOS SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO¹

Los estudios sobre salarios privados que aquí se presentan integran el relevamiento periódico de las principales fuentes del sistema estadístico nacional sobre el tema que se realiza en la SSPTyEL. Cada una de esas fuentes enfoca aspectos diversos y establece definiciones diferentes, por lo que resulta difícil brindar una serie estadística homogénea sobre salarios que abarque al conjunto de los asalariados en la Argentina.

Las fuentes disponibles sobre las que se realizaron estos estudios son las siguientes:

- **Salarios de convenio – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Sobre los acuerdos y convenios colectivos entre sindicatos y empresas, homologados por el Poder Ejecutivo, se realiza una selección de los principales, que cubren aproximadamente 52% de los asalariados registrados en la Argentina. Además de los contenidos específicos de estos convenios, sobre los que se confecciona una serie de “salarios básicos de convenio”, se construyó además una serie sobre “salarios conformados de convenio”. En esta serie se incorporaron a los salarios básicos los siguientes ítems: a) los adicionales fijados por el Poder Ejecutivo, que son externos a la negociación colectiva pero de cumplimiento obligatorio para las partes, y que éstas periódicamente incorporan a los básicos a través de la renovación de las negociaciones; b) algunos adicionales establecidos en los propios convenios, que conforman la norma salarial vigente en la actividad o empresa respectiva. La introducción de esta serie de “salario conformado” tiende a resolver un problema frecuente que consiste en la distancia entre el salario “básico” de cada categoría, y el salario que el trabajador de esa categoría tiene derecho de percibir; esta diferencia es particularmente amplia en algunos convenios, como el de la actividad bancaria.

- **Remuneraciones brutas declaradas por los empleadores a la Seguridad Social – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Esta serie elaborada en la SSPTyEL sobre los datos aportados por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, cubre a los trabajadores asalariados “registrados”. Sobre la información relevada mensualmente se aplican técnicas de “desestacionalización”, destinadas a brindar una serie homogénea que se aproxima al concepto de “remuneración normal y permanente”. Este concepto no incluye el aguinaldo y otras

¹ Los documentos que integran este apartado fueron elaborados por Héctor Palomino, Héctor Szretter, David Trajtemberg y Miguel Zanabria de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo y por Victoria Castillo, Sofía Rojo y Diego Schleser de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, ambas direcciones pertenecen a la Subsecretaría de Programación Técnica y Estadísticas Laborales.

remuneraciones excepcionales. El Ministerio de Economía proporciona periódicamente una versión de este indicador, pero con un método diferente que consiste en “anualizar” el aguinaldo, distribuyéndolo en las remuneraciones mensuales respectivas. La serie aquí presentada enfoca las remuneraciones “promedio” del conjunto de la economía, y adicionalmente se construyó también una serie de las remuneraciones de los trabajadores “estables” –con más de cuatro años de antigüedad-. Esta última serie posibilita contar con un marco de mayor precisión para la evaluación de las políticas públicas de ingresos, dadas las diferencias entre la remuneración promedio total y la de los trabajadores estables, que se acrecientan en períodos que, como el reciente, registran un fuerte crecimiento del empleo.

- **Ingresos netos de los trabajadores. Encuesta Permanente de Hogares- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos**

La Encuesta Permanente de Hogares releva desde 2003 información continua sobre los ingresos efectivamente percibidos por los trabajadores urbanos, que se aproxima a la noción de “salario neto de bolsillo”. Sobre esta información el INDEC establece una serie de “ingreso neto promedio trimestral”. Como al mismo tiempo la EPH releva información sobre los aportes por jubilación, esto permite diferenciar entre el ingreso de los trabajadores “registrados” por sus empleadores en la Seguridad Social, y el de los trabajadores “no registrados”².

Puestas en perspectiva las series descritas, los resultados obtenidos muestran la recuperación salarial en el período 2003-2005. La recuperación más notable es la de los salarios de convenio que desde una considerable diferencia negativa con respecto a los salarios efectivamente pagados en los momentos previos a la crisis de 2001, actualmente tiende a converger con los salarios efectivamente pagados. Es indudable que esta recuperación de los salarios de convenio, particularmente intensa en 2005, es motorizada por la negociación colectiva, que en este último año supera en cantidad de acuerdos y convenios los pactados en los años previos. La intervención estatal operada a través del incremento del Salario Mínimo, Vital y Móvil jugó un papel destacado en el impulso de la negociación colectiva de los salarios.

Hacia fines de 2005 el incremento del promedio de las remuneraciones brutas declaradas por los empleadores privados a la Seguridad Social, había alcanzado en términos reales los niveles previos a la crisis de 2001. El comportamiento revelado por esta serie reviste particular interés cuando se la relaciona con la evolución del empleo registrado en el mismo período, tal como surge de otros de los estudios presentados en esta publicación.

² Esta última es la serie aquí presentada que, como surge de la lectura del estudio respectivo, muestra algunas oscilaciones en algunos períodos que son difíciles de interpretar. Entre éstas se destaca particularmente la caída brusca de 10% en el ingreso promedio de los trabajadores no registrados en el II trimestre de 2003 con respecto al I trimestre del mismo año, y un ascenso igualmente brusco de 10% en el III trimestre. Aún cuando pueda atribuirse una parte de esta variación a la volatilidad de las variables económicas en el período analizado, llama la atención que no se verifiquen comportamientos similares en las otras series. Esto llama la atención también sobre los aspectos vinculados con la construcción de las series, en especial el carácter arbitrario del “corte” temporal aplicado para analizar la trayectoria de la variable estudiada. En el ejemplo descrito, la selección del I trimestre ó el II trimestre de 2003 como punto inicial de la serie, generaría trayectorias muy diferentes.

En la medida que entre 2003 y 2005 se registró un intenso crecimiento del empleo privado, y dado que por regla general la mayoría de los nuevos trabajadores que se incorporan perciben remuneraciones inferiores a los trabajadores estables, esta tendencia tiende a deprimir el promedio de los salarios. Esta es una inferencia que surge nítidamente del contraste de la evolución del promedio de las remuneraciones con otras dos medidas: la mediana de las remuneraciones y el promedio de las remuneraciones de los trabajadores estables. La mediana constituye el valor que segmenta por la mitad el universo estudiado: se observa que el incremento del valor de la mediana en el período superó nítidamente el correspondiente a la media, lo cual sugiere una mejoría en la distribución de las remuneraciones. Con respecto al incremento de las remuneraciones de los trabajadores estables –con más de 4 años de antigüedad– fue más pronunciada que la media de las remuneraciones, superando netamente los niveles pre-crisis.

La evolución del ingreso neto promedio de los trabajadores no registrados por los empleadores en la Seguridad Social fue más lenta que la de los conceptos de salarios descriptos previamente. Sin embargo, a partir del II trimestre de 2003 la evolución de los ingresos de trabajadores no registrados tiene un ritmo similar al de los registrados, aún cuando su nivel relativo permanece por debajo de estos últimos.

La brecha de ingresos entre trabajadores registrados y no registrados es tematizada continuamente por diversos analistas y generadores de opinión, cuyo enfoque usual es establecer una fuerte segmentación entre ambos tipos de trabajadores que se apoya, entre otros, en sus diferencias de ingresos. Aún cuando estas diferencias existen, la hipótesis de la segmentación va más allá de su constatación, atribuyéndolas a la coexistencia de mercados de trabajos diferentes, o de un mercado de trabajo dual, donde cabe apreciar lógicas de funcionamiento distintas. En este sentido, la hipótesis de la segmentación apunta a señalar la existencia de diferencias estructurales o de naturaleza dentro del mundo laboral, difícilmente modificables. Sin embargo, la similitud en el ritmo de crecimiento de los ingresos entre trabajadores registrados y no registrados entre 2003 y 2005 no sería congruente con esta hipótesis o, al menos, requeriría ser tematizada con la introducción de hipótesis intermedias que la tornaran más plausible.

Esta discusión trasciende los datos aquí presentados aunque, por su importancia en la formulación de políticas, será retomada en próximos estudios.

LA PLURALIDAD DE FUENTES DE INFORMACION SOBRE SALARIOS

La variedad de fuentes de información disponibles sobre salarios posibilitan su estudio a través de dimensiones conceptuales diferenciadas. En este caso se describen sintéticamente las características del Índice de Salarios (IS), de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). La comprensión de estas diferencias es fundamental para interpretar correctamente los resultados de cada fuente.

Índice de Salarios (IS). El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) publica habitualmente el Índice de Salarios, que mide la evolución del salario promedio

sin considerar los cambios que acontecen en la estructura ocupacional. La gran heterogeneidad del mundo laboral hace aconsejable la utilización de series de salarios representativos de sus diversos grupos. Por eso el Índice de Salarios se descompone entre: i) asalariados registrados privados; ii) asalariados no registrados del sector privado y iii) asalariados del sector público. Para su construcción se utilizan diversas fuentes de información. Para los salarios privados registrados se realiza una encuesta a empresas, que informa sobre cuánto pagan las firmas por un puesto de trabajo determinado. Para la construcción del índice de salarios de los trabajadores no registrados se utiliza información proveniente de la EPH. Los salarios del sector público son informados por “los circuitos administrativos” correspondientes a éste.

La **Encuesta Permanente de Hogares (EPH)** es otra fuente de información fundamental sobre salarios. Quienes responden a dicha encuesta son los trabajadores o miembros de su hogar. Tiene el inconveniente que cuando se compara el salario promedio de cada grupo de trabajadores con el que percibían en otro período, parte de los cambios observados puede tener origen en modificaciones en la composición del empleo, por lo que es difícil discernir cuánto del fenómeno observado se debe a un verdadero cambio en los salarios y cuánto a una transformación en la estructura del empleo. Estos efectos pueden ser importantes en momentos en que la economía experimenta cambios cíclicos o estructurales. La EPH es una encuesta básicamente urbana y por lo tanto poco representativa de lo que sucede en zonas rurales.

La tercera fuente de información es el **Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP)**, cuyos datos surgen de las declaraciones juradas que realizan las empresas ante el Sistema de Seguridad Social. De este modo, el universo de esta fuente es el de los trabajadores a los cuales se les hacen descuentos destinados a la Seguridad Social. Aunque incluye algunos componentes de empleo público, es conveniente restringir su uso al análisis del empleo privado, debido a la existencia de cajas jubilatorias provinciales cuya información no es incorporada al SIJyP. Su carácter universal hace aconsejable su uso para analizar los salarios de los trabajadores registrados privados pero, al igual que la EPH, requiere atender los cambios de composición del empleo.

Así cada una de las fuentes tiene su legitimidad y sus debilidades, corresponde al analista utilizar una u otra de acuerdo al tipo de interrogante que trate de responder. Este informe trata de aprovechar al máximo la información de las dos últimas fuentes mencionadas a la vez que trata de minimizar sus inconvenientes. Para esto se procede a ajustes estadísticos que hacen que la información analizada sea original.

3.1

LOS SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO - AÑO 2005¹

1. INTRODUCCION

Continuando con la política salarial iniciada a mediados de 2003 y desarrollada en 2004, en el año 2005 desde el Gobierno se adoptaron medidas de importancia, tanto para la recuperación del poder adquisitivo de los ingresos laborales como para su distribución.

Las principales medidas aplicadas en el año fueron:²

Incrementos del salario mínimo, vital y móvil

- en mayo de 2005 se eleva a \$510 desde el importe anterior de \$450;
- en junio aumenta a \$570; y
- desde julio de 2005 se fija en \$630 (Resolución MTEySS 2/2005)

Desde enero de 2005	Además de la suma no remunerativa de \$50 que se estableció en enero de 2004, rige desde esa fecha otra suma de \$100 de igual carácter.
Desde abril de 2005	Incorporación de \$60 a los salarios, al convertir en remunerativa la suma de \$50 (Dec. 2005/04).
Desde octubre de 2005	Se incorporan \$ 120 de carácter remunerativo a los salarios, sustituyendo los \$100 no remunerativos establecidos en enero de 2005 (Dec. 1295/05).

Incrementos generales de suma fija en los salarios del sector privado³

La conversión de los importes en remunerativos conlleva para el trabajador los beneficios sociales legales y convencionales a los que tiene derecho y, en particular, el pago en el año del aguinaldo y del plus de vacaciones correspondientes (aunque en términos de su ingreso corriente el impacto principal ocurrió previamente, con el pago de la suma no remunerativa⁴). Pese a que el aumento de suma fija de 2005 no operó sobre los bási-

¹ Se presentan en el Anexo I la evolución de las remuneraciones para 2003-2006

² En el año 2005 hubo también incrementos equivalentes a 50% en las asignaciones familiares por hijo y aumentos en los topes máximos del salario para cobrarlas, pero éstas no integran el salario, aunque mejoran los ingresos percibidos por los trabajadores.

³ Establecidos por decreto. Las sumas no remunerativas no obligan al empleador ni al trabajador al pago de contribuciones y aportes a la seguridad social, pero se vuelven exigibles al pasar a ser remunerativas.

⁴ La conversión en cada caso fue por una suma mayor, para compensar el aporte del trabajador y así dejar su ingreso neto inalterable. Aumenta, sí, el costo laboral por trabajador para el empresario.

cos –como en 2004– tendió a generar incrementos adicionales de remuneraciones por el impulso que ejerció en la negociación colectiva, muy activa en el período, como se constató en otros informes⁵.

Los efectos directos sobre los ingresos y los costos laborales de las correcciones salariales de 2005 ocurrieron, principalmente, en los primeros nueve meses del año. Éstas, además, han tenido influencia en el proceso de negociación y en las previsiones de empresas y trabajadores. Trasladándose, en parte, hacia la segunda mitad del año, la negociación colectiva pasó a ser el factor principal en la evolución del salario.

En consecuencia, se puede afirmar que la fijación de salarios por medidas administrativas (que llenó el vacío originado por la crisis de 2001-2002 y que permitió la rápida y ordenada recuperación del poder adquisitivo del salario) preparó, ya en la etapa de crecimiento económico que se ha venido configurando en 2005, un escenario económico y social propicio para que sea la negociación entre trabajadores y empleadores, el medio más idóneo para regular el salario y las condiciones laborales. Se puede esperar que, al consolidarse las tendencias positivas en la producción y el empleo, los salarios sean acordados en forma plena por las partes de la relación laboral en cada sector y actividad, sin perjuicio de que acepten como guías de las variaciones salariales, criterios coordinados con la política antiinflacionaria que sigue el Gobierno.

En el presente estudio se analiza la evolución reciente de los salarios que las empresas (o los trabajadores) declaran pagar (o cobrar) efectivamente, captados por las fuentes estadísticas disponibles que se comentarán más adelante.

En este caso, las cifras no sólo incluyen los básicos y adicionales de convenio, sino también los adicionales que las empresas abonan por encima de aquellos, los premios asociados con la productividad y otros rendimientos, el pago de horas extras, así como otros pagos en tiempo no trabajado (licencias, jornales caídos por accidente y enfermedad laboral, suspensiones, etc.), componentes que las cifras utilizadas no permiten distinguir. Son importes que promedian lo que gana el personal ocupado, incluyendo el efecto del cambio de la propia composición de ese empleo. De todos modos, los datos son importantes porque reflejan el ingreso bruto efectivo de los trabajadores, o por lo menos, el ingreso que las empresas así declaran.

El análisis es continuación de un estudio previo en el que se examinaron las principales tendencias del período 2001-2004, y que se tiene como referencia principal. Al igual que en dicho estudio, se consideraron dos fuentes de información y, asociadas con éstas, dos conceptos de salario que las mismas recogen. La primera refleja lo que en este estudio se ha definido como el *ingreso laboral neto o salario de bolsillo* percibido por el trabajador de empresas privadas, tanto registrado como no registrado en la seguridad social, utilizándose para ello las cifras de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el total urbano cubierto por dicha fuente (28 aglomerados). La segunda se refiere a la *remuneración bruta promedio* declarada en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), que comprende al total del país y a todas las ramas de actividad del sector

⁵ Estado de la negociación colectiva Primer trimestre de 2005, MTEySS, mayo 2005; Estado de la negociación colectiva Segundo trimestre de 2005, MTEySS, agosto 2005; Estado de la negociación colectiva. Tercer trimestre de 2005, MTEySS, noviembre 2005 y Estado de la negociación colectiva. Cuarto trimestre de 2005, febrero 2006.

privado, aunque sólo del conjunto de registrados en la seguridad social. La información de esta fuente se presenta por primera vez y ha sido procesada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Las cifras de remuneraciones han sido ajustadas para eliminar componentes no salariales, como las indemnizaciones por despido, y se han desestacionalizado con un procedimiento que elimina el efecto del pago de aguinaldo y otros pagos estacionales. En el anexo I se precisan conceptos y se evalúan los indicadores basados en ambas fuentes. Se computaron cifras mensuales de puestos de trabajo, salarios y precios del SIJyP, pero llevándolas a promedios trimestrales, más apropiados para el análisis y, al mismo tiempo, comparables con la EPH continua, con cobertura trimestral desde 2003.

2. EVOLUCION DEL SALARIO DEL SECTOR PRIVADO REGISTRADO

2.1 Remuneración bruta total declarada en el SIJyP

a) Remuneración media del sector privado

Considerando cifras anuales promedio, las remuneraciones reales del sector privado en 2005 superaron a las de 2004 en un 6,1%⁶. Si bien esta tasa anual de crecimiento es inferior a la de 2004 (10,3%), se ubica en una trayectoria positiva por segundo año consecutivo. Se hace necesario referir esos resultados al cuadro previo, caracterizado por el grave descenso del salario real en 2002 (caída de 15,8% con respecto a 2001), que continuó en forma atenuada en 2003, completando -17,3% en ambos años (cuadro 1). El fuerte declive salarial se originó en la crisis y la devaluación de 2001-2002. La recuperación del último bienio ha sido importante, de modo que, en el promedio de 2005, el índice de remuneraciones reales alcanzó el nivel de 96,7 para una base 100 en agosto de 2001. En términos de promedios anuales quedaría, entonces, una fracción del poder adquisitivo del salario por recuperar (poco más de tres puntos) para volver a los niveles del período predevaluación. Sin embargo, la evolución del salario presenta un curso de continuo crecimiento en cada trimestre, de modo que ya hacia el cuarto trimestre de 2005 la recuperación se había hecho plena (cuadro 1).

La afirmación anterior se ve corroborada al analizar el perfil de las variaciones medidas en forma trimestral. En cada trimestre de 2005, la tasa anual ha ido subiendo, con un ritmo inicial de 1% en el primer trimestre, pasando a 3,2% y 8,7% en los dos siguientes, para cerrar con un aumento muy alto, de 11,3% anual en el cuarto. Como resultado de ese dinamismo, la remuneración real pasó de un índice de 92,1 en el primer trimestre a un índice de 101,2 en el cuarto, siempre con base 100 en agosto de 2001. Se concluye que, a

⁶ Corresponden a las cifras nominales ajustadas por el MTEySS, deflactadas por el IPC de cada mes y desestacionalizadas, por lo que los datos mensuales o trimestrales pueden ser comparados en observaciones sucesivas dentro del año. Difieren de las publicadas por el Ministerio de Economía y Producción porque en este caso se han depurado los pagos de indemnizaciones y otros conceptos que no constituyen salario. Asimismo, se ha eliminado el efecto del SAC y otros pagos estacionales, en lugar de distribuirlos en el tiempo como ocurre con las cifras de aquella fuente (ver anexo). Las cifras de este estudio modifican las de anteriores informes, aunque sin que cambien las conclusiones principales. Victoria Castillo, Sofía Rojo y Gabriel Yoguel.

CUADRO 1.

Remuneración bruta de asalariados registrados en el SIJyP. Media y mediana. Cifras desestacionalizadas. Índice a valores constantes.

Período	Remuneración media mensual			Mediana de las remuneraciones mensuales		
	Índice	Variación %		Índice	Variación %	
	Base agosto 2001=100	Anual	Período inmediato anterior	Base agosto 2001=100	Anual	Período inmediato anterior
Año						
2002	83,7	-15,8		84,0	-15,8	
2003	82,7	-1,2		88,6	5,4	
2004	91,2	10,3		102,3	15,5	
2005 (1)	96,7	6,1		113,8	11,2	
Trimestre						
2003						
I	78,7	-16,8	0,0	81,5	-13,7	2,1
II	81,0	-1,8	3,0	85,8	5,1	5,3
III	84,2	6,6	3,9	91,6	14,1	6,8
IV	86,9	10,5	3,1	95,5	19,7	4,2
2004						
I	91,2	15,9	5,0	102,0	25,2	6,8
II	92,1	13,6	1,0	103,8	21,0	1,8
III	90,7	7,7	-1,5	101,5	10,8	-2,2
IV	90,9	4,6	0,1	102,0	6,9	0,5
2005						
I	92,1	1,0	1,4	105,1	3,1	3,0
II	95,1	3,2	3,2	109,2	5,2	4,0
III	98,6	8,7	3,7	118,0	16,3	8,1
IV (1)	101,2	11,3	2,6	122,9	20,4	4,1

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, en base al SIJyP. Datos provisorios. Remuneración normal y permanente (ajustada, excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales).

fin de 2005, en el empleo registrado del sector privado se logró la plena recuperación del poder adquisitivo del salario previo a la crisis, dando comienzo a una nueva etapa en la que se ha hecho posible una mejoría hacia el futuro, desconocida desde hace años en la economía argentina (ver cuadro 1).

A su vez, considerando las cifras mensuales, naturalmente más variables, se observa un similar patrón ascendente, con índices que superan el nivel de la base desde setiembre de 2005 (cuadro 2). En dicho cuadro se puede observar, también, el monto nominal

del salario en 2005, el cual hacia diciembre alcanzó \$1.430 en el promedio del sector privado (ver cuadro 2).

Las cifras trimestrales también permiten identificar de un modo más preciso el momento en que el salario del personal registrado del sector privado comienza a recobrar su poder de compra. En rigor, esto ocurre a mediados de 2003, cuando en el segundo trimestre el índice comenzó a subir respecto del trimestre anterior y cuando en el tercer trimestre la tasa de variación interanual dejó de declinar y pasó a ser positiva. Desde entonces, el ritmo anual fue creciente y alcanzó un alto valor hacia mediados de 2004. Entre mediados de 2004 y mediados de 2005, el salario real privado registrado se ubicó en tasas anuales positivas menores, reduciendo su dinamismo (de 7,7% a 3,2% anual en el tercer trimestre de 2004 y el segundo de 2005). En la segunda mitad de 2005 cobró de nuevo un alto impulso, con una rápida cadencia, lo que permitió que el índice superase ligeramente el nivel 100, como ya se comentó.

b) Mediana de las remuneraciones del sector privado

En el cuadro 1 se presenta la evolución reciente de la mediana de remuneraciones del sector privado registrado, es decir, del valor que divide al conjunto de estos trabajadores exactamente en partes iguales con relación al ingreso percibido. Ante distribuciones desiguales –como ocurre con los salarios, con una gran proporción de perceptores de bajas retribuciones y una proporción pequeña de altos ingresos– la mediana de

CUADRO 2

Remuneración bruta de asalariados registrados en el SIJyP. Media y mediana. Cifras desestacionalizadas. Valores corrientes e índice a valores constantes

Remuneración media mensual					Mediana de las remuneraciones mensuales			
Año 2005	Valores corrientes (\$)	Valores constantes			Valores corrientes (\$)	Valores constantes		
		Índice base agosto 2001=100	Variación %			Índice base agosto 2001=100	Variación %	
			Anual	Período inmediato anterior			Anual	Período inmediato anterior
Enero	1.180	92,5	3,9	1,4	828	105,0	5,9	2,0
Febrero	1.169	91,1	-0,7	-1,5	832	104,7	2,0	-0,2
Marzo	1.201	92,8	-	1,9	847	105,5	1,4	0,8
Abril	1.226	94,6	2,4	2,0	880	109,1	4,9	3,4
Mayo	1.242	95,3	3,8	0,7	892	110,1	6,4	0,9
Junio	1.256	95,2	3,5	-0,1	880	108,5	4,4	-1,4
Julio	1.290	96,8	6,2	1,6	944	114,4	12,1	5,4
Agosto	1.323	98,5	8,4	1,8	988	119,1	17,6	4,1
Setiembre	1.366	100,5	11,4	2,0	1.013	120,6	19,1	1,3
Octubre	1.371	100,0	10,3	-0,5	1.031	121,5	20,6	0,7
Noviembre	1.415	101,8	12,3	1,9	1.054	122,4	19,5	0,7
Diciembre	1.430	101,7	11,4	-0,1	1.083	124,7	21,1	1,9

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, en base a SIJyP.
Remuneración normal y permanente (ajustada, excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales). Datos provisorios

salarios tiende a ser inferior a la media, por la influencia que en esta última tienen los valores más elevados. De allí que sea un indicador más representativo de lo que gana la mayoría de la población trabajadora. Al mismo tiempo, la evolución de su diferencia relativa con la media constituye una señal que permite evaluar si la distribución de salarios se torna más o menos desigual en el tiempo, como se analiza –junto con otros antecedentes– en el capítulo IV.

La mediana de las remuneraciones reales describe una tendencia similar a la media, aunque más acentuada en los últimos años: declina con igual fuerza que la media de las remuneraciones en 2002 (índice 84, con base 100 en agosto de 2001), y crece desde 2003, con mayor rapidez que la media, de modo que supera el valor base de 2001 ya en 2004 (índice 102,3) y alcanza 113,8 en 2005, ambos como promedio de cada año.

También la evolución trimestral muestra que el segundo trimestre de 2003 es el momento en que comienza la recuperación de su poder de compra de bienes y servicios de consumo, proceso que se afianza en los trimestres subsiguientes a un ritmo creciente, con tasas anuales que alcanzan entre un 21% y un 25% hacia la primera mitad de 2004. Entre mediados de ese año y de 2005 el crecimiento se atenúa, aunque con tasas anuales bastante altas (entre 10% y 3%) y siempre mayores que las de la media de remuneraciones. Al igual que esta última, en la segunda mitad de 2005 se aceleró nuevamente el aumento del valor real de la mediana de salarios con tasas de 16,3% y 20,4% en los últimos dos trimestres.

La evolución dinámica de la mediana y su perfil trimestral creciente en la mayor parte del último trienio hizo que este ingreso, por un lado, superase con bastante anticipación el nivel predevaluación –alcanzado en el primer trimestre de 2004– y, por el otro lado, que los valores reales que se observan en la segunda mitad de 2005 sean incluso superiores a los que se mencionaron para el promedio del año: 118% (tercer trimestre) y casi 123% (cuarto trimestre). Similar conclusión surge de la información mensual de este año, en la que existe amplio predominio de tasas mensuales positivas (sólo hubo dos negativas), confirmando el importante nivel relativo que alcanzó la mediana con un índice de casi 125 en diciembre de 2005. En términos nominales, el valor que gana la mitad del personal registrado del sector privado alcanzó en dicho mes \$1.083, después de haberse ubicado en \$828 a comienzos del año (ver cuadro 2).

Los salarios del empleo privado registrado ante la seguridad social han sido directamente influidos por la negociación colectiva y por las políticas salariales recientes, como lo muestra la coincidencia de períodos en los que se produjeron los aumentos de salarios con los de dichas regulaciones, y la relativa semejanza de magnitudes que alcanzaron. A su vez, la evolución de la mediana de remuneraciones muestra que han sido importantes las influencias del pago de sumas fijas establecidas por el Gobierno y del aumento del salario mínimo, con sus efectos altamente progresivos en los bajos niveles de salarios.

2.2 Remuneración media de asalariados con continuidad laboral

La remuneración media varía a lo largo del tiempo debido, por un lado, a las variaciones del salario de los trabajadores que permanecen en una misma empresa; y por otro, al cambio en la composición del empleo producto de la movilidad laboral externa (incorporaciones y desvinculaciones de trabajadores).

En efecto, en un trabajo previo sobre rotación laboral se ha estimado que, en promedio, para el período 1998-2002 el salario de los trabajadores que ingresaron a la actividad representaba el 56% del salario promedio, mientras que los desvinculados presentaron un salario equivalente al 74% del promedio. Esta relación entre los salarios de las diferentes transiciones laborales, que se mantiene estable para el período 1998-2002, cambia en los últimos años como resultado del incremento en el salario mínimo legal, que establece un piso para el salario de los nuevos trabajadores. Entre 2003 y 2004, el salario medio de los ingresantes representó al 63% del promedio⁷.

En el actual período de recuperación del mercado de trabajo, que se inició a principios de 2003, hubo un incremento en la movilidad laboral que produjo importantes

CUADRO 3

Remuneración normal y permanente de asalariados registrados con más de 4 años de antigüedad en la empresa en 2005

	A valores corrientes				A valores constantes (agosto 2001 = 100)				IPC Var %
	Serie desestacionalizada		Tendencia ciclo		Serie desestacionalizada		Tendencia ciclo		
	En \$	En %	En \$	En %	En \$	En %	En \$	En %	
Dic-01	955		950		99		97		
Dic-02	1.064	11,5	1073	12,9	78	-20,8	79	-18,5	41,0
Dic-03	1.318	23,8	1324	23,5	93	19,5	94	19,7	3,7
Dic-04	1.527	15,8	1522	14,9	102	9,4	102	8,7	6,1
Dic-05	1.931	26,5	1926	26,5	115	12,8	116	12,9	12,3
Ene-05	1.581	3,5	1.549	1,8	104	2,1	104	1,1	1,5
Feb-05	1.547	-2,1	1.578	1,9	101	-2,8	105	1,1	1,0
Mar-05	1.617	4,6	1.607	1,8	105	3,9	106	1,1	1,5
Abr-05	1.641	1,4	1.637	1,8	106	1,0	107	1,0	0,5
May-05	1.660	1,1	1.667	1,9	107	0,7	108	1,0	0,6
Jun-05	1.700	2,4	1.700	1,9	109	1,4	109	1,1	0,9
Jul-05	1.729	1,8	1.736	2,1	109	0,5	110	1,1	1,0
Ago-05	1.774	2,6	1.775	2,3	111	1,9	112	1,2	0,4
Sep-05	1.865	5,1	1.816	2,3	116	3,9	113	1,3	1,2
Oct-05	1.848	-0,9	1.857	2,2	113	-2,1	114	1,1	0,8
Nov-05	1.910	3,3	1.894	2,0	115	1,9	115	0,7	1,2
Dic-05	1.931	1,1	1.926	1,7	115	-0,2	116	0,4	1,1

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, en base a SIJyP.

Remuneración normal y permanente (ajustada - excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales). Datos provisorios

⁷ Castillo, Rojo, Yoguel: "Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996-2004", en Trabajo, Ocupación y Empleo, Serie Estudios/2, agosto de 2005, MTEySS.

cambios en la composición del empleo. La mayor movilidad se explica, por un lado, por el aumento de puestos de trabajo disponibles y, por el otro, porque un porcentaje de personas pudo cambiar de trabajo dentro del empleo registrado, como resultado de las nuevas oportunidades laborales.

Considerando que la entrada de nuevos trabajadores tiende a reducir el salario medio de la economía –porque ingresan con valores casi un 40% inferiores al promedio– y que, en este período, hubo una incorporación importante de nuevos trabajadores (entre el tercer trimestre de 2002 e igual trimestre de 2005 el empleo se incrementó en un 33%)⁸, puede sostenerse que la evolución del salario promedio de la economía no refleja lo que pasó con las remuneraciones del núcleo estable de los asalariados registrados.

Con el fin de indagar en esta problemática, se analizan la evolución y las variaciones de la remuneración promedio del grupo de asalariados que permaneció en su relación laboral en la misma empresa durante el período 2001-2005. De esta manera, es posible medir los aumentos de la remuneración efectiva, aislando los cambios de composición derivados de la movilidad externa del empleo, al menos entre estos grandes agregados. Se trata así, del salario medio de trabajadores que han permanecido cuatro años en la misma firma, que se pueden identificar brevemente como “continuadores” y que se pueden asociar con la parte estable del personal.

En 2005, el conjunto de trabajadores que continuó trabajando desde 2001 en la misma empresa registró una remuneración media de \$1.926, casi un 25% superior al promedio de los trabajadores registrados (\$1.432), valor que incluye también a otros trabajadores que ingresaron y salieron de cada firma en dicho período.

En el sector privado, entre enero de 2003 y diciembre de 2005, la remuneración media de los trabajadores que permanecieron en la empresa por más de cuatro años mostró un incremento mayor que el del total de los asalariados registrados. El ingreso medio nominal de los asalariados “continuadores” se incrementó un 78%, mientras que el salario promedio de la economía aumentó un 58% (cuadro 3 y gráfico 1). Estos resultados indican que la incorporación de nuevos trabajadores tendió a moderar el crecimiento del salario promedio⁹.

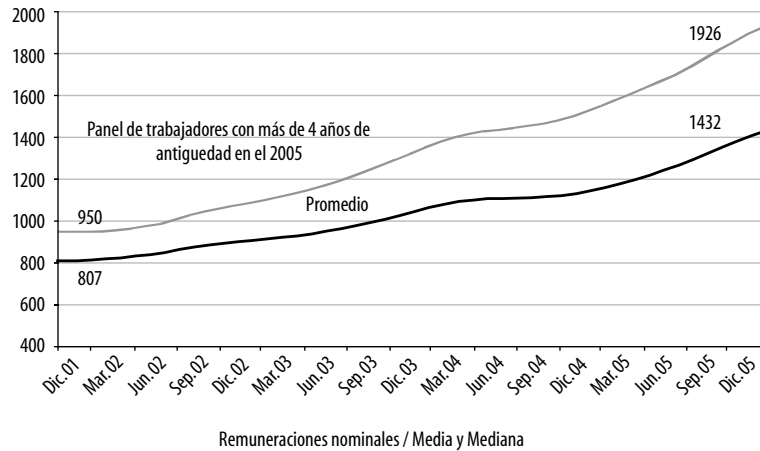
En términos reales, el ingreso de los trabajadores que permanecieron en la empresa se incrementó un 46% durante ese período. Si bien el salario medio real de los “continuadores” se deterioró fuertemente por la inflación producida después de la devaluación del peso –como ocurrió con el conjunto de asalariados registrados–, desde marzo de 2003 la remuneración media real de aquellos asalariados creció con mayor rapidez que la de los últimos, de modo que hacia diciembre de 2005 la remuneración promedio de los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la misma empresa había recuperado e incluso superado en un 16% el poder de compra de agosto de 2001, en tanto la remuneración media del total de asalariados registrados, como se mencionó, superó en poco más de 2% el valor inicial de la comparación.

⁸ MTEySS - tercer trimestre de 2005.

⁹ Se debe tener en cuenta que se está considerando el conjunto “exitoso” que sobrevive en 2005 y que pudieron completar una historia laboral continua de más de cuatro años en una empresa que también fue “exitosa”. Puede no representar estrictamente la probabilidad que tiene una nueva cohorte de empleados de sobrevivir los próximos cuatro años y ganar esa diferencia.

GRAFICO 1

Remuneración normal y permanente de asalariados registrados con más de 4 años de antigüedad en la empresa en 2005. Valores nominales

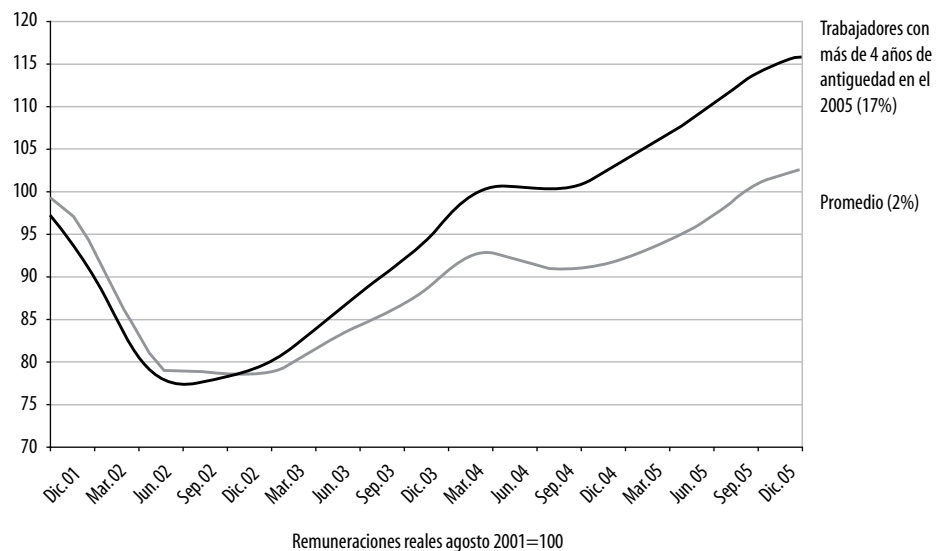


Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, en base al SIJyP. Datos provisorios.

Es importante destacar que el incremento en el salario real de los trabajadores que permanecen en la empresa incluye, además de la recomposición salarial, cambios en la composición del empleo relacionados con la movilidad laboral interna (ascensos y desarrollos en las carreras laborales de las firmas), cambios en las horas trabajadas, aumentos en la productividad y antigüedad en el puesto de trabajo u otros eventos que pudieron afectar las remuneraciones en los últimos cuatro años (cuadro 4 y gráfico 2).

GRAFICO 2

Remuneración normal y permanente de asalariados registrados con más de 4 años de antigüedad en la empresa en 2005. Valores reales



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, en base al SIJyP. Datos provisorios.

2.3. Remuneración por ramas de actividad económica

a) Evolución de las remuneraciones reales

El relativamente alto incremento del salario real del sector privado en 2005 (6,1% anual) fue prácticamente generalizado en casi todas las ramas de actividad económica aunque, como se espera, con diferente dinamismo entre ellas. Si se exceptúa la intermediación financiera, con un salario real estancado (-0,1%), todas las actividades (a un dígito) experimentaron un crecimiento de sus salarios nominales más alto que el ritmo inflacionario y así mejoraron su poder de compra, la mayoría por encima del promedio mencionado (nueve ramas). Las de más altos aumentos, entre 13% y 10% en términos reales, fueron: educación privada, minería y construcción. Con un 7% y un 8% de aumento figuran, por otro lado, los sectores de comercio, transporte y comunicaciones e industria manufacturera. Ligeramente por encima del promedio, servicios inmobiliarios y a empresas y hoteles y restaurantes (cuadro 4).

CUADRO 4

Remuneración promedio de los trabajadores registrados, por sector de actividad económica. Cifras desestacionalizadas, a precios constantes del consumidor.

Sector de actividad económica de la empresa	Indice base agosto 2001=100				Variación anual %	
	2003	2004	2005	2005 IV Trim	2003-2004	2004-2005
Sector privado	82,7	91,2	96,7	101,2	10,3%	6,1%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	99,1	113,0	115,5	120,8	14,1%	2,2%
Pesca y servicios conexos	86,5	86,2	87,6	89,3	-0,3%	1,6%
Explotación de minas y canteras	93,1	97,9	108,9	115,3	5,2%	11,2%
Industrias manufactureras	86,4	95,9	102,7	107,0	11,0%	7,1%
Suministro de electricidad, gas y agua	81,0	88,6	93,4	97,2	9,4%	5,4%
Construcción	89,5	100,2	110,8	115,4	11,9%	10,6%
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	83,0	92,7	100,4	107,0	11,8%	8,3%
Hoteles y restaurantes	83,6	98,2	104,5	109,8	17,5%	6,5%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	80,8	92,3	99,3	104,2	14,2%	7,6%
Intermediación financiera	74,2	79,3	79,2	80,2	6,8%	-0,1%
Actividades inmobiliarias, Empresariales y de alquiler	81,2	89,7	95,6	99,4	10,4%	6,6%
Enseñanza	71,7	76,8	87,0	92,4	7,1%	13,3%
Servicios sociales y salud privados	80,4	92,3	96,6	102,0	14,7%	4,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	83,0	90,7	94,1	98,8	9,3%	3,7%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEYEL, SSPTyEL, en base al SIJyP. Datos provisorios. Remuneración normal y permanente (ajustada, excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales).

Entre las ramas con tasas por debajo del promedio general, tres actividades (pesca, servicios sociales y personales y agricultura) tuvieron un aumento real entre 2% y 4%, en tanto servicios de salud privados y electricidad gas y agua lo hicieron a tasas en torno al 5% anual.

En una perspectiva temporal más amplia, tomando como término de comparación el índice 100 que corresponde a agosto de 2001 (previo a la devaluación y al gran aumento de precios) el índice del sector privado alcanzó a 96,7 en el promedio de 2005. En este año, hay cinco ramas que superaron, incluso con holgura, el índice 100: sector agropecuario (115,5); construcción (110,8); minas y canteras (108,9); hoteles y restaurantes (104,5); e industria manufacturera (102,7). Otras dos ramas se encuentran prácticamente (con tolerancia de un p.p. en ambos sentidos) en el nivel del período base: comercio (100,4) y transporte y servicios conexos (99,3).

En todas estas actividades el salario real creció con mayor dinamismo en la última mitad del año, por lo que al considerar el índice correspondiente al cuarto trimestre (cifras desestacionalizadas), su nivel fue mayor aún a lo que muestra el promedio del año y los asalariados de todas esas ramas han alcanzado retribuciones superiores a las del período predevaluación, en un rango que va desde el sector agropecuario (120,8) a transporte y servicios conexos (104,2). Incluso, en el cuarto trimestre de 2005, los servicios sociales y de salud privados (102,0) superaron el índice base, en tanto los servicios inmobiliarios y a empresas (99,4) casi lo igualan, completando, así, nueve de las catorce ramas, que presentan en la actualidad una recuperación plena del salario real.

Tomando en consideración esta perspectiva, puede sostenerse que hubo un avance sustantivo con respecto a 2004, en que sólo el sector agropecuario y la construcción habían logrado dicha recuperación. La generalidad de actividades que en la actualidad han alcanzado o superado aquel nivel califica con una nota de mayor representatividad y solidez la mejora del salario del sector privado registrado.

La recuperación se observa, también, en el acercamiento en los valores que se ha venido produciendo en las actividades que aún están por debajo de aquel nivel base. En el cuarto trimestre de 2005, el resto de los servicios sociales y personales; electricidad, gas y agua; y enseñanza privada superan con holgura el índice de 90 y por debajo de éste sólo están la pesca y servicios conexos e intermediación financiera, ambas tradicionalmente de altos niveles de salarios, aunque de lenta recuperación en el período analizado.

Las cifras promedio de 2005, como se mencionó, ocultan la aceleración del incremento salarial de la segunda mitad del año, tendencia que también se observa en la mayoría de las ramas. En el cuadro 5 se presentan las remuneraciones en valores corrientes para el promedio de cada trimestre de 2005 y sus variaciones anuales, destacándose, para abreviar, las de la segunda mitad del año.

En este cuadro se observa el rápido incremento de los salarios nominales en cada sector, comparado con el promedio general del sector privado y del índice de precios al consumidor (IPC). En el tercer trimestre de 2005, en todas las actividades –excepto pesca– el incremento anual de remuneraciones superó al IPC, fenómeno que se repitió en la totalidad de las ramas, aún durante el cuarto trimestre. En ambos períodos, este incremento de las remuneraciones registró tasas que en su mayor parte duplicaron la

CUADRO 5

Remuneración promedio de los trabajadores registrados, por sector de actividad económica. Cifras desestacionalizadas.
Promedio mensual del trimestre, en \$ corrientes

Sector de actividad económica de la empresa	Año 2005				Variación anual %	
	I	II	III	IV	III 2005 - III 2004	IV 2005 - IV 2004
Sector privado	1.183	1.241	1.326	1.406	19,5%	24,2%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	693	713	735	801	12,0%	19,7%
Pesca y servicios conexos	2.544	2.661	2.381	2.780	7,8%	20,5%
Explotación de minas y canteras	3.393	3.525	3.741	4.068	24,7%	30,4%
Industrias manufactureras	1.488	1.543	1.658	1.748	20,2%	24,5%
Suministro de electricidad, gas y agua	2.224	2.330	2.475	2.623	18,1%	23,0%
Construcción	876	987	1.032	1.082	26,3%	28,9%
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	993	1.035	1.154	1.226	24,5%	29,8%
Hoteles y restaurantes	781	812	847	917	16,8%	24,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.513	1.599	1.692	1.810	20,3%	26,0%
Intermediación financiera	2.366	2.417	2.572	2.633	14,2%	14,8%
Actividades inmobiliarias, Empresariales y de alquiler	1.051	1.106	1.189	1.246	20,7%	24,3%
Enseñanza	697	757	794	862	24,4%	29,9%
Servicios sociales y salud privados	986	1.029	1.079	1.166	15,0%	23,9%
Otras actividades de servicios Comunitarios, sociales y personales	1.042	1.083	1.146	1.231	15,8%	23,7%
Índice de precios al consumidor (IPC)					9,8%	11,7%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, en base al SIJyP.
Remuneración normal y permanente (ajustada, excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales). Datos provisorios.

correspondiente a los precios del consumo. También es llamativa la gran similitud de las tasas sectoriales, comparadas con el promedio general que exhibe la gran mayoría de las actividades.

El cuadro 5 permite también disponer de una síntesis actualizada de los valores que alcanzan las remuneraciones de las diferentes ramas de actividad del sector privado

registrado en la actualidad, antecedente importante de referencia para las partes que intervienen en las negociaciones colectivas y para la consideración de los salarios sectoriales relativos, aspecto que se abordará a continuación. Expresada en pesos corrientes, la remuneración media del sector privado registrado en el cuarto trimestre de 2005 alcanzó \$1.406. Excluyendo el sector agropecuario, los salarios fueron algo mayores: \$1.446. Estos importes sirven como referente de las situaciones sectoriales.

b) Salarios sectoriales relativos

Debido a las amplias diferencias sectoriales que existen, los salarios relativos tienden a ser bastante estables en sus ordenamientos, por lo menos en períodos cortos. Se considera el tercer trimestre como observación representativa de cada año.

En el tercer trimestre de 2005, al igual que en períodos anteriores, hubo cuatro ramas que superaron holgadamente al promedio privado: minería, sector financiero, electricidad, gas y agua, y pesca. Estas actividades tuvieron remuneraciones que superaron los \$2.300, con un promedio de \$3.741 en minería (incluye exploración y explotación petrolera y gasífera), la mejor retribuida. El principal cambio de orden en este grupo con respecto a 2004 fue el desplazamiento de pesca del tercer lugar por el sector de energía. Pesca declinó desde el segundo lugar en 2003 y el sector financiero sufrió oscilaciones, recuperando finalmente el segundo lugar.

En el extremo inferior, hubo también cuatro ramas muy por debajo del promedio: construcción, hoteles y restaurantes, servicios y enseñanza privados, y el sector agropecuario. Los salarios de este grupo se ubicaron en el tercer trimestre de 2005 entre los \$1.032 y \$735 –en el orden mencionado– siendo el sector agropecuario la actividad de menor retribución. En este grupo no se registró ningún cambio en el ordenamiento de ramas según su nivel de salario.

Las restantes seis ramas se ubicaron en torno al promedio privado, en un rango que va desde \$1.692 (transporte, almacenamiento y comunicaciones) hasta \$1.146 (otros servicios privados y sociales), con industria manufacturera, comercio y actividades inmobiliarias y empresariales en los niveles próximos al promedio general (cuadro 5).

En el tercer trimestre de 2005 (al igual que en 2004 y en todos los períodos desde 2001) hubo seis actividades con salarios por encima del promedio y las restantes ocho por debajo. Prácticamente el ordenamiento general de actividades no presentó cambios, con la excepción, ya mencionada, del grupo de mayores retribuciones, entre pesca, la intermediación financiera y el sector de energía. Esto se puede observar en forma directa en el cuadro 6, en el que el salario nominal de cada actividad se ha normalizado o expresado como índice referido al promedio privado del período respectivo.

Aun sin cambiar el ordenamiento existieron variaciones cuantitativas en las diferencias relativas de salarios. No obstante, las variaciones sectoriales no se correspondieron en forma tan directa con su posición relativa en el ordenamiento de salarios, como ocurrió en 2004, año en que los mayores aumentos tendieron a ubicarse en los niveles salariales menores. Es evidente que los aumentos de suma fija, sancionados por decreto y ratificados en muchos convenios después, influyeron en 2004 en aquel desempeño. En 2005 –sobre todo en la segunda mitad– hubo situaciones más matizadas y no hay un perfil tan definido. En este período se destaca la similitud de tasas de incremento

entre las ramas, producto de correcciones salariales acordadas en negociaciones sectoriales y que se han venido alineando en torno a variaciones porcentuales muy cercanas entre sí.

Se desprende de dicho comportamiento que las posiciones relativas sectoriales estarían tendiendo a consolidarse, más aún si se tienen en cuenta negociaciones muy recientes –ya en el primer trimestre de 2006– en las que se acordó con la intervención del Poder Ejecutivo, una pauta de corrección (alrededor del 19%) que ha sido aplicada en varios convenios importantes posteriores. Se pretende con esto guiar la negociación y evitar correcciones más elevadas que puedan ejercer un impacto inflacionario adicional. Esto sugiere el inicio de una nueva etapa de negociación, con una política salarial que puede calificarse como de “coordinación”.

CUADRO 6

Remuneraciones sectoriales relativas de los trabajadores registrados. Cifras desestacionalizadas.

Sector de actividad económica de la empresa	Índice remuneración media del sector privado de cada periodo = 100				
	2001- III	2002- III	2003-III	2004_ III	2005-III
Sector privado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	48,0	48,9	60,7	59,2	55,4
Pesca y servicios conexos	227,9	255,3	234,0	199,0	179,5
Explotación de minas y canteras	246,6	282,2	291,1	270,3	282,1
Industrias manufactureras	117,5	122,0	122,1	124,3	125,0
Suministro de electricidad, gas y agua	194,9	188,4	188,9	188,8	186,6
Construcción	67,0	77,3	72,1	73,6	77,8
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	82,6	80,5	82,8	83,5	87,0
Hoteles y restaurantes	60,4	59,0	61,4	65,3	63,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	126,1	121,6	122,2	126,7	127,6
Intermediación financiera	228,5	217,5	210,7	202,9	193,9
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	90,1	89,0	88,0	88,7	89,6
Enseñanza	48,0	62,5	57,2	57,5	59,9
Servicios sociales y salud privados	227,9	78,1	81,5	84,5	81,4
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	246,6	88,7	91,2	89,2	86,4

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, en base al SIJyP. Remuneración normal y permanente (ajustada –excluye aguinaldo y otros conceptos estacionales). Datos provisorios.

2.4. Salarios de asalariados registrados: comparación SIJyP y EPH

La Encuesta Permanente de Hogares releva las retribuciones que perciben los asalariados registrados y no registrados (es la única información sobre estos últimos). Por las razones que se enuncian, no fue utilizada en este estudio para representar el salario de los primeros, aunque sí el de los segundos, pero restringido a un período más breve que se extiende desde inicios de 2003 hasta fines de 2005 (capítulo III). Respecto del uso de estas cifras, conviene efectuar, para el empleo registrado, una rápida comparación con las del SIJyP, tanto en su evolución temporal como con sus niveles actuales.

En el período comprendido entre fines de 2001 (tercer trimestre u onda octubre, según las fuentes) y comienzos de 2003 (segunda trimestre u onda mayo) –caracterizado por la crisis, el aumento del desempleo y los efectos de la devaluación– el salario medio del SIJyP aumentó, en valores nominales, con mayor rapidez (15,3%) que el que relevó la EPH para el total urbano (comprendió sólo un 4,0%). En términos reales, ambos tuvieron fuertes declinaciones (debido al gran aumento de precios del período) pero, por lo indicado, el descenso del salario del SIJyP fue más atenuado. No hay, sin embargo, una explicación convincente respecto de la diferencia de ritmo entre las dos fuentes en ese lapso, y esto debería ser objeto de análisis en el futuro.

En cambio, en el lapso que media entre el primer trimestre de 2003 y el tercer trimestre de 2005 las trayectorias de las dos series fueron, con algunos altibajos, bastante parejas. El salario medio nominal del SIJyP creció un 45,2%, comportamiento similar al que experimentó el de la EPH, que fue de un 43,5%. En este lapso, como los precios se incrementaron mucho menos, el salario real de ambas fuentes aumentó de un modo importante y con ritmos similares: 24,7% (SIJyP) y 23,3% (EPH). Es de notar, sin embargo, que en el cuarto trimestre de 2005 la diferencia de salarios entre ambas fuentes se amplió: el del SIJyP creció, en valores corrientes, a un ritmo anual de 24% mientras que el de la EPH lo hizo a un 19%, con lo que al incorporar este trimestre a la serie más larga, los respectivos conceptos salariales acumularon variaciones positivas de 53,9% y de 46,9% desde el primer trimestre de 2003.

Coincidente con los períodos mencionados, hubo un cambio importante de metodología en la EPH. Para efectuar un seguimiento del salario hacia períodos anteriores se debería hacer un empalme de la serie actual con la anterior, lo que en sí implica una dificultad no menor, que se agrega al tratamiento que deba darse a la diferencia ya apuntada del salario entre ambas fuentes.

De estos antecedentes se concluye que, entre fines de 2001 y comienzos de 2003, los salarios del SIJyP y de la EPH divergieron bastante en su evolución, aunque tendieron a convergir entre inicios de 2003 y fines de 2005, excepto en algunas observaciones, como en el cuarto trimestre de 2005. Asimismo, que el uso de la EPH para un período más extenso obliga a un empalme entre la “continua” actual y la “puntual” anterior, lo que introduce una complicación y cierta incertidumbre que no presentan los datos del SIJyP. Finalmente, en el último subperíodo mencionado el uso del salario del SIJyP encuentra un fuerte respaldo en la EPH (y se podrían invertir los términos de la validación). Y este sustento se extendería, por lógica, a la medición del salario de no registrados de la EPH, la única disponible, al menos para el lapso que comienza desde el primer trimestre de 2003, coincidente con la información “continua” de la encuesta.

Asimismo, también es conveniente reflejar las diferencias de conceptos salariales que los datos del SIJyP y de la EPH representan, así como la disparidad de magnitudes actuales que presentan. La EPH recoge lo que aquí se califica como el *ingreso laboral neto*, que corresponde a la imagen de lo percibido o *de bolsillo*. Es la retribución que declara recibir el asalariado por su trabajo en su ocupación principal. Incluye el cobro de asignaciones familiares mensuales y por escolaridad por parte del trabajador con hijos a su cargo (no son salario y por ello la calificación de *ingreso*) y los importes salariales del trabajador se declaran restando (en forma implícita) aportes personales a la seguridad social, impuestos a las ganancias y otros descuentos habituales legales y acordados por convenio que le correspondan (es decir, *netos*).

El SIJyP, con las correcciones que efectúa el procesamiento del MTEySS, recoge la remuneración o salario bruto (que es el concepto que regula el pago del SAC), las contribuciones y aportes, cargas por riesgos del trabajo, indemnizaciones y similares. En general, y salvo para importes inferiores, el ingreso de la EPH es inferior a la remuneración del SIJyP y esa diferencia crece a medida que las retribuciones son mayores¹⁰. A fines de 2005, en la práctica, ha surgido una nueva fuente de diferenciación entre ambas: el descuento por impuesto a las ganancias de 4° categoría. Este descuento ha cobrado relevancia al ser gravados ingresos de amplias capas de asalariados que antes no eran alcanzados –efecto originado en la constancia de la suma no imponible– como lo demuestra la inédita presión ejercida por varios sindicatos a comienzos de 2006 para elevar dicha suma. Este factor puede explicar, en parte, el diferencial más amplio que se produjo hacia el cuarto trimestre de 2005.

Parece también razonable atender al concepto que utiliza el SIJyP como indicador del monto efectivo de salario que cobra un trabajador o paga la empresa, sobre el cual operan después los ajustes mencionados. Esta sería la cifra de referencia más apropiada para la comparación con el respectivo salario del trabajador no registrado que, como todo parece indicar, es a la vez el salario bruto y neto de ese trabajador ya que no cabe pensar que, por su situación precaria, reciba beneficios sociales y pueda ejercer los derechos legales y acordados por convenio que corresponden a una situación laboral regular.

Los aspectos mencionados, junto con la mayor cobertura geográfica y de trabajadores que posee la base del SIJyP, han orientado la selección de la información que se utiliza en este informe, como ya se comentó.

3. EVOLUCION DEL INGRESO DE ASALARIADOS NO REGISTRADOS

Este sector de trabajadores tiene una muy alta representación entre los asalariados de empresas privadas (excluido servicio doméstico). Alcanzaba a 46,9% del total en el tercer trimestre de 2004¹¹, y aunque descendió en forma significativa a 43,9% en el cuarto

¹⁰ El importe de la EPH se reduce por las asignaciones familiares, que es una suma fija que se estima en un promedio de \$45 por trabajador (tenga o no hijos a su cargo), en tanto debe incrementarse para obtener el bruto por los aportes, impuestos y otras deducciones, en general proporcionales a la retribución neta.

¹¹ Lépre y Schleser: "Diagnóstico del empleo no registrado," Trabajo, ocupación y empleo, Estudios 2004, Serie Estudios/1, abril de 2005, MTEySS. La información, basada en la EPH, excluye los Planes de Empleo. El estudio proporciona una caracterización de este trabajo a la luz de diversos atributos seleccionados. Se actualizó la estimación con similar metodología.

trimestre de 2005, aún mantiene un peso desproporcionado. Es un empleo de carácter precario y carente, en la práctica, de la protección y beneficios sociales de las regulaciones laborales y de la seguridad social. Está, a su vez, remunerado con una retribución sustancialmente inferior a la del trabajador registrado.

3.1. El salario de trabajadores no registrados entre 2003 y 2005

a) Ingreso medio

El salario real del empleo privado no registrado, después de haber sufrido una fuerte reducción en 2002 y 2003 (debido principalmente a la inflación del período), ha venido experimentando una recuperación de su poder adquisitivo. En el promedio de 2004 el índice se situó en 106,6. Esto indica una mejoría paulatina con respecto al índice 100 del primer trimestre de 2003, en parte por aumentos nominales y en parte por la relativa estabilidad de precios (cuadro 7).

El aumento continuó con mayor fuerza en 2005, en que el salario real del sector alcanzó un índice de 115,0 en el promedio del año, con niveles más altos en el tercer (116,9) y cuarto trimestre (118,3). Pese a que se ha considerado (ver capítulo II. 4) que los datos de ingresos de la EPH relevados desde 2003 no serían directamente comparables con los del período 2001-2002, todo parece indicar que, para el trabajo no registrado, aún no ha habido una recuperación plena de los niveles de precrisis.

En los años 2004 y 2005, los aumentos nominales del salario de los no registrados fueron bastante mayores que los precios al consumo, pero tendieron a ser, en cada año, inferiores a los del salario de registrados. El índice de estos últimos salarios en términos reales, presentado en el cuadro 1 pero llevado también a una base trimestre primero de 2003 = 100, se ubicó en el promedio de 2004 entre 113,5 (medidos por EPH) y 115,4 (por SIJyP), y en 2005 fue también más alto, entre 120,1 (EPH) y 122,4 (SIJyP). Como se puede observar, las variaciones que reflejan los trabajadores registrados en los últimos años no difieren tan significativamente de las de los no registrados (ver cuadro 8).

b) Mediana de los ingresos

Al considerar la evolución de la mediana del ingreso del empleo no registrado, se observa que ésta ha venido teniendo un comportamiento más dinámico en la recuperación de su poder adquisitivo que el correspondiente ingreso medio. En términos reales, para el índice 100 del primer trimestre de 2003, subió a 110,7 en el promedio de 2004 y a 117,4 en el promedio de 2005 (cuadro 7). En este último año, su evolución trimestral fue bastante pareja, cerrando el año con un nivel para el cuarto trimestre equivalente al promedio anual.

Hacia el cuarto trimestre de 2005, el valor corriente de la mediana del empleo no registrado alcanzó \$420, un nivel no tan lejano al salario medio del mismo universo de trabajadores, equivalente a \$520.

3.2. Diferencial de salarios según registro

En función de las fuentes diferentes para cada tipo de salario según registro, el cotejo entre ellos se circunscribe al período 2003 a 2005, lapso para el que parecen ser más comparables las cifras del SIJyP y de la EPH. Para ello se comparan los importes medios

CUADRO 7

Salario de asalariados no registrados del sector privado(a). Media y mediana. Valores corrientes e Índice en valores constantes. Total de aglomerados cubiertos por EPH

Ingreso laboral neto medio					Mediana de los ingresos laborales netos			
Período	Valores corrientes (\$)	Valores constantes			Valores corrientes (\$)	Valores constantes		
		Índice base I trim. 2003=100	Variación %			Índice base I trim. 2003=100	Variación %	
			Anual	Período inmediato anterior			Anual	Período inmediato anterior
Año								
2003	371	99,9			305	100,5		
2004	413	106,6	6,7		350	110,7	10,2	
2005 (1)	486	115,0	7,8		405	117,4	6,0	
Trimestre								
2003								
I	367	100,0			300	100,0		
II	342	91,9		-8,1	300	98,7		-1,3
III	374	100,6		9,4	300	98,7		-
IV	401	107,2		6,6	320	104,6		5,9
2004								
I	413	109,3	9,3	2,0	350	113,4	13,4	8,4
II	401	104,4	13,6	-4,4	350	111,6	13,1	-1,6
III	407	104,2	3,6	-0,2	350	109,6	11,1	-1,8
IV	430	108,6	1,3	4,2	350	108,3	3,5	-1,3
2005								
I	458	113,0	3,4	4,1	400	120,9	6,7	11,7
II	467	111,7	7,0	-1,2	400	117,2	5,0	-3,1
III	500	116,9	12,2	4,7	400	114,5	4,4	-2,3
IV (1)	520	118,3	9,0	1,2	420	117,0	8,1	2,2

Fuente: SSPTyEL, en base a EPH. (a) Excluido servicio doméstico.

de las respectivas retribuciones (se incluyen en cuadros 1 y 7), de dos formas: por un lado, como índices de salarios reales con base común en el primer trimestre de 2003 para observar sus respectivos cursos; por el otro, se analiza la trayectoria de la razón entre ambos salarios medios (cuadro 8 y gráfico 3).

La evolución de los índices del salario de trabajadores con y sin registro ya fue analizada con mayor detalle por separado, considerándose aquí sus rasgos generales en el período. El ingreso real de los no registrados tuvo un curso menos dinámico que

CUADRO 8

Índices de salario real medio de asalariados registrados y no registrados y razón de salarios medios

Período	Índice de salario real medio base I trimestre 2003=100			Razón de salarios: registrado/ no registrado	
	Remuneración SIJyP Registrado	Ingreso EPH		SIJyP/EPH	EPH
		Registrado	No registrado		
Año					
2003	104,6	105,2	99,9	2,59	2,17
2004	115,4	113,5	106,6	2,68	2,19
2005 (1)	122,4	120,1	115,0	2,65	2,15
Trimestre					
2003					
I	100,0	100,0	100,0	2,49	2,06
II	101,8	101,6	91,9	2,73	2,27
III	106,3	108,9	100,6	2,61	2,22
IV	110,5	110,2	107,2	2,55	2,11
2004					
I	115,9	113,2	109,3	2,62	2,13
II	115,8	111,8	104,4	2,75	2,20
III	114,6	114,7	104,2	2,72	2,26
IV	115,4	114,5	108,6	2,63	2,17
2005					
I	117,0	116,6	113,0	2,59	2,12
II	119,6	117,6	111,7	2,66	2,16
III	124,7	123,3	116,9	2,65	2,17
IV (1)	128,4	122,8	118,3	2,70	2,13

Fuente: SSPTyEL, en base a cuadros 1 y 7.

el de los registrados (con independencia de cómo se mida a estos últimos) en 2003 y en 2004, y si bien en 2005 el primero tuvo un crecimiento ligeramente mayor (casi 8%, frente a 6% en ambas versiones), no alcanzó para revertir los atrasos anteriores. En el promedio de 2005 el ingreso de no registrados alcanzó un índice de 115,0 comparado con 120,1 (EPH) y 122,4 (SIJyP) de los registrados. Aunque leve, hubo en el período una ampliación del diferencial a favor de los registrados, quienes presentaron una retribución laboral más alta.

La evolución del cociente o razón entre el salario medio del registrado y del no registrado muestra que en todo el período hubo una relativa estabilidad entre estos salarios, o mejor dicho, oscilaciones que en buena medida se compensaron, con leve tendencia ascendente. En el último bienio, la diferencia relativa que existe a favor del salario de los registrados, en realidad fluctuó con respecto a la del promedio de 2003, con ligero aumento en 2004 y parecido descenso en 2005.

Interesa, asimismo, la magnitud del diferencial. En el promedio de 2005 la remuneración bruta de los registrados según el SIJyP fue 2,65 el monto del no registrado, mientras que el *ingreso laboral neto* o *de bolsillo* según la EPH, representó 2,14 del mismo monto. La diferencia actual no difiere mucho de la de 2003 (2,59 y 2,17, según las respectivas fuentes), aunque en 2005, con la EPH se atenúa, en tanto con los datos del SIJyP se amplía, muy ligeramente en ambas direcciones. Con independencia de su evolución reciente, el propio nivel del diferencial es muy amplio y constituye un factor importante de la desigualdad salarial. La diferencia, con una u otra medida (siendo más apropiada la del SIJyP), sería aún mayor si se imputase el pago de aguinaldo y el plus y goce de vacaciones en el año al salario del trabajador registrado, así como los beneficios sociales implícitos en las prestaciones de la seguridad social, también de percepción exclusiva de dichos asalariados.

Se concluye que, si bien al sector no registrado no le habrían llegado en forma directa los pagos establecidos por los decretos y por la activa negociación colectiva que siguió, se habría producido un efecto indirecto y con cierto retardo en el tiempo, influyendo positivamente también en el salario de los asalariados no registrados. Parece lógico que, ante mejoras del salario de los primeros, a las empresas que contratan trabajo en forma irregular les sea difícil postergar tanto y en tales magnitudes incrementos a su personal. Más aún en un cuadro de dinamismo económico elevado. En particular, ello ocurriría en empresas con empleo mixto, con y sin registro, probablemente de tamaño algo mayor que las microempresas (de hasta 5 ocupados)¹². En 2005, el relativo emparejamiento entre estas retribuciones se debería a que continuó la mayor demanda laboral general y de ciertas ramas (como la construcción), lo que sostuvo la mejora de salarios también para el empleo no registrado.

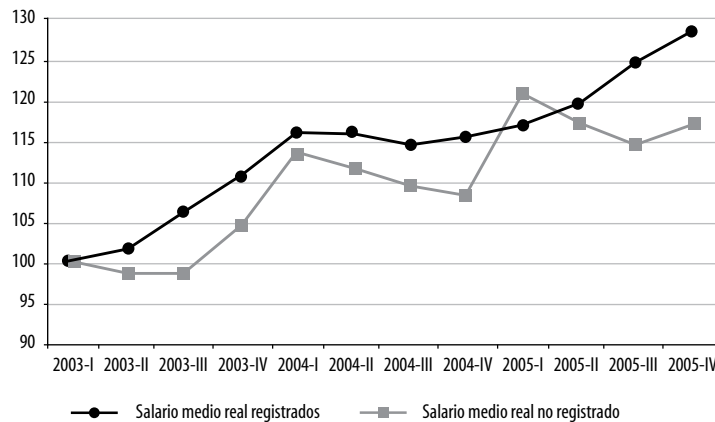
4. DISPERSION Y DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE 2003 Y 2005

Para completar el panorama de la evolución salarial en el período considerado es de interés analizar el grado en que los salarios de los diversos sectores y entre trabajadores, tendieron a acercarse entre sí o a diferenciarse aún más, y el perfil temporal de estas variaciones, prestando especial atención a los efectos de la política salarial del Gobierno.

¹² Las fijaciones del salario mínimo legal, instrumento sobre el que se siguió una política activa en el período, podrían también haber influido en la mejora del salario de no registrados, como "señal". Estudios recientes divergen sobre esta hipótesis, y aunque algunos no la confirman como Roberto Frenkel (Frenkel, Roberto, Remuneraciones, mercado de trabajo y política salarial en la recuperación. Argentina 2003-2004, Proyecto OIT/ Gob. Argentino, febrero 2005, p. 30). Estudios recientes, que incluye los incrementos importantes de 2005, la aceptarían como Adriana Marshall (Marshall, Adriana, Salario mínimo, mercado de trabajo y pobreza argentina, 2003-2005; OIT/ MTEySS: Reunión técnica sobre informalidad, pobreza y salario mínimo, junio de 2006).

GRAFICO 3

Índices de salario real medio de asalariados registrados y no registrados (Base: primer trimestre 2003=100)



Fuente: SSPTyEL, en base a cuadro 8.

Se utilizan indicadores simples que han sido factible de definir con la información disponible, para tratar de identificar los principales rasgos del curso seguido por los salarios relativos. Además del cotejo del salario de trabajadores con y sin registro realizado en el punto anterior, en esta parte se compara, primero, la evolución de los salarios entre los asalariados registrados y, después, entre los trabajadores no registrados.

4.1. Dispersión de salarios entre los trabajadores registrados del sector privado

Para representar el curso que siguieron los diferenciales de salarios del sector, se usaron tres indicadores simples de dispersión. Los dos primeros, referidos al total de asalariados registrados, el *coeficiente de variación* y la razón entre la *mediana de salarios* y el *promedio*. El tercero se expresa como la razón entre *salarios altos y bajos entre ramas de actividad económica*.

En anteriores estudios se agregaron otros indicadores más complejos, que en esta oportunidad no estuvieron disponibles¹³. Como allí se mostró, los índices tendieron a coincidir con respecto a la dirección que siguió la distribución de salarios, no necesariamente en la intensidad. Su apreciación conjunta reforzó la capacidad explicativa que cada uno de ellos pudiera tener¹⁴. Con respaldo en esa experiencia, se postula que, aunque con una batería de indicadores más reducida, los seleccionados son suficientes para describir la evolución de la dispersión de salarios en el período.

La comparación se efectúa con los datos del SIJyP, con lo que es factible abarcar el período que transcurre entre 2001 y 2005. Se tomó el mes de agosto de cada año para computar los indicadores mencionados, por ser éste un mes sin influencia evidente de

¹³ El coeficiente de Gini y el cociente entre el salario medio del 5° quintil y el del 1° quintil.

¹⁴ "Los salarios del sector privado en 2004", Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/2, agosto de 2005, y "Dispersión y desigualdad salarial del sector privado registrado entre 2001 y 2005", documento interno, febrero de 2006. En ambos se usaron datos del SIJyP publicados por el Ministerio de Economía y Producción, que difieren de los que aquí se presentan.

factores estacionales y por ser el mes central del tercer trimestre (que en esta fuente estadística es el de comportamiento más regular). Esta información, a su vez, es la que se considera representativa del año respectivo¹⁵. En el caso de las diferencias salariales sectoriales, se ha tomado el promedio del tercer trimestre de cada año. Como para el análisis de la distribución del salario de los no registrados se utiliza, por las razones vistas, datos de la EPH en el período 2003-2005, también en esta parte se pondrá énfasis en este último lapso y por ello los índices se computaron con base 2003.

Los valores de los coeficientes seleccionados se transcriben en el cuadro 9. Sus niveles tienen interés propio en otras comparaciones y se los analizará en forma breve al describir cada indicador (ver capítulo IV, punto 3). Se agrega el índice de los puestos de trabajo del sector privado registrado, basado en la misma información del SIJyP, el que de un modo simple y directo califica al contexto económico y laboral que acompañó la evolución salarial. Esos valores se expresan también como índices, para facilitar la comparación en el tiempo, ya que interesa principalmente conocer la dirección y el orden de magnitud de los cambios en la distribución salarial.

(i) Primero se consideró el *coeficiente de variación*, definido como la razón entre la *desviación estándar* y el *promedio*¹⁶. Es un indicador más teórico, pero relativamente pre-

CUADRO 9

Indicadores de dispersión y desigualdad en las remuneraciones declaradas al SIJyP por empresas privadas (agosto o III trimestre de cada año).

Conceptos	2001	2002	2003	2004	2005
Coeficientes (proporción)					
Remuneración Mediana/Media	0,618	0,629	0,669	0,689	0,747
Coefficiente de Variación	1.678	2.048	1.809	1.677	1.515
"Razón salarios sectoriales ""altos y bajos"" (a)"	3.694	3.811	3.679	3.369	3.278
Índices 100= agosto 2003					
Empleo	103,2	92,8	100,0	112,0	118,1
Remuneración Mediana/Media	92,5	94,0	100,0	103,0	111,7
Coefficiente de Variación	92,7	113,2	100,0	92,7	83,7
"Razón salarios sectoriales ""altos y bajos"" (a)"	100,4	103,6	100,0	91,6	89,8

Fuente: SSPTyEL, en base a procesamiento propio de datos del SIJyP.

(a) Salarios "altos": promedio de las cuatro ramas de actividad con niveles mayores en el trimestre.

Salarios "bajos": promedio de las cuatro ramas de actividad con niveles menores en el trimestre.

¹⁵ Al acumular valores nominales del total de trabajadores en un trimestre se podrían introducir, por ejemplo, distorsiones en el cálculo de la mediana.

¹⁶ La desviación estándar puede entenderse como una aproximación al promedio de desvíos de todas las observaciones con respecto a la media. Mientras menores sean los desvíos, menos desigual será la distribución. Como es sensible a las magnitudes o unidades de medida, se normaliza o proporciona con la misma media, quedando expresado en una cantidad pura el coeficiente de variación, así definido.

ciso y tiene la virtud de que utiliza toda la información de la población estudiada y no sólo de los extremos de la distribución o de otros agrupamientos. Un valor de este coeficiente más bajo (o más alto) indicaría una menor (o mayor) dispersión de los salarios. Partiendo de una proporción de 1,68 en 2001, el coeficiente se elevó mucho en 2002: a 2,04. Desde entonces, tendió a declinar en forma continua, llegando a un nivel de 1,52 en 2005.

(ii) En segundo lugar, se utilizó el *cociente entre la mediana de salarios* (el valor que deja por abajo y por arriba a cada 50% de la distribución) y el *salario medio*. En este caso se postula que, como ocurre con las distribuciones desiguales de ingreso, la mediana es inferior a la media y que si aquella se acerca al valor medio (crece más o decrece menos) habría, en general, menor dispersión de salarios. Ello sería así porque aumenta más el valor que (como máximo) gana la mitad peor remunerada que el valor medio que incluye a la otra mitad de perceptores de mayores ingresos. A veces no es tan preciso para medir cambios en la desigualdad, pero se usa complementando a otros¹⁷.

La mediana representó un 63% de la media en 2002 (casi igual que en el año anterior), y ese porcentaje fue aumentando en cada uno de los años siguientes hasta alcanzar casi un 75% de la remuneración media en 2005. De tal modo, el salario que más se acerca a lo que gana la mayoría de la población no sólo recuperó con creces su valor previo a la crisis, sino que ha acortado la diferencia con el ingreso medio y, probablemente, atenuado la desigualdad.

(iii) Para seguir la marcha de los *salarios relativos sectoriales* se definió un indicador sencillo de dispersión salarial entre ramas de actividad: el *cociente entre salarios altos y bajos por ramas de actividades económicas*. Para ello se consideró, por un lado, el promedio de las cuatro ramas de mayores remuneraciones y, por el otro, el promedio de las cuatro actividades peor retribuidas, haciéndose el cociente en ese orden. La disminución del cociente indica una menor dispersión de las remuneraciones. Esto quiere decir un acortamiento de las diferencias entre los extremos y, probablemente, una menor desigualdad entre los asalariados registrados.

En 2002 el cociente alcanzó el mayor valor (3,81), después de ubicarse en 3,69 en el período previo a la devaluación, indicando una ampliación de la disparidad sectorial de salarios. En 2003 y sobre todo en 2004 el cociente descendió, alcanzando en el último año un valor de 3,37. En 2005, continuó descendiendo por cuarto año consecutivo, a una proporción de 3,28, un nivel inferior al de predevaluación.

Para facilitar la lectura de conjunto y tener un panorama sintético de la evolución reciente de la distribución salarial se presentan las principales conclusiones, acompañadas por los índices de base 2003=100, destacando, ahora, los cambios en el tiempo. El gráfico 4 recoge también estos números índices. Es importante recordar que una menor desigualdad en la distribución estaría representada por un descenso en el coeficiente de variación y en la razón de salarios altos y bajos sectoriales, en tanto se postula que ello también ocurriría, en general, si crece la razón entre la mediana y

¹⁷ Por ejemplo, puede haber aumentado sólo el valor que divide en dos mitades la población, sin alterarlas ni modificar los ingresos inferiores o superiores. Esta y otras situaciones serían, sin embargo, poco probables.

la media. El movimiento en sentido opuesto a los indicados conduce a empeorar la distribución.

La principal conclusión es que en 2005 continuó y se consolidó la tendencia ya observada en 2003 y 2004 hacia una menor dispersión salarial del empleo registrado del sector privado. Se concluye que:

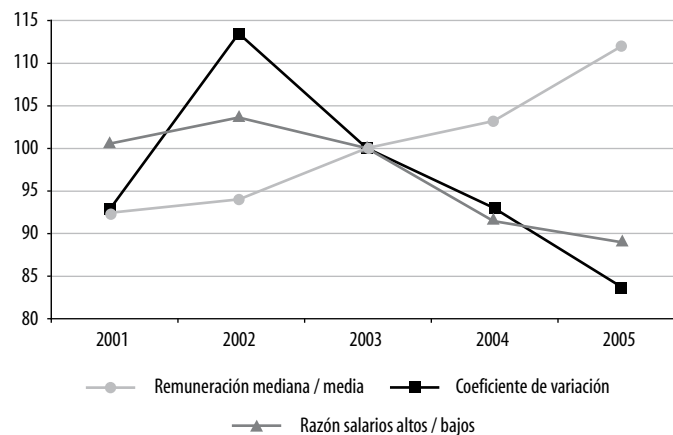
- Los indicadores utilizados sugieren que en la crisis de 2002, en la que el empleo registrado declinó profundamente, la dispersión de salarios aumentó. El coeficiente de variación (expresado como índice 100 = agosto de 2003) se elevó bruscamente de 92,7 a 113,3 en 2002. La razón entre mediana y media prácticamente se mantuvo, aunque con una leve suba, pasando de un índice (de igual base) de 92,5 a 94,0. En tanto, la razón de salarios “altos” y “bajos” sectoriales creció.
- En 2003 y 2004 la dispersión salarial tendió a disminuir. Los tres indicadores coinciden en el sentido del cambio. El coeficiente de variación declinó en forma persistente en ambos años descendiendo en 2004 a un índice de 92,7, recuperando el valor previo a la crisis. La razón de mediana y media aumentó, también, en una cuantía importante en ambos años, alcanzando un índice de 103,0 en 2004. A su vez, la razón de salarios sectoriales altos y bajos disminuyó con fuerza llegando al índice de 91,6 en 2004.
- En 2005 continuó el proceso de reducción de la dispersión salarial entre los asalariados registrados. Como en los tres años anteriores, los tres indicadores coinciden en afirmar tal tendencia. El coeficiente de variación continuó declinando desde el alto valor de 2002, descendiendo al índice de 83,7 en 2005; la razón de mediana y media creció con vigor en los últimos tres años desde el índice de 94,0 en 2002 a 111,7 en 2005. Finalmente, la razón de salarios sectoriales altos y bajos continuó disminuyendo en forma importante desde el índice 103,6 de 2002, llegando a 89,8 en 2005.
- Al comparar los años extremos del período 2001-2005 se observa que los tres indicadores utilizados presentan valores que expresan claramente una menor dispersión salarial que en 2001, con un desempeño en 2005 que hace más firme la tendencia.
- Se desprende de esta evolución que, entre otros factores (reactivación de la producción, mejora del empleo, cambios de las estructuras productivas y similares) la política salarial, de plena vigencia en estos años, tuvo un efecto importante en la reducción de las diferencias de salarios en el empleo registrado. Los efectos de esa política se extendieron en plenitud hasta mediados de 2005, acompañada y en cierto sentido sustituida progresivamente por la dinámica negociación colectiva a la que dio lugar.
- Importa destacar que los cambios en la estructura salarial de los asalariados registrados se insertan en un contexto de empleo y de salario que marca con nitidez los grandes cambios del ciclo económico del período: el descenso del empleo y del poder adquisitivo del salario coincidió con el empeoramiento de la dispersión salarial en 2002, en tanto la recuperación del empleo y del salario real, coincidió con la mejora de esa distribución. En 2005 (agosto) el empleo declarado en el SIJyP superó un 14,4% el nivel de igual mes de 2001, en tanto el

salario real, como media del total de trabajadores registrados, se situaba entonces ligeramente por debajo del nivel previo a la devaluación para rebasarlo hacia fines de 2005; logro que, como mediana, ya había alcanzado en 2004 y con mayor nitidez en 2005 (19% superior en agosto y 25% hacia diciembre).

En el período 2001-2005, prácticamente todos los indicadores de dispersión y desigualdad coincidieron en señalar una misma dirección –sea ésta ascendente o descendente– lo que otorgó una validez superior a las conclusiones, tanto cuando se ampliaron las diferencias como cuando se redujeron. Con este fundamento se concluye, primero, que la crisis fue especialmente perjudicial, no sólo en términos del poder

GRAFICO 4

Indicadores de dispersión y desigualdad en las remuneraciones declaradas al SIJyP por empleadores del sector privado (agosto o tercer trimestre de cada año)



adquisitivo de los salarios y del empleo, sino también en el aumento de la desigualdad entre los asalariados registrados.

Con similar solidez se puede afirmar, en sentido inverso, que la política salarial del Gobierno cooperó en mejorar los ingresos reales de estos trabajadores, permitiendo recuperar casi todo el poder de compra de su salario previo a la devaluación y fue un factor, probablemente decisivo, de la nueva tendencia hacia una menor desigualdad entre ellos, mejorando los ingresos relativos de los peor remunerados. En esto último, influyó el incremento sustancial del salario mínimo legal (SMVM), con la última fijación vigente en julio de 2005 y los aumentos de suma fija de los decretos, los que tuvieron un mayor impacto porcentual en las remuneraciones menores. En 2004 y sobre todo en 2005 la negociación colectiva cobró mayor dinamismo y fue, progresivamente, ocupando el centro de la determinación de salarios.

4.2. Dispersión de salarios entre los trabajadores no registrados del sector privado

Para el análisis de los diferenciales de salarios de este sector, se utilizaron sólo los dos indicadores referidos al conjunto, el *coeficiente de variación* y la razón entre la *media-*

na de salarios y la media. No se consideraron las diferencias por rama de actividad. Se mantienen todas las definiciones y descripción de los datos, con la salvedad de que estos provienen ahora de la EPH para el total urbano cubierto y que se toma el tercer trimestre de cada año como la observación representativa. Asimismo, el período contemplado es el comprendido entre 2003 y 2005 (cuadro 10).

Como se trata de trabajadores no declarados ante la seguridad social, es válido postular que el ingreso que perciben (declaran) es neto y bruto al mismo tiempo y que son, en rigor, salarios, ya que no aportan ni reciben beneficios sociales (incluido asignaciones familiares), ni tampoco perciben pagos o prestaciones que los empleadores deben hacer efectivos en el año (aguinaldo, vacaciones).

CUADRO 10

Indicadores de dispersión y desigualdad en las remuneraciones de asalariados no registrados de empresas privadas (tercer trimestre de cada año). Total urbano.

Conceptos	2003	2004	2005
Coeficientes (proporción)			
Remuneración mediana/media	0,801	0,859	0,800
Coefficiente de variación	0,792	0,729	0,768
Índices 100= agosto 2003			
Remuneración mediana/media	100,0	107,2	99,9
Coefficiente de variación	100,0	92,1	97,0

Fuente: SSPTyEL, en base a procesamiento propio de datos de la EPH.

Los índices en los que se expresan dichos coeficientes miden en forma más directa la evolución de la distribución en el sector y sus cambios en el tiempo. El índice de la razón de mediana y media refleja un aumento de poco más del 7% en 2004 y un descenso, en la práctica, de similar magnitud en 2005, volviendo al mismo nivel del inicio. El acortamiento de las distancias entre la mediana y la media en 2004 insinúa una reducción de la disparidad salarial, pero en 2005 el respectivo alargamiento muestra, en cambio, un aumento de la misma.

Al observar el curso seguido por el coeficiente de variación de estos ingresos, se destacan señales similares: en 2004 el coeficiente descendió en poco menos de un 8%, sugiriendo también una menor dispersión en la distribución en dicho año; pero en 2005 el índice tuvo un incremento significativo, volviendo casi al nivel inicial del período (índice de 97,0).

En ambos casos, los indicadores muestran variaciones de magnitud parecidas y terminan por ubicarse casi al valor inicial del trienio. Resalta así, como principal conclusión, el estancamiento de la distribución salarial del empleo no registrado entre 2003 y 2005, sin desconocer la mejora en 2004.

Resulta posible postular –meramente a modo de hipótesis– que la relativa estabilidad de la distribución salarial de los no registrados obedeció a fuerzas contrastantes que terminaron por compensarse entre sí.

Por un lado, se evidenció un incremento del empleo, que fue importante y que incorporó muchos nuevos trabajadores, sin antigüedad y en actividades en las que este tipo de empleo tiene habitualmente alta incidencia, como la construcción y los servicios privados, en estratos de menor calificación.

Pero también hubo un incremento significativo de este tipo de empleo en empresas pequeñas y medianas, no sólo en las microempresas (de hasta cinco ocupados), que es la unidad productiva ampliamente dominante de este empleo y donde este empleo se concentra. Se trata probablemente de personal más calificado, en empleos que, aunque precarios, probablemente representen ingresos más altos. En este caso (empresas con empleo mixto según registro) y acentuando el efecto anterior, al empleador le resultaría difícil no difundir, en alguna medida, hacia la parte no registrada de su personal, los ajustes salariales legales y, sobre todo, los de convenios colectivos. Es posible, también, que la menor dispersión general del sector esté abarcando situaciones que se estarían haciendo más dispares entre ocupaciones y empresas.

4.3. Desigualdad salarial según registro de los asalariados privados

A falta de una información homogénea sobre las remuneraciones del total de asalariados, se hace necesario reunir los indicadores parciales de cada sector para tener un panorama más general de la distribución salarial, aunque sin poder contar con un resultado preciso y único.

Ya se ha analizado la evolución de la desigualdad salarial en cada sector, así como el nivel del diferencial de salarios entre ambos sectores y su trayectoria en los últimos años (cuadro 8 y gráfico 3). Para completar el cuadro, falta comparar el grado de dispersión relativa entre el sector registrado y el no registrado.

El cotejo entre los valores de los coeficientes de dispersión para el sector registrado (cuadro 9 y gráfico 4) y para el no registrado (cuadro 10), en cada fecha, permite inferir el grado de desigualdad relativa de ambas distribuciones y si sus cursos han divergido o no en el tiempo. Pese a que los indicadores seleccionados pueden no ser tan precisos, establecen un orden de magnitud de las diferencias y de la dirección que han seguido sus cambios, más aún si, como en este caso, coinciden plenamente.

Por un lado, y con independencia de la trayectoria seguida, se destaca que la razón entre la mediana y la media de salarios del empleo no registrado es bastante mayor a la que existe en el empleo registrado, indicando una menor desigualdad en el primer sector. En el trienio 2003-2005 la razón para los no registrados se situó entre 0,80-0,86, en tanto para los registrados se situó entre 0,67 y 0,75, con proporciones apenas superiores a 0,60 hacia 2001-2002. Por otro lado, el coeficiente de variación del salario de no registrados se situó entre 0,79 y 0,73, proporciones nítidamente inferiores a las del sector registrado (entre 1,80 y 1,50 en el trienio). Así, ambos coeficientes reflejan un menor grado de desigualdad entre los no registrados, que el que existe entre los que sí lo están. El hecho de que ambos indicadores muestren similar resultado avala la conclusión, aunque sería preferible contar con más antecedentes complementarios.

Al reunir estos antecedentes, como se mencionó, se puede tener un panorama de la distribución salarial, pero no un resultado único general, al no disponerse de una información que englobe a todos los asalariados con conceptos salariales plenamente comparables. No obstante, se observan tres tendencias claras sobre la dispersión salarial de cada sector y sobre su posición relativa en el trienio:

- primero: se destaca que la disparidad salarial entre los registrados, que es muy alta, tuvo una significativa reducción.
- segundo: es destacable que la distribución interna de los no registrados, relativamente más pareja, se ha mantenido estable en el período.
- tercero: el salario medio de los registrados se ha favorecido más que el de los no registrados.

En resumen, si bien en el sector de registrados la desigualdad salarial se redujo y en el de no registrados la respectiva disparidad se mantuvo sin cambios, es difícil postular como conclusión una mejora global, ya que este último sector, de menor ingreso medio, se atrasó relativamente. Se puede concluir que hubo una importante mejora real absoluta y relativa de amplias capas de asalariados que se ubican en los ingresos medios, pero que esa mejora no llegó con similar intensidad y difusión a los empleos precarios e irregulares de retribuciones más bajas, a los que no les llega la protección legal y acordada por convenios.

Finalmente, cabe reafirmar un concepto que se expuso en un estudio previo referido a 2004 pero que, como se observa, sigue teniendo actualidad, al no haberse modificado sustancialmente la situación salarial de los trabajadores no registrados. Hay una alta incidencia de este empleo y es evidente su debilidad para defender el salario en las crisis, así como, después de recuperar sus niveles, para hacerlo progresar en un plazo más largo. Así, la inserción y regularización del trabajo se señala como una instancia crucial en la mejora salarial y en el logro de mayor equidad distributiva entre los trabajadores.

ANEXO I

Evolución de las remuneraciones de los trabajadores asalariados registrados correspondientes al sector privado de la economía.

Período enero 2003-junio 2006

En este informe se analiza la evolución de las remuneraciones de los trabajadores asalariados del sector privado de la economía durante el período enero 2003-junio 2006. El análisis se refiere a la remuneración bruta, por todo concepto, que declaran mensualmente los empleadores al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. A partir de esa información se calcularon series de remuneraciones normales y permanentes, que excluyen del dato original a los aguinaldos, plus vacacional y otros conceptos salariales con periodicidad no mensual¹.

- En junio de 2006, la remuneración normal y permanente de los trabajadores asalariados registrados del sector privado fue en promedio de \$1.546.
- La evolución de los primeros seis meses del año 2006, muestra un incremento del salario promedio del 8% en términos nominales y de un 5% medido en términos reales².
- Los trabajadores más estables, que tienen una antigüedad en la misma empresa mayor a los cuatro años, tuvieron una remuneración media mayor, de \$2.136, que es un 38% superior a la del promedio de los trabajadores registrados en junio de 2006.
- En igual mes, la mediana, que refleja la remuneración que percibe el trabajador “del medio” ordenando a los asalariados según su remuneración, fue de \$1.165 valor equivalente al 75% del salario medio, reduciéndose la brecha en 13 puntos porcentuales con respecto a la misma relación de diciembre del año 2005 (62%)³.
- Entre enero de 2003 y junio de 2006, las remuneraciones se incrementaron sustantivamente, tanto en términos nominales como reales.
- Para el promedio de los trabajadores, la remuneración normal y permanente se incrementó en un 70% en términos nominales. Considerando la inflación del período, el incremento del salario promedio, en términos reales fue del 35%.

¹ Para el cálculo de la remuneración normal y permanente se siguieron los siguientes pasos: en primer lugar, se desestacionalizó la información original utilizando el método x12 ARIMA, obteniendo una serie de remuneraciones con el componente estacional distribuido a lo largo del año. Posteriormente se excluyeron los componentes estacionales utilizando el factor de estacionalidad promedio de los meses de agosto.

² El cálculo corresponde a la diferencia entre los meses de enero y junio de 2006.

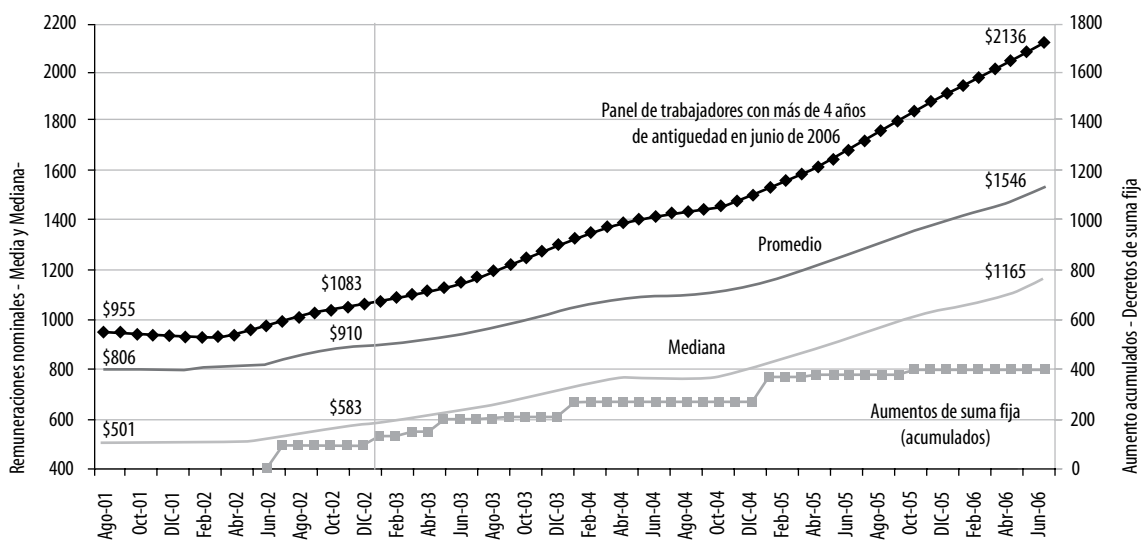
³ Como los trabajadores con remuneraciones bajas son más numerosos que aquellos que perciben remuneraciones elevadas (distribución asimétrica hacia la derecha), el valor de la mediana, que refleja la remuneración del trabajador “del medio” es siempre menor que el promedio de las remuneraciones, que se encuentra afectado por los valores de las remuneraciones elevadas.

- En el mismo período, se observa que el conjunto de trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la misma empresa, mostró un incremento en su remuneración media (97% nominales y 57% reales) mayor que el del total de los asalariados registrados privados. Es decir, en el período analizado, la incorporación de nuevos trabajadores tendió a moderar el crecimiento del salario promedio⁴.
- La evolución de la mediana de las remuneraciones presentó un crecimiento sensiblemente mayor que el promedio: un 100% en términos nominales y un 60% en términos reales. Esto significa que la recuperación salarial fue mayor para los trabajadores con remuneraciones más bajas. La política salarial del gobierno, basada en incrementos de suma fija y en incrementos del salario mínimo, tuvo un impacto mayor en el conjunto de trabajadores con remuneraciones menores.
- A los efectos de analizar en qué medida se recompuso el salario real, que se había deteriorado fuertemente con el proceso inflacionario producido luego de la devaluación del peso, se comparan las remuneraciones reales de junio de 2006 con las de agosto de 2001.
- En términos reales, para el promedio de los asalariados registrados privados, la remuneración normal y permanente se encuentra en junio de 2006 un 6% por encima de su valor de agosto de 2001.
- La mediana de las remuneraciones tuvo una recuperación más importante que el promedio, y se encuentra un 29% por encima de su valor en agosto de 2001.
- La remuneración bruta promedio de los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en una misma empresa se encuentra un 24% por encima de agosto de 2001. Es importante destacar que el incremento en el salario real de los trabajadores que permanecen en la empresa incluye, además de la recomposición salarial, incrementos derivados de su mayor antigüedad y de la movilidad laboral interna que se pudo producir en los últimos cuatro años.

⁴ La remuneración media se modifica a lo largo del tiempo debido, por un lado, al cambio en el salario de aquellos trabajadores que permanecen en una misma empresa; y por otro lado, al cambio en la composición del empleo producto de la movilidad laboral (la incorporación y desvinculación de trabajadores).

GRAFICO N° 1

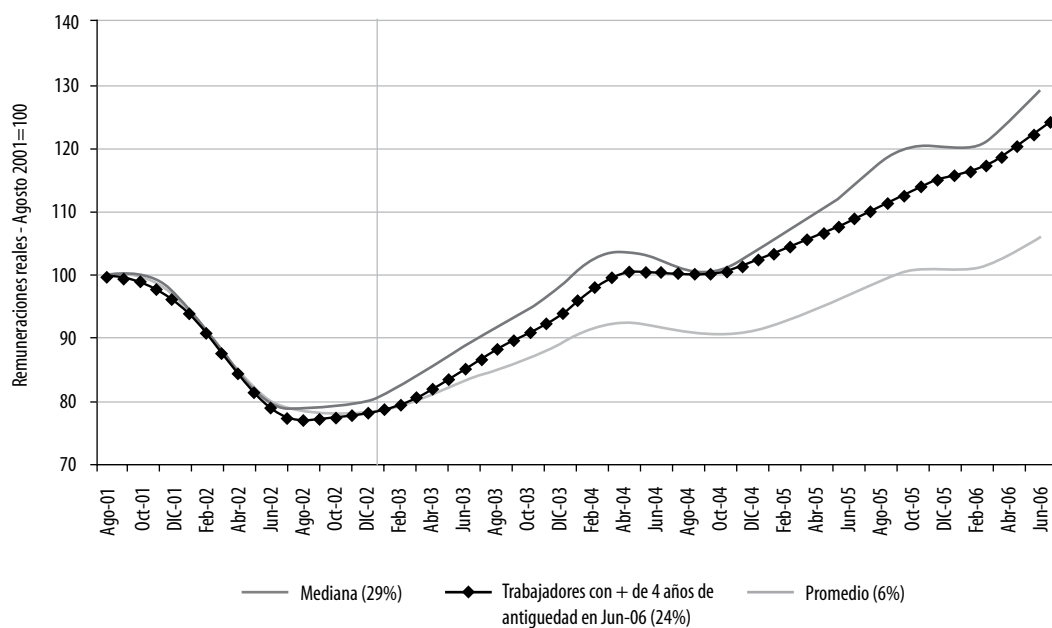
Evolución de la remuneración normal y permanente. Valores nominales. Promedio y mediana. Trabajadores asalariados registrados. Agosto 2001–junio 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL en base al SIJyP.

GRAFICO N° 2

Evolución de la remuneración normal y permanente. Valores reales. Promedio y mediana. Trabajadores asalariados registrados. Agosto 2001–junio 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL en base al SIJyP.

1. INTRODUCCION

Este análisis exploratorio del nivel y la evolución del salario de convenio durante el período 2001-2005¹ se realiza a partir de 18 convenios colectivos de actividad de amplia cobertura, seleccionados procurando tener representadas a todas las ramas económicas. Estos convenios corresponden a aproximadamente el 52% de los trabajadores del sector privado no agrícola potencialmente comprendidos en negociaciones colectivas.

La importancia de la línea de trabajo que inaugura este informe está dada por la recuperación de la tradición del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de dotar a los actores sociales de una herramienta clave para la negociación colectiva: la información disponible sobre los salarios de convenio.

Los convenios colectivos pueden ser vistos como elementos reguladores de las condiciones de trabajo y de la distribución de los ingresos generados en el proceso productivo. En este sentido, las cláusulas salariales constituyen uno de los principales aspectos que se determinan por medio de la negociación colectiva en la Argentina.

En el contexto actual se observa una reactivación de la negociación: en 2005 se homologaron 568 convenios y acuerdos colectivos, un 64% más que en 2004 y el triple del promedio de la década del '90 (en el que se registraron 177 homologaciones anuales). Además, adquirió mayor dinamismo la negociación colectiva de actividad, que incluye a las principales unidades de negociación según cobertura de personal (comercio, metalúrgicos, gastronómicos, camioneros, etc.). De allí que los acuerdos y convenios colectivos homologados en 2005 cubrieran mayor cantidad de trabajadores que los homologados en los años previos.

Entre las negociaciones homologadas en 2005, un 83% estipuló aumentos salariales. Esta tendencia fue impulsada tanto por la política salarial del gobierno, basada en incrementos del salario mínimo y aumentos de suma fija establecidos por decretos, como por las demandas sindicales. El efecto conjunto de estos factores sobre los salarios de convenio se observa en que entre los acuerdos que pactaron nuevas escalas durante 2005, el 77% fijaron básicos que se ubicaron por encima de los \$800, cifra superior a los \$630 del salario mínimo de ese momento.

Esta tendencia contrasta con la que prevaleció durante casi una década de ausencia de negociación salarial, ya que desde mediados de los noventa hasta el año 2003 los

¹ A la fecha de esta publicación ya se encontraban cerradas las negociaciones salariales de 2006 de los convenios colectivos de mayor cobertura. Se presentan en el anexo II los valores del salario de convenio de 2006 y su comparación con el 2005.

salarios de los principales convenios de actividad no fueron modificados. Actualmente, el crecimiento económico y del empleo, los aumentos del salario mínimo y la orientación del Poder Ejecutivo tendiente a promover un marco de equilibrio entre actores con poderes asimétricos, impulsaron el despegue de una negociación colectiva que se diferencia claramente de la que prevaleció durante el período de la convertibilidad y la gran crisis que la sucedió.

2. DEFINICIONES DE SALARIO DE CONVENIO

El salario que se determina en los convenios colectivos de trabajo (CCT)² está compuesto por una serie de conceptos que, en general, difieren entre una actividad y otra:

- por un lado se encuentran los componentes fijos, que los trabajadores perciben al poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Estos componentes son el salario básico, el plus por antigüedad, los vales alimentarios, etc.
- por otro lado se ubican los componentes variables, sujetos al cumplimiento de normas u objetivos relacionados con el uso de la fuerza de trabajo y que no son percibidos con la misma regularidad que los componentes fijos. Esto hace más dificultosa su medición, por ello se recurre a ciertos supuestos para su inclusión en el cálculo.

El primer concepto de salario de convenio utilizado es el que corresponde al *salario conformado*. El mismo está compuesto, para cada convenio, por los salarios básicos, los adicionales estipulados (ver anexo I) y los aumentos por decreto del Poder Ejecutivo. Estos últimos se incluyen cuando no hubieran sido incorporados a los salarios de convenio absorbidos por aumentos anteriores de convenio. El *salario conformado* es un salario teórico al que se le asigna una antigüedad fija, no se ve afectado por variaciones de las horas trabajadas ni por el nivel de producción. Sobre este salario se elabora un promedio de los salarios conformados para todas las categorías de convenio, excluidos menores y aprendices, para cada mes.

Asimismo, se seleccionó una categoría específica de cada convenio colectivo para medir la evolución y el nivel de ese salario conformado, y también del salario básico (sin adicionales). En la sección seis se indica la forma de selección de esta categoría.

Tomando en consideración que, durante el período bajo análisis, varios aumentos salariales fueron originados en aumentos de suma fija y en incrementos del salario mínimo, se incluyó un indicador de la evolución para las jerarquías salariales. Para esto se calcula un indicador de la dispersión que presentan los salarios conformados a partir de su coeficiente de variación.

Por último, se compara el salario conformado de convenio con el salario declarado por los empleadores en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) para tratar de analizar si la negociación colectiva salarial tiene importancia en la formación del salario percibido por los trabajadores.

² Las grillas salariales pueden ser modificadas por los CCT o por acuerdos que modifican sólo una parte de los CCT.

3. LA EVOLUCION DEL SALARIO CONFORMADO PROMEDIO

En la década del noventa las negociaciones salariales estuvieron ausentes, particularmente a partir del comienzo del segundo lustro, salvo algunas excepciones muy particulares, hasta ya entrada la crisis provocada por el fracaso del régimen de convertibilidad. El aumento de precios que provocó la devaluación no llevó a una inmediata renegociación de las escalas salariales, lo que determinó que importantes convenios colectivos tuvieran, en la práctica, sus escalas salariales congeladas por un amplio período de tiempo³.

A partir de 2002 el Poder Ejecutivo implementó aumentos de sumas fijas *no remunerativas*⁴ que con posterioridad se incorporaron al básico de convenio o a la remuneración del trabajador. En julio de 2002 se dispuso un aumento de \$100, que se extendió a \$130, \$150 y \$200 en enero, marzo y mayo de 2003, respectivamente. En enero de 2004 se estableció un incremento adicional de \$50 y en enero de 2005 otro aumento de \$100. Esta política salarial del gobierno tendió a favorecer la negociación colectiva.

La primera observación que se destaca del análisis es que todos los convenios colectivos de las ramas seleccionadas tuvieron incrementos entre 2001 y 2005; los montos de aumento se ubicaron entre \$400 (vidrio) y \$1.208 (banca privada extranjera). En esta evolución, cabe marcar tres períodos diferenciados:

- en el primer período, entre 2001 y 2003, los aumentos obedecieron a la política salarial del gobierno y estuvieron determinados por los montos establecidos por decreto, bajo la forma de aumentos de suma fija no remunerativos, que luego paulatinamente se fueron incorporando a los salarios básicos. Esto permitió que los salarios conformados de las categorías más bajas recuperaran mayor poder de compra, lo cual es compatible con la política de defensa de los salarios de los trabajadores de más bajos ingresos.
- en el segundo período, entre 2003 y 2004, los convenios colectivos de los sectores que reabrieron las paritarias (camioneros, alimentación, bancarios, etc.) consiguieron aumentos de salario que se ubicaron por encima de aquéllos que no tuvieron negociación (comercio y sanidad).
- en el tercer período, entre 2004 y 2005, todos los convenios colectivos pactaron aumentos de salario y los incrementos nominales de ese año fueron los de mayor magnitud en todo el período analizado. Esta etapa se caracteriza por la mayor importancia de la negociación colectiva, que paulatinamente extendió la renovación de las escalas salariales a todos los sectores analizados, y que tendió a sustituir a la política de ingresos que prevaleció en las dos primeras etapas descriptas.

³ A modo de ejemplo, el convenio colectivo de los bancarios no modificó sus salarios de convenio entre 1991 y 2004. Tampoco los modificó el de comercio, entre 1994 y 2005.

⁴ Montos sobre los cuales no se aplican descuentos, ni son considerados para estimar otros conceptos articulados con las sumas remunerativas.

CUADRO N° 1

Salario conformado promedio

CCT	Actividad	Dic-01	May-03	Dic-04	Dic-05
244/94	Alimentación	\$ 352,0	\$ 552,0	\$ 874,3	\$ 1.270,7
018/75	Bancarios (banca privada extranjera)	\$ 455,9	\$ 655,9	\$ 1.123,4	\$ 1.663,9
018/75	Bancarios (banca privada nacional)	\$ 455,9	\$ 605,9	\$ 1.031,1	\$ 1.553,1
423/05	Calzado	\$ 394,7	\$ 594,7	\$ 822,6	\$ 1.159,2
040/89	Camioneros	\$ 715,0	\$ 954,3	\$ 1.258,8	\$ 1.834,4
130/75	Comercio	\$ 427,3	\$ 627,3	\$ 719,9	\$ 1.021,0
076/75	Construcción	\$ 255,2	\$ 455,2	\$ 574,6	\$ 1.036,1
378/04	Encargados de edificio	\$ 514,3	\$ 714,3	\$ 844,1	\$ 1.081,3
060/89	Gráficos (diarios y revistas)	\$ 393,3	\$ 593,3	\$ 818,9	\$ 1.165,2
260/75	Metalúrgicos (aluminio)	\$ 399,3	\$ 599,3	\$ 763,8	\$ 1.064,7
260/75	Metalúrgicos (automotriz)	\$ 515,5	\$ 715,5	\$ 905,3	\$ 1.259,9
260/75	Metalúrgicos (electrónica)	\$ 398,5	\$ 598,5	\$ 678,0	\$ 1.088,2
277/96	Plásticos	\$ 447,0	\$ 647,0	\$ 973,0	\$ 1.352,0
122/75	Sanidad (clínicas)	\$ 412,3	\$ 612,3	\$ 731,1	\$ 1.198,3
108/75	Sanidad (institutos sin internación)	\$ 421,4	\$ 621,4	\$ 740,2	\$ 1.257,6
384/99E	Subte	\$ 954,4	\$ 1.154,4	\$ 1.250,4	\$ 1.686,4
460/73	UTA	\$ 822,9	\$ 1.022,9	\$ 1.102,3	\$ 1.586,8
395/04	Vidrio (fab. a mano)	\$ 498,4	\$ 698,4	\$ 793,8	\$ 897,8

Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.

4. RELACION ENTRE EL SALARIO CONFORMADO Y LAS REMUNERACIONES EFECTIVAS

Durante el período analizado, el salario conformado registró importantes aumentos; su evolución desde 2001 muestra que superó ampliamente el incremento de los precios. Esto no debe interpretarse como un aumento del poder adquisitivo de los salarios realmente percibidos, sino como un aumento de la importancia de los salarios conformados en la formación de los mismos.

Esto es observable a través de la relación entre el salario de convenio y los salarios pagados por los empleadores. El primer concepto se vincula con el promedio del salario conformado de los 18 CCT analizados; para los salarios pagados se utilizan las remuneraciones brutas totales declaradas por los empleadores al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en relación con los trabajadores con continuidad en la relación laboral⁵.

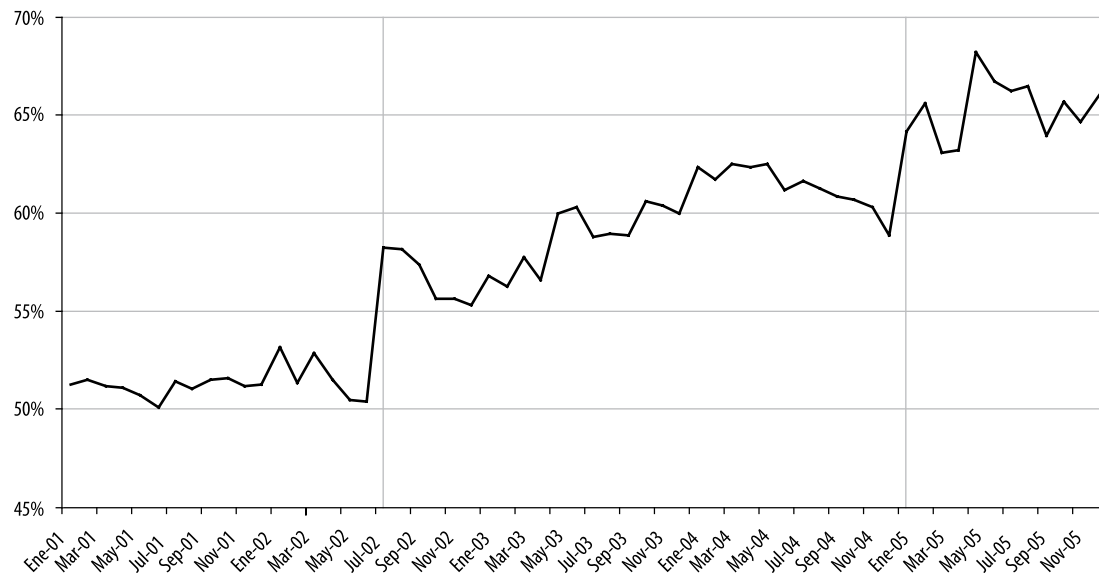
⁵ Se entiende como trabajadores con continuidad laboral a aquellos que en 2005 se encontraban trabajando en la misma empresa que en agosto de 2001.

En agosto de 2001 el salario conformado promedio representaba un 51% de la media simple de remuneraciones brutas de los trabajadores estables, mientras que a fines de 2005 había ascendido a un 65%.

Esta convergencia debe ser, en realidad, más acentuada, ya que en la serie de remuneraciones del SIJyP incide el aumento de la antigüedad y los posibles ascensos, mientras que para el cálculo de salario conformado la antigüedad y la categoría son consideradas como constantes. Esto implica una formación del salario en el que el componente normativo, es decir originado en el accionar de los actores sociales en la negociación colectiva, va cobrando mayor importancia.

GRAFICO N° 1

Evolución de la proporción de los salarios de convenio en los salarios SIJyP*



* Remuneración normal y permanente, a valores corrientes. Valores desestacionalizados.

Fuente: elaboración propia en base a CCT y a datos del SIJyP.

De este modo, la dinámica reciente de la negociación colectiva, con la reactivación de la negociación sectorial, parece haber generado un cambio en la relación estructural entre los salarios declarados y los salarios de convenio, dada la paulatina eliminación de la brecha o distancia entre unos y otros que prevaleció hasta 2001. Esa brecha era resultado de la estrategia empresarial de individualización de la relación salarial, ya que el nivel de los salarios abonados tendía a situarse muy por encima de los salarios de convenio. En cambio, entre 2003 y 2005 esa brecha tendió a cerrarse, por lo que los salarios de convenio tendieron a recuperar su valor de norma salarial que había sido parcialmente eclipsada en los '90.

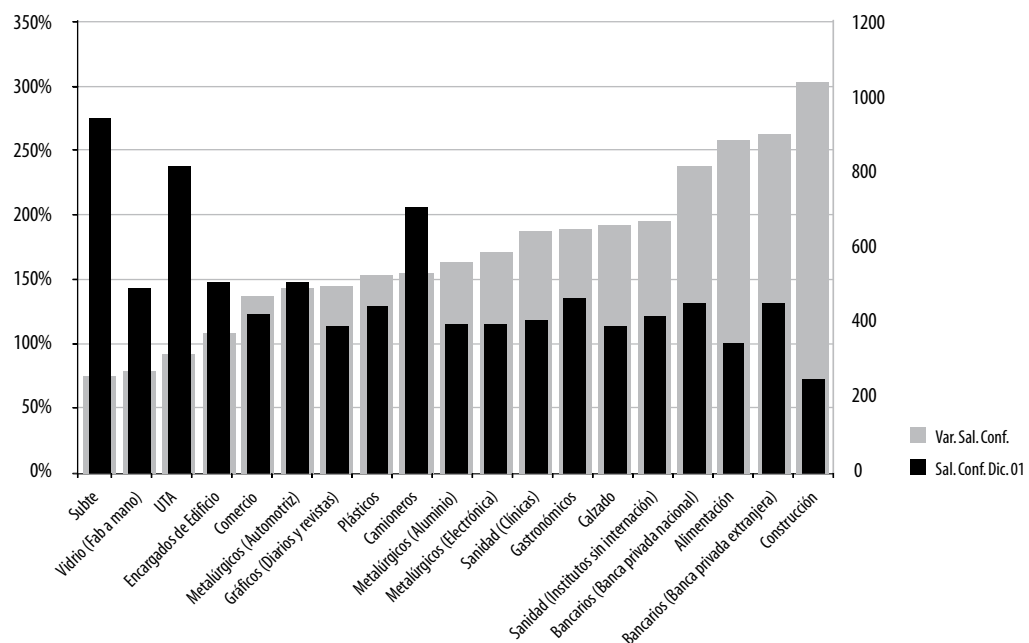
5. CAMBIOS EN LOS SALARIOS RELATIVOS

En el transcurso de la evolución descrita, se produjeron cambios en los salarios rela-

tivos de las distintas actividades: se observó una tendencia a la reducción de las diferencias salariales entre sectores. En efecto, éstas se fueron reduciendo desde la primera modificación del salario conformado en el período bajo análisis, mediante el Decreto N° 1273/02 que estableció un aumento de suma fija no remunerativo de \$100. La negociación colectiva profundizó la tendencia. Este fenómeno se observa comparando los convenios colectivos que tuvieron mayores incrementos porcentuales de salario conformado en el total del período analizado, con aquellos que tenían salarios conformados más bajos en 2001. Entre los que mejoraron su posición relativa se encuentran los convenios de la construcción y alimentación, mientras que entre los que la empeoraron –al tener menores aumentos porcentuales– se ubicaron los convenios de subte, UTA y camioneros (ver gráfico N° 2).

GRAFICO N° 2

Salarios conformados promedio a diciembre 2001 y variación diciembre 2005-diciembre 2001



Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.

6. SALARIO CONFORMADO DE CONVENIO—CATEGORIAS SELECCIONADAS

En esta sección se consideran los salarios conformados de una categoría específica de cada convenio colectivo, adoptando como criterio de selección el de la categoría más representativa, entendida como la que comprende a la mayor cantidad de los trabajadores. Para esta selección se apeló a diversos estudios específicos, a la práctica seguida por las mismas partes de la negociación, a la experiencia de otras mediciones y, en los casos en los que no se cuenta con información suficiente, se seleccionó la categoría ubicada en la mediana⁶ de la escala de salarios.

La evolución de estas categorías sigue una dinámica similar a la del promedio del salario conformado. Es decir, que se observó una primera etapa en que la política salarial impulsó el crecimiento de estos salarios, una segunda con una reactivación de la negociación colectiva en algunas actividades y una tercera en la cual, fundamentalmente, fueron las paritarias las que impulsaron los salarios.

El promedio simple de todos los salarios de convenio de las categorías seleccionadas tenía un valor de \$520 en 2001 y de \$1.306 en 2005, esto quiere decir que experimentó un incremento nominal de \$786 ó de 151% en el período.

Los trabajadores del transporte fueron los de mayor salario conformado: conductor de subte \$2.113, conductor de transporte de pasajeros \$2.070 y camionero (corta y media distancia) \$1.468.

Los convenios colectivos que contemplan los menores niveles salariales en 2005 son los que corresponden, en forma descendente, a comercio (vendedor: \$1.038), gráficos (categoría 6: \$968) y vidrio (categoría 12: \$963). Los salarios de comercio y vidrio cayeron significativamente en relación con los de otros convenios colectivos, por haber recibido un menor incremento porcentual que otras categorías. Un vendedor de comercio tenía, en 2001, un salario de convenio que se ubicaba en el cuarto lugar entre las 18 categorías de convenios seleccionadas, mientras que en 2005 cayó al decimosexto lugar. (Ver cuadro nº2 en página siguiente)

7. LOS SALARIOS BASICOS DE CONVENIO

En esta sección se analizan los salarios básicos estipulados en cada convenio colectivo de trabajo, es decir, sin considerar los adicionales y los premios, sólo imputándoles la suma fija de \$224 establecidos en el Decreto N°392/03 del Poder Ejecutivo, que expresamente modifica dichos montos. En este caso, también, el salario básico corresponde a una categoría seleccionada.

De acuerdo con este análisis, el salario básico es el salario mínimo que percibe un trabajador sin antigüedad que cumple una jornada normal de trabajo, según lo establece el convenio colectivo de trabajo, durante el mes considerado, sin contemplar los adicionales para la categoría seleccionada.

El salario básico promedio de todos los convenios seleccionados se ubicaba en diciembre de 2001 en \$416 y se elevó a \$979 en diciembre de 2005, es decir, el incremento promedio en el período fue de \$563. Este monto superó a la suma de todos los incrementos de suma fija establecidos por el gobierno (\$404) en un porcentaje levemente inferior al 40%.

En relación con los valores vigentes a fines de 2005, se observa que los niveles salariales básicos inferiores se encuentran en el convenio bancario (\$424 para los privados nacionales y \$456 para los privados extranjeros), seguido por el de la construcción (\$704) y el de los encargados de edificios (\$801). Con respecto al sector bancario, puede señalarse que el bajo nivel de los salarios básicos es producto de lo acontecido en los '90. En

⁶ Es el salario básico que divide en dos grupos iguales a las categorías de convenio: un 50% se ubica por encima de este valor y otro 50% por debajo.

CUADRO N° 2

Salarios conformados. Categorías seleccionadas

CCT	Actividad	Categoría	Dic-01	May-03	Dic-04	Dic-05
244/94	Alimentación	Operario calificado	\$ 312,4	\$ 512,4	\$ 792,0	\$ 1.144,0
076/75	Bancarios (banca privada extranjera)	Auxiliar c/función cajero	\$ 393,6	\$ 593,6	\$ 1.054,0	\$ 1.427,0
076/75	Bancarios (banca privada nacional)	Auxiliar c/función cajero	\$ 393,6	\$ 593,6	\$ 1.027,5	\$ 1.401,4
423/05	Calzado	Oficial especializado	\$ 458,5	\$ 658,5	\$ 948,7	\$ 1.302,5
040/89	Camioneros	Conductor - Primera categoría	\$ 661,4	\$ 897,8	\$ 1.172,5	\$ 1.728,2
130/75	Comercio	Vendedor B	\$ 442,3	\$ 642,3	\$ 735,0	\$ 1.038,0
076/75	Construcción	Oficial	\$ 262,8	\$ 462,8	\$ 564,6	\$ 1.071,1
378/04	Encargados de edificio	Encargado permanente c/vivienda (2da. Categoría)	\$ 485,0	\$ 685,0	\$ 829,1	\$ 1.090,5
060/89	Gráficos (diarios y revistas)	Categoría 6	\$ 391,9	\$ 591,9	\$ 816,2	\$ 1.161,1
260/75	Metalúrgicos (aluminio)	Operario especializado	\$ 420,4	\$ 620,4	\$ 822,3	\$ 1.159,4
260/75	Metalúrgicos (automotriz)	Operario especializado	\$ 543,8	\$ 743,8	\$ 954,1	\$ 1.337,6
260/75	Metalúrgicos (electrónica)	Operario especializado	\$ 420,4	\$ 620,4	\$ 702,5	\$ 1.152,8
277/96	Plásticos	Operario especializado	\$ 468,4	\$ 668,4	\$ 1.035,2	\$ 1.438,7
122/75	Sanidad (clínicas)	Enfermera de piso	\$ 446,4	\$ 646,4	\$ 765,2	\$ 1.284,0
108/75	Sanidad (institutos sin internación)	Tercera	\$ 432,0	\$ 632,0	\$ 750,8	\$ 1.284,0
384/99E	Subte	Conductor (nivel III)	\$ 1.309,0	\$ 1.509,0	\$ 1.605,0	\$ 2.113,1
460/73	UTA	Conductor de corta y media distancia	\$ 951,2	\$ 1.151,2	\$ 1.350,2	\$ 2.070,0
395/04	Vidrio (fab. a mano)	Categoría 12	\$ 563,5	\$ 763,5	\$ 858,9	\$ 962,9

Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.

esta década, los bancos determinaban las condiciones salariales y de trabajo en forma individual y no a través de la negociación colectiva: esto produjo una creciente disparidad entre los salarios de convenio y los efectivamente percibidos por los trabajadores.

La gran mayoría de los convenios tiene una relación entre el salario básico y el conformado que excede el 80% (comercio, metalúrgicos, alimentación, sanidad, plásticos, calzado, subte, gráficos y vidrio), indicando que este concepto (salario básico) es de especial relevancia en las negociaciones colectivas salariales. Sin embargo, esta relación puede depender de las estrategias y de los conceptos que privilegien los actores en la dinámica específica de la negociación salarial.

8. LA DISPERSION DE LOS SALARIOS CONFORMADOS DE CONVENIO

La política de ingresos implementada por el gobierno -la de aplicar aumentos de suma fija e incrementos del salario mínimo- tendió a beneficiar proporcionalmente a los trabajadores de salarios más bajos. Como esto afecta las diferencias salariales, atenuán-

CUADRO N° 3

Salarios básicos de convenio. Categorías seleccionadas

CCT	Actividad	Categoría	Dic-01	May-03	Dic-04	Dic-05
244/94	Alimentación	Operario calificado	\$ 284,0	\$ 284,0	\$ 720,0	\$ 1.040,0
076/75	Bancarios (banca privada extranjera)	Auxiliar c/función cajero	\$ 200,4	\$ 200,4	\$ 445,6	\$ 445,6
076/75	Bancarios (banca privada nacional)	Auxiliar c/función cajero	\$ 200,4	\$ 200,4	\$ 424,4	\$ 424,4
423/05	Calzado	Oficial especializado	\$ 380,0	\$ 380,0	\$ 756,0	\$ 1.100,0
040/89	Camioneros	Conductor - Primera categoría	\$ 426,6	\$ 450,0	\$ 724,0	\$ 904,0
130/75	Comercio	Vendedor B	\$ 397,3	\$ 397,3	\$ 621,3	\$ 942,8
076/75	Construcción	Oficial	\$ 218,7	\$ 218,7	\$ 428,2	\$ 704,0
378/04	Encargados de edificio	Encargado permanente c/vivienda (2da. Categoría)	\$ 391,4	\$ 391,4	\$ 681,0	\$ 801,0
060/89	Gráficos (diarios y revistas)	Categoría 6	\$ 361,9	\$ 361,9	\$ 705,2	\$ 1.077,1
260/75	Metalúrgicos (aluminio)	Operario especializado	\$ 380,0	\$ 380,0	\$ 698,0	\$ 1.048,0
260/75	Metalúrgicos (automotriz)	Operario especializado	\$ 492,0	\$ 492,0	\$ 818,0	\$ 1.210,0
260/75	Metalúrgicos (electrónica)	Operario especializado	\$ 380,0	\$ 380,0	\$ 590,0	\$ 1.042,0
277/96	Plásticos	Operario especializado	\$ 422,0	\$ 422,0	\$ 720,0	\$ 816,0
122/75	Sanidad (clínicas)	Enfermera de piso	\$ 372,0	\$ 372,0	\$ 596,0	\$ 1.070,0
108/75	Sanidad (institutos sin internación)	Tercera	\$ 360,0	\$ 360,0	\$ 584,0	\$ 1.070,0
384/99E	Subte	Conductor (nivel III)	\$ 1.284,0	\$ 1.284,0	\$ 1.530,0	\$ 1.921,0
460/73	UTA	Conductor de corta y media distancia	\$ 454,4	\$ 454,4	\$ 678,4	\$ 1.131,7
395/04	Vidrio (fab. a mano)	Categoría 12	\$ 479,2	\$ 479,2	\$ 774,5	\$ 878,5

Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.

dolas, resulta de interés observar en qué medida la negociación colectiva corrige este cambio (si es que lo corrige), total o parcialmente.

Para esto se calculó una medida de dispersión de los salarios conformados para las categorías profesionales que contempla cada convenio colectivo. La medida de dispersión utilizada es *el coeficiente de variación de los salarios conformados* de todas las categorías profesionales. Este indicador mide la distancia promedio entre el salario de cada categoría y el promedio salarial de cada convenio colectivo. Tiene las siguientes características:

- si se otorgan aumentos salariales con porcentajes iguales para todas las categorías no se modificará la escala salarial de convenio.
- si se otorgan mayores aumentos porcentuales a las categorías de menor salario, se producirá un achatamiento de la escala salarial.
- si se otorgan mayores porcentajes de incremento salarial a las categorías de mayor salario, la pirámide se acrecentará.

Los cambios en los coeficientes de variación de los salarios de cada convenio permi-

ten inferir la estrategia que adoptan los actores sociales en la negociación salarial con respecto a la dispersión salarial entre las distintas categorías⁷.

Un grupo de convenios colectivos puede caracterizarse por tener pequeña dispersión. En general, en estos convenios las categorías profesionales son homogéneas y sus diferencias se vinculan con las funciones que desempeñan o con la calificación de esos trabajadores y, por tanto, sus salarios son muy parecidos entre sí. En esta situación se encuentran los convenios colectivos de comercio, encargados de edificios, transporte de pasajeros (UTA), sanidad y vidrio.

Por otro lado, existen convenios con una gran dispersión de salarios. Se trata, generalmente, de convenios colectivos que encuadran a trabajadores de distinta posición jerárquica (jefes y no jefes), o que tienen una categoría que concentra a la gran mayoría de los trabajadores y las restantes se refieren a ocupaciones secundarias. Los convenios que tienen una mayor dispersión de sus salarios son el de los bancarios –que agrupa desde auxiliares hasta jefes de departamento–, el de subterráneos y el de gráficos.

Como los incrementos establecidos por decreto fueron de suma fija, incidieron en un mayor aumento porcentual en las categorías inferiores de los convenios colectivos, lo que redujo su coeficiente de variación. Así, por ejemplo, en julio de 2002 se implementó un aumento de suma fija no remunerativo a través del Decreto N° 1273/02. Como consecuencia de esto, en el gráfico n° 3 se puede percibir que los trabajadores cubiertos por convenios con salarios promedio más bajos fueron los más beneficiados por esta política, reduciéndose la dispersión salarial.

Si se observa la evolución anual del coeficiente de variación, pueden distinguirse claramente tres etapas. En la primera etapa, donde los salarios de convenios aumentaron debido a la política del Poder Ejecutivo, en la mayoría de los convenios se acható la escala salarial. En la segunda y la tercera etapa, con la reactivación de la negociación colectiva, los actores sociales adoptaron distintas estrategias con respecto a la dispersión salarial:

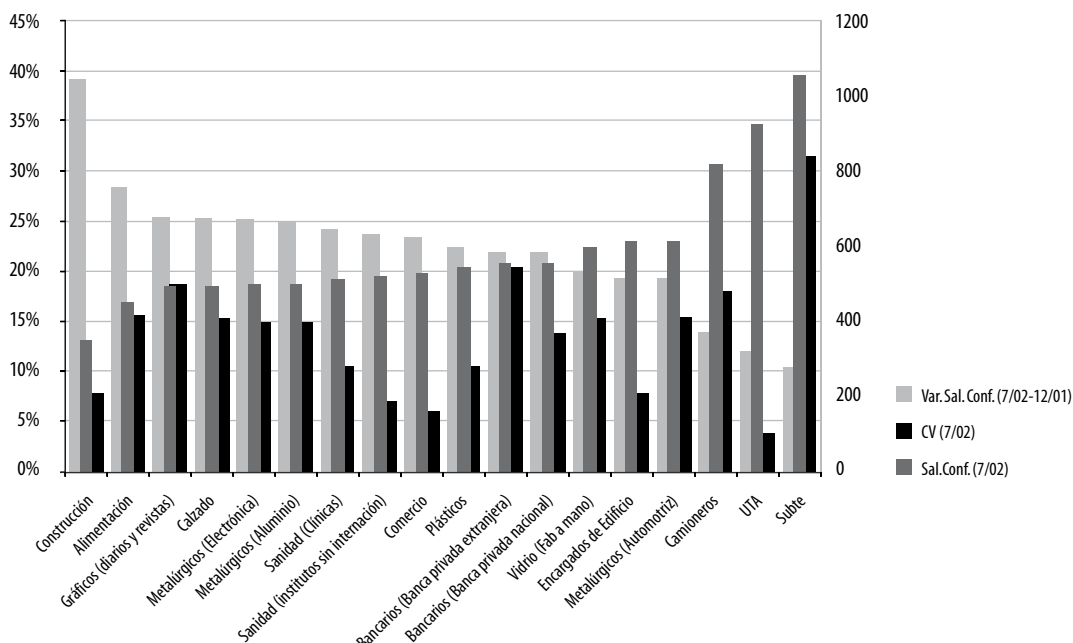
- convenios colectivos que otorgaron mayor aumento porcentual a las categorías de mayor salario y aumentaron la dispersión salarial (construcción y sanidad, institutos médicos sin internación y transporte de pasajeros). Esta situación podría haber estado influenciada por contar con una escala salarial muy comprimida durante los noventa, con poca diferencia entre las distintas funciones y categorías, llevando a los paritarios a brindar algunos incentivos adicionales a los trabajadores de mayor calificación en la actividad.
- un grupo de convenios adoptó y privilegió, como estrategia, mantener la tradición histórica y los diferenciales entre las distintas categorías (metalúrgicos, alimentación, gráficos y plásticos) y corrigió el efecto de la política de ingresos sobre las jerarquías salariales.
- los convenios colectivos que otorgaron mayor aumento porcentual de los salarios a las categorías de nivel inferior redujeron la dispersión salarial, y comprimieron la escala salarial (comercio, camioneros y subte). Esta estrategia englobó sectores con

⁷ Las diferencias salariales responden a categorías organizacionales y ellas mismas a la estrategia de obtención de ganancias de las empresas. Michel Freyssinet, Andrew Mair, Koichi Shimizu, Giuseppe Volpato, Edit., *Quel modèle productif? Trajectoires et modèle industriels des constructeurs automobiles mondiaux*. Paris, La Découverte, 2000.

dos situaciones distintas. Por un lado, a los que tenían una dispersión salarial elevada en 2001 (camioneros y subte) y, por otro, a los que a pesar de contar con una dispersión baja, la redujeron aún más.

GRAFICO N° 3

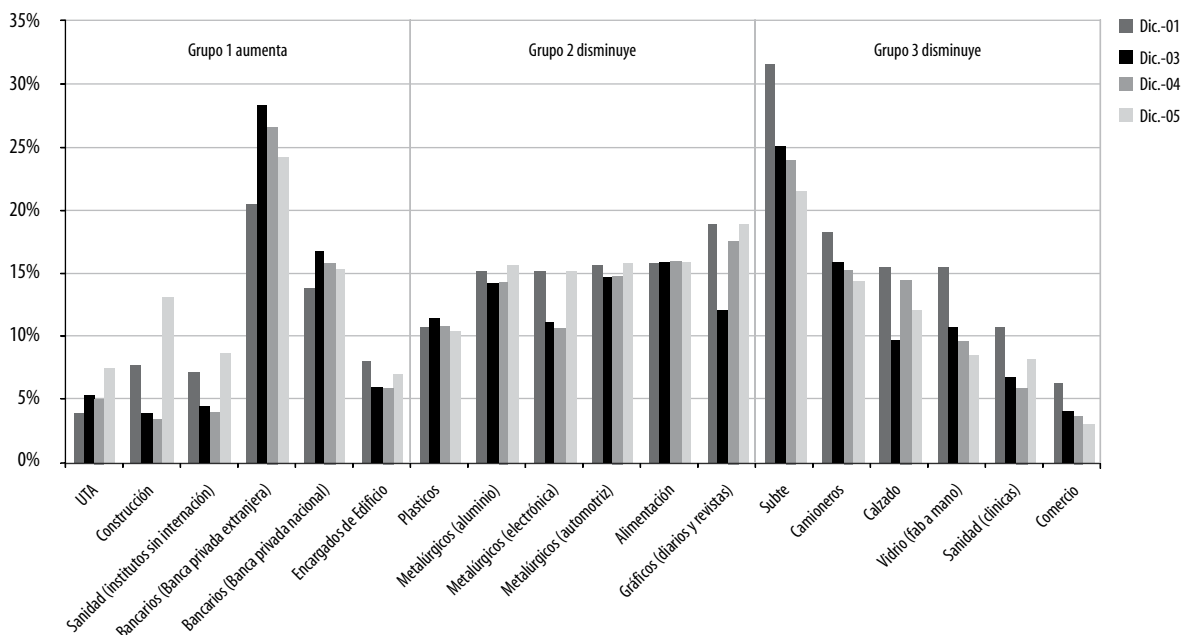
Impacto de los aumentos de suma fija sobre el salario conformado promedio. Julio 2002



Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.
Nota: CV corresponde al coeficiente de variación.

GRAFICO N° 4

Evolución del coeficiente de variación.



Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos.

CUADRO N° 4

Coeficiente de variación

Dispersión Salarial	CCT	Actividad	Dic-01	Dic-03	Dic-04	Dic-05
Aumenta	460/73	UTA	4%	5%	5%	7%
	076/75	Construcción	8%	4%	3%	13%
	108/75	Sanidad (institutos sin internación)	7%	4%	4%	9%
	018/75	Bancarios (banca privada extranjera)	20%	28%	27%	24%
	018/75	Bancarios (banca privada nacional)	14%	17%	16%	15%
Constante	378/04	Encargados de edificio	8%	6%	6%	7%
	277/96	Plásticos	11%	11%	11%	10%
	260/75	Metalúrgicos (aluminio)	15%	14%	14%	15%
	260/75	Metalúrgicos (electrónica)	15%	11%	11%	15%
	260/75	Metalúrgicos (automotriz)	15%	15%	15%	16%
	244/94	Alimentación	16%	16%	16%	16%
	060/89	Gráficos (diarios y revistas)	19%	12%	18%	19%
Disminuye	130/75	Comercio	6%	4%	4%	3%
	122/75	Sanidad (clínicas)	11%	7%	6%	8%
	423/05	Calzado	15%	10%	15%	12%
	395/04	Vidrio (fab. a mano)	15%	11%	10%	9%
	040/89	Camioneros	18%	16%	15%	12%
	384/99E	Subte	31%	25%	24%	21%

Fuente: elaboración propia en base a convenios colectivos

9. CONCLUSIONES

El crecimiento alto y constante de la economía entre 2003 y 2005 -que redujo la desocupación e incrementó el empleo- sumado a las políticas laborales del Gobierno, promovieron la negociación colectiva. Ésta aumentó significativamente, tanto en cantidad de negociaciones como en cobertura de trabajadores, en comparación con lo acontecido en la década de los noventa.

A través de la evolución de los salarios de convenio, específicamente del salario conformado, es posible distinguir claramente dos períodos en la última década. Desde mediados de los noventa hasta la crisis de 2001, los salarios de convenio no se modificaron, como consecuencia de la parálisis de la negociación de actividad, influenciada por el incremento del desempleo y la inestabilidad económica. Hacia fines de 2001, en promedio, las remuneraciones efectivas prácticamente duplicaban los salarios conformados de convenio, lo cual dejaba un margen amplio para las estrategias empresariales de flexibilización e individualización de las relaciones laborales.

El segundo período, abierto después de la crisis de fines de 2001, muestra un incre-

mento de los salarios conformados de convenio. Entre 2001 y 2005, todos los convenios colectivos tuvieron incrementos salariales, por un monto que se ubicó entre \$400 (vidrio) y \$1.208 (banca privada extranjera). En este período, pueden distinguirse tres etapas:

- a) en la primera, entre 2002 y 2003, se observa el incremento de los salarios conformados impulsados por la política salarial del gobierno a través de los aumentos de suma fija.
- b) una segunda etapa, iniciada en 2003, muestra un aumento de los salarios conformados originados en la reactivación de la negociación colectiva, impulsada por la incorporación de los aumentos de suma fija en los básicos de convenio, posiblemente el principal factor que permitió resurgir la negociación colectiva en ciertas actividades. Los convenios colectivos surgidos de la reapertura de las paritarias (camioneros, alimentación, bancarios, etc.) consiguieron aumentos de salario que se ubicaron por encima de aquellos que no tuvieron negociación (comercio y sanidad).
- c) entre 2004 y 2005, la última etapa, el crecimiento de los salarios de convenio fue impulsado por la dinámica de la negociación colectiva, que se extendió a todas las ramas y sectores de actividad. En esta etapa la negociación colectiva cobra una importancia mayor que la política de ingresos para la formación del salario: todos los convenios colectivos pactaron aumentos de salario y los incrementos nominales del último año fueron los de mayor magnitud en todo el período analizado.

En un principio, los aumentos de suma fija tendieron a comprimir las escalas salariales de los convenios colectivos, porque generaban un mayor incremento porcentual en las categorías profesionales inferiores. Esta política contribuyó a generar una aproximación del salario entre los distintos convenios colectivos, porque las sumas fijas beneficiaron más a los de menor salario.

Con la reactivación de la negociación colectiva salarial, los actores sociales modificaron esta situación siguiendo distintas estrategias con respecto a la dispersión salarial dentro de cada convenio:

- la estrategia de incrementar la dispersión salarial, otorgando mayor aumento porcentual a las categorías de mayor salario, es perceptible en los convenios de construcción, sanidad -institutos médicos sin internación- y transporte de pasajeros.
- la estrategia de conservar la dispersión salarial previa, privilegiando el mantenimiento de la tradición histórica y los diferenciales entre las distintas categorías, es perceptible en metalúrgicos, alimentación, gráficos y plásticos.
- la estrategia de reducir la dispersión salarial, otorgando mayor aumento porcentual de los salarios a las categorías de nivel inferior, fue seguida por comercio, camioneros y subte.

Esta pluralidad de estrategias no fue un impedimento para que continuara el fenómeno de confluencia salarial entre sectores.

La relación entre el salario conformado de convenio y las remuneraciones brutas declaradas al SIJyP por los empleadores muestra una tendencia a la reducción de la brecha existente entre ambos conceptos. Evidentemente, esta convergencia entre salarios de convenio y salarios efectivos se debe a la reactivación de la negociación colectiva de actividad y, por esta vía, a la determinación de los salarios en forma colectiva, en contraste con la individualización de la política salarial que imperó en los noventa.

ANEXO I

Adicionales incluidos en el salario conformado

CCT	Actividad	Adicionales
244/94	Alimentación	Antigüedad
018/75	Bancarios	Antigüedad, adicional por título, función cajero y falla de caja (esta última sólo para categoría auxiliar)
423/05	Calzado	Antigüedad y pago de merienda
040/89	Camioneros	Antigüedad y asignación por comida y viático especial
130/75	Comercio	Presentismo, antigüedad y adicional por falla de caja (sólo para cajeros)
076/75	Construcción	Presentismo, asignación por vestimenta y suma no remunerativa establecida por convenio
378/04	Encargados de edificio	Antigüedad y retiro de residuos por unidad destinada a vivienda y oficina (27 unidades funcionales)
060/89	Gráficos (diarios y revistas)	Antigüedad
060/89	Gráficos (rama diarios y revistas)	Antigüedad
260/75	Metalúrgicos	Antigüedad y adicional por título secundario
277/96	Plásticos	Antigüedad
122/75 y 108/75	Sanidad	Antigüedad
384/99E	Subte	Falla de caja (Cat. IX y XI), antigüedad, viático refrigerio (Cat. XI), vales alimentarios (Cat. XI y XIII)
460/73	UTA	Antigüedad, presentismo, boletería y viáticos (estas dos últimas sólo para conductores)
395/04	Vidrio	Antigüedad y premio de productividad

ANEXO II

Salario conformado de convenio.

Valores vigentes en diciembre de 2005 y 2006

CCT	Actividad	Dic-05	Dic-06	Variación % (Dic06-Dic05)
244/94	Alimentación	\$ 1.271	\$ 1.512	19%
018/75	Bancarios (banca privada nacional)	\$ 1.553	\$ 2.141	38%
423/05	Calzado	\$ 1.159	\$ 1.334	15%
040/89	Camioneros	\$ 1.834	\$ 2.213	21%
130/75	Comercio	\$ 1.021	\$ 1.215	19%
076/75	Construcción	\$ 1.036	\$ 1.313	27%
378/04	Encargados de edificio	\$ 1.081	\$ 1.231	14%
060/89	Gráficos (diarios y revistas)	\$ 1.165	\$ 1.415	21%
260/75	Metalúrgicos (aluminio)	\$ 1.065	\$ 1.305	23%
260/75	Metalúrgicos (automotriz)	\$ 1.260	\$ 1.568	24%
260/75	Metalúrgicos (electrónica)	\$ 1.088	\$ 1.334	23%
277/96	Plásticos	\$ 1.352	\$ 1.630	21%
460/73	UTA	\$ 1.587	\$ 1.784	12%
395/04	Vidrio (fab. a mano)	\$ 898	\$ 1.060	18%

4

EVOLUCION DEL EMPLEO REGISTRADO Y NO REGISTRADO DURANTE EL PERIODO 1990-2005¹

INTRODUCCION

La tasa de empleo no registrado constituye un indicador de particular relevancia dentro del conjunto de estadísticas utilizadas para el monitoreo de la situación laboral, especialmente en el actual contexto de crecimiento económico con aumento sostenido de la ocupación. La tasa de empleo no registrado verificó recientemente un comportamiento favorable del mismo modo que la mayor parte de los indicadores socioeconómicos. Las mediciones oficiales muestran, al respecto, que la incidencia del empleo no declarado es menor a la observada a comienzos del año 2003, cuando la informalidad laboral se encontraba en niveles históricamente elevados. Sin embargo, los cambios metodológicos introducidos en ese año como consecuencia de la reformulación de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), dificultan establecer comparaciones intertemporales sobre la dimensión del empleo no registrado.

Con el propósito de acercar una primera respuesta a este problema, en este informe se expone un análisis diacrónico del empleo registrado y no registrado en el sector privado de la economía. Para ello, se recurre a un tratamiento diferente de los indicadores habitualmente usados, de modo de poder superar las dificultades derivadas de los cambios en la fuente de datos. Por esa razón, es importante señalar que las modificaciones introducidas han sido efectuadas con fines de comparación intertemporal, no buscando constituir una metodología de cálculo alternativa a la aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

El documento se compone de cinco secciones y un anexo metodológico. En la primera se comentan los efectos de los cambios metodológicos en la medición de los indicadores laborales, considerando la experiencia de la Encuesta Permanente de Hogares y del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPv). En la segunda sección, se avanza en la identificación de los problemas de comparabilidad surgidos como resultado de la reformulación de la encuesta y en la propuesta de armonización de las series de empleo asalariado. En las dos secciones siguientes se analiza la evolución de las series de empleo registrado y no registrado armonizadas con fines de comparación temporal. En la quinta sección se sintetizan las principales conclusiones. Finalmente, en el anexo metodológico

¹ Estudio realizado por Eduardo Lépre, Emilia Roca, Lila Schachtel y Diego Schleser de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

se detalla la metodología de armonización aplicada, al tiempo que se brindan elementos de análisis que permiten validar las modificaciones introducidas.

Dado que durante el período de análisis (1990 – 2005) la Encuesta Permanente de Hogares fue incorporando progresivamente nuevos centros urbanos, el universo de estudio a lo largo del tiempo no es homogéneo considerando el total de aglomerados relevados. Para evitar este problema los indicadores presentados en este informe corresponden al aglomerado Gran Buenos Aires.

1. LOS EFECTOS DE LOS CAMBIOS METODOLÓGICOS EN LA MEDICIÓN DE LOS INDICADORES LABORALES

La Encuesta Permanente de Hogares es un programa nacional de producción sistemática de indicadores sociales, que lleva adelante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos desde el año 1973. Luego de un largo proceso de reformulación metodológica, en el año 2003 se puso en marcha una nueva modalidad de aplicación que se desarrolla de manera continua brindando estimaciones trimestrales. Junto con estos cambios, la reformulación de la encuesta implicó también una serie de modificaciones en el instrumento de recolección que impiden la comparación estricta con los datos recogidos con la metodología anterior.

Entre los argumentos sostenidos se afirmó que: “dadas las modificaciones que experimentara el mercado de trabajo en la década de los noventa el INDEC inició en los últimos años un exhaustivo programa de revisión metodológica que permitiera dar cuenta de la dinámica del cambio producido y de las nuevas modalidades de inserción laboral. Este programa implicó un proceso de reformulación integral de la EPH, con el objetivo de reelaborar la metodología de medición y las formas de operación” (INDEC, 2003a).

Los cambios metodológicos introducidos impactaron significativamente en la medición de los principales indicadores del mercado laboral. Conforme al propio INDEC, la tasa de actividad relevada por la metodología anterior alcanzó el 42,9% en mayo de 2003 mientras que, de acuerdo con los resultados de la nueva modalidad, la tasa de actividad para el segundo trimestre de 2003 fue de 45,6%, lo que implicó una población económicamente activa de aproximadamente un millón de personas más. Algo similar ocurrió con las tasas de empleo y desempleo que, al comparar las estimaciones de ambas encuestas, pasaron de 36,0% a 37,4% y de 15,6% a 17,8%, respectivamente. En este último caso, el relevamiento continuo cuantificó 350 mil desocupados más que la encuesta anterior (INDEC, 2003b).

Cabe indicar que el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1991, introdujo también cambios relevantes en la metodología de captación de los fenómenos laborales. En ese momento, los conceptos recomendados por los organismos internacionales para el análisis del mercado laboral eran objeto de importantes críticas por ser diseñados según el modelo de economías capitalistas desarrolladas. Fue en ese marco que se realizó una serie de modificaciones en los instrumentos de medición censales con el objetivo de capturar una amplia porción del mercado de trabajo más característico de los países subdesarrollados, definida por las formas atípicas e informales de inserción laboral.

Resultan así ilustrativos los estudios de Wairnerman y Giusti (1994), llevados a cabo con el propósito de determinar el impacto del cambio metodológico efectuado. Según los resultados encontrados, el cambio aparente en la tasa de actividad (producto de la confrontación de los datos originales del CNPyV de 1980 y 1991) se estimaba en un 16,8%. Por el contrario, cuando se lleva a cabo el mismo análisis evitando los problemas derivados del cambio metodológico (aplicando en los dos censos el mismo cuestionario) se observó que la tasa de actividad promedio no sólo no creció, sino que se redujo 6,7%. Los autores sostienen que en la decisión institucional de corregir el formulario censal, prevaleció la opción de mejorar la medición de la condición de actividad antes que la de mantener la comparabilidad histórica de las series de datos. Podría argumentarse en el mismo sentido respecto de la reformulación de la EPH.

En suma, estos resultados ponen en evidencia la magnitud de las modificaciones efectuadas en los instrumentos de medición de las variables del mercado de trabajo y la necesidad de contar con estudios que permitan evaluar dichos impactos. Teniendo en cuenta estas consideraciones, este documento trata de dimensionar el efecto de dichos cambios en la tasa de empleo no registrado, algo que hasta ahora no había sido analizado.

2. LOS EFECTOS DE LOS CAMBIOS METODOLOGICOS EN LAS SERIES DE EMPLEO ASALARIADO Y SU PROPUESTA DE ARMONIZACION

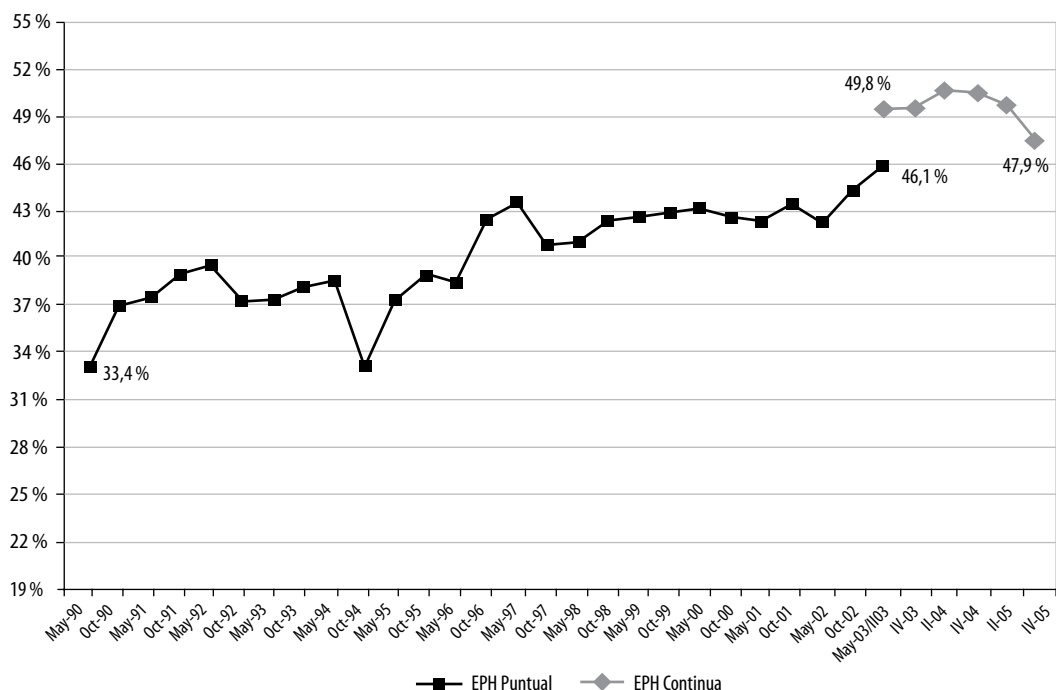
Por los motivos expuestos, los esfuerzos dirigidos a revisar la evolución histórica de la tasa de empleo no registrado enfrentan una serie de dificultades metodológicas cuando se basan en los datos provistos por la EPH. En el gráfico 1 puede verse que en el período de solapamiento de ambas modalidades de aplicación de la encuesta (mayo de 2003 y segundo trimestre de 2003), la estimación de la tasa de empleo no registrado calculada a partir de la información recogida por cada uno de los relevamientos presenta una diferencia de 3,7 puntos porcentuales, que impide la comparación estricta de la serie histórica con la elaborada con posterioridad a la reformulación metodológica.

La diferencia encontrada entre las estimaciones resultantes de ambas metodologías se debe a los efectos de las modificaciones introducidas en las formas de operación de la encuesta y en los criterios de medición del empleo asalariado, en general, y del empleo asalariado no registrado, en particular. Entre los principales cambios en el tratamiento de los fenómenos laborales con impacto en la cuantificación del empleo asalariado cabe destacar:

- la modificación del criterio de medición de la condición de actividad, permitiendo la recuperación de formas ocultas de ocupación,
- la modificación del criterio de clasificación ocupacional de los trabajadores del servicio doméstico,
- la modificación del criterio de clasificación ocupacional de los trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente,
- la modificación del criterio de clasificación de la categoría ocupacional de los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario, y
- la modificación del criterio de identificación de la condición de registro de los trabajadores asalariados en la seguridad social.

GRAFICO N° 1

Evolución de la tasa de empleo privado no registrado. Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Con el propósito de establecer una metodología de corrección que permita lograr la comparación con los datos recogidos con anterioridad a la reformulación de la encuesta se desarrolla en este documento una propuesta de armonización de las series de empleo asalariado. Sucintamente, dicha metodología pretende establecer una delimitación del universo de análisis y una definición del criterio de identificación de la condición de "registro" que asegure la comparación de los datos obtenidos a partir de ambas modalidades de aplicación de la encuesta. Las decisiones metodológicas acordadas fueron las siguientes:

- excluir de la población asalariada relevada por ambas encuestas a los ocupados en el servicio doméstico,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad continua a los ocupados identificados mediante las preguntas de rescate de actividades no visualizadas como trabajo,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad "continua" los ocupados autoidentificados como trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad "continua" a los trabajadores que no perciben salario, y
- clasificar como "asalariados registrados" a los asalariados relevados por la modalidad continua que declaran no tener descuento jubilatorio pero que realizan aportes previsionales por su cuenta y gozan de algún beneficio laboral.

En la tabla 1 se describen los diferentes criterios de medición existentes entre ambas modalidades de aplicación de la encuesta, así como las opciones metodológicas convenidas para asegurar la comparabilidad de los datos. Para evitar confusiones terminológicas, se llamará en adelante “tasa de empleo no registrado armonizada” al indicador modificado con fines de comparación, en tanto que se reservará la denominación “tasa de empleo no registrado” para el indicador no modificado².

TABLA N°1

Diferencias de captación entre la EPH puntual y la EPH continua y criterios de armonización

Aspectos captados en forma diferenciada	EPH continua	EPH puntual	Criterios de armonización
Formas ocultas de ocupación	La encuesta permite la captación de formas ocultas de ocupación	La encuesta no permite la captación de formas ocultas de ocupación	Se excluye de la población relevada por la EPH continua las formas ocultas de ocupación
Trabajadores del servicio doméstico	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican por definición como asalariados	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican de acuerdo a la autoidentificación del entrevistado	Se excluye de la población relevada por ambas EPH a los ocupados en el servicio doméstico
Trabajadores por cuenta propia que trabajan para una solo cliente*	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente, se clasifican por definición como asalariados*	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente se clasifican como cuenta propias*	Se excluye de la EPH continua a los ocupados que se declaran como cuenta propistas y que trabajan para un solo cliente*
Trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como asalariados	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como trabajadores sin salario	Se excluye de la EPH continua a los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario
Asalariados sin descuento jubilatorio con aportes voluntarios	Los ocupados asalariados se clasifican como no registrados cuando declaran no tener descuento jubilatorio	Los ocupados asalariados se clasifican como no registrados cuando declaran no gozar de jubilación	Se reclasifica en la EPH continua como “registrado” a los ocupados asalariados que declaran no tener descuentos jubilatorios pero que realizan aportes previsionales por su cuenta y gozan de algún beneficio laboral

* La definición específica de este grupo ocupacional es trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente y ese cliente es un empresa, y en ningún momento tuvieron empleados a su cargo.

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

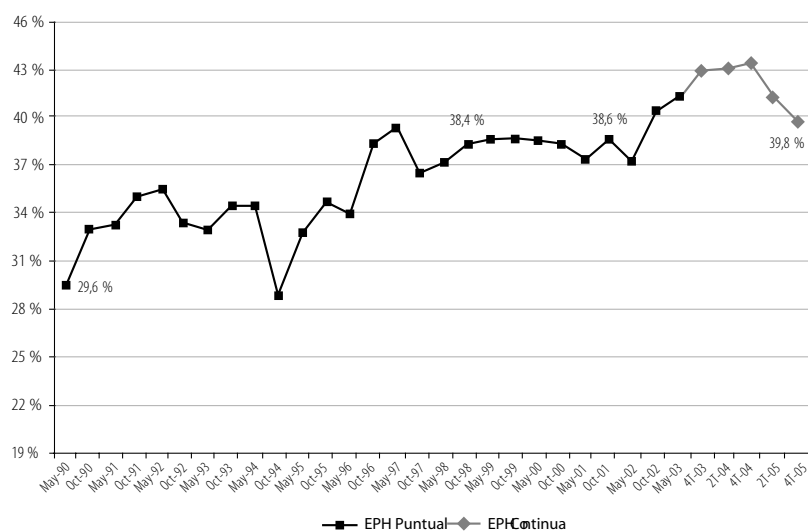
² En el anexo metodológico incorporado al final del documento se detallan las operaciones efectuadas, al tiempo que se brindan elementos de análisis que permiten validar las modificaciones introducidas.

3. LA EVOLUCION DE LAS SERIES ARMONIZADAS DE EMPLEO ASALARIADO DURANTE EL PERIODO 1990-2005

La aplicación de los criterios de armonización expuestos permite efectuar un análisis más riguroso de las series de empleo asalariado. Así, es posible afirmar que la tasa de empleo no registrado armonizada durante el período de convertibilidad mostró una tendencia ascendente, aunque a un ritmo cambiante. Particularmente entre los años 1991 y 1994, la incidencia del empleo asalariado no registrado fue en aumento, aunque en octubre de 1994 dicho indicador verificó una reducción significativa llegando, en aquel año, a valores inferiores a los del inicio de la década. Desde entonces, la tasa de empleo no registrado adquirió un ritmo creciente que la ubicó en octubre de 1998 en el 38,4%, más de diez puntos porcentuales por encima de la tasa de octubre de 1994. Durante los años siguientes, el comportamiento de la tasa se estabilizó en torno a dicho valor. Sin embargo, con la salida del régimen de convertibilidad, volvió a retomar una tendencia ascendente alcanzando, en el cuarto trimestre de 2004, al 43,2% de la población asalariada³. Posteriormente, el indicador comenzó a exhibir una evolución descendente que se prolonga hasta la actualidad, con una tasa de 39,8% en el cuarto trimestre de 2005⁴.

GRAFICO Nº 2

Evolución de la tasa de empleo privado no registrado «armonizada». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

³ La serie de datos se presenta con la información correspondiente a las ondas de mayo y octubre de cada año en el caso de la EPH puntual, y a los resultados correspondientes al segundo y al cuarto trimestres de cada año, en el caso de la EPH continua. La omisión de los resultados correspondientes al primer y al tercer trimestre se efectuó a los efectos de lograr una mejor comparación con los resultados derivados de la modalidad de aplicación puntual.

⁴ Sobre este punto cabe destacar que, como se detallará en la próxima sección, se han planteado dos

A pesar de la sensible mejora de la situación laboral, fue recién durante el último año cuando la incidencia del empleo no registrado evidenció una baja, modificando con ello algunas de las conclusiones eventualmente derivadas del análisis de la serie original, según la cual las tasas correspondientes al año 2005 son comparativamente más elevadas que las verificadas con anterioridad a la reformulación de la encuesta. Por el contrario, la medición corregida de la tasa de empleo no registrado arroja un valor, para el cuarto trimestre de 2005, similar a los exhibidos durante los últimos cinco años del régimen de convertibilidad, aunque bien algo superiores (39,8% en el último trimestre de 2005 contra 38,6% en octubre de 2001).

Junto con esa observación, corresponde indicar que la evolución más reciente de la tasa de empleo no registrado armonizada da cuenta de un comportamiento que no se había verificado con anterioridad. Se advierte que la tasa desciende en ambas mediciones del año 2005, lo que podría sugerir un cambio en la tendencia más general que viene mostrando este indicador desde, al menos, inicios de los años noventa (los valores de la serie armonizada se presentan en el anexo estadístico).

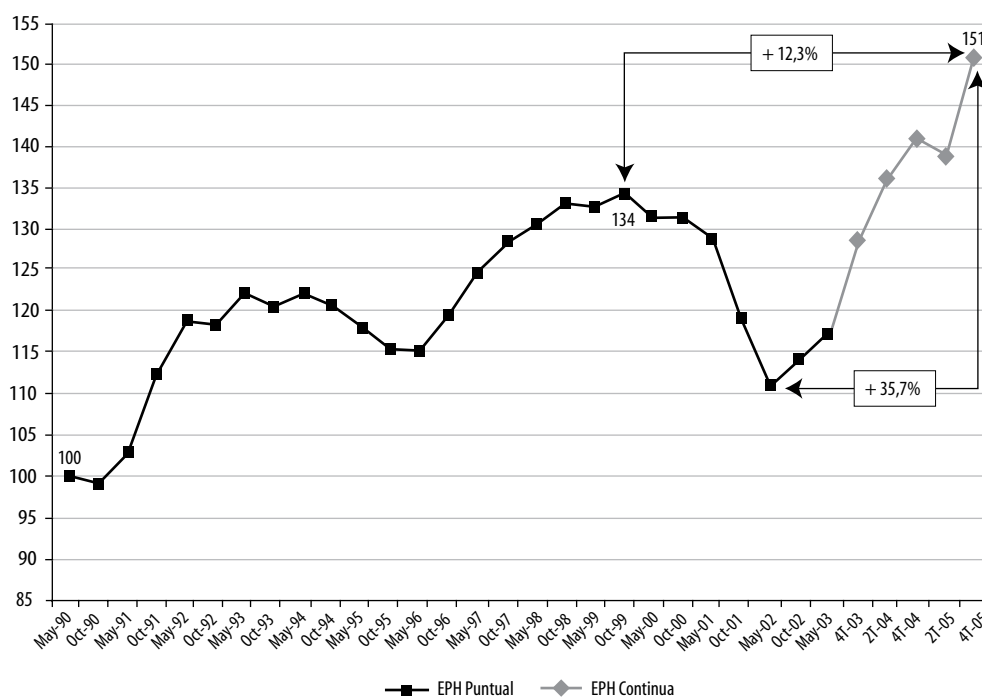
Más allá de la centralidad de la tasa de empleo no registrado para el análisis de la situación laboral, conviene precisar que un examen excesivamente concentrado en dicho indicador puede dar lugar a apreciaciones parciales e incluso incorrectas de la situación ocupacional. En este sentido, una caída de la tasa de empleo no registrado no debería ser entendida de modo análogo si ocurre en el marco de un proceso de creación de empleo o si por el contrario lo hace en el marco de un proceso de contracción del mismo, o incluso de estancamiento. Por ejemplo, en mayo de 2002 la tasa de empleo no registrado cayó 1,3 puntos porcentuales con respecto a octubre de 2001, pero esa reducción no se correspondió con una mejora en la situación ocupacional, ya que fue el resultado de una fuerte contracción del empleo asalariado total y registrado. Así, un diagnóstico más completo de los cambios en la situación ocupacional no puede soslayar la consideración del comportamiento del empleo asalariado en su conjunto.

Si se tienen en cuenta estos recaudos, se advierte más cabalmente la importancia de la disminución de la incidencia del “no registro” en el período reciente, puesto que se produce en el marco de un notable crecimiento del empleo asalariado. Como puede observarse en el gráfico 3, el nivel de empleo asalariado del sector privado aumentó 36% entre los años 2002–2005, superando considerablemente el nivel del año 1999, cuando se verificó el mayor número de asalariados privados del período de convertibilidad (el nivel de empleo es 12,3% superior a octubre de 1999). Puede decirse así que se recobra, incluso a un ritmo no evidenciado previamente, el crecimiento del empleo asalariado que se había visto comprometido durante los períodos 1994–1995 y 2000–2001.

hipótesis para compatibilizar las series históricas. La hipótesis utilizada en este análisis es la que incluye una proporción menor de la población ocupada, que realiza aportes propios a la seguridad social y que es, por tanto, la que menos modifica la tasa original. En el caso de aplicar la otra hipótesis, la tasa correspondiente al cuarto trimestre de 2005 se reduciría al 37,1%.

GRAFICO Nº 3

Evolución del nivel de empleo privado «armonizado» (May-90=100). Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

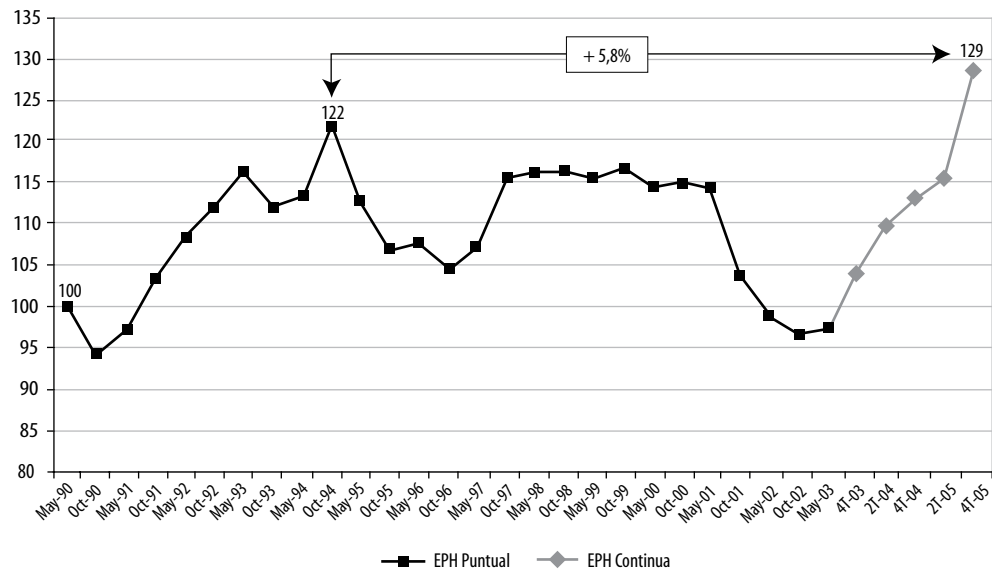
Pero una de las características principales del actual proceso de crecimiento del empleo privado radica en el importante dinamismo del empleo registrado. En el gráfico 4 se advierte que el ritmo de crecimiento del empleo asalariado registrado entre los años 2002–2005 es comparativamente superior al observado previamente, incluidos los períodos de comportamiento ascendente. Como resultado, en el cuarto trimestre de 2005 el nivel del empleo asalariado registrado logró su valor más elevado, 6% por encima del valor del año 1994, cuando se alcanzó el mayor nivel de la década pasada.

El sostenido incremento del número de ocupados en puestos registrados contrasta con la evolución predominante durante el régimen de convertibilidad, cuando el empleo asalariado registrado alternó, tras una fase inicial de crecimiento, entre el estancamiento absoluto y la destrucción de puestos de trabajo: en los diez años del período 1991–2001 el nivel de empleo privado registrado se incrementó sólo un 6,6% (ver gráfico nº 4).

No obstante el acelerado aumento del empleo asalariado registrado verificado durante los últimos años, el peso de la informalidad laboral en la estructura ocupacional argentina vuelve poco plausible la tesis, según la cual, el rápido crecimiento del empleo asalariado se explica solamente por el dinamismo de su componente de mayor calidad. El gráfico 5 muestra que el empleo asalariado no registrado no sólo recuperó su nivel durante el período 2002–2004, sino que incluso, más recientemente, acompañó el comportamiento ascendente del empleo asalariado y del empleo asalariado registrado. En el año 2005, el nivel de empleo asalariado no registrado era 45% más elevado que en el año

GRAFICO Nº 4

Evolución del nivel de empleo privado registrado «armonizado» (May-90=100). Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

2002, cuando éste encontró su valor más bajo desde el inicio de la fase descendente del segundo quinquenio de los noventa. Ciertamente, este crecimiento del componente no registrado del empleo asalariado explica el hecho de que la reducción de la tasa de registro no haya sido más intensa en el actual contexto de expansión del empleo registrado.

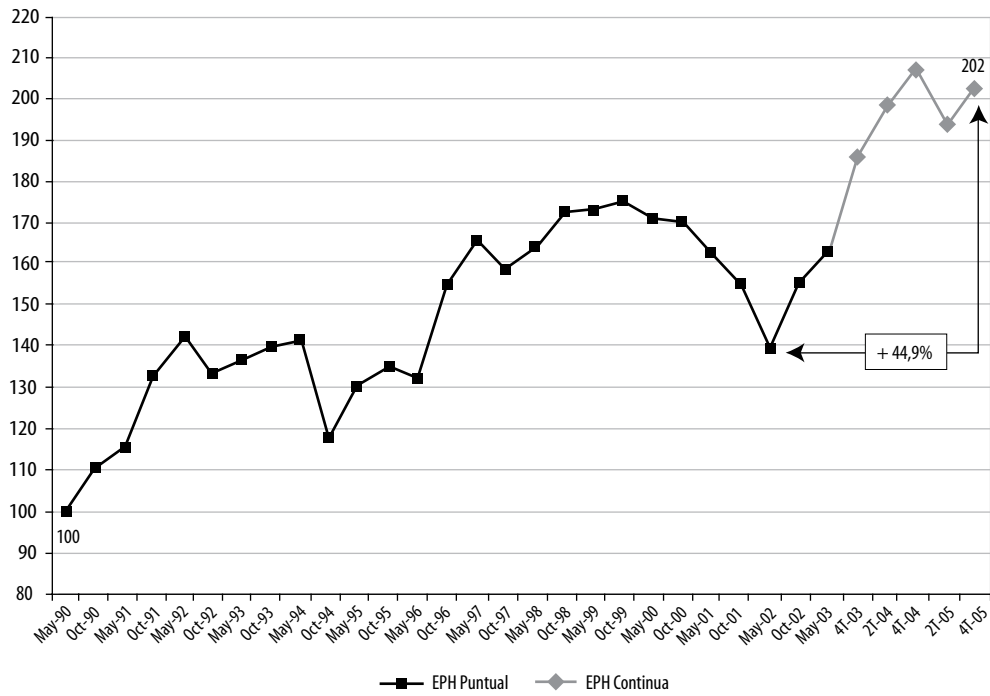
Conforme lo hasta aquí expuesto, puede afirmarse que la reciente disminución de la tasa de empleo privado no registrado armonizada ha colocado a dicho indicador en niveles similares a los observados durante el último quinquenio de los noventa. Sin embargo, cabe aclarar que esta equivalencia no da cuenta de las diferencias existentes en la situación laboral de uno y de otro período, entre las cuales convendría indicar:

- el porcentaje de la población total⁵ en empleos privados asalariados ascendió en el cuarto trimestre de 2005 a 23,4%, 3,4 puntos porcentuales más que el promedio del último quinquenio de la década pasada. El incremento del empleo privado fue uno de los determinantes principales de la disminución de la tasa de desocupación abierta observada en el período reciente, así como de la inserción de los beneficiarios de planes de empleo en ocupaciones genuinas (gráfico 6).
- el porcentaje de la población total en empleos privados registrados fue, en el cuarto trimestre de 2005, de 14,1%, 1 punto porcentual más que el promedio del último quinquenio de los noventa. Como en el caso anterior, el actual porcentaje de personas en empleos privados de calidad es uno de los más elevados de todo el período 1990–2005 (gráfico 7).

⁵ En este punto, se calcula la relación entre la cantidad de asalariados y asalariados registrados sobre la población total para ponderar el crecimiento de ambas categorías con el crecimiento demográfico, que se verificó en el período de análisis. Por otra parte, la población total es una variable que no requiere compatibilización.

GRAFICO N° 5

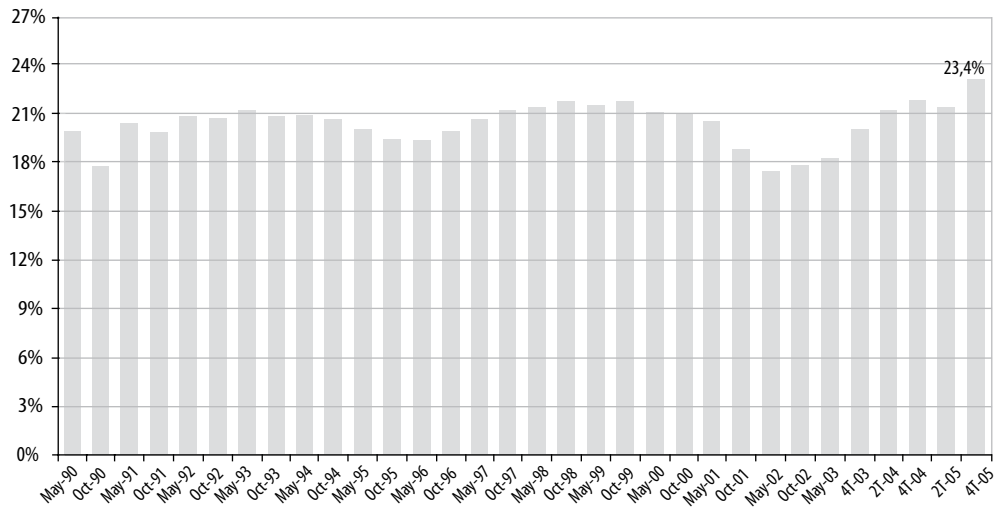
Evolución del nivel de empleo privado no registrado «armonizado» (May-90=100).
Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

GRAFICO N° 6

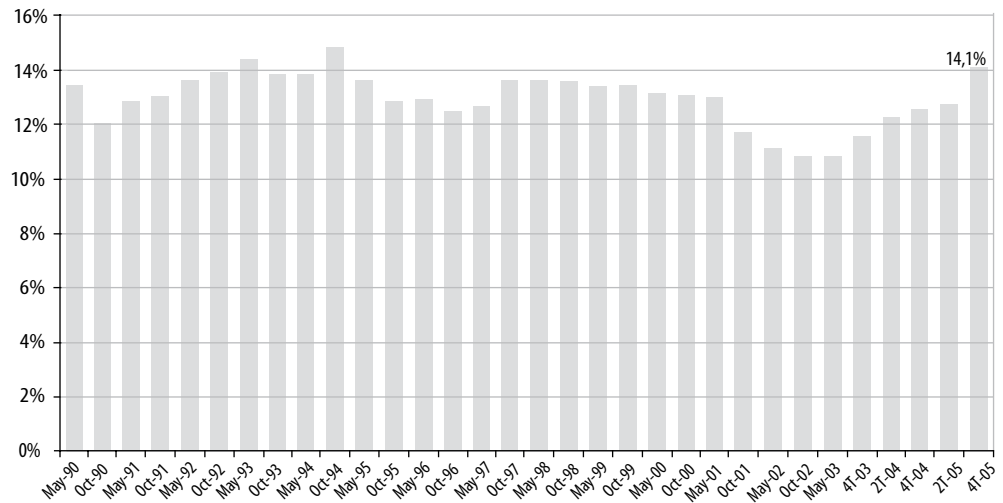
Porcentaje de la población total en empleos privados: «armonizado». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

GRAFICO N° 7

Porcentaje de la población total en empleos privados registrados: «armonizado». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

4. LA EVOLUCION DE LAS SERIES ARMONIZADAS DE EMPLEO ASALARIADO DURANTE LAS FASES DE CRECIMIENTO ECONOMICO

Si bien el análisis de los indicadores considerados a lo largo del período de estudio permite extraer un conjunto relevante de observaciones acerca del comportamiento tendencial del empleo asalariado, cabe reconocer que dicho examen no permite detectar los variados impactos de las oscilaciones macroeconómicas en la dinámica laboral. Con el objeto de precisar este aspecto, se estudia en este punto el comportamiento de los indicadores según una periodización basada en las fases de expansión del ciclo económico.

TABLA N° 2

Tasa de crecimiento promedio anual del empleo privado total, registrado y no registrado. Gran Buenos Aires. 1991/1994, 1996/1998, 2003/2005

Fases de expansión	Asalariados totales	Asalariados registrados	Asalariados no registrados
1991 / 1994	5,0%	4,9%	5,4%
1996 / 1998	4,1%	1,9%	8,1%
2003 / 2005	8,8%	7,8%	10,4%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

En la tabla 2 se presentan las tasas de variación interanual de los indicadores seleccionados para cada una de las fases de crecimiento identificadas⁶. El análisis de los datos muestra la estrecha relación existente entre el crecimiento económico y el comportamiento del empleo asalariado. Puede verse que en cada una de las tres fases identificadas el empleo asalariado creció, aunque a ritmos diferentes, disminuyendo luego en las fases recesivas, tal como surge de la información presentada previamente. Este comportamiento procíclico del empleo privado se diferencia del verificado por el empleo en general, que al incluir otras categorías ocupacionales asociadas al autoempleo, no exhibe una relación tan directa con el ciclo económico.

El crecimiento de los asalariados privados, en cada una de las fases de expansión consideradas, estuvo impulsado tanto por el empleo registrado como por el empleo no registrado, aunque fue siempre éste más dinámico que el primero. El mayor ritmo de crecimiento del empleo no registrado respecto del empleo registrado se evidenció particularmente en el período 1996–1998, lapso durante el cual, por cada punto de incremento del empleo registrado el empleo no registrado aumentó 4 puntos. En la actual fase de expansión económica, esa relación es comparativamente menor (1,3), aunque superior a la verificada durante el período 1991–1994 (1,1).

El importante dinamismo que el empleo privado no registrado adquiere, incluso en contextos de crecimiento económico, es un fenómeno que, entre otras derivaciones, revela las limitaciones de la actual estructura económica para generar empleo de calidad. Sin duda, ello responde a diversos factores estructurales que se fueron gestando a lo largo de las últimas décadas, entre los cuales se destacan los relacionados con el insuficiente desarrollo del sector formal, los cambios introducidos en la organización de la producción (tercerización, subcontratación) y la orientación de las políticas económicas aplicadas durante el régimen de convertibilidad (patrón de crecimiento económico adverso a la producción interna, flexibilización laboral, desarticulación de la inspección laboral). Por estos motivos, difícilmente pueda atribuirse el aumento reciente del empleo no registrado a las condiciones macroeconómicas de posconvertibilidad.

Mirado desde esta perspectiva general, una característica fundamental de la actual fase de crecimiento (2003–2005) es que la creación de empleo asalariado y de empleo registrado es comparativamente superior a la verificada durante las dos fases anteriores (1991–1994 y 1996–1998). Este hecho se encuentra asociado a que el nuevo patrón de crecimiento orienta los precios relativos en función de estimular la producción y la contratación de mano de obra.

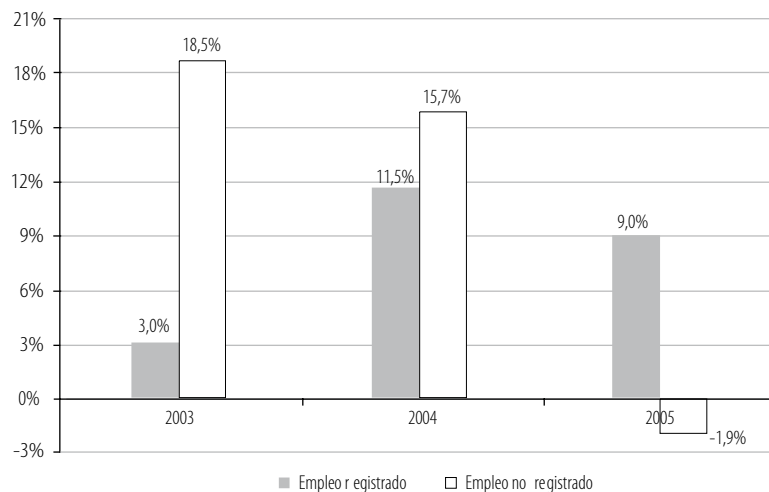
En el marco de estas consideraciones, es particularmente destacable la mejora de la calidad del empleo ocurrida en cada año transcurrido desde el inicio de la actual fase de crecimiento. El resultado de este proceso se advierte en el año 2005, cuando se quiebra el comportamiento mostrado por el empleo asalariado durante los períodos de crecimiento. En ese año, se redujo la cantidad de trabajadores no registrados en un contexto de aumento del empleo asalariado y del empleo registrado, lo que dio lugar a una marcada caída de la tasa de empleo no registrado.

⁶ En los últimos quince años la economía argentina transitó tres fases de crecimiento bien diferenciadas: las dos primeras, durante el régimen de convertibilidad, a principios y a fines de los noventa (1991–1994 y 1996–1998), la última, aún vigente, luego de la salida de dicho régimen (2003–2005).

En el gráfico 8 se pueden observar los cambios operados durante la última fase analizada. En el año 2003 el empleo no registrado creció más rápidamente que el empleo registrado (18,5% y 3%, respectivamente). Sin embargo, durante el año siguiente, el impulso del empleo registrado reduce la diferencia entre las tasas de crecimiento de ambas categorías ocupacionales: el empleo no registrado se incrementa 15,7%, mientras que el empleo registrado se incrementa 11,5%. La mejora en la calidad del empleo se profundiza durante el 2005, en ese año el empleo registrado crece 9%, mientras que el empleo no registrado se reduce 1,9%. Esta combinación no se había verificado en otro momento del período 1990-2005 (tabla 10 en el anexo estadístico).

GRÁFICO N°8

Variación porcentual interanual del empleo registrado y no registrado armonizado. Gran Buenos Aires. 2003/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Evidentemente, los cambios verificados en las tasas de crecimiento interanual del empleo registrado y no registrado durante el período (2003–2005) explican el comportamiento también cambiante de la tasa de empleo no registrado en esta misma fase. En el primer año de recuperación económica (2003) la tasa de no registro se incrementa sustancialmente; en el segundo año (2004) mantiene la tendencia ascendente aunque a un ritmo menor y en el último año se produce una caída notable que prácticamente neutraliza los incrementos anteriores.

5. CONCLUSIONES

El sostenido proceso de recuperación económica y ocupacional experimentado por la Argentina durante los últimos años se ha visto acompañado por un creciente interés público en torno del problema del empleo no declarado cuya incidencia en la población asalariada busca cuantificar la denominada tasa de empleo no registrado.

Como la mayoría de los indicadores laborales, la tasa de empleo no registrado verificó una evolución favorable, en concordancia con el marcado aumento del empleo registrado en el sector privado de la economía. Las mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares muestran al respecto que la incidencia del empleo asalariado no declarado es, a fines de 2005, comparativamente menor a la verificada a principios de 2003.

Sin embargo, los esfuerzos destinados a examinar la evolución de largo plazo del empleo no registrado enfrentan una serie de dificultades derivadas de los cambios metodológicos adoptados por esta fuente de datos, lo que impide la comparación de la actual dimensión del empleo no registrado con la evidenciada durante la década anterior. Con el propósito de brindar una respuesta a este interrogante, se expuso en este documento un análisis de la evolución del empleo no registrado a partir de una metodología de armonización de las series de empleo asalariado.

Entre los principales resultados encontrados cabe destacar que la medición corregida de la tasa de empleo no registrado arroja, para el cuarto trimestre de 2005, valores similares a los del segundo quinquenio de los noventa, comparativamente menores a los observados tras la salida del régimen de convertibilidad. Aunque ello no debe soslayar el hecho de que esta equivalencia no da cuenta de la mayor dotación de empleos asalariados registrados existentes en la actualidad.

Finalmente, el descenso de la condición de “no registro”, marca un punto de inflexión en la tendencia que exhibe este indicador desde inicios de la década pasada. Sin duda, la validación de esta afirmación requerirá un número más extenso de observaciones, pero conviene remarcar que el creciente dinamismo del empleo asalariado registrado durante la actual fase de crecimiento, especialmente desde el año 2004, constituye un claro predictor de una tendencia favorable.

BIBLIOGRAFIA

- WAINERMAN, C. H. Y GIUSTI, A. (1994) "¿Crecimiento real o aparente? La fuerza de trabajo en la Argentina en la última década". *Desarrollo Económico*, Vol. XXXIV, N°135.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003a), "Encuesta Permanente de Hogares, cambios metodológicos", publicación electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003b), "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina", publicación electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003–2005), "Mercado de trabajo: principales indicadores. Información de Prensa", public. electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003–2005), "Indicadores socioeconómicos – 28 aglomerados urbanos. Información de Prensa", public. elec. www.indec.mecon.gov.ar, Argentina

ANEXO METODOLOGICO

LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA METODOLOGIA ORIGINAL

Como se indicó en las primeras secciones del documento, los cambios metodológicos adoptados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) trajeron aparejados, entre otras consecuencias, la interrupción de las series históricas elaboradas en base a esta fuente de información, originando así importantes dificultades para el seguimiento de la situación ocupacional. Por ese motivo, resulta necesario acordar una serie de criterios técnicos que hagan posible, en un nivel mínimo, la comparación intertemporal de los indicadores laborales afectados por los cambios metodológicos.

En este anexo se presenta una propuesta de modificación de dichos indicadores, a fin de permitir el análisis de la situación de registro de los asalariados privados, en el período comprendido entre los años 1990 y 2005. En términos generales, los cambios introducidos apuntan a lograr (a) una delimitación del universo de análisis y (b) una definición del criterio de identificación de la situación de “no registro” de la población asalariada, que asegure la comparación de los resultados obtenidos por ambas modalidades de aplicación de la encuesta. Para esta presentación, se seleccionó el indicador “tasa de empleo no registrado” para medir el impacto de los cambios metodológicos sobre series de datos originales (asalariados, asalariados registrados, asalariados no registrados).

A. Delimitación del universo de análisis

Las operaciones efectuadas con el objetivo de lograr una delimitación del universo de análisis, posibilitan la correcta comparación de la población asalariada entre una y otra modalidad de aplicación de la encuesta. Fueron las siguientes:

- excluir de la población asalariada relevada por ambas modalidades de aplicación a los ocupados en el servicio doméstico.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los ocupados identificados mediante las preguntas de rescate de actividades no visualizadas como trabajo, denominadas por el INDEC como “formas ocultas de ocupación”.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los trabajadores que se declararon como cuenta propias pero que al tener un solo cliente son reclasificados como asalariados.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los trabajadores sin salario.

La exclusión de los trabajadores del servicio doméstico responde al propósito de homogeneizar el tratamiento de la ocupación en este sector de actividad, independientemente de la modalidad de aplicación de la EPH. Como es conocido, a partir de la reformulación metodológica de la encuesta, el INDEC clasifica a los trabajadores del servicio doméstico en la categoría asalariados, algo que no ocurría en la modalidad anterior, en la que la categoría ocupacional del trabajador quedaba definida por auto-identificación del propio entrevistado (que podía ser cuenta propia o asalariado). Según los datos relevados por la EPH puntual, en el mes de mayo de 2003 una cuarta parte de

los ocupados en el servicio doméstico se identificaba como cuentapropista, no siendo en consecuencia considerados para el cálculo de la tasa de empleo no registrado. Pero la incompatibilidad que implica este dispar criterio de delimitación de la población asalariada se ve a su vez acentuada por el hecho de que la mayor parte de los trabajadores del servicio doméstico, autoidentificados como cuenta propias, no cuentan con beneficios previsionales en su actividad laboral, acrecentando así el número de asalariados no registrados calculados conforme al actual criterio de determinación de la categoría ocupacional.

La tabla 3 muestra la desigual incidencia del empleo no registrado “con” y “sin” servicio doméstico para ambas modalidades de aplicación. Puede verse que, entre la modalidad puntual y continua, la estimación de la tasa de empleo no registrado difiere en 3,7 puntos porcentuales cuando se incluye el servicio doméstico, y en 2,4 puntos porcentuales cuando se lo excluye. De este modo, el tratamiento diferenciado de la ocupación en el servicio doméstico da cuenta de una diferencia en la estimación de la tasa de empleo no registrado de 1,3 puntos porcentuales.

TABLA N° 3

Tasa de empleo privado no registrado con y sin servicio doméstico. Gran Buenos Aires. Mayo de 2003 (relevamiento puntual) y segundo trimestre de 2003 (relevamiento continuo).

	EPH puntual (May-03)	EPH continua (2° Trim 03)	Diferencia entre encuestas
Total	46,1%	49,8%	3,7%
Excluyendo servicio doméstico	41,4%	43,7%	2,4%
Diferencia en puntos porcentuales	,,,	,,,	-1,3%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

La segunda operación consistió en excluir de la población asalariada relevada por la modalidad continua al conjunto de trabajadores en puestos extremadamente precarios, no capturados por la metodología anterior. Cabe aclarar que, en su diseño actual, la EPH continua incorpora un grupo de preguntas dirigidas a recuperar formas ocultas de ocupación, no reconocidas habitualmente como actividad laboral por los propios entrevistados. Este cambio metodológico conduce a una mayor estimación del número de trabajadores no registrados, lo que justifica la restricción del universo de análisis a aquellos que manifestaron trabajar en la semana de referencia. En la tabla 4, se muestra que la tasa de empleo no registrado relevada en el segundo trimestre de 2003 se contrae 0,7 puntos porcentuales cuando se excluyen las ocupaciones no visualizadas como trabajo.

La tercera restricción efectuada consiste en la exclusión del universo de análisis de

TABLA N° 4

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico) con y sin formas ocultas de ocupación. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003.

	Tasa
Total (excluyendo servicio doméstico)	43,7%
Excluyendo formas ocultas de ocupación	43,0%
Diferencia en puntos porcentuales	0,7%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

los trabajadores que se declaran como cuentapropistas pero que son reclasificados por el INDEC como asalariados no registrados, dado que trabajan para un solo cliente. La exclusión de este grupo de trabajadores "cautivos" se justifica considerando que, en la modalidad anterior, la medición de la categoría ocupacional se efectuaba a través de una pregunta única, cuya respuesta estaba sesgada por la percepción que el entrevistado tuviera de su situación de empleo. En la tabla 5, se advierte que la tasa de empleo no registrado, cuando se excluye al conjunto de trabajadores referidos, no alcanza a modificarse en el segundo trimestre de 2003, aunque sí se reduce 0,5 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2004 y 0,3 puntos porcentuales en el último trimestre de 2005. La caída de la tasa cuando se omite a los cuentapropistas "cautivos" es producto de que, por definición, a estos trabajadores no se les hacen descuentos jubilatorios.

TABLA N° 5

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico y formas ocultas de ocupación) con y sin trabajadores por cuenta propia "cautivos". Gran Buenos Aires. Segundos y cuartos trimestres de 2003, 2004 y 2005.

	Total (excluyendo servicio doméstico y formas ocultas de ocupación)	Excluyendo cuenta propia "cautivos"	Diferencia en puntos porcentuales
2° Trim 03	43,0%	43,0%	0,0%
4° Trim 03	43,8%	43,8%	0,0%
2° Trim 04	44,8%	44,4%	-0,5%
4° Trim 04	44,9%	44,5%	-0,4%
2° Trim 05	43,4%	43,0%	-0,4%
4° Trim 05	41,1%	40,8%	-0,3%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

La última restricción aplicada consiste en excluir de la población asalariada a los trabajadores sin salario. También en este caso la exclusión se debe a los diferentes criterios de tratamiento del grupo ocupacional mencionado. La modalidad “continua” define en primera instancia la categoría ocupacional a partir del tipo de relación contractual, independientemente del origen, e incluso existencia, de los ingresos laborales. En consecuencia se clasifica en la categoría asalariados a los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario, consideración que marca un cambio sustancial con el tratamiento dado por la modalidad puntual. En la metodología anterior los trabajadores sin salario eran agrupados en una categoría específica, más allá de las características de sus respectivas relaciones contractuales.

Estos disímiles criterios de medición afectan la comparabilidad de los datos puesto que en la modalidad continua se incluyen como asalariados a trabajadores en relación de dependencia sin salario, mientras que en la modalidad puntual esos trabajadores se excluyen expresamente de dicha categoría ocupacional. Esto tiene un evidente impacto en las mediciones de la encuesta ya que en su modalidad continua logra una mayor captación de asalariados, en general, y de asalariados no registrados, en particular. Por consiguiente, con el fin de posibilitar la comparabilidad, se optó por excluir del universo de asalariados relevados por la modalidad continua a los trabajadores definidos como asalariados que no cobran salario. El resultado de esta operación es que la tasa de empleo no registrado relevada por la encuesta continua se reduce 0,2 puntos porcentuales, descendiendo a 42,8%, aproximadamente 1,4 puntos porcentuales por encima del mismo indicador relevado por el diseño anterior: 41,4% (tabla 6).

TABLA N° 6

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación y trabajadores por cuenta propia “cautivos”) con y sin trabajadores no remunerados. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003.

	Tasa
Total	43,0%
(excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación y cuentapropistas reclasificados)	
Excluyendo trabajadores no remunerados	42,8%
Diferencia en puntos porcentuales	0,2%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

B. Identificación de la condición de registro

La reformulación del método de captación del empleo no declarado en la nueva modalidad de aplicación de la EPH introduce una diferencia adicional en la estimación de la tasa de empleo no registrado. Como surge de las preguntas extractadas, el cuestio-

nario de la EPH puntual solicita al entrevistado –identificado como asalariado– que responda qué beneficios laborales percibe en su ocupación principal. Esta estrategia de indagación fue cambiada en la EPH continua, que pregunta específicamente si el trabajador “tiene descuento jubilatorio” en su ocupación principal, considerándose “no registrado” cuando informa la ausencia de dicho beneficio.

Comparación entre las preguntas que definen la situación “registrada”

EPH - continua	EPH - puntual
7 h. ¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?	(Sólo para obreros y empleados de la pregunta 17)
Si <input type="checkbox"/> 1(a7j) No <input type="checkbox"/> 2	23- En esa ocupación goza usted de...
	...Indemnización por despido..... (32) <input type="checkbox"/>
	...Vacaciones? (08) <input type="checkbox"/>
	...Aguinaldo? (04) <input type="checkbox"/>
	...Jubilación? (02) <input type="checkbox"/>
	...Seguro de trabajo? (16) <input type="checkbox"/>
	...Otras (especificar) (01) <input type="checkbox"/>

	...Ninguna (especificar) (00) <input type="checkbox"/>

En este marco, es probable que bajo el diseño de la EPH puntual se haya clasificado como asalariados registrados no sólo a aquellos que tienen descuentos jubilatorios, sino también a una parte de los trabajadores que, por hallarse en modalidades atípicas de contratación, efectúan aportes por su cuenta al sistema de jubilación y habrían declarado “gozar de jubilación” en la encuesta anterior⁷. Sin duda, esta situación puede dar lugar a diferencias en la estimación de los asalariados registrados entre una y otra encuesta, sobre todo si se tiene en cuenta que la tasa de empleo no registrado dada a conocer por el INDEC sólo considera como registrados a los asalariados que tienen descuentos jubilatorios.

Para compatibilizar estas diferencias, una opción plausible consiste en incorporar al universo de asalariados registrados –captados en la EPH continua– a los empleados que informan no tener descuentos jubilatorios pero realizan aportes directos al sistema previsional. Esto implica incluir en el conjunto de asalariados registrados un

⁷ Según los datos de la EPH, correspondientes al cuarto trimestre de 2005, se cuentan en el total urbano nacional 250 mil trabajadores asalariados sin descuentos jubilatorios que efectúan aportes por sí mismos al sistema de seguridad social; cifra que representa al 2,4% de los asalariados, y al 7,7% de los asalariados no registrados. Un dato relevante es que el ingreso de estos trabajadores es comparativamente mayor al de los asalariados no registrados (que no efectúan aportes jubilatorios), e incluso mayor al salario medio de los asalariados registrados: 323 pesos y 932 pesos, respectivamente.

número de ocupados que no se encuentran estrictamente en esa categoría, pero que pudieron haber sido considerados de ese modo por la EPH puntual. Sin embargo, con la información disponible no es posible determinar si todos o una proporción de los asalariados que realizan aportes por su cuenta fueron considerados trabajadores registrados en la EPH puntual. En función de esto se han planteado dos hipótesis alternativas:

- la hipótesis de máxima, denominada A, reclasifica como asalariados registrados al conjunto de trabajadores que efectúan aportes por su cuenta al sistema previsional.
- la hipótesis de mínima, denominada B, reclasifica como asalariados registrados al conjunto de trabajadores que efectúan aportes por su cuenta al sistema previsional y que además perciben algunos de los beneficios laborales establecidos por la normativa (aguinaldo, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad o cobertura médica).

En la tabla 7 se observa la incidencia de ambas hipótesis en la tasa de empleo no registrado recalculada. Obviamente, la hipótesis A es la que reduce en mayor medida la tasa, ya que la misma pasa del 42,8% al 40,3%. La hipótesis B, al ser más restrictiva –ya que modifica la situación de registro de un número inferior de trabajadores (alrededor de un tercio del total de aportantes)–, contrae menos la tasa de empleo no registrado que la hipótesis anterior (alcanzando el 42,1%, 0,7 puntos porcentuales menos que la tasa inicial). Para el análisis de la evolución de la situación de registro se ha optado por la hipótesis B.

TABLA N° 7

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación, trabajadores por cuenta propia “cautivos” y trabajadores sin salario) según hipótesis A y B. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003 y cuarto trimestre de 2005.

	2° Trim 03		4° Trim 05
	Tasa	Diferencia	Tasa
Tasa de empleo no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación, cuentapropistas reclasificados y trabajadores sin salario)	42,8%		
Tasa recalculada incluyendo asalariados con aportes propios			
Hipótesis A	40,3%	-2,5%	37,0%
Hipótesis B	42,1%	-0,7%	39,8%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Cuando se recalcula la tasa de empleo no registrado para el cuarto trimestre de 2005 utilizando ambas hipótesis se advierte que, al considerar los criterios planteados en la hipótesis A, el indicador en cuestión desciende al 37%: 2,8 puntos porcentuales menor que la tasa calculada con la hipótesis B (39,8%).

APLICACION DE TODAS LAS OPERACIONES

En la tabla 8 se exponen la totalidad de las operaciones aplicadas a la tasa de empleo no registrado del sector privado, y la incidencia de las mismas en las tasas relevadas por la EPH puntual y continua, en el segundo trimestre de 2003 (en mayo para la modalidad puntual). Tal como se ha mencionado previamente, la diferencia existente en las tasas medidas por ambas encuestas alcanza 3,7 puntos porcentuales, brecha que se reduce a 2,3 p.p. cuando se excluye al servicio doméstico del universo relevado por las dos modalidades. Al excluir del conjunto de asalariados relevados por la EPH continua a las formas ocultas de ocupación y a los cuentapropistas que son reclasificados como asalariados debido a que trabajan para un sólo cliente (el INDEC los denomina trabajadores por cuenta propia "cautivos"), la diferencia con la encuesta puntual pasa a ser de 1,6 p.p. Esta diferencia se reduce a 1,4 puntos porcentuales cuando se quita del conjunto de asalariados a los trabajadores sin salario. Finalmente, considerar a los asalariados que aportan al sistema previsional y perciben beneficios laborales como trabajadores registrados contrae la brecha entre los valores relevados por las dos encuestas a 0,7 puntos porcentuales.

TABLA Nº 8

Operaciones aplicadas para compatibilizar la tasa de empleo privado no registrado. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003

	EPH puntual (May-03)	EPH continua (2° Trim 03)	Diferencia
Total sector privado	46,1%	49,8%	3,7%
Excluyendo servicio doméstico	41,4%	43,7%	2,3%
Excluyendo formas ocultas de ocupación		43,0%	1,6%
Excluyendo trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente		43,0%	1,6%
Excluyendo trabajadores sin salario		42,8%	1,4%
Reclasificando como asalariados registrados a los que aportan al sistema jubilatorio		42,1%	0,7%

Luego de la aplicación de todas las operaciones, se advierte que la tasa de empleo no registrado, que surge de la información relevada por la nueva encuesta, es 0,7 puntos porcentuales superior a la estimada por la encuesta anterior. Si bien no se pueden realizar afirmaciones concluyentes, es posible que la diferenciación en el período de relevamiento de las dos modalidades de encuesta de hogares –mayo para la EPH puntual y segundo trimestre para la EPH continua– explique la existencia de la brecha mencionada.

ANEXO ESTADISTICO

TABLA N° 9

Evolución de la tasa de empleo no registrado total, para el sector privado y "armonizada" Gran Buenos Aires. 1990–2005

	Tasa de empleo no registrado		
	Total	Sector privado	Sector privado excluyendo servicio domestico "armonizada"
May-90	27,2%	33,4%	29,6%
Oct-90	30,3%	37,3%	33,0%
May-91	31,0%	37,9%	33,3%
Oct-91	32,9%	39,3%	35,0%
May-92	34,7%	39,8%	35,5%
Oct-92	32,8%	37,7%	33,4%
May-93	33,4%	37,7%	33,1%
Oct-93	34,3%	38,5%	34,4%
May-94	34,6%	38,9%	34,4%
Oct-94	29,7%	33,5%	28,9%
May-95	32,4%	37,6%	32,8%
Oct-95	33,9%	39,3%	34,7%
May-96	33,7%	38,9%	34,1%
Oct-96	36,7%	42,8%	38,3%
May-97	38,4%	43,8%	39,4%
Oct-97	36,6%	41,2%	36,6%
May-98	37,2%	41,4%	37,3%
Oct-98	37,7%	42,7%	38,4%
May-99	37,8%	43,0%	38,6%
Oct-99	38,3%	43,2%	38,7%
May-00	38,2%	43,4%	38,6%
Oct-00	38,3%	43,0%	38,3%
May-01	38,2%	42,7%	37,4%
Oct-01	38,6%	43,7%	38,6%
May-02	38,2%	42,6%	37,3%
Oct-02	43,2%	44,7%	40,4%
May-03 / 2T-03	44,8% / 48,8%	46,1% / 49,8%	41,4%
4T-03	48,8%	49,9%	42,9%
2T-04	48,3%	50,9%	43,2%
4T-04	48,5%	50,8%	43,4%
2T-05	47,7%	50,1%	41,3%
4T-05	44,5%	47,9%	39,8%

* Para la serie de la EPH puntual es mayo de 2003 y para la serie de la EPH continua corresponde al segundo trimestre de 2003,

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

TABLA N° 10

Variación porcentual interanual del empleo asalariado privado total, registrado y no registrado. Gran Buenos Aires. Promedios anuales 1991-2005.

	Asalariados totales	Asalariados registrados	Asalariados no registrados
1991	7,8%	3,3%	17,9%
1992	10,3%	9,8%	11,1%
1993	2,4%	3,6%	0,2%
1994	-0,1%	3,0%	-6,2%
1995	-3,7%	-6,6%	2,5%
1996	0,5%	-3,3%	7,9%
1997	7,8%	4,9%	12,9%
1998	4,2%	4,4%	3,8%
1999	1,2%	-0,1%	3,5%
2000	-1,5%	-1,2%	-2,1%
2001	-5,7%	-4,9%	-6,8%
2002	-9,1%	-10,4%	-7,0%
2003	9,0%	3,0%	18,5%
2004	13,3%	11,5%	15,7%
2005	4,3%	9,0%	-1,9%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

5

DINAMICA DEL EMPLEO Y TRAYECTORIAS LABORALES EN LA TRAMA SIDERURGICA¹

INTRODUCCION

El objetivo principal de este trabajo es estimar la dinámica ocupacional de una trama de empresas de la industria siderúrgica localizada en el país, particularmente en dos segmentos de producción: i) en la elaboración de productos planos y ii) en la fabricación de tubos de acero sin costura. El período de análisis comprende desde mediados de los '90 hasta el año 2005. Para llevar a cabo dicho objetivo, fue necesario identificar los agentes que integran la trama (núcleos, proveedores y clientes). Finalmente, el análisis de la dinámica del empleo, de la movilidad laboral y de las trayectorias ocupacionales se realizó a partir de un desarrollo metodológico específico efectuado a partir del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El documento se organiza de la siguiente manera. En la primera sección se presenta el marco analítico del estudio, principalmente el desarrollo conceptual relacionado con las tramas productivas. En la segunda sección se caracterizan los principales aspectos relacionados con la conformación del sector y la evolución de los principales indicadores económicos durante el período de análisis. En la tercera sección se analiza la dinámica ocupacional dentro de la trama, diferenciada según los distintos componentes. En la cuarta, se lleva a cabo el estudio de la movilidad laboral y de las trayectorias ocupacionales. Finalmente, se presentan las conclusiones del trabajo.

1. MARCO CONCEPTUAL²

En este trabajo se define como "trama productiva" a un *conjunto de agentes que establecen relaciones económicas "continuas" entre ellos* a lo largo del tiempo y puede o no contar con agentes que operan como coordinadores. Sin embargo, las relaciones de compra-venta no son los elementos constitutivos más importantes de la trama (como en la relación insumo-producto tradicional), ya que debe existir un flujo de bienes "intangibles" que se manifiesta en relaciones formales e informales que incluyen la

¹ El presente informe fue elaborado por Victoria Castillo, Sofía Rojo y Juan Sebastián Rotondo de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

² Este marco conceptual también puede hallarse en el estudio "La trama automotriz, dinámica del empleo y trayectorias laborales desde mediados de los '90" publicado en Trabajo, ocupación y empleo: Especialización productiva, tramas y negociación colectiva. Serie Estudios 4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, abril de 2006.

transferencia de información, de conocimientos y, en un sentido amplio, de tecnología. Esto implica la existencia de funciones de codificación, especificación, traducción, el desarrollo de un lenguaje mínimo común y la generación y circulación de conocimientos, tanto codificados como tácitos, que pueden ser apropiables por los agentes que integran la trama.

Este concepto de trama se inscribe en un marco que deja de considerar al mercado como un determinante exclusivamente exógeno de las conductas de las firmas e incluye la posibilidad de que, a partir del desarrollo de sus estrategias y de sus conductas, las mismas “construyan” o “transformen” la estructura del mercado en el que operan. La trama constituye una instancia de coordinación que permite, en los casos más avanzados, contrabalancear las incertidumbres del mercado, desarrollar competencias faltantes y contribuir al desarrollo de los procesos de circulación y generación de conocimientos codificados y tácitos³. En ese sentido, dado que la firma es conceptualizada como un procesador de conocimiento, se enfatizan aquellas relaciones “no precio” (es decir, relaciones más allá de la compra-venta) que apuntan al desarrollo de las competencias de las firmas integrantes.

Desde una perspectiva complementaria, podría sostenerse que la trama permite a los agentes integrantes desarrollar procesos de eficiencia colectiva a partir de las relaciones de cooperación, bajos costos de transacción y generación de economías externas (Schmitz, 1995). Un aspecto distintivo de estas tramas es el carácter sinérgico que puede adquirir el proceso de aprendizaje. Así, la ventaja competitiva agregada de la trama será mayor a la suma de las funciones de los agentes que la integran, generándose ganancias de eficiencia que se pueden asimilar a las economías de escala y de variedad, consideradas en forma simultánea (Yoguel, 2001).

Sin embargo, estos elementos descriptos corresponden a conceptualizaciones teóricas sobre la figura de la trama y los factores que la determinan, y no responden necesariamente a la forma en la que se manifiestan las vinculaciones interfirmas en la realidad, en particular en los países latinoamericanos cuyos senderos de desarrollo “idiosincrásicos” recorren estrategias particulares.

En ese sentido, la bibliografía ha mostrado una pluralidad de situaciones. Para el análisis del caso argentino, se parte de un gradiente de situaciones, ubicando en un extremo lo que denominamos “trama débil”, caracterizada por una escasa relación entre los agentes y circunscripta fundamentalmente por transacciones de mercado (compra-venta), con una importancia menor del factor recursos humanos y de sus mecanismos de capacitación y de aprendizaje. En el otro extremo, se destacan relaciones de subcontratación avanzada caracterizadas por el predominio de flujos intangibles de conocimientos, tecnología, información, etc. En estos casos, se generan procesos de aprendizaje colectivo, que van más allá de los de tipo individual, enriqueciendo procesos de trabajo y mejorando las competencias de los trabajadores. Es lo que podemos

³ La importancia alcanzada por los elementos tácitos desarrollados en los distintos eslabones de la trama productiva se relaciona con el intercambio de experiencias y de trabajos conjuntos con el network externo, con el grado de importancia alcanzado por el trabajo en células como mecanismo de horizontalización de la información y de los saberes, y con la circulación de la información en cada uno de los componentes de la trama.

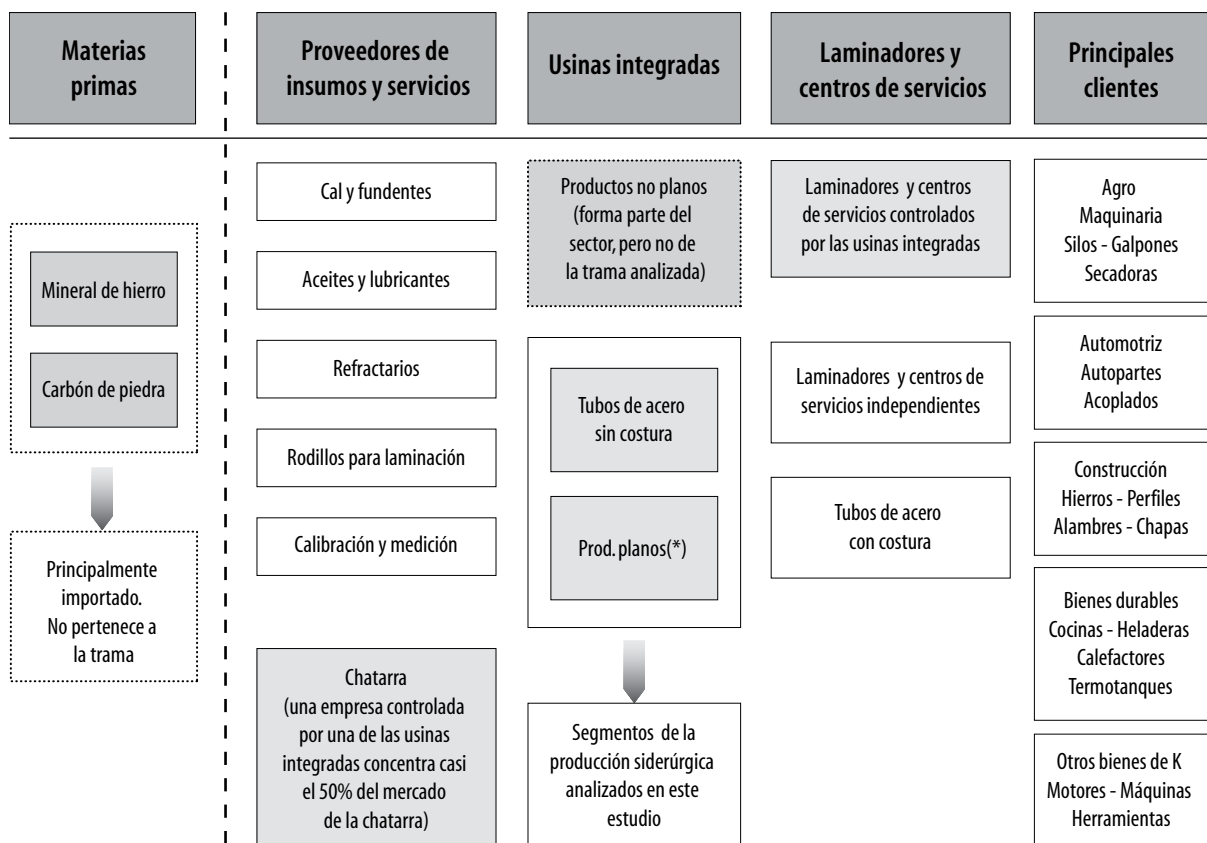
denominar una “trama virtuosa”. Entre ambos extremos, existe una amplia gama de situaciones que combina diferencialmente los factores mencionados. (Humprey,1995; Schmitz,1995; Knorringa, 1997; Meyer-Stamer, 1998; Novick y Gallart, 1998).

La trama productiva del sector siderúrgico, considerada en este estudio, se estructura alrededor de dos usinas integradas⁴ que componen el núcleo del entramado, sus proveedores y sus clientes, respondiendo a los conceptos desarrollados previamente. Ambos núcleos son firmas pertenecientes a un mismo grupo empresario. La primera lleva a cabo sus actividades en el segmento del mercado correspondiente a la elaboración de productos planos (chapas de acero, perfiles) y la segunda se dedica a la producción de tubos de acero sin costura, principalmente destinados a la industria petrolera (ver esquema 1).

El proceso de identificación de los proveedores y clientes se llevó a cabo gracias a

ESQUEMA 1

Conformación de la trama siderúrgica analizada



* En este segmento hay dos usinas integradas de las cuales sólo una forma parte de la trama productiva analizada.

⁴ El núcleo se compone a partir de cuatro CUIT diferentes. Dos se corresponden con las plantas productivas, otro con una empresa proveedora de chatarra controlada por las usinas y, finalmente, un laboratorio de investigación en siderurgia que funciona dentro del predio de una de las usinas.

los datos aportados por ambas firmas del núcleo. Si bien este conjunto no representa al total de empresas que participa en la trama, constituye una muestra relevante dado que, según la información aportada por las empresas del núcleo, es el grupo más estable. Por otra parte, ambas categorías (proveedores y clientes) se descomponen en dos subgrupos según el grado de vinculación con el núcleo de la trama⁵.

Este trabajo se focaliza en la dinámica laboral del panel de empresas que constituían la trama en el año 2005⁶ y no se refiere a la dinámica de la trama en su conjunto, dado que no se analizan los movimientos de entrada y de salida de firmas del entramado a lo largo del período de análisis.

El estudio se refiere a las organizaciones que han sobrevivido a la profunda recesión de 1999-2001 y a la crisis desatada en el año 2002, que marcó el fin del modelo de convertibilidad que caracterizó a la economía argentina durante la década del '90. Esto no es una cuestión menor, ya que significa que las empresas que conforman este panel son las que demostraron una mejor dinámica en el período de análisis y las que contaron con las capacidades tecnológicas y de organización necesarias para sobreponerse a un contexto económico extremadamente desfavorable.

La fuente utilizada es el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que cuenta con desarrollos metodológicos específicos realizados a partir de los registros del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). En el esquema 2 se presentan las principales características de las bases de datos utilizadas en este estudio.

ESQUEMA 2

Características de la fuente utilizada

	Dinámica del empleo y empresas	Movilidad laboral y trayectorias ocupacionales
Unidad de análisis	Firma	Trabajador
Identificación	Clave tributaria (CUIT)	Clave laboral (CUIL)
Cobertura de la base de datos	Total país (industria, comercio y servicios)	Total país (industria, comercio y servicios)
Registros	1,1 millones	12 millones
Período	1996-2005	1996-2004
Periodicidad del panel	Trimestral (empleo declarado por cada empresa)	Anual – cuartos trimestres – (para cada trabajador contiene la sucesión de CUIT de sus empleadores)

⁵ Esta diferenciación fue posible gracias a datos suministrados por informantes clave de las usinas integradas.

⁶ Informantes clave de ambas empresas núcleo aportaron datos acerca de la composición actual del grupo de empresas proveedoras y clientes. Se trata de empresas creadas en diferentes años.

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES EN LA EVOLUCION DEL SECTOR SIDERURGICO NACIONAL

En esta sección se presentan sintéticamente los principales aspectos relacionados con la conformación y consolidación del sector siderúrgico argentino. En primer lugar, se resume la historia del sector hasta la década de 1990. En segundo lugar, se caracteriza el desempeño de la industria siderúrgica durante el período de convertibilidad y en la fase expansiva de los últimos años.

2.1 Conformación y evolución del sector hasta los '90

La actividad relacionada con la producción de hierro y acero en la Argentina comienza un desarrollo incipiente hacia finales del siglo XIX, con la aparición de firmas dedicadas a fundir y a elaborar productos intermedios (perfiles, alambre y chapa laminada). Sin embargo, el sector siderúrgico empezó a conformarse decididamente con la intervención del Estado⁷, a partir de la instalación de dos plantas de producción de acero integradas: Altos Hornos Zapla (1941) y SOMISA (1961). Al mismo tiempo, se consolidó un proceso de concentración del grupo de empresas privadas (acerías, laminadores y productos semielaborados) que se habían iniciado a principios del siglo XX. Este proceso continuó en las décadas posteriores.

Hacia fines de los '70, dos empresas privadas (Acindar y Siderca) integraron a sus plantas productivas las etapas iniciales del proceso de producción de acero con las últimas tecnologías disponibles. Este tipo de tecnología denominada "reducción directa" permite producir hierro sin tener que montar un alto horno (que era la técnica que utilizaban las empresas estatales) y, por otra parte, permite operar a una menor escala. Otra ventaja es que los hornos de reducción directa usan como combustible el gas natural en vez del carbón mineral, lo cual tiene un fuerte impacto en los costos de producción, ya que el gas es una materia prima relativamente abundante en nuestro país, a diferencia del carbón que, en general, debe ser importado.

La integración productiva de Siderca y, sobre todo, de Acindar disminuyó la demanda de productos para las dos empresas estatales y las obligó a un cambio de estrategia que consistió en volcar, gran parte de su producción a las pequeñas empresas laminadoras del mercado local por un lado y, parte de su producción a los mercados externos por el otro.

La caída de la demanda interna durante los '80 obligó a buscar una rápida inserción externa de los excedentes de producción. En este sentido, el sector externo se constituyó en un mecanismo anticíclico: no sólo para las empresas privadas del sector,

⁷ Históricamente, la participación del Estado en la conformación del complejo siderúrgico se orientó en función de dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, desde el punto de vista de la concepción del desarrollo económico, la importancia del desarrollo de la producción de hierro y acero radicaba en su capacidad de generar encadenamientos productivos. En segundo lugar, desde una visión microeconómica, los niveles de inversión inicial requeridos para poner en funcionamiento un establecimiento integrado de producción siderúrgica difícilmente podían ser afrontados por un agente privado, dada la gran escala de producción requerida. Un aspecto relevante a tener en cuenta, en el caso de la Argentina, es que uno de los ejes de la política de industrialización en nuestro país se relacionó con el desarrollo del complejo industrial-militar. Este factor motivó que la constitución del sector del acero fuese considerada como un elemento estratégico, siendo la Dirección Nacional de Fabricaciones Militares el ente encargado de regular la actividad del sector.

sino para las plantas estatales que, para ese momento, ya presentaban una endeble situación financiera.

Hacia fines de la década del '80, el sector siderúrgico local había consolidado las inversiones realizadas en la década anterior. Esta consolidación estaba basada no sólo en los aumentos de productividad –fruto de la incorporación tecnológica en el proceso de fabricación de acero por parte de las plantas más importantes– sino también en las ganancias de escala, derivadas del proceso de concentración que se venía sucediendo desde las décadas previas (Bisang y Chidiak, 1995). Estos mismos autores destacan el papel jugado por los precios de factores clave (energía y salarios) para lograr una mejor competitividad respecto de otras economías. Por otro lado, destacan la implementación de distintos mecanismos de promoción a las exportaciones y barreras a la importación de determinados productos semiterminados y terminados fabricados por las empresas nacionales. A todo esto se suma una tendencia ascendente del precio internacional del acero durante la segunda mitad de los '80.

En síntesis, los '80 significaron la consolidación de las principales empresas privadas del sector y el comienzo de la crisis de las dos firmas estatales. Esta crisis más tarde culminaría con las privatizaciones respectivas.

En este marco, la siderurgia estructuró un proceso de acumulación basado en la inserción externa por sobre una demanda local, que si bien conformaba un mercado prácticamente cautivo a causa de las protecciones con las que contaba el sector, había mostrado un comportamiento descendente durante toda la década. Las medidas implementadas durante los '90 –sumadas a la nueva configuración regional a partir de la constitución del MERCOSUR y otros cambios en el contexto internacional– influyeron notablemente sobre dicho régimen de acumulación. Procederemos a desarrollar esta problemática con mayor detalle en el apartado siguiente.

2.2 Apertura y reestructuración del sector en los '90

La implementación del Plan de Convertibilidad, caracterizado por un esquema de tipo de cambio fijo en paridad con el dólar estadounidense, tuvo un importante impacto sobre la producción de bienes industriales, ya que éstos eran desfavorecidos por la sobrevaluación de la moneda nacional, que los encarecía respecto de los productos importados y dificultaba al mismo tiempo la salida exportadora de la siderurgia nacional.

La década del '90 también marca la retirada del Estado como productor de acero, ya que las plantas de Somisa⁸ (San Nicolás, provincia de Buenos Aires) y Altos Hornos Zapla (Jujuy) fueron privatizadas. Por otra parte, el proceso de apertura comercial avanzó en la eliminación de todo el sistema de protección a las importaciones de bienes e insumos que había caracterizado al mercado de la siderurgia desde su conformación.

En el plano internacional, la disolución de la URSS también trajo aparejadas algunas complicaciones: el 30% de la capacidad instalada mundial, que previamente tenía una lógica de mercado interno, sale a competir al mercado internacional produciéndose un exceso de oferta de productos siderúrgicos y una consecuente caída del precio internacional de dichos bienes, durante la primera mitad de la década.

⁸ Luego de una operación compleja, Somisa pasa a transformarse en Siderar, firma controlada por el mismo grupo empresario que administra Siderca.

Otro factor relevante fue la constitución del MERCOSUR como bloque regional, que conllevó a la aparición de Brasil como virtual aliado o competidor de la Argentina. En este sentido, la industria siderúrgica brasileña se desarrolló durante la década del '70 con la ventaja de contar con una importante dotación de mineral de hierro. Por otra parte, Brasil –sobre la base de un fuerte mercado interno– contaba con plantas de gran tamaño que superaron ampliamente, en escala de producción, a las firmas argentinas, con excepción del mercado de caños sin costura.

Estos factores otorgaron una fuerte ventaja competitiva a Brasil respecto de nuestro país, lo cual fue tenido en cuenta en el momento de la plena implementación del MERCOSUR, ya que la siderurgia fue uno de los sectores considerados en el Régimen de Adecuación. Este régimen preveía aranceles especiales entre los países del bloque, que se reducirían gradualmente en 1995 hasta llegar a anularse completamente en 1998⁹.

En el marco de la citada integración regional, la diferencia relativa al tamaño y a las estrategias de inserción en el mercado externo entre las empresas de la Argentina y de Brasil condujo a una serie de acuerdos de complementación productiva y tecnológica. Asimismo, se produjo una complementación comercial entre los dos países, tanto en términos de materia prima y semielaborados, como de productos terminados¹⁰.

En síntesis, las nuevas condiciones estructurales (locales, regionales y mundiales) que enfrentó el sector desde principios de la década del '90 incidieron en su dinámica. A continuación se analiza la evolución de los principales indicadores de la industria siderúrgica respecto de la producción, el empleo y el mercado externo.

2.3. Evolución del sector entre 1993 y 2004

En este apartado se presenta una caracterización del período 1993-2004 que permite apreciar cómo fue la evolución de los principales indicadores del sector siderúrgico en términos de producción, productividad, comercio exterior y empleo.

La siderurgia forma parte del grupo de actividades productivas denominadas “industrias pesadas”, ya que requiere una gran inversión por unidad de producto y se adscribe a un modelo tecnológico que requiere escalas mínimas de producción, normalmente muy elevadas para cumplir los estándares de eficiencia¹¹.

Justamente, las grandes inversiones de capital requeridas (comúnmente llamadas “costos hundidos”) y la existencia de economías de escala generan fuertes barreras a la entrada en el mercado de las industrias metálicas básicas, constituyendo estructuras oligopólicas en la oferta en el nivel local y extensivas en el plano global (Schvarzer, 2005).

⁹ En el caso de las materias primas el arancel era 0%, mientras que para productos terminados, oscilaba entre el 18% y el 23%.

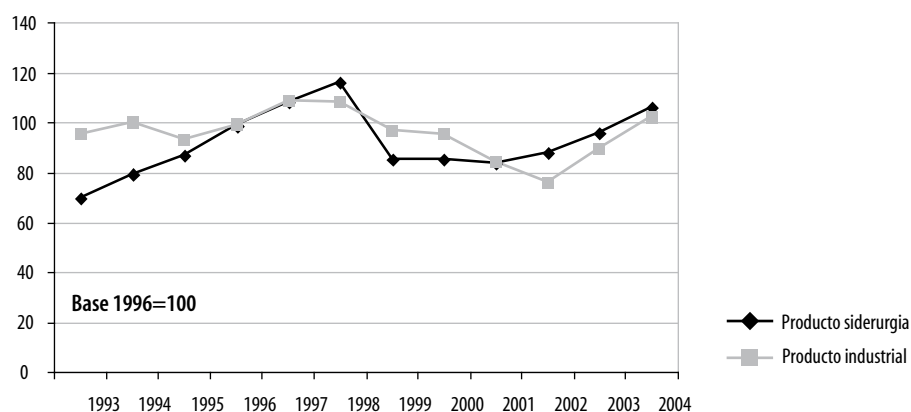
¹⁰ Bisang (1995) destaca el replanteo de los flujos de importación de materias primas, semielaborados y algunos insumos, que antes se importaban de terceros países y ahora son comprados a empresas brasileñas. Esto se materializó a partir de alianzas estratégicas, joint ventures y participaciones accionarias que conforman acuerdos de gran alcance. Los acuerdos complementarios en el nivel comercial tienen mayor significación que los productivos, de hecho las firmas argentinas han establecido oficinas en los países del MERCOSUR.

¹¹ En el caso de la producción de hierro básico con altos hornos y aceración en convertidores BOP, la escala mínima requerida para igualar costos mínimos de producción oscila en 1,5 millones de toneladas al año. En cambio, el proceso de reducción directa y aceración con hornos eléctricos permite operar en un rango de 50 mil y 1,5 millones de toneladas anuales.

Esta necesidad de generar economías de escala lleva a que la producción de hierro y acero tienda a un alto grado de integración del proceso productivo. Por ello, no es sorprendente que el sector siderúrgico localizado en el país, desde sus inicios a principios del siglo XX, se haya desarrollado sobre la base de un constante proceso de concentración económica.

GRAFICO 1

Evolución de la producción siderúrgica* y el total de la industria entre 1993 y 2004. Volumen físico. En índices.



* Incluye: fundición en altos hornos, acerías y producción de lingotes, barras y planchas; laminación y estirado; fabricación de otros productos de industrias básicas de hierro y acero.

Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas sectoriales.

El gráfico 1 presenta la evolución de la producción del sector siderúrgico en términos de volumen físico, entre 1993 y 2004. En este sentido, se observó una franca tendencia creciente de la producción entre 1993 y 1998, registrándose un aumento del 56% respecto del inicio mientras que, para el total de la industria, el incremento fue del 13%. Estos porcentajes ponen de manifiesto el dinamismo de la actividad en dicho período.

La tendencia creciente de la producción siderúrgica –y de toda la industria– se interrumpió en 1999 cuando comenzó el ciclo recesivo de la economía argentina, que significó la salida de la convertibilidad a principios de 2002. En ese año, la producción siderúrgica cayó un 30% y se mantuvo en una meseta hasta el año 2002. Esta fuerte reducción estuvo relacionada con la contracción de varios sectores demandantes de hierro y acero como la industria automotriz, la construcción, los bienes durables y algunas producciones ligadas al sector agrícola. Otro factor de importancia en el desempeño del sector durante la crisis fue la tendencia decreciente en los precios del petróleo y la crisis asiática, que condicionaron fuertemente la demanda de tubos sin costura.

Durante este período de crisis generalizada (1999-2002), el desempeño de la siderurgia estuvo por debajo del promedio de toda la industria, excepto en el año 2002, cuando se invierte la tendencia. A partir del cambio de régimen macroeconómico, el sector del acero rompe la inercia para comenzar una fuerte recuperación, que se expresa en un repunte de 18 puntos porcentuales en 2003-2004.

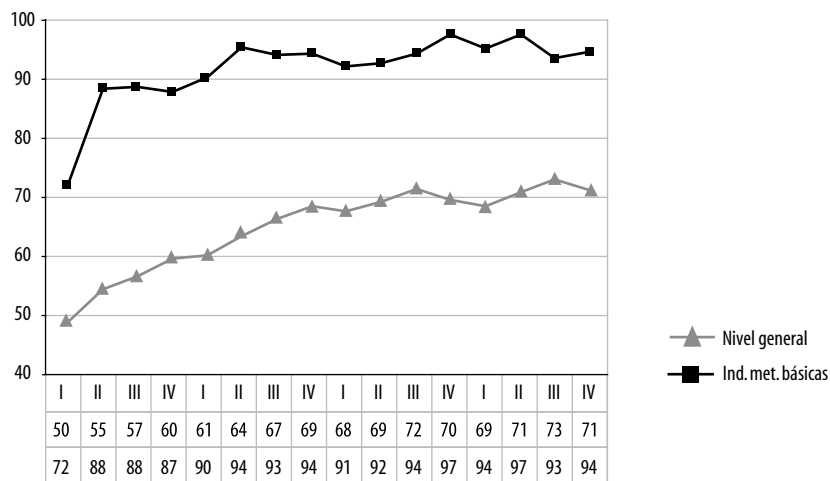
Cabe destacar que el repunte de la actividad siderúrgica en el período post- devaluación (26 puntos porcentuales) se ubicó por debajo de la dinámica industrial en su conjunto, que había caído mucho más que la siderurgia durante la crisis. De hecho, en el año 2002, el índice de volumen de producción física de la siderurgia estaba 12 puntos por encima del promedio de la industria.

El costo energético juega un papel fundamental en la recuperación del sector, ya que luego de la devaluación cae el precio en dólares de la energía (principal insumo del proceso productivo), lo que otorga al sector una mejora importante en términos de competitividad.

Otro indicador que refleja el desempeño positivo del sector siderúrgico (especialmente en el período post-devaluación) es el porcentaje de utilización de la capacidad instalada en la industria (ver gráfico 2). Entre 2002 y 2005, el sector siderúrgico ha sido uno de los sectores con mejor uso de su capacidad instalada, operando en promedio con un 91% de su capacidad de producción, mientras que la industria en su conjunto registró un nivel del 65%. Durante 2005, el sector presentó sólo un 4% de capacidad ociosa, en tanto la industria operó con el 29%.

GRAFICO 2

Evolución del porcentaje de utilización de la capacidad instalada en las industrias metálicas básicas. 2002-2005. Promedios trimestrales.



* Incluye la producción de aluminio
Fuente: elaborado en base a datos del INDEC.

Dada la centralidad que adquiere la inserción externa en la estrategia de acumulación del sector, es importante revisar la evolución de los principales indicadores del mercado externo, no sólo en términos de exportaciones sino también de importaciones de bienes e insumos para la producción.

En el plano de las exportaciones, la siderurgia presentó una dinámica general positiva, al igual que el promedio de la industria. Entre los principales destinos de las exportaciones del sector a lo largo del período analizado se encontró Estados Unidos,

que en 2004 absorbió el 21% de la producción dedicada a los mercados externos. Otros destinos importantes fueron China, Brasil, Chile y Venezuela.

El gráfico 3a muestra la evolución del monto de las exportaciones del sector siderúrgico y de la industria entre 1993 y 2004. Allí se puede apreciar que el monto exportado por la industria siderúrgica nacional creció de manera constante desde el inicio del período hasta 1998, cuando se produjo la devaluación de la moneda de Brasil, que permitió una mejora de la competitividad de las empresas brasileñas que se ubicaban en segmentos concurrentes con las empresas argentinas. También se ven afectadas las exportaciones a dicho país, aunque en ese momento representaban poco más del 11% del monto total de exportaciones. Otra cuestión importante respecto de los mercados externos –hacia finales de la década del '90– es la caída del precio internacional del petróleo y la crisis financiera del sudeste asiático, que afectaron particularmente al mercado de tubos de acero sin costura.

En este marco, entre 1998 y 1999, el valor de las exportaciones del sector cayó un 22% frente a una caída del 12% del total de la industria. A partir del año 2000 –con una fuerte baja de la demanda interna– el monto de las exportaciones del sector volvió a crecer, incluso de manera más significativa que el total de la industria (especialmente entre los años 2000 y 2003). Este crecimiento fue favorecido, en primer lugar, por la devaluación de la moneda (que abarató los costos de producción en términos de energía) y, en segundo lugar, por el importante proceso de crecimiento de la economía de China, que la posicionó como uno de los principales demandantes de productos siderúrgicos en un nivel global. En este sentido, China absorbió desde el año 2001 aproximadamente un 10% del total del valor exportado por el sector.

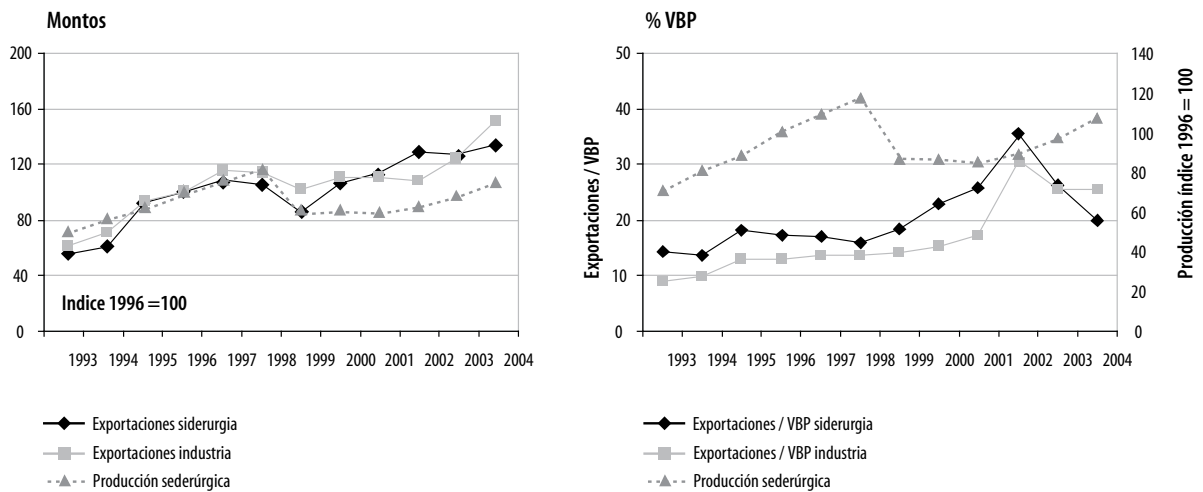
En el gráfico 3b se analiza el volumen de exportaciones como participación en el valor bruto de la producción (VBP). Allí se pueden distinguir, tanto para la siderurgia como para el total de la industria, cuatro períodos bien definidos. Hasta la crisis del tequila (1993-1995) se observa una tendencia ascendente en la que la siderurgia exporta una mayor proporción de su producción que la media industrial. Entre 1996 y 1998 las exportaciones –como porcentaje del VBP– tienden a estacionarse, aunque en el sector analizado existe una leve tendencia a la baja. La recesión que coincide con la crisis del régimen de convertibilidad (1999-2002) se caracteriza por una fuerte caída de la producción siderúrgica, junto con un aumento del porcentaje de la producción destinado a los mercados externos (esto se replica para el total de la industria). Este fenómeno se agudiza sobre todo en el año 2002, momento en el que se hace efectiva la devaluación de la moneda nacional.

Finalmente, en el período de crecimiento post-devaluación (2003-2004) la demanda interna de bienes producidos por el sector cobra un gran dinamismo, apoyada fundamentalmente en el crecimiento de la actividad de la construcción (tanto en el sector privado, como en las obras públicas), la producción de automóviles y las demandas del sector agrícola (maquinarias, repuestos, silos, etc.), tres de los principales clientes del sector siderúrgico en el mercado doméstico. En este marco, la producción aumenta a un ritmo mayor que las exportaciones, por lo tanto el indicador de exportaciones/valor bruto de producción tiende a caer en esta fase del ciclo económico, incluso más rápido que el del promedio de la industria.

En síntesis: las exportaciones en el sector siderúrgico evolucionan de manera contraria al ciclo económico doméstico. Los montos exportados aumentan durante la recesión porque la demanda interna se contrae y se generan mayores saldos exportables (esto sucede principalmente en el caso de los productos planos y no planos, mientras que la producción de tubos está principalmente destinada a los mercados externos); cuando el ciclo se revierte, los montos exportados tienden a estabilizarse. El peso de las exportaciones sobre el valor bruto de la producción siderúrgica también tiende a incrementarse en los períodos de crisis de la economía local, pero vuelve a caer cuando el mercado interno se recupera. Este fenómeno es particularmente visible en el período de crecimiento 2003-2004.

GRAFICO 3

Evolución de las exportaciones del sector siderúrgico. En montos y como porcentaje del VBP. Período 1993-2004.



Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

El principal origen de las importaciones del sector es Brasil, que en 2004 tuvo una participación del 59% sobre el total del monto de compras externas del sector. Esta alta participación de Brasil en las compras del sector, no sólo tuvo que ver con productos terminados y semielaborados, sino con la compra del mineral de hierro y el carbón mineral.

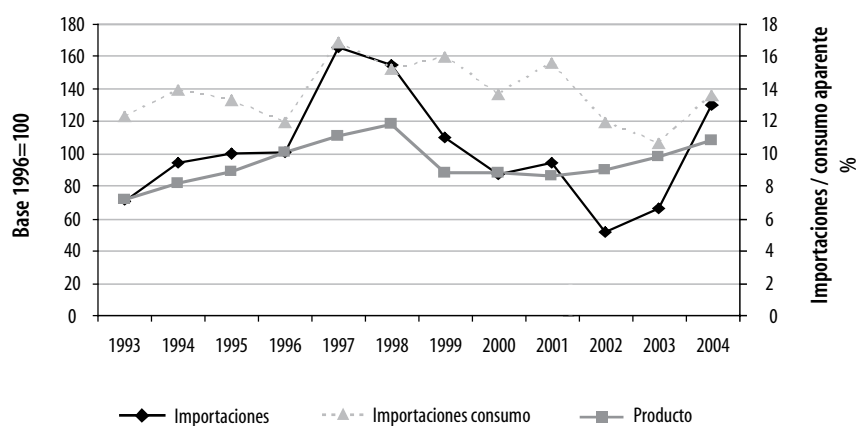
Respecto de la evolución del monto de las importaciones sectoriales, se observa una trayectoria con muchas fluctuaciones durante el período analizado y fundamentalmente, una ruptura entre la vigencia de la convertibilidad (que favorecía la importación de productos terminados y perjudicaba las exportaciones) y el período post-devaluación. De esta manera, hasta 1996, las compras externas aumentaron prácticamente al ritmo de la producción. Sin embargo, el período de expansión 1996-1998 presenta un desfase: el valor de las importaciones aumentó un 56%, mientras que el aumento de la producción había sido del 33%, en el mismo lapso.

Esta tendencia se rompe durante la recesión (1999-2002), ya que el monto de las materias primas, insumos y otro tipo de bienes importados por la industria siderúrgica cayó un 50%, al mismo tiempo que el nivel de producto –en términos de volumen físico– se mantuvo prácticamente estable. Más aún, si se analiza el coeficiente de importaciones sobre consumo aparente para esta fase del ciclo, hay indicios de un proceso de sustitución de importaciones en el sector. Es decir, la relación **importaciones/consumo aparente** tiende a disminuir cuando el índice de producción física aumenta.

Nuevamente, en el período de recuperación de la economía (2003-2004), los montos de las importaciones vuelven a crecer rápidamente, incluso a un ritmo muy superior al aumento de la producción. Así, en el bienio 2003-2004, el volumen físico producido por el sector aumentó un 20% respecto de 2002, mientras que el monto en dólares de las importaciones presentó un crecimiento del 158%, en el mismo período.

GRAFICO 4

Importaciones y consumo aparente en el sector siderúrgico entre 1993 y 2004. En índices.

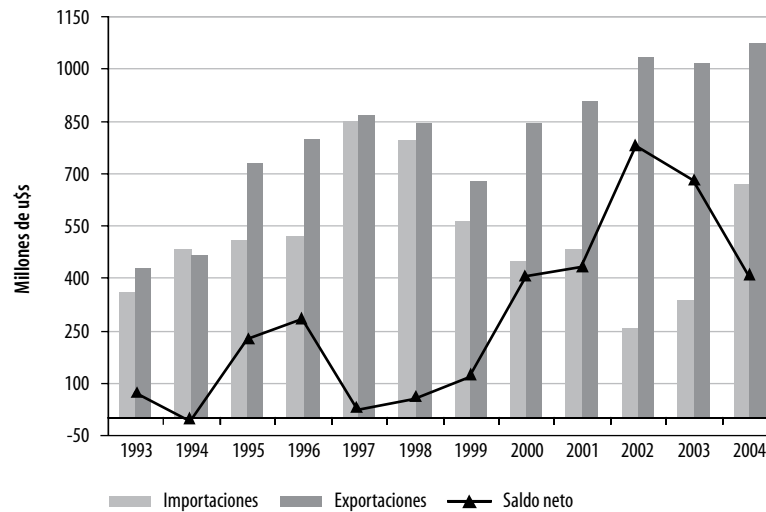


Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

El aumento de las importaciones, en términos absolutos y relativos, no puede ser analizado independientemente de la evolución de las exportaciones. En este sentido, el balance externo neto del sector ha sido muy favorable, especialmente con el cambio en el patrón de crecimiento de la economía a partir de la devaluación de la moneda nacional. Así, entre 2002 y 2004, el balance neto acumulado del sector alcanza los 1.850 millones de dólares. Esto significa que en sólo tres años, el balance externo del sector siderúrgico supera en u\$s 300 millones al acumulado del período 1993-2001. Esto pone de manifiesto nuevamente la importancia de la inserción internacional de la siderurgia respecto del patrón de desarrollo sectorial y su régimen de acumulación de capital.

GRAFICO 5

Saldo neto entre exportaciones e importaciones del sector siderúrgico entre 1993 y 2004. En millones de u\$s.



Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

3. ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL EMPLEO EN LA TRAMA SIDERURGICA

El marco conceptual concerniente a las tramas productivas, enriquecido a partir de considerar la especificidad de los países latinoamericanos¹², establece la existencia de dos modelos opuestos (una trama “débil” y otra “virtuosa”) entre los cuales circula una cantidad de situaciones intermedias (gradientes) definidas en función del grado de vinculación de los agentes de la trama y del contenido e intensidad de las relaciones que establecen.

En una trama como la analizada en este estudio, donde claramente existen agentes coordinadores (las usinas integradas), el grado de vinculación estará seguramente muy influenciado por la cercanía existente entre el conjunto de proveedores y clientes y los núcleos coordinadores. Esta proximidad puede estar definida a partir de la frecuencia e intensidad de los intercambios que se llevan a cabo con el núcleo, los cuales pueden estar relacionados con la transferencia de información y conocimientos, la complementación o desarrollo de capacidades faltantes y/o la necesidad de diversificar riesgos y disminuir incertidumbres de mercado. Para el caso de los proveedores, la proximidad también está definida por el nivel de criticidad que tienen sus productos o servicios en función del proceso de producción de las usinas integradas.

En función de estos factores de proximidad, las firmas del núcleo identificaron dentro del panel de proveedores y clientes una serie de empresas, que según sus criterios, son las empresas que tienen una relación más estrecha con el núcleo de la trama. Estas empresas se denominan “proveedores destacados” y “clientes destacados”, las firmas no seleccionadas dentro de esta categoría integran los grupos “resto de proveedores” o “resto de clientes”, categorías que se utilizarán en el análisis de las secciones posteriores.

¹² Ver sección 1.

Esta sección presenta la composición actual del empleo en la trama siderúrgica según el tamaño de las empresas que la componen y se analiza la evolución del empleo en el período 1996-2005, comparando con los datos del sector y de la industria. Asimismo, se presenta la dinámica ocupacional según los distintos componentes y respecto de las distintas fases del ciclo económico.

3.1 Composición del empleo y de las empresas de la trama analizada

En términos cuantitativos, la trama que analizamos está constituida por 310 firmas, aproximadamente. El núcleo está compuesto por las dos usinas integradas que se mencionaron anteriormente. El conjunto de proveedores identificados alcanza las 164 firmas, de las cuales un 12% (20 empresas) conforman el grupo denominado proveedores destacados. Con respecto a las empresas clientes, sobre un total de 143 firmas, las destacadas alcanzan un peso del 23% –33 empresas–. Cada uno de estos grupos destacados representan el 17% y el 29% del empleo del conjunto de proveedores y clientes respectivamente (ver tabla 1).

TABLA 1

Distribución del empleo y empresas en la trama siderúrgica. Año 2005.

	Empresas	%	Empleo	%
Núcleo	4	1%	9,887	25%
Proveedores	164	53%	10,761	28%
Resto	144	88%	8,967	83%
Destacados	20	12%	1,794	17%
Clientes	143	46%	20,168	52%
Resto	110	77%	14,383	71%
Destacados	33	23%	5,785	29%
Total Trama	311	100%	39,022	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Con respecto a la distribución del empleo por estratos de tamaño, se observa en la categoría del resto de proveedores una mayor participación de las empresas de menor tamaño (53% de firmas entre 10 y 50 ocupados), las cuales explican el 23% del empleo en su categoría. Por el contrario, las firmas de este segmento que tienen más de 100 ocupados (13% del segmento) dan cuenta del 49% del empleo. En el caso del grupo de proveedores destacados, aumenta la participación de las organizaciones de mayor tamaño en el *stock* de firmas (25%) y esto se expresa en un mayor peso en el empleo del segmento (68%).

En el grupo de los clientes, tanto los destacados como el resto, se incrementa aún más el peso de las grandes empresas respecto de los proveedores. De esta manera, los clientes destacados con más de 100 ocupados explican casi la mitad de las empresas y el 79% del empleo de dicho segmento. Para el resto de clientes, las proporciones son algo menores: un tercio de los establecimientos son de más de 100 ocupados y concentran el 68% del empleo.

TABLA 2

Distribución del empleo y empresas en la trama siderúrgica según estratos de tamaño. Año 2005.

	Núcleo		Proveedores				Clientes			
			Resto		Destacados		Resto		Destacados	
Empleo										
	Empleo	%	Empleo	%	Empleo	%	Empleo	%	Ocupados	%
Más de 100 ocupados	9,824	99%	4,350	49%	1,218	68%	9,797	68%	4,546	79%
entre 50 y 100 ocupados	63	1%	2,402	27%	371	21%	2,775	19%	867	15%
entre 10 y 50 ocupados			2,019	23%	175	10%	1,787	12%	350	6%
Hasta 9 ocupados			195	2%	31	2%	24	0%	22	0%
Total	9,887	100%	8,966	100%	1,795	100%	14,383	100%	5,785	100%
Empresas										
	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%
Más de 100 ocupados	3	75%	19	13%	5	25%	36	33%	16	48%
entre 50 y 100 ocupados	1	25%	26	18%	4	20%	31	28%	9	27%
entre 10 y 50 ocupados			76	53%	8	40%	41	37%	7	21%
Hasta 9 ocupados			23	16%	3	15%	2	2%	1	3%
Total	4	100%	144	100%	20	100%	110	100%	33	100%

* La estratificación por tamaño se calcula a partir del empleo promedio histórico de las empresas, medido en el período 1996-2005.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

3.2 Evolución del empleo entre 1996 y 2005

En el gráfico 6 y en la tabla 3 se presenta la evolución del empleo en la trama siderúrgica estudiada, el resto del sector (sin tener en cuenta los núcleos de la trama), y el total de la industria entre 1996 y 2005.

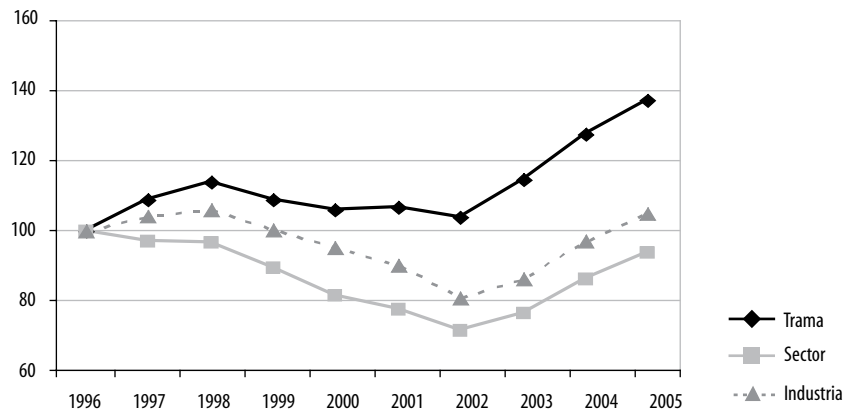
A diferencia de los datos para el total de la industria y el sector, que refieren a todas las firmas que declararon empleo en el período de análisis, el panel de la trama sólo considera a las empresas sobrevivientes. Sin embargo, esto no introduce sesgos en el

análisis comparativo. Por el contrario, permite captar diferencias en los niveles de desempeño de la trama en relación con la industria y el sector¹³.

Se puede apreciar que el empleo registrado en la trama siderúrgica analizada creció un 37% entre los años 1996 y 2005. Esto es más de 40 puntos porcentuales que el resto del sector y 30 puntos por encima del promedio industrial.

GRAFICO 6

Evolución del empleo en la trama siderúrgica entre 1996-2005. Índice base 1996=100.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Esta diferencia en la dinámica ocupacional respecto del total industrial se explica, por un lado, por el desempeño durante la fase expansiva 1996-1998 (período en el que la trama creció un 14% frente al 6% de la industria) pero, fundamentalmente, por el impacto diferencial de la crisis: mientras que la industria había perdido en 2002 un 30% del empleo registrado respecto de los valores de 1998, la ocupación en la trama analizada se redujo sólo un 9% durante el mismo período.

TABLA 3

Evolución del empleo en la trama, sector e industria 1996-2005 según fases del ciclo económico. Variaciones acumuladas en cada período.

	1996-1998	1999-2001	2003-2005	1996-2005
Trama	14.2%	-8.7%	31.9%	37.5%
Sector	-3.0%	-25.9%	30.9%	-5.9%
Industria	6.1%	-23.7%	29.8%	5.1%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

¹³ La elevada tasa de supervivencia de las firmas vinculadas a esta trama lleva a que la evolución del empleo del panel de sobrevivientes no difiera en forma sustantiva del panel completo de empresas. Por otro lado, la supervivencia de las firmas de la trama en el mercado es un indicador de desempeño muy relevante. En este sentido, al comparar el panel de sobrevivientes con el total de la industria y el sector, se captan los resultados del desempeño en dos niveles diferentes: i) en términos del crecimiento del empleo y ii) de la capacidad de supervivencia de los agentes de la trama.

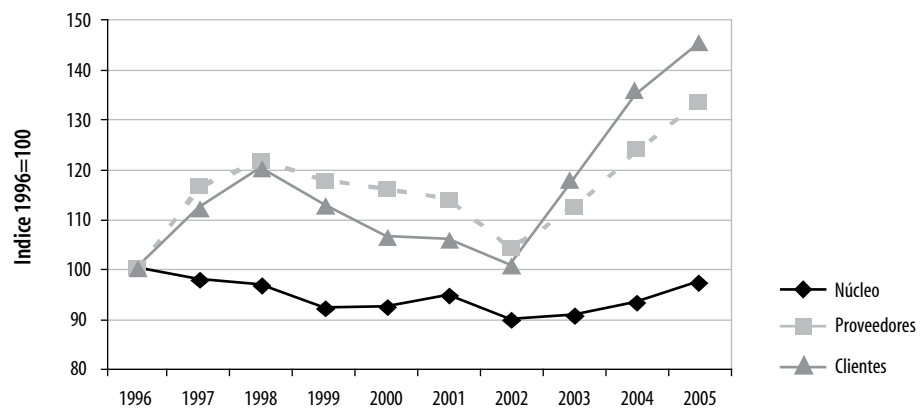
Al comparar la dinámica de la trama con el resto de empresas que constituyen el sector, se observa que las diferencias en la evolución del empleo se relacionan con las características del segmento de productos “no planos”; que tiene gran parte de su demanda ligada al sector de la construcción. Entre la segunda mitad de los ‘90 y la crisis de 2002, este sector estuvo particularmente deprimido, lo que explica una caída acumulada de casi el 30% en el empleo registrado del sector siderúrgico.

Finalmente, en el período de recuperación post-devaluación, la trama, el sector y el total de la industria experimentaron una fuerte recuperación en los niveles de empleo registrado (32%, 31% y 30%, respectivamente).

El gráfico 7 presenta la evolución del empleo para los diferentes componentes de la trama siderúrgica. Se observa que el núcleo de la trama presenta un comportamiento levemente negativo en términos de empleo respecto del inicio del período y que, a pesar de la recuperación en el nivel de ocupación de los últimos años, no ha podido regresar a los valores de 1996 (3% por debajo de ese año). Sin embargo, esta situación presenta un fuerte contraste con respecto a la dinámica del empleo del sector en el nivel internacional, que mostró una fuerte tendencia a la expulsión de mano de obra, destruyendo el 23% del empleo entre 1995 y 2003 (Aspiazu *et al*, 2005).

GRAFICO 7

Dinámica del empleo según componentes de la trama. Período 1996-2005. En índices.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Los proveedores y clientes fueron los componentes más dinámicos de la trama en términos de la evolución del empleo registrado. La ocupación en las firmas clientes de la trama creció un 44% entre 1996 y 2005, incluso sobre el promedio de toda la trama (37%), mientras que los proveedores registran un incremento del 33% en el nivel de empleo. Esto se debe, en parte, a que tanto clientes como proveedores tienen actividades menos intensivas en capital que los núcleos, por lo tanto, la elasticidad empleo/producción es mayor que en las usinas integradas. Es decir: los aumentos en las producciones de proveedores y clientes implican un incremento más que proporcional en el nivel de empleo de dichas empresas.

TABLA 4

Evolución del empleo en la trama según categorías y ciclo económico. Período 1996-2005

	1996-1998	1999-2001	2002	2003-2005	1996-2005
Núcleo	-3%	-2%	-5%	8%	-3%
Proveedores	21%	-6%	-8%	28%	33%
Clientes	20%	-12%	-5%	44%	44%
Trama	12%	-7%	-6%	28%	25%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Con respecto al ciclo económico (tabla 4), puede destacarse que tanto proveedores como clientes habían tenido un comportamiento similar durante la primera fase del período analizado (1996–1998). El empleo en los proveedores creció un 21% y en los clientes un 20%. La similitud en la trayectoria de la evolución del empleo se mantuvo durante el período de crisis, con ajustes en el nivel de empleo del 14% y 16% respectivamente. Esta paridad se rompe durante el proceso de crecimiento económico que sucedió a la salida del esquema de convertibilidad.

De esta manera, entre 2003 y 2005, la ocupación registrada en el conjunto de proveedores de la trama analizada se recuperó un 28% respecto del piso de la crisis de 2002 (incluso superando el nivel de 1998). Por el contrario, en las firmas clientes de la trama la expansión del empleo fue cercana al 45%, durante el mismo lapso. Esta mejor dinámica de los clientes en el período de recuperación se debe a que éstos, como productores de bienes finales, enfrentan una demanda de productos más elástica que los proveedores de los núcleos, lo cual los expone en mayor medida a las fluctuaciones del ciclo económico doméstico, dependiendo del grado de inserción externa. Esto es visible no sólo en las fases de auge, sino durante las etapas de crisis.

3.3 Proveedores y clientes destacados: evolución del empleo diferenciada

A continuación, se realiza una comparación de la evolución del empleo en 1996-2005 para proveedores y clientes de la trama siderúrgica considerando la distinción entre empresas “destacadas” y el resto de las firmas.

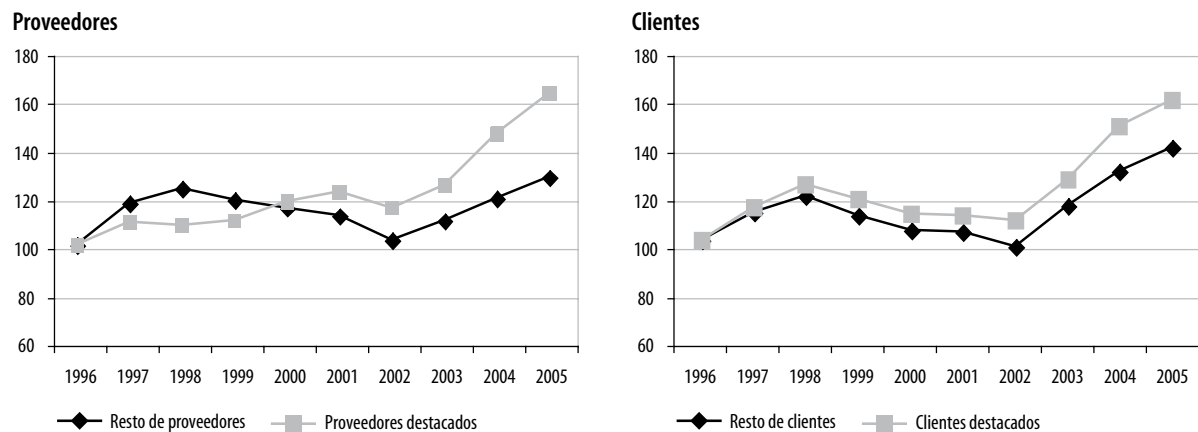
En el caso de los proveedores, el grupo de destacados (PD) presenta un crecimiento del empleo en todo el período que supera ampliamente al resto de los proveedores de la trama (63% frente al 28%); esta diferencia se explica a causa de que los PD tuvieron un comportamiento más estable durante la crisis 1999-2002. En esta fase del ciclo económico, los PD sostuvieron la tendencia creciente al expandir el nivel de ocupación un 7%, mientras que el resto de los proveedores se contrajo un 18%.

La etapa de recuperación post-devaluación muestra fuertes trayectorias crecientes en ambos conjuntos de proveedores, sobre todo en los PD: 41% y 25%, respectivamente. Este comportamiento diferencial se explica porque el núcleo de la trama tracciona

más fuertemente la demanda de aquellos proveedores que mantienen vínculos cercanos y complejos. Este factor se combina con un contexto de recuperación económica que les permite expandir el componente de la demanda que no guarda relación con el núcleo. Es decir, la demanda del núcleo otorga a los PD un piso de demanda (más alto que para el resto de los proveedores), que se mantiene en las recesiones domésticas debido al tipo de inserción internacional del núcleo, y que se complementa con una mayor diversificación de sus ventas durante las fases expansivas.

GRAFICO 8

Evolución del empleo según tipos de proveedores y clientes. Período 1996-2005. Índice base 1996=100.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

De manera similar a los proveedores, la mayor intensidad del factor trabajo en la producción respecto del núcleo tiene un efecto sustancial en la evolución del empleo de los clientes, existiendo una marcada diferencia entre el crecimiento del empleo en todo el período para las firmas destacadas (CD) (58%) y el resto (38%). Dicho crecimiento del empleo en los CD fue superior al del resto en cada una de las fases del ciclo: en la expansión 1996-1998 fue de 23% a 18%; durante la crisis 1999-2002 los CD acumularon una menor caída en el empleo, 12% contra el 19% del resto; durante la fase de recuperación 2003-2005 la expansión de la ocupación registrada de los clientes de la trama siderúrgica fue importante en ambos grupos (47% y 42%).

Nuevamente, la proximidad con el núcleo juega un papel importante. De hecho, las usinas integradas tienen políticas activas destinadas a estabilizar la demanda de las materias primas (semielaborados) que consumen sus clientes a partir de un programa de clientes exportadores que tiene como objetivo principal potenciar y mejorar la inserción externa de las PyME que participan en la trama¹⁴.

La diversificación de las ventas externas permite a los clientes de la trama contrabalancear la incertidumbre del mercado doméstico y, por lo tanto, lograr cierta inde-

¹⁴ Para más detalle sobre este programa ver Bercovich N., Rotondo J. y Suárez P. (2005) "Articulación exportadora entre grandes empresas industriales y PyME en la Argentina: avances, limitaciones y agenda hacia el futuro", Oficina de la CEPAL, Buenos Aires, julio 2005.

pendencia del ciclo económico¹⁵. Esto resulta importante si se tiene en cuenta que la mayoría de los clientes se desempeña en mercados con fuerte tendencia procíclica.

4 MOVILIDAD LABORAL EN LA TRAMA SIDERURGICA

4.1 Marco conceptual sobre la movilidad laboral e hipótesis

El concepto de movilidad laboral alude a los cambios de empleo que realizan los trabajadores. Es un concepto comprensivo, que incluye el movimiento de trabajadores que se produce a partir de la creación y destrucción de puestos (crecimiento/contracción del empleo total), y también la movilidad generada por las cadenas de vacantes¹⁶ (Sorensen y Tuma, 1983).

La literatura especializada estudia diferentes dimensiones de la movilidad laboral. Esta puede ser “inclusiva” o “de exclusión” del mercado de trabajo, cuando los trabajadores transitan hacia el desempleo, la inactividad o hacia el empleo precario. También, la movilidad puede ser “interna” o “externa” si los trabajadores consiguen una nueva posición en la misma empresa o cambian de empleador (Diprete, 1993); “voluntaria” o “involuntaria”, si se trata de despidos o de renunciaciones (Hachen, 1988). Bajo ciertas condiciones, la movilidad laboral puede dar lugar a un proceso difusor de competencias técnicas en el tejido empresarial (Lundmark, 2004; Dahl, 2003).

La forma en la cual se manifiestan estas dimensiones da lugar a diversos regímenes o patrones de movilidad, en los cuales la movilidad laboral puede ser un proceso beneficioso para la sociedad cuando mejora las posibilidades de acceso al empleo y aumenta la productividad global. O, por el contrario, puede cobrar un significado muy distinto cuando sólo excluye a las personas del trabajo, produciendo quiebres en las trayectorias de acumulación de competencias individuales y colectivas.

La movilidad laboral asume distintas magnitudes y patrones (regímenes) según las condiciones de la estructura productiva y la institucionalidad de los mercados de trabajo de cada economía. A su vez, el contexto macroeconómico es un factor determinante, ya que el ciclo económico afecta a los mercados de productos y a la demanda laboral. Cuando se contrae el nivel general de empleo, la movilidad hacia la exclusión del mercado de trabajo (desempleo, empleo precario o inactividad) cobra mayor relevancia y las posibilidades de movilidad voluntaria y ascendente se reducen (Lundmark, 2004; Moscarini y Vella, 2002). En esas condiciones, la incidencia del desempleo abierto y del empleo precario dificultan los patrones de movilidad ascendente e inclusiva.

La existencia de diversos planos de segmentación de los mercados de trabajo permite identificar la coexistencia de diversos regímenes de movilidad laboral en un mismo momento y en un mismo país. En este sentido, los segmentos principales —ya sea definidos a partir de la estructura productiva, los perfiles de los trabajadores, o las regiones— presentan una mayor permanencia en las relaciones laborales (menor

¹⁵ La independencia del ciclo depende en gran medida de los mercados en los que se insertan los clientes. Si la inserción es principalmente regional (MERCOSUR), la independencia es relativa.

¹⁶ Es decir, involucra la secuencia de movimientos (incorporaciones y desvinculaciones de personal) que se puede generar cuando un puesto de trabajo disponible es ocupado por un trabajador; que libera su antiguo empleo que será ocupado por otro trabajador; hasta que el efecto se agota con la incorporación de un nuevo trabajador al empleo.

movilidad externa) en relación con el resto de la economía (Shin, 2004; Thomson, 2003; Stambol, 2003).

La segmentación del mercado de trabajo definida en términos de la heterogeneidad estructural en el sistema productivo, se deriva de un conjunto de factores tales como la tecnología, la estructura de organización de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo (Thomson, 2004).

En este sentido, las firmas grandes que operan en mercados oligopólicos tienden a desarrollar mercados de trabajo internos, desincentivando la movilidad externa (Thompson, 2004). En las organizaciones grandes la movilidad interna es el patrón principal de movilidad laboral. Los programas de promoción y las perspectivas de una mayor permanencia en la firma desincentivan la movilidad externa voluntaria. (Piore, 1971). Otra dimensión importante es la estabilidad de la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa empleadora; ya que la demanda de los productos determina la demanda del factor trabajo. A mayor estabilidad del mercado, aumenta la factibilidad de desarrollar equipos de trabajo estables. Por el contrario, las empresas que enfrentan demandas más inestables tienen mayores dificultades para conservar sus dotaciones de personal (Shin, 2004). En los sectores con procesos productivos complejos, se requiere que los trabajadores con las competencias técnicas relevantes presenten una mayor estabilidad laboral. Por ello, alientan la permanencia de estos trabajadores (Dahl, 2003).

La segmentación definida a partir de los perfiles de los trabajadores muestra que distintos segmentos de mercado se corresponden con patrones de movilidad heterogéneos. Los trabajadores con alto nivel educativo son los que más se benefician con la movilidad laboral ascendente, mientras que la movilidad laboral intersectorial es más frecuente entre los trabajadores jóvenes que todavía no han adquirido competencias específicas a lo largo su carrera profesional (Stambol, 2003). La teoría de los mercados de trabajo internos indica que las empresas protegen a un segmento limitado de su fuerza de trabajo (segmento principal), asociado a los trabajadores profesionales¹⁷ y gerenciales. Por su parte, el segmento secundario se asocia a trabajadores con un estatus ocupacional más bajo (Piore, 1971). Para este segmento principal del empleo (*core*), se desarrollan mercados de trabajo internos caracterizados por carreras laborales ascendentes, promociones e incentivos "*ladders*" (Doeringer y Piore, 1971).

Diversos estudios realizados en el *Silicon Valley* y en *clusters* intensivos en conocimientos (localizados en países escandinavos) han mostrado que la difusión de conocimientos derivados de la movilidad de trabajadores producida en el interior del *cluster* incrementa las competencias colectivas y genera economías internas en relación con la industria y externas a la empresa (Saxenian, 1994; Dahl, 2002; Power y Lundmark, 2004; Stambol, 2003).

Entre las empresas que constituyen la trama se observan muchas de estas características consistentes con la existencia de mercados de trabajo internos. Estas características se encuentran presentes en diferentes grados en los distintos componentes de la trama. A continuación, se realiza una breve descripción de los grupos de empresas que

¹⁷ Moscarini y Vella (2002) encontraron que, en el caso de Estados Unidos, la movilidad externa está inversamente relacionada con el nivel educativo, la edad y las obligaciones familiares.

componen la trama, en función de las características del tejido productivo acordes con la existencia de empleo más estable.

Las empresas que configuran el **núcleo de la trama** son firmas grandes y multinacionales. Constituyen un sector altamente concentrado en la economía doméstica, pero son empresas relativamente pequeñas en el mercado internacional. Presentan un desarrollo técnico elevado, comparable con la frontera tecnológica internacional. A su vez, estas firmas enfrentan una demanda para sus productos relativamente más estable que el promedio de la industria particularmente porque, al tener una inserción internacional significativa, las exportaciones actúan como un amortiguador en las recesiones de la economía doméstica. Estas características son coincidentes con la existencia de mercados de trabajo internos y, en efecto, informantes claves del sector indicaron que en estas firmas, se desarrollan políticas de promoción que desincentivan la movilidad laboral externa voluntaria (Azpiazu, Basualdo y Kulfas, 2005; Bisang y Chidiack, 1995; Borillo, Lebedinsky y Robert, 2005; Schvarzer y Papa, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

Entre las **firmas proveedoras del núcleo**, se observa una preponderancia de firmas pequeñas y medianas, pero, como suele ocurrir en este grupo, son las firmas grandes y medianas las que concentran la mayor proporción del empleo. Muchas de estas firmas han sido receptoras de inversión extranjera directa. El desarrollo tecnológico del grupo de empresas proveedoras es adecuado para satisfacer las demandas del núcleo. Asimismo, la pertenencia a la trama les permite ser receptoras del proceso de difusión tecnológica que proviene de los núcleos de la trama. Entre éstas, se diferencia a los proveedores destacados que poseen mayores competencias técnicas que el resto de los proveedores. En términos de la estabilidad de la demanda de los productos, la pertenencia a la trama brinda a los proveedores una mayor estabilidad que se traslada desde el núcleo (Borello, Lebedinsky y Robert, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

Las **empresas clientes domésticos** de la trama que participan de este estudio son firmas de mayor tamaño que las proveedoras, en particular aquellos destacados, entre los cuales la mayoría tiene más de 50 ocupados. Este grupo está compuesto por empresas de menor tamaño en comparación con el núcleo. En la medida en que el mercado doméstico es un destino muy importante para las ventas del núcleo en su conjunto, las empresas del núcleo llevan adelante políticas específicas para facilitar la salida exportadora de estas empresas clientes de la trama¹⁸, lo que tiende a incrementar la estabilidad de la demanda de los productos y en consecuencia la estabilidad laboral de sus trabajadores (Borello, Lebedinsky y Robert, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

La literatura sobre segmentación del mercado de trabajo también identifica perfiles de trabajadores que constituyen grupos con mayor estabilidad laboral. Tomando como fuente a la base de personas del Anses¹⁹, se caracteriza el perfil de los trabajadores según sexo, edad y antigüedad laboral en la firma. El análisis de la dinámica laboral requiere identificar si durante el período se produjeron cambios en las estructuras del

¹⁸ Por ejemplo, el programa Propyme.

¹⁹ La base de personas, si bien provee información para todos los trabajadores del sector estudiado (censal), ofrece un número limitado de variables.

empleo por ello, además, se comparan las estructuras al inicio y al final del período estudiado (en 1998 y en 2004).

En la trama siderúrgica, la mayoría de los trabajadores son hombres en los tres segmentos estudiados (proveedores, núcleo y clientes), ya que esta trama está conformada por actividades económicas tradicionalmente masculinas en la Argentina. La baja incidencia del trabajo femenino se hace más notable en el núcleo, donde sólo el 5% del empleo eran mujeres en 1998 (en el promedio industrial el empleo femenino es de un 19%). La baja presencia de mujeres en la trama se mantiene hacia 2004, aunque mejora levemente en el núcleo.

Al comparar las edades de los trabajadores de la trama con las del promedio de la industria, se observa una estructura más envejecida en la trama, en particular en el núcleo. En el año 1998, solamente el 23% de los trabajadores del núcleo tenía menos de 35 años, mientras que en el promedio de la industria casi la mitad de los trabajadores estaban en este primer tramo de edad. Entre los proveedores y clientes de la trama las edades de los trabajadores presentan una distribución algo más envejecida, pero parecida a la del promedio industrial. Se observan cambios importantes entre 1998 y 2004 con relación a la edad de los trabajadores, especialmente en el núcleo, que muestra una tendencia a incorporar trabajadores más jóvenes. En efecto, mientras que en 1998 el 23% de los trabajadores tenía menos de 35 años, en 2004 el 31% son jóvenes. De todas maneras, son porcentajes alejados del promedio industrial, que presenta un 49% de trabajadores jóvenes.

Otra característica distintiva de la estructura del empleo de la trama en 1998, es la mayor antigüedad que acumulan los trabajadores de la misma en relación con el promedio de la industria. En particular, el núcleo y los proveedores y clientes destacados presentan una mayor proporción de trabajadores con antigüedad laboral en la firma en comparación con el promedio de la industria. En el caso del resto de los clientes y proveedores las diferencias respecto de la industria son menores. En el año 2004, se conserva la característica de una mayor antigüedad laboral en comparación con la industria, pero sólo en el núcleo y entre los proveedores.

De igual manera, se compararon las remuneraciones promedio de los trabajadores de los distintos componentes de la trama con el promedio industrial en los dos años analizados. Se consideraron las remuneraciones brutas totales declaradas al Sistema de Seguridad Social. En ambos períodos las remuneraciones de la trama fueron mayores al promedio industrial. Sin embargo se observa una fuerte heterogeneidad entre los componentes de la trama, que es consistente con las diferencias de características en las empresas de cada componente, particularmente tamaño y rama de actividad. Los salarios más elevados corresponden al núcleo: en ambos momentos, la remuneración promedio de estos trabajadores se aproximó al doble del promedio industrial. También son elevados los salarios de los proveedores, mientras que los de los clientes se aproximan al promedio industrial.

A partir de esta caracterización de los trabajadores se pueden obtener un par de conclusiones. (i) Una mayor edad promedio y mayor antigüedad laboral son características consistentes con la mayor permanencia en el empleo de los trabajadores de la trama. (ii) En forma exploratoria se observó en esta trama una mayor correlación entre

el nivel salarial, la antigüedad en la empresa y la edad, en comparación con el promedio de la industria. Es decir que los trabajadores a medida que envejecen adquieren mayor antigüedad en el empleo y mayores remuneraciones. Estas características indicarían la presencia de un mercado de trabajo interno en donde los trabajadores alcanzan promociones y logran desarrollar carreras laborales en la misma empresa. (iii) Si bien en esta trama se observan condiciones de trabajo mejores que en la media industrial (posibilidad de acumular antigüedad y nivel salarial), existe una heterogeneidad importante entre los componentes de la misma. La calidad del empleo en el núcleo de la trama parece ser sensiblemente mejor que en el resto, lo que limitaría las posibilidades de movilidad laboral desde el núcleo hacia los componentes, y las posibilidades de difusión de competencias a través de este mecanismo, al menos como asalariados (no se ha explorado la creación de nuevas firmas constituidas por ex-trabajadores).

TABLA 5

Principales características de los trabajadores de la trama. Año 1998

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Clientes destacados manufacturera	Clientes	Total industria
Edad (en %)						
Menos de 35 años	23	41	42	49	45	49
De 35 a 54	67	50	46	41	44	41
Más de 55	10	9	11	10	11	10
Total	100	100	100	100	100	100
Sexo (en %)						
Mujeres	3	7	12	9	12	19
Varones	97	93	88	91	87	81
Total	100	100	100	100	100	100
Antigüedad en la empresa (en %)						
Ingresantes	2	13	17	19	19	22
1 año	4	11	18	13	13	14
2 o más años	94	76	64	69	68	64
Total	100	100	100	100	100	100
Salario promedio (en \$)	1.975	1.618	1.289	1.128	987	1.041

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

TABLA 6

Principales características de los trabajadores de la trama. Año 2004

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Clientes destacados manufacturera	Clientes	Total industria
Edad (en %)						
Menos de 35 años	31	39	41	46	46	49
De 35 a 54	57	49	46	41	42	41
Más de 55	12	12	13	13	14	11
Total	100	100	100	100	101	100
Sexo (en %)						
Mujeres	5	7	12	8	14	19
Varones	95	93	88	92	85	81
Total	100	100	100	100	100	100
Antigüedad en la empresa (en %)						
Ingresantes	10	21	20	20	24	25
1 año	6	11	12	17	15	15
2 o más años	85	67	67	62	61	60
Total	100	100	100	100	100	100
Salario promedio (en \$)	3.180	2.160	1.724	1.504	1.464	1.426

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

A partir del marco conceptual desarrollado y de las características de los agentes económicos de la trama se establecen las siguientes hipótesis, que orientarán el análisis de los resultados empíricos del estudio:

Hipótesis 1. El empleo de la trama siderúrgica es más estable que el promedio de la economía. Tanto en términos agregados (nivel de empleo), como de las plantillas de trabajadores.

Hipótesis 2. Los trabajadores del núcleo tienen empleos más estables que los que trabajan en empresas proveedoras y clientes.

Hipótesis 3. Las empresas más próximas al núcleo, proveedores y clientes, presentan una menor movilidad laboral que aquellas más alejadas.

Hipótesis 4. El segmento principal de trabajadores de la trama tiene una estabilidad mayor que resto de los trabajadores de la misma.

Hipótesis 5. Hay movilidad laboral desde el núcleo de la trama hacia los otros componentes. Esta movilidad permitiría la difusión de conocimientos a través de las capacidades que llevan los trabajadores.

Hipótesis 6. Hay movilidad laboral desde la trama hacia el resto del tejido industrial, a partir de la cual podría esperarse que se produjera la difusión de conocimientos.

Hipótesis 7. Los trabajadores que se van de esta trama (que tiene altas competencias técnicas) deberían tener una movilidad externa inclusiva.

4.2 Resultados para la trama siderúrgica

En la sección 3 se mostró que, durante el período estudiado, la evolución del empleo en los componentes de la trama ha sido heterogénea. Las empresas pertenecientes al núcleo presentaron una contracción de su empleo durante el período recesivo (1999-2002) y una leve mejoría entre 2003 y 2005, sin lograr alcanzar los niveles registrados en 1996 (3% por debajo de ese año). Los clientes y los proveedores de la trama registraron una caída importante entre 1999-2002, seguida de una fuerte recuperación entre los años 2003 y 2005, cuando experimentaron un crecimiento de su empleo del 44% y 33% (entre puntas, respectivamente).

La evolución del *stock* de empleo es el resultado de una dinámica del mercado laboral más compleja que las variaciones del empleo agregado. Esa evolución resulta de los flujos de trabajadores que se incorporan y de los que son desvinculados, cuya suma es una medida de la movilidad laboral. El crecimiento del empleo en los períodos expansivos y la destrucción de puestos durante el período recesivo fueron procesos que produjeron movilidad laboral. También se consideró relevante el movimiento de los trabajadores que se desvincularon de las empresas y fueron reemplazados por otros²⁰.

En el período estudiado, todos los componentes de la trama siderúrgica presentaron una intensidad en la movilidad laboral significativamente menor que la media de la industria (34%). En el núcleo, el 12% de los trabajadores registrados en un año por estas empresas fue incorporado o desvinculado de las mismas. Al igual que lo que ocurrió con la evolución del empleo, tanto los clientes como los proveedores destacados registraron una movilidad diferenciada. La movilidad fue menor en los proveedores destacados (22%) en relación con el resto (29%) y lo mismo sucedió para los clientes destacados en comparación con el resto (24% y 30%, respectivamente). Asimismo se observó que, mientras más estrecha es la vinculación con el núcleo de la trama (clientes y proveedores destacados) mayor es la estabilidad del empleo.

Estos resultados permiten comprobar la primera, la segunda y la tercera hipótesis: el empleo es más estable en la trama que en el promedio de la industria manufacturera y, a su vez, es más estable en el núcleo que en el resto de los componentes de la trama. Los componentes de la trama con una vinculación más fuerte con el núcleo (destaca-

²⁰ Que se desvincularon de forma voluntaria o involuntaria.

dos), en términos de mayor frecuencia e intensidad en los intercambios, implican una menor movilidad laboral para los trabajadores (ver tabla 7).

TABLA 7

Indicadores básicos de movilidad laboral en la trama siderúrgica. Período 1997 - 2004. Menores de 60 años.

Tasas	Núcleo					Sector industrial				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	6	16	10	13	12	36	34	30	33	34
Entradas (b)	3	7	3	8	6	17	12	11	20	15
Salidas (c)	3	9	6	5	6	15	18	17	10	15
Movilidad intrasector (d)	0	1	0	0	0	4	3	2	3	3
Movilidad (a)	6	16	10	13	12	36	34	30	33	33
Cambio neto (e)	-1	-2	-3	3	2	2	-6	-6	10	6
Reasignación (f)	6	15	7	10	9	35	28	24	23	27
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	10	10	30	23	18	4	17	20	30	18
Reasignación (f)	90	90	70	77	82	96	83	80	70	82

Tasas	Proveedores destacados					Resto de proveedores				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	24	22	17	24	22	32	29	24	28	29
Entradas (b)	13	12	7	18	13	18	13	11	18	15
Salidas (c)	11	9	10	6	9	14	16	13	10	14
Movilidad intrasector (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Movilidad (a)	24	22	17	24	---	32	29	24	28	---
Cambio neto (e)	2	3	-3	13	---	4	-3	-2	8	---
Reasignación (f)	22	19	14	12	---	28	25	22	20	---
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	7	13	17	52	22	11	12	6	28	14
Reasignación (f)	93	87	83	48	78	89	88	94	72	86

Tasas	Clientes destacados					Resto de clientes				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	28	20	14	27	24	32	29	26	31	30
Entradas (b)	17	8	7	21	14	18	11	16	22	17
Salidas (c)	11	13	7	5	9	13	17	9	9	14
Movilidad intrasector (d)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Movilidad (a)	28	20	14	27	---	32	29	26	31	---
Cambio neto (e)	6	-5	0	15	---	5	-6	7	13	---
Reasignación (f)	22	15	14	11	---	27	22	18	19	---
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	23	24	0	57	26	14	22	29	41	26
Reasignación (f)	77	76	100	43	74	86	78	71	59	74

Notas: (a)= (b)+(c)+(d); (b) entradas/ (entradas+salidas+permanencias en la empresa+ cambios de empresa); (c) salidas/ (entradas+ salidas+permanencias en la empresa+ cambios de empresa);(d)cambios de empresa dentro del sector/(entradas+salidas +permanencias en la empresa+ cambios de empresa); (e) = (b)-(c); (f)= (a)-valor absoluto (e).

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

La mayor proporción de los trabajadores que se desvinculan de la trama siderúrgica quedan excluidos del empleo registrado, es decir, se mueven hacia el desempleo, la inactividad o el empleo no registrado (Paz, 2003). Si bien la magnitud de la movilidad laboral de esta trama es considerablemente menor que la observada para el promedio de la industria, el tipo de movilidad de los trabajadores de la misma (de exclusión del Sistema de Seguridad Social) es un patrón de comportamiento similar al del promedio de la industria manufacturera (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005).

La magnitud con la que los trabajadores desvinculados se incorporan en otras empresas –en el marco del empleo registrado– puede considerarse una medida de “empleabilidad” de estos trabajadores. Esto se relaciona con atributos personales como la edad, el nivel de educación formal y con el tipo de competencias/calificación que éstos pueden incorporar en el empleo.

Los trabajadores del núcleo, que registraron una tasa de salida sustancialmente menor que la del promedio de la industria (6%), presentaron un patrón de salidas similar al del promedio industrial: un 25% se incorporó en otras empresas (porcentaje que incluyó un 4% de trabajadores que cambiaron de empresas dentro del núcleo) y el 75% restante quedó fuera del empleo registrado. Los clientes presentaron un comportamiento similar al del promedio de la industria, tanto en términos de la magnitud de las salidas, como del patrón de destino de los trabajadores desvinculados. Por su parte, los trabajadores que se desvincularon de las empresas proveedoras de la trama se reincorporaron en otras empresas (36%), en mayor proporción que el promedio de la industria (27%).

Estos resultados indican que, en la medida en que es limitada la movilidad laboral desde el núcleo de la trama hacia el resto de los componentes, serían limitadas las posibilidades de que se produjera alguna difusión de competencias técnicas a través de la movilidad laboral (al menos en el ámbito del empleo registrado). Las mejores condiciones laborales que ofrece el núcleo de la trama en comparación con el resto de las empresas (ver sección 4.1, diferenciales de salarios y de antigüedad en el puesto) limitarían este tipo de movilidad, que se ha encontrado en estudios realizados sobre los *clusters* locales intensivos en tecnología (H5).

Por su parte, la movilidad de trabajadores desde la trama hacia el resto del tejido productivo es limitada, pero posibilitaría la difusión de competencias técnicas (H6). En la sección siguiente se analizará la posibilidad de que exista algún grado de difusión de conocimientos derivado de la movilidad laboral, que se daría a través de la prestación de servicios –como consultores o empresas externos– brindada por trabajadores con elevada calificación que se desvincularon de esta trama.

El origen del flujo de trabajadores que recibe la trama indica que ésta atrae trabajadores desde otros sectores, posiblemente debido a las mejores condiciones laborales que ofrece (ya analizadas). Las empresas de la trama pueden elegir perfiles con competencias laborales desarrolladas en otros segmentos del tejido productivo. En el caso del núcleo, un 52% de las incorporaciones proviene de otras empresas y un 48% son trabajadores sin experiencia en el empleo registrado. Entre los proveedores destacados se observa un patrón parecido. Los clientes y el resto de los proveedores reciben una proporción importante de trabajadores desde fuera del SIJyP, con un comportamiento similar al promedio industrial.

TABLA 8

Sentido de la movilidad laboral: origen y destino de los flujos de empleo. Promedio período 1997-2004. Menores de 60 años.

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Cientes destacados	Cientes	Total industria manufacturera
Tasa de salida promedio	6	9	14	9	14	15
Composición de las salidas	100	100	100	100	100	100
Sale del empleo registrado	75	64	63	70	72	73
Hacia otra empresa de:	25	36	37	31	28	27
Afuera de la trama	21	36	36	30	27	
De la trama	4	0	1	1	1	
Tasa de entrada promedio	6	13	15	14	17	15
Composición de los ingresos	100	100	100	100	100	100
Desde fuera del empleo registrado	48	48	59	66	64	71
Desde otra empresa de:	52	52	41	34	36	29
Afuera de la trama	48	52	40	34	35	
De la trama	4	0	1	0	1	

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

4.3 Análisis de los trabajadores de la cohorte de 1998: estabilidad en el empleo y probabilidad de reinserción

A continuación se analizará el efecto acumulado de la movilidad externa sobre la composición de las dotaciones de personal de las empresas²¹. El análisis desde la perspectiva de las transiciones laborales permite ver qué proporción de los trabajadores permaneció en la empresa luego de transcurridos seis años²². De esta manera, se incorpora al análisis de la sección anterior una mirada de mediano plazo. Para ello, se estima la proporción de los trabajadores registrados en el año 1998 (cohorte 1998) que seis años después, en el año 2004, permanece en la misma empresa.

En el núcleo, el 73% de los trabajadores registrados en el año 1998 permaneció trabajando en la misma empresa en el año 2004; mientras que para el promedio de la industria la permanencia fue del 36%. La tasa de permanencia de la cohorte de traba-

²¹ Se eligió el período 1998-2004, que coincide con una profunda y prolongada recesión (1998-2002) y dos años de recuperación (2003-2004).

²² Es importante aclarar que los indicadores de transiciones difieren de los de movilidad, que se refieren a todos los trabajadores que transitaron por la trama durante el año, incluyendo incorporaciones, desvinculaciones y permanencias.

trabajadores para los proveedores destacados fue de 67%, más elevada que la permanencia del resto de los proveedores, que fue de un 50%. Los trabajadores de las empresas clientes de la trama presentaron una permanencia menor que los proveedores y que el núcleo, pero mayor que el promedio de la industria. Asimismo, los clientes destacados presentaron una mayor estabilidad de trabajadores que el resto de los clientes (estos resultados confirman las hipótesis 1 a 3).

TABLA 9

Tasa de permanencia en la misma empresa. Cohorte de trabajadores registrados en 1998. Menores de 55 años.²³

	Permanece en la empresa	No permanecen en la empresa	Total
Núcleo	72,6	27,4	100,0
Proveedores destacados	67,0	33,0	100,0
Proveedores	50,5	49,5	100,0
Cientes destacados	61,4	38,6	100,0
Cientes	47,2	52,8	100,0
Sector Industrial	36,3	63,7	100,0

Nota: Tasa de permanencia de la cohorte: trabajadores ocupados en la trama en el año 1998, que permanecen en la misma empresa en el año 2004 t/ total de ocupados en la trama en el año 1998.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Desde una mirada que atiende la segmentación del empleo en el interior de la empresa, se analiza si los trabajadores que constituirían el segmento principal (*core*) de las empresas presentan una mayor probabilidad de permanecer. Esto se justificaría tanto por las estrategias de las empresas que atesoran a este tipo de trabajadores, como por las estrategias de los trabajadores de mayor edad que, en general, ya tienen una especialización definida.

A partir de la información disponible en la fuente de datos utilizada, se estimó la probabilidad de permanecer, considerando características de los trabajadores que se supone están vinculadas con la pertenencia o no al *core*, los tramos de remuneraciones percibidas en el año de origen (1998)²⁴, y la edad de los trabajadores²⁵. Se estimó un modelo *probit* para cada componente de la trama, donde la variable independiente es

²³ Se considera a los trabajadores menores de 55 años con el objeto de aislar la movilidad originada en las jubilaciones, que ocurren a la edad de 66 años. Por el mismo motivo, el análisis de mediano plazo para los trabajadores de la cohorte de 1998 considera a quienes tenían, en el año inicial, menos de 55 años.

²⁴ Como se observó que existe una importante heterogeneidad en los niveles salariales de los trabajadores de las empresas de los diferentes componentes de la trama (ver sección 4.2), estos fueron clasificados en estratos de ingresos, tomando en cuenta los cuartiles de trabajadores para cada componente de la trama. Es decir, los trabajadores de cada componente de la trama fueron clasificados en cuatro grupos de igual tamaño: salarios altos, medio-altos, medio-bajos y bajos.

²⁵ Se omitió la antigüedad en el empleo como variable explicativa porque estaba correlacionada con la edad.

la probabilidad de permanecer en la empresa. Como resultado, se obtuvieron ajustes significativos para el núcleo y para el resto de proveedores y clientes. No se obtuvieron relaciones significativas en el caso de los clientes y proveedores destacados; por lo que se omitieron de la tabla 10, donde se presentan los resultados.

La tabla 10 presenta los signos con los que cada variable dependiente afecta la probabilidad de permanecer en el empleo. Entre los clientes y los proveedores de la trama, la probabilidad de permanecer aumenta con la edad y con los salarios, relaciones entre las variables que también se observan en el conjunto del empleo industrial (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005).

Por su parte, en el núcleo de la trama de la siderurgia, no se obtuvieron los resultados esperados y se observó que la permanencia es decreciente con la edad y con los ingresos laborales. Los trabajadores con ingresos medio-bajos mostraron mayor probabilidad de permanecer en la empresa en comparación con otros tramos de remuneraciones, y los menores de 35 años mostraron una probabilidad de permanencia mayor comparados con los mayores de esa edad.

TABLA 10

Probabilidad de permanecer en la empresa (signos)
Cohorte de trabajadores de 1998. En relación con los salarios medio-bajos y con los menores de 35 años ²⁶

	Núcleo	Resto de proveedores	Resto de clientes
Ingresos laborales bajos	–	–	–
Ingresos laborales medio altos	–	+	+
Ingresos laborales altos	–	+	+
Edad (mayores de 35 años)	–	+	+
Cantidad de trabajadores incluidos en la regresión	8,784	7,613	9,995

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

A continuación se presenta el cálculo de la probabilidad de permanecer en la empresa para los trabajadores con ingresos altos y más de 35 años de edad (*core*) y los efectos marginales de las variables incorporadas al modelo que indican el aporte de cada una de las variables explicativas.

La probabilidad de permanecer en la empresa para los trabajadores principales (*core*) es levemente mayor en las empresas del núcleo que entre los proveedores y los clientes. Sin embargo, al analizar los efectos marginales de la edad y de las remuneraciones, se obtuvieron resultados diferentes.

En el caso del núcleo, los resultados indican alguna dificultad para retener a los tra-

²⁶ Se considera a los trabajadores menores de 55 años con el objeto de aislar la movilidad originada en las jubilaciones, que ocurren a la edad de 66 años. Por el mismo motivo, el análisis de mediano plazo para los trabajadores de la cohorte de 1998 considera a quienes tenían, en el año inicial, menos de 55 años.

bajadores con los salarios más altos. En esas empresas, un trabajador mayor de 35 años con ingresos altos tiene una probabilidad de permanecer del 62% (la probabilidad para el promedio de los trabajadores del núcleo era de 72,6%). Los efectos marginales muestran que los trabajadores con más de 35 años de edad que no tienen ingresos altos elevan la probabilidad de permanecer en la empresa al 90%.

Por el contrario, en el caso de los proveedores y de los clientes, los trabajadores con más de 35 años de edad e ingresos salariales altos presentan una mayor probabilidad de permanecer en la firma que el resto de los trabajadores. En ambos casos es mayor el efecto de la edad que el del ingreso sobre la probabilidad de permanecer (ver tabla 11).

Estos resultados ponen en duda la hipótesis 4, que indica que los trabajadores del *core business* deberían tener una mayor estabilidad laboral.

TABLA 11

Probabilidad de permanecer en la empresa.

Cohorte de trabajadores de 1998. Trabajadores con salarios altos y mayores de 35 años.

	Núcleo	Resto de proveedores	Resto de clientes
Probabilidad de permanecer en la empresa para los mayores de 35 años del cuartil de salarios mas elevados	0.62	0.60	0.59
Ingresos laborales altos	-0.27	0.09	0.10
Edad (mayores de 35 años)	-0.16	0.17	0.16

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Para analizar la probabilidad de reinserción laboral de los trabajadores desvinculados, se analizan las trayectorias laborales para los trabajadores de la cohorte de 1998 que se desvincularon de la trama. El porcentaje de trabajadores que se desvincularon en 1998 y que en el año 2004 se encontraba trabajando en una empresa distinta brinda una medida de mediano plazo de la probabilidad de reinserción laboral para los trabajadores desvinculados del sector.

Los resultados indican que sólo el 30% de los trabajadores de la cohorte de 1998 desvinculados del núcleo había logrado insertarse en el empleo registrado 6 años después. Del total de trabajadores que se desvincularon de firmas proveedoras o clientes de la trama, algo más del 40% logró reinsertarse. En el promedio de la industria, el porcentaje de trabajadores desvinculados que se reinsertaron en el empleo asalariado registrado fue del 40%.

Estos resultados indican que la “empleabilidad” de los trabajadores que se desvinculan de la trama de la siderurgia no es mayor que el promedio de la industria, llevando a rechazar la hipótesis 7.

Un resultado no esperado es la similitud de los patrones de comportamiento que muestran los datos de los componentes proveedores y clientes (destacados y resto) en

relación con la industria, que evidencian que la creciente dificultad para reinsertarse en el empleo es similar al promedio de la industria. La homogeneidad de los patrones de comportamiento, que muestran los datos de todas las categorías clientes y proveedores en relación con los destacados, indica que la creciente dificultad para reinsertarse en el empleo es común tanto al grupo de empresas más cercanas al núcleo como a las más alejadas.

El análisis anterior arroja como resultado preocupante un elevado porcentaje de trabajadores desvinculados que, 6 años más tarde, no se encuentra trabajando en el empleo registrado. Ya se había observado un escenario grave para el total del empleo registrado (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005), pero se esperaba obtener resultados más alentadores en el sector siderúrgico.

TABLA 12

Tasas de reinsertión para la cohorte de trabajadores de 1998. Menores de 55 años²⁷

	Se reinsertan en el sistema	Sale del sistema	Total
Núcleo	29,3	70,7	100,0
Proveedores destacados	41,2	58,8	100,0
Proveedores	44,7	55,3	100,0
Clientes destacados	41,0	59,0	100,0
Clientes	42,4	57,6	100,0
Sector Industrial	40,8	59,2	100,0

Notas: Tasa de inserción de la cohorte: trabajadores desvinculados de la trama en el año 1998, que se encuentran ocupados en la misma o en otra empresa en el año 2004/ total de desvinculados de la trama en el año 1998.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

El núcleo de la trama presentó una importante tasa de retención del empleo que resulta consistente con la existencia de carreras internas. Sin embargo existen dos aspectos relacionados con los trabajadores que se desvinculan de estas empresas que llaman la atención: (i) se desvinculan en mayor proporción los trabajadores con perfiles más altos, (ii) es baja la proporción de estos trabajadores que se reinsertan como asalariados registrados en otras firmas. Si bien es cierto que no es objetivo de este estudio construir las trayectorias laborales de estos trabajadores fuera de los registros de la seguridad social, se realizó un ejercicio exploratorio calculando la proporción de estos trabajadores que están inscriptos en el padrón de autónomos, monotributistas, o que habían constituido nuevas empresas. Se encontró que, en el año 2004, la mitad de los trabajadores desvinculados del núcleo (con más de 35 años de edad y remune-

²⁷ Idem, nota 11.

raciones altas en 1998) estaban activos en los padrones y que un pequeño grupo de ex-empleados pasaron a ser empleadores²⁸. No fue posible identificar cuántos de estos ex-trabajadores constituyeron nuevas empresas integrando sociedades.

Estos resultados dejan abierta la posibilidad de que exista un número importante de trayectorias laborales relacionadas con procesos de tercerización, que podrían estar generando externalidades en términos de la difusión de las competencias técnicas de los trabajadores incorporadas durante la experiencia laboral en el núcleo de la trama siderúrgica estudiada.

5 CONCLUSIONES

La conceptualización utilizada para el análisis de las tramas productivas establece la existencia de dos situaciones polares (la trama “débil” y la trama “virtuosa”) entre las cuales se ubica una diversidad de gradientes definidos en función del desarrollo de las capacidades de los agentes y de las vinculaciones que establecen entre sí, la intensidad de las mismas y sus contenidos. La trama siderúrgica analizada en este estudio, compuesta por dos núcleos articuladores y un grupo de proveedores y de clientes, se ubica precisamente en un estadio intermedio en el que también se observa una heterogeneidad respecto de los atributos de sus componentes y de sus estilos de vinculación. Estas asimetrías en las capacidades y en el grado de proximidad de los agentes respecto del núcleo de la trama permiten diferenciar un grupo de proveedores y de clientes destacados que tuvieron una evolución del empleo diferenciada respecto del resto de las firmas de la trama. En este marco, el presente documento analizó la evolución de la trama en términos de la dinámica del empleo, la movilidad laboral y las trayectorias ocupacionales de los trabajadores.

Se observó que, en el período 1996-2005, el empleo de la trama en su conjunto presentó un crecimiento significativamente mayor que el promedio industrial (37,5% y 5,1%, respectivamente). Sin embargo, el empleo del núcleo presentó una evolución estable, y la mayor creación de empleo se explicaría por el comportamiento de los proveedores y de los clientes, en parte, porque desarrollan sus actividades en segmentos de la producción en los que el factor trabajo es más intensivo que en el núcleo de la trama.

El análisis desagregado del conjunto de clientes y de proveedores evidenció que aquellas firmas que mantienen una relación más estrecha con las usinas integradas que ejercen la coordinación de la trama mantuvieron una mejor dinámica ocupacional a lo largo del período de análisis. En el caso de los proveedores destacados, adquiere importancia el grado de criticidad que poseen los bienes y servicios producidos en el seno del proceso de producción de las empresas núcleo. Las usinas integradas traccionan en mayor medida la demanda de los proveedores de insumos críticos y de mayor complejidad. En el grupo de los clientes destacados, aparece como factor relevante la intervención del núcleo con políticas activas de fomento a las exportaciones. Estas

²⁸ Empresas que son personas físicas.

políticas permiten a las usinas estabilizar la demanda de materias primas o productos semielaborados, en la medida en que los clientes inician o consolidan su inserción externa.

La evolución del empleo en la trama fue más estable que el promedio de la industria, tanto a nivel agregado como en términos de la probabilidad que tienen los trabajadores de permanecer en la misma empresa. Esta estabilidad, que se explicaría a partir del alto grado de inserción externa de las usinas, se trasladó a la demanda laboral de sus proveedores y de sus clientes domésticos (que son objeto de políticas específicas por parte del núcleo).

Se observó que la movilidad laboral externa es muy baja en las empresas del núcleo. Esto se explicaría, principalmente, por la naturaleza estable de la demanda que enfrentan las usinas integradas, además de las características distintivas de estas empresas –firmas grandes, multinacionales, con elevada complejidad tecnológica y que además desarrollan políticas explícitas para acotar la movilidad externa y desarrollar carreras internas–.

El resto de los componentes de la trama presentó menores niveles de movilidad laboral que el promedio de la industria, pero mayores que el núcleo. Las empresas más próximas al núcleo, proveedores y clientes, mostraron una menor movilidad laboral que aquellas más alejadas (hipótesis 1, 2 y 3).

Si bien es cierto que el núcleo de la trama presentó una elevada retención de sus trabajadores, también es cierto que la retención fue algo menor para el segmento principal de trabajadores (remuneraciones más altas y mayor edad). Por el contrario, en el caso del resto de los componentes de la trama, se observó que el segmento principal de trabajadores tiene una mayor estabilidad en el empleo que el resto de los trabajadores de la firma, quedando, para estas empresas, demostrada la hipótesis 4.

No se observaron flujos de trabajadores que transitaran desde el núcleo hacia los otros componentes de la trama: esto limitaría las posibilidades de difusión tecnológica a través de las capacidades llevadas por los trabajadores que cambian de empleo, quedando sin demostrar la hipótesis 5. En efecto, las condiciones laborales del núcleo de la trama son sustancialmente mejores (salarios y estabilidad laboral) que en el resto de las empresas de la trama, lo que debería desalentar la movilidad laboral desde el núcleo. En esta trama, la difusión de competencias técnicas debería producirse a través de otros canales de difusión: políticas de desarrollo de clientes y de proveedores, desarrollo de estándares de calidad, etc.

Por el contrario, sí se observaron flujos de trabajadores que transitan desde la trama hacia el resto del tejido productivo (no necesariamente de la industria), movilidad que podría estar difundiendo capacidades y competencias desarrolladas en la trama (productivas, de gestión, etc.) hacia el resto de la economía. Por lo que la hipótesis 6 no se puede probar ni descartar con la información disponible.

Tanto el análisis de la composición de los flujos anuales, como el análisis del panel de trabajadores de 1998 indican que los trabajadores de la trama tienen una probabilidad de reinsertarse muy similar a la del promedio de la industria. En particular, los trabajadores que se desvincularon del núcleo presentaron una probabilidad de reinsertarse

tarse en el empleo asalariado registrado significativamente menor que en el promedio de la industria. Se rechazó la hipótesis 7, que establecía que los trabajadores que salen de esta trama, que desarrollan procesos de alta complejidad tecnológica, deberían transitar trayectorias de movilidad externa inclusiva en mayor medida que el promedio de la industria.

Sin embargo, para el núcleo de la trama, se encontraron indicios de un tipo de movilidad laboral desde el empleo asalariado hacia otras categorías de empleo (trabajadores independientes y nuevos empresarios), a través de la cual, se podrían estar generando procesos de transmisión de conocimientos y de competencias técnicas, desde estas empresas hacia el resto del tejido productivo.

BIBLIOGRAFIA

- AZPIAZU D., BASUALDO, E. Y KULFAS M. (2005) *"La industria siderurgia en Argentina y Brasil durante las últimas décadas"* Buenos Aires, FETIA – CTA, Diciembre 2005.
- BERCOVICH N., ROTONDO J. Y SUÁREZ P. (2005) *"Articulación exportadora entre grandes empresas industriales y PyME en Argentina: avances, limitaciones y agenda hacia el futuro"*, Oficina de la CEPAL Buenos Aires, Julio de 2005.
- BISANG, R. Y CHIDIACK, M. (1995) *"Apertura económica, reestructuración productiva y medio ambiente. La siderurgia argentina de los '90"*. DT N° 19, Centro de Investigaciones para la Transformación (CENIT), Julio 1995
- BORELLO, J., LEBEDINSKY Y ROBERT, V. (2005) *"La trama siderúrgica argentina: origen y morfología, perfil del mercado y bases del aprendizaje en la trama"*, Proyecto Areas de Vacancia – Tramas Productivas, SECyT, CONICET.
- CASTILLO V., ROJO S. Y YOGUEL G. (2005), *"Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004"* En: Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Serie Estudios N° 2, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- DAHL, M. (2002), *"Embedded knowledge flows through labor mobility in regional clusters in Denmark"*, DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics of the New and Old Economy, Elsingore, Junio 2002, www.business.auc.dk
- DIPRETE, T. (1993). *"Industrial restructuring and the mobility response of american workers in the 1980s"*, American Sociological review 58.
- DOERINGER, P. B. Y PIORE, M. J. (1971). *"Internal Labor Markets and Manpower Analysis"*, Lexington, Mass: D.C. Heath.
- HACHEN, DAVID (1988) *"Industrial labor markets and job mobility rates"* Research in Social Stratification and Mobility 7.
- HUMPREY, J. (1995), *"Industrial reorganization in developing countries. From models to trajectories"*, World Development, 23/1.
- KNORRINGA, P. (1997), *"Selective cooperation and widespread antagonism: changes in the agricultural footwear industry"*, Institute of Development Studies, Sussex; paper presentado en el seminario "Collective efficiency".
- LUNDMARK, M. Y POWER, D. (2004) *"Working Through Knowledge pools: Labour Market Dynamics, the Transference of Knowledge and Ideas, and Industrial Clusters"* Urban Studies, Vol. 41, N5/6.
- MEYER-KRAHMER, J. (1998) *"Path dependence in regional development: persistence and change in three industrial clusters- Santa Catarina/Brazil"*. A ser publicado en World Development, 26 (8).
- MOSCARINI, G. Y VELLA, F. (2002) *"Aggregate worker reallocation and occupational mobility in the United States 1971-2000"*, mimeo, University of Yale.
- NOVICK, M. Y GALLART, M. (1998) Competitividad, Redes productivas y competencias laborales, OIT, Ginebra.
- NOVICK M., YOGUEL G., ROJO S., CASTILLO V. (2005) *"Trayectorias laborales de exclusión: Restricciones para el desarrollo de competencias técnicas"*.
- PAZ, JORGE (2003) *"Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina"*, Seminario taller Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social, Oficina Internacional del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, marzo 2003.
- POWER, D. Y LUNDMARK, M. (2004), *"Working through knowledge pools: Labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas and industrial clusters"*, Urban Studies, Nro 5/6, mayo 2004.
- SAXENIAN, A. (1994), *"Regional advantage, culture and competition in Silicon Valley"* Route 128, Harvard University Press, USA.
- SCHVARZER, J. Y PAPA, J. (2005), *"La producción y la capacidad instalada en la industria siderúrgica y del aluminio: un balance de los cambios empresarios, tecnológicos y del mercado durante las"*

- últimas dos décadas" Documento de trabajo N° 7, CESPA, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Junio 2005
- SCHNEUWLY, P. (2003) "La creación de ventajas competitivas en encadenamientos productivos: el caso de una trama siderúrgica argentina", Trabajo realizado en el marco de una tesis doctoral de la Univ. de St. Gallen (Suiza).
- SCHMITZ, (1995) "Collective efficiency: growth path for small-scale industry", *Journal of Development studies*, 31/4.
- SHIN, T. J. (2004) "Structural changes and job mobility rates in the United States: labor market turbulence and growing inequality", Institute of Labor and Employment, University of California, Berkeley.
- SORENSEN, A. B. Y TUMA, N. (1981) "Labor market structure and job mobility". Ed. D. J. Treiman, R.V. Robinson.
- STAMBOL L. S. (2003) "Urban and regional labour mobility performance in Norway", 43° Congress of the European Science Association, Jyvaskyla, Finland.
- THOMSON, EMILY (2003) "Segmented Labour Markets: A Critical Survey of Econometric Studies", Caledonian Business School Working Paper Series n°. 36.
- YOGUEL, G. (2000) "Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas", *Revista de la CEPAL*, Nro 71, Santiago de Chile, Agosto de 2000.
- YOGUEL, G. (2000) "Algunas reflexiones acerca de la importancia de los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las ventajas competitivas de los agentes", *Revista de la CEPAL*, Nro 71, Santiago de Chile, 2000.
- YOGUEL G, MILESI D. Y NOVICK M. (2003) "Entorno productivo y ventajas competitivas: el caso de una trama siderúrgica", Colección Investigación, Series Informes de Investigación N° 15, Instituto de Industria, Universidad General Sarmiento, Marzo de 2003.

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>



Antonio Berni, *Manifestación*, 1934.



MINISTERIO de
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

4

EVOLUCION DEL EMPLEO REGISTRADO Y NO REGISTRADO DURANTE EL PERIODO 1990-2005¹

INTRODUCCION

La tasa de empleo no registrado constituye un indicador de particular relevancia dentro del conjunto de estadísticas utilizadas para el monitoreo de la situación laboral, especialmente en el actual contexto de crecimiento económico con aumento sostenido de la ocupación. La tasa de empleo no registrado verificó recientemente un comportamiento favorable del mismo modo que la mayor parte de los indicadores socioeconómicos. Las mediciones oficiales muestran, al respecto, que la incidencia del empleo no declarado es menor a la observada a comienzos del año 2003, cuando la informalidad laboral se encontraba en niveles históricamente elevados. Sin embargo, los cambios metodológicos introducidos en ese año como consecuencia de la reformulación de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), dificultan establecer comparaciones intertemporales sobre la dimensión del empleo no registrado.

Con el propósito de acercar una primera respuesta a este problema, en este informe se expone un análisis diacrónico del empleo registrado y no registrado en el sector privado de la economía. Para ello, se recurre a un tratamiento diferente de los indicadores habitualmente usados, de modo de poder superar las dificultades derivadas de los cambios en la fuente de datos. Por esa razón, es importante señalar que las modificaciones introducidas han sido efectuadas con fines de comparación intertemporal, no buscando constituir una metodología de cálculo alternativa a la aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

El documento se compone de cinco secciones y un anexo metodológico. En la primera se comentan los efectos de los cambios metodológicos en la medición de los indicadores laborales, considerando la experiencia de la Encuesta Permanente de Hogares y del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPv). En la segunda sección, se avanza en la identificación de los problemas de comparabilidad surgidos como resultado de la reformulación de la encuesta y en la propuesta de armonización de las series de empleo asalariado. En las dos secciones siguientes se analiza la evolución de las series de empleo registrado y no registrado armonizadas con fines de comparación temporal. En la quinta sección se sintetizan las principales conclusiones. Finalmente, en el anexo metodológico

¹ Estudio realizado por Eduardo Lémore, Emilia Roca, Lila Schachtel y Diego Schleser de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

se detalla la metodología de armonización aplicada, al tiempo que se brindan elementos de análisis que permiten validar las modificaciones introducidas.

Dado que durante el período de análisis (1990 – 2005) la Encuesta Permanente de Hogares fue incorporando progresivamente nuevos centros urbanos, el universo de estudio a lo largo del tiempo no es homogéneo considerando el total de aglomerados relevados. Para evitar este problema los indicadores presentados en este informe corresponden al aglomerado Gran Buenos Aires.

1. LOS EFECTOS DE LOS CAMBIOS METODOLÓGICOS EN LA MEDICIÓN DE LOS INDICADORES LABORALES

La Encuesta Permanente de Hogares es un programa nacional de producción sistemática de indicadores sociales, que lleva adelante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos desde el año 1973. Luego de un largo proceso de reformulación metodológica, en el año 2003 se puso en marcha una nueva modalidad de aplicación que se desarrolla de manera continua brindando estimaciones trimestrales. Junto con estos cambios, la reformulación de la encuesta implicó también una serie de modificaciones en el instrumento de recolección que impiden la comparación estricta con los datos recogidos con la metodología anterior.

Entre los argumentos sostenidos se afirmó que: “dadas las modificaciones que experimentara el mercado de trabajo en la década de los noventa el INDEC inició en los últimos años un exhaustivo programa de revisión metodológica que permitiera dar cuenta de la dinámica del cambio producido y de las nuevas modalidades de inserción laboral. Este programa implicó un proceso de reformulación integral de la EPH, con el objetivo de reelaborar la metodología de medición y las formas de operación” (INDEC, 2003a).

Los cambios metodológicos introducidos impactaron significativamente en la medición de los principales indicadores del mercado laboral. Conforme al propio INDEC, la tasa de actividad relevada por la metodología anterior alcanzó el 42,9% en mayo de 2003 mientras que, de acuerdo con los resultados de la nueva modalidad, la tasa de actividad para el segundo trimestre de 2003 fue de 45,6%, lo que implicó una población económicamente activa de aproximadamente un millón de personas más. Algo similar ocurrió con las tasas de empleo y desempleo que, al comparar las estimaciones de ambas encuestas, pasaron de 36,0% a 37,4% y de 15,6% a 17,8%, respectivamente. En este último caso, el relevamiento continuo cuantificó 350 mil desocupados más que la encuesta anterior (INDEC, 2003b).

Cabe indicar que el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1991, introdujo también cambios relevantes en la metodología de captación de los fenómenos laborales. En ese momento, los conceptos recomendados por los organismos internacionales para el análisis del mercado laboral eran objeto de importantes críticas por ser diseñados según el modelo de economías capitalistas desarrolladas. Fue en ese marco que se realizó una serie de modificaciones en los instrumentos de medición censales con el objetivo de capturar una amplia porción del mercado de trabajo más característico de los países subdesarrollados, definida por las formas atípicas e informales de inserción laboral.

Resultan así ilustrativos los estudios de Wairnerman y Giusti (1994), llevados a cabo con el propósito de determinar el impacto del cambio metodológico efectuado. Según los resultados encontrados, el cambio aparente en la tasa de actividad (producto de la confrontación de los datos originales del CNPyV de 1980 y 1991) se estimaba en un 16,8%. Por el contrario, cuando se lleva a cabo el mismo análisis evitando los problemas derivados del cambio metodológico (aplicando en los dos censos el mismo cuestionario) se observó que la tasa de actividad promedio no sólo no creció, sino que se redujo 6,7%. Los autores sostienen que en la decisión institucional de corregir el formulario censal, prevaleció la opción de mejorar la medición de la condición de actividad antes que la de mantener la comparabilidad histórica de las series de datos. Podría argumentarse en el mismo sentido respecto de la reformulación de la EPH.

En suma, estos resultados ponen en evidencia la magnitud de las modificaciones efectuadas en los instrumentos de medición de las variables del mercado de trabajo y la necesidad de contar con estudios que permitan evaluar dichos impactos. Teniendo en cuenta estas consideraciones, este documento trata de dimensionar el efecto de dichos cambios en la tasa de empleo no registrado, algo que hasta ahora no había sido analizado.

2. LOS EFECTOS DE LOS CAMBIOS METODOLOGICOS EN LAS SERIES DE EMPLEO ASALARIADO Y SU PROPUESTA DE ARMONIZACION

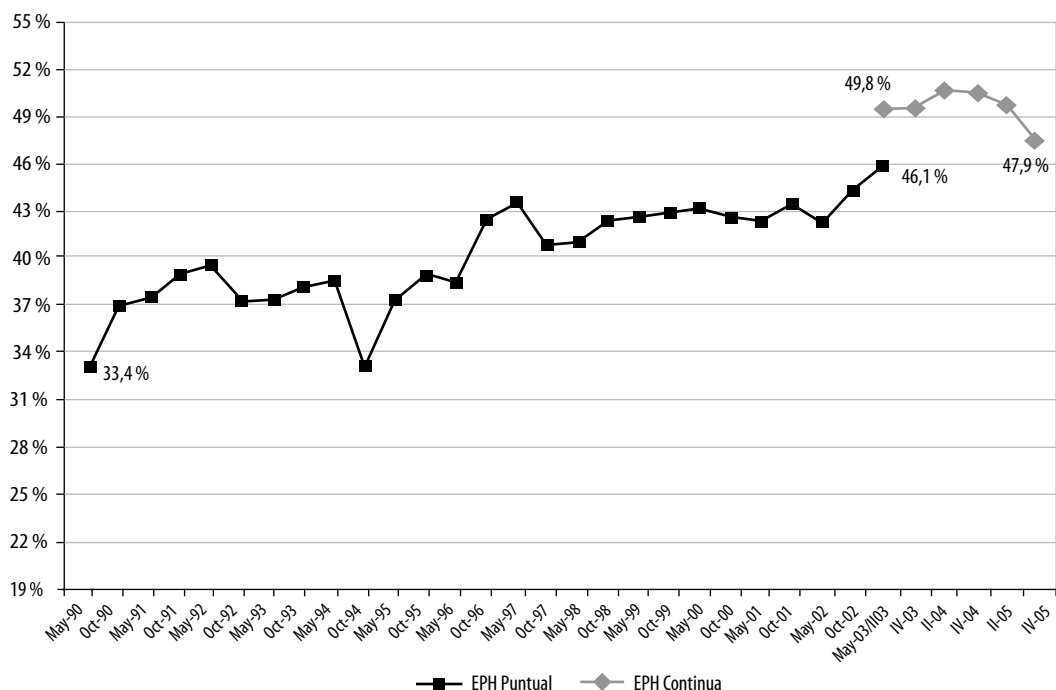
Por los motivos expuestos, los esfuerzos dirigidos a revisar la evolución histórica de la tasa de empleo no registrado enfrentan una serie de dificultades metodológicas cuando se basan en los datos provistos por la EPH. En el gráfico 1 puede verse que en el período de solapamiento de ambas modalidades de aplicación de la encuesta (mayo de 2003 y segundo trimestre de 2003), la estimación de la tasa de empleo no registrado calculada a partir de la información recogida por cada uno de los relevamientos presenta una diferencia de 3,7 puntos porcentuales, que impide la comparación estricta de la serie histórica con la elaborada con posterioridad a la reformulación metodológica.

La diferencia encontrada entre las estimaciones resultantes de ambas metodologías se debe a los efectos de las modificaciones introducidas en las formas de operación de la encuesta y en los criterios de medición del empleo asalariado, en general, y del empleo asalariado no registrado, en particular. Entre los principales cambios en el tratamiento de los fenómenos laborales con impacto en la cuantificación del empleo asalariado cabe destacar:

- la modificación del criterio de medición de la condición de actividad, permitiendo la recuperación de formas ocultas de ocupación,
- la modificación del criterio de clasificación ocupacional de los trabajadores del servicio doméstico,
- la modificación del criterio de clasificación ocupacional de los trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente,
- la modificación del criterio de clasificación de la categoría ocupacional de los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario, y
- la modificación del criterio de identificación de la condición de registro de los trabajadores asalariados en la seguridad social.

GRAFICO N° 1

Evolución de la tasa de empleo privado no registrado. Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Con el propósito de establecer una metodología de corrección que permita lograr la comparación con los datos recogidos con anterioridad a la reformulación de la encuesta se desarrolla en este documento una propuesta de armonización de las series de empleo asalariado. Sucintamente, dicha metodología pretende establecer una delimitación del universo de análisis y una definición del criterio de identificación de la condición de "registro" que asegure la comparación de los datos obtenidos a partir de ambas modalidades de aplicación de la encuesta. Las decisiones metodológicas acordadas fueron las siguientes:

- excluir de la población asalariada relevada por ambas encuestas a los ocupados en el servicio doméstico,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad continua a los ocupados identificados mediante las preguntas de rescate de actividades no visualizadas como trabajo,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad "continua" los ocupados autoidentificados como trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente,
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad "continua" a los trabajadores que no perciben salario, y
- clasificar como "asalariados registrados" a los asalariados relevados por la modalidad continua que declaran no tener descuento jubilatorio pero que realizan aportes previsionales por su cuenta y gozan de algún beneficio laboral.

En la tabla 1 se describen los diferentes criterios de medición existentes entre ambas modalidades de aplicación de la encuesta, así como las opciones metodológicas convenidas para asegurar la comparabilidad de los datos. Para evitar confusiones terminológicas, se llamará en adelante “tasa de empleo no registrado armonizada” al indicador modificado con fines de comparación, en tanto que se reservará la denominación “tasa de empleo no registrado” para el indicador no modificado².

TABLA N°1

Diferencias de captación entre la EPH puntual y la EPH continua y criterios de armonización

Aspectos captados en forma diferenciada	EPH continua	EPH puntual	Criterios de armonización
Formas ocultas de ocupación	La encuesta permite la captación de formas ocultas de ocupación	La encuesta no permite la captación de formas ocultas de ocupación	Se excluye de la población relevada por la EPH continua las formas ocultas de ocupación
Trabajadores del servicio doméstico	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican por definición como asalariados	Los ocupados en el servicio doméstico se clasifican de acuerdo a la autoidentificación del entrevistado	Se excluye de la población relevada por ambas EPH a los ocupados en el servicio doméstico
Trabajadores por cuenta propia que trabajan para una solo cliente*	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente, se clasifican por definición como asalariados*	Los ocupados que declaran trabajar por cuenta propia para un solo cliente se clasifican como cuenta propias*	Se excluye de la EPH continua a los ocupados que se declaran como cuenta propistas y que trabajan para un solo cliente*
Trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como asalariados	Los trabajadores en relación de dependencia sin ingresos salariales se clasifican como trabajadores sin salario	Se excluye de la EPH continua a los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario
Asalariados sin descuento jubilatorio con aportes voluntarios	Los ocupados asalariados se clasifican como no registrados cuando declaran no tener descuento jubilatorio	Los ocupados asalariados se clasifican como no registrados cuando declaran no gozar de jubilación	Se reclasifica en la EPH continua como “registrado” a los ocupados asalariados que declaran no tener descuentos jubilatorios pero que realizan aportes previsionales por su cuenta y gozan de algún beneficio laboral

* La definición específica de este grupo ocupacional es trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente y ese cliente es un empresa, y en ningún momento tuvieron empleados a su cargo.

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

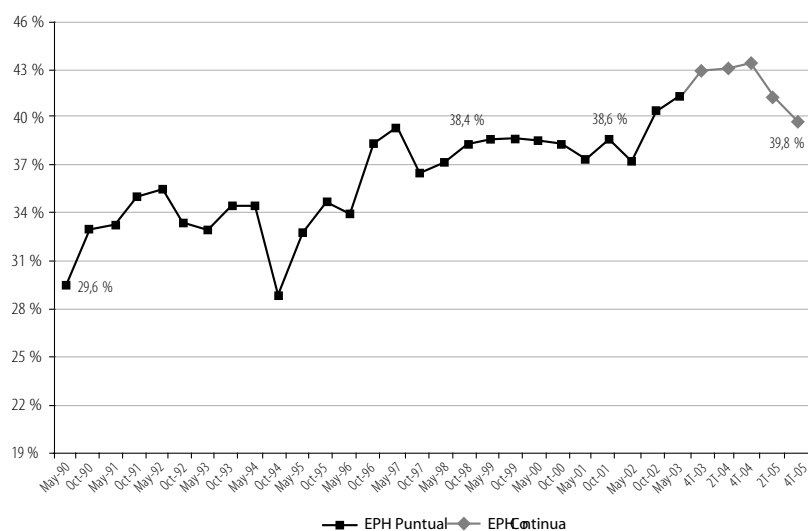
² En el anexo metodológico incorporado al final del documento se detallan las operaciones efectuadas, al tiempo que se brindan elementos de análisis que permiten validar las modificaciones introducidas.

3. LA EVOLUCION DE LAS SERIES ARMONIZADAS DE EMPLEO ASALARIADO DURANTE EL PERIODO 1990-2005

La aplicación de los criterios de armonización expuestos permite efectuar un análisis más riguroso de las series de empleo asalariado. Así, es posible afirmar que la tasa de empleo no registrado armonizada durante el período de convertibilidad mostró una tendencia ascendente, aunque a un ritmo cambiante. Particularmente entre los años 1991 y 1994, la incidencia del empleo asalariado no registrado fue en aumento, aunque en octubre de 1994 dicho indicador verificó una reducción significativa llegando, en aquel año, a valores inferiores a los del inicio de la década. Desde entonces, la tasa de empleo no registrado adquirió un ritmo creciente que la ubicó en octubre de 1998 en el 38,4%, más de diez puntos porcentuales por encima de la tasa de octubre de 1994. Durante los años siguientes, el comportamiento de la tasa se estabilizó en torno a dicho valor. Sin embargo, con la salida del régimen de convertibilidad, volvió a retomar una tendencia ascendente alcanzando, en el cuarto trimestre de 2004, al 43,2% de la población asalariada³. Posteriormente, el indicador comenzó a exhibir una evolución descendente que se prolonga hasta la actualidad, con una tasa de 39,8% en el cuarto trimestre de 2005⁴.

GRAFICO Nº 2

Evolución de la tasa de empleo privado no registrado «armonizada». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

³ La serie de datos se presenta con la información correspondiente a las ondas de mayo y octubre de cada año en el caso de la EPH puntual, y a los resultados correspondientes al segundo y al cuarto trimestres de cada año, en el caso de la EPH continua. La omisión de los resultados correspondientes al primer y al tercer trimestre se efectuó a los efectos de lograr una mejor comparación con los resultados derivados de la modalidad de aplicación puntual.

⁴ Sobre este punto cabe destacar que, como se detallará en la próxima sección, se han planteado dos

A pesar de la sensible mejora de la situación laboral, fue recién durante el último año cuando la incidencia del empleo no registrado evidenció una baja, modificando con ello algunas de las conclusiones eventualmente derivadas del análisis de la serie original, según la cual las tasas correspondientes al año 2005 son comparativamente más elevadas que las verificadas con anterioridad a la reformulación de la encuesta. Por el contrario, la medición corregida de la tasa de empleo no registrado arroja un valor, para el cuarto trimestre de 2005, similar a los exhibidos durante los últimos cinco años del régimen de convertibilidad, aunque bien algo superiores (39,8% en el último trimestre de 2005 contra 38,6% en octubre de 2001).

Junto con esa observación, corresponde indicar que la evolución más reciente de la tasa de empleo no registrado armonizada da cuenta de un comportamiento que no se había verificado con anterioridad. Se advierte que la tasa desciende en ambas mediciones del año 2005, lo que podría sugerir un cambio en la tendencia más general que viene mostrando este indicador desde, al menos, inicios de los años noventa (los valores de la serie armonizada se presentan en el anexo estadístico).

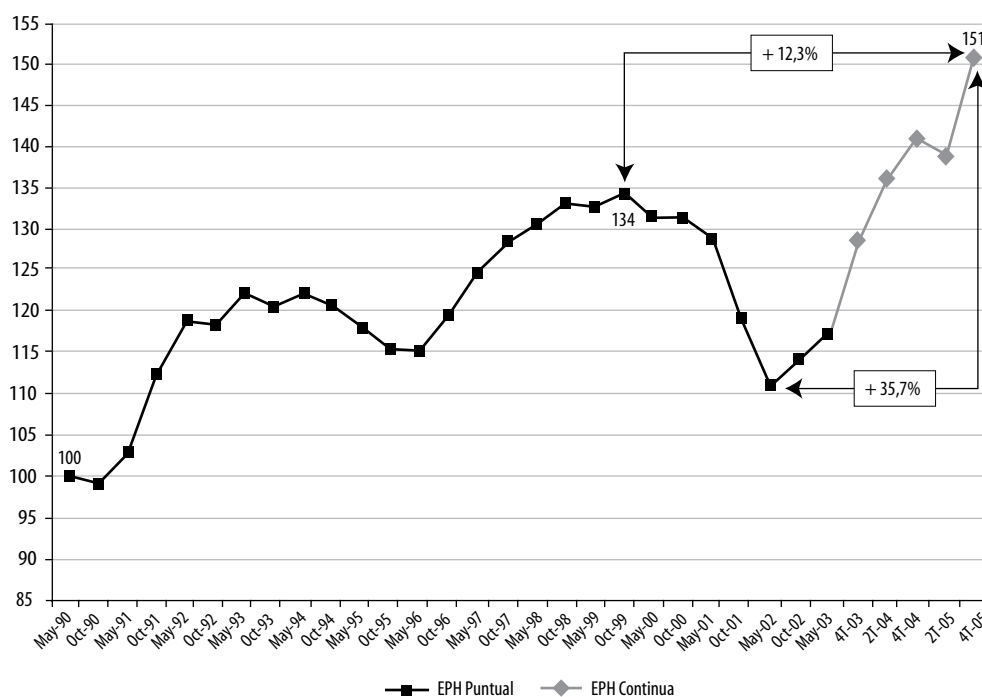
Más allá de la centralidad de la tasa de empleo no registrado para el análisis de la situación laboral, conviene precisar que un examen excesivamente concentrado en dicho indicador puede dar lugar a apreciaciones parciales e incluso incorrectas de la situación ocupacional. En este sentido, una caída de la tasa de empleo no registrado no debería ser entendida de modo análogo si ocurre en el marco de un proceso de creación de empleo o si por el contrario lo hace en el marco de un proceso de contracción del mismo, o incluso de estancamiento. Por ejemplo, en mayo de 2002 la tasa de empleo no registrado cayó 1,3 puntos porcentuales con respecto a octubre de 2001, pero esa reducción no se correspondió con una mejora en la situación ocupacional, ya que fue el resultado de una fuerte contracción del empleo asalariado total y registrado. Así, un diagnóstico más completo de los cambios en la situación ocupacional no puede soslayar la consideración del comportamiento del empleo asalariado en su conjunto.

Si se tienen en cuenta estos recaudos, se advierte más cabalmente la importancia de la disminución de la incidencia del “no registro” en el período reciente, puesto que se produce en el marco de un notable crecimiento del empleo asalariado. Como puede observarse en el gráfico 3, el nivel de empleo asalariado del sector privado aumentó 36% entre los años 2002–2005, superando considerablemente el nivel del año 1999, cuando se verificó el mayor número de asalariados privados del período de convertibilidad (el nivel de empleo es 12,3% superior a octubre de 1999). Puede decirse así que se recobra, incluso a un ritmo no evidenciado previamente, el crecimiento del empleo asalariado que se había visto comprometido durante los períodos 1994–1995 y 2000–2001.

hipótesis para compatibilizar las series históricas. La hipótesis utilizada en este análisis es la que incluye una proporción menor de la población ocupada, que realiza aportes propios a la seguridad social y que es, por tanto, la que menos modifica la tasa original. En el caso de aplicar la otra hipótesis, la tasa correspondiente al cuarto trimestre de 2005 se reduciría al 37,1%.

GRAFICO Nº 3

Evolución del nivel de empleo privado «armonizado» (May-90=100). Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

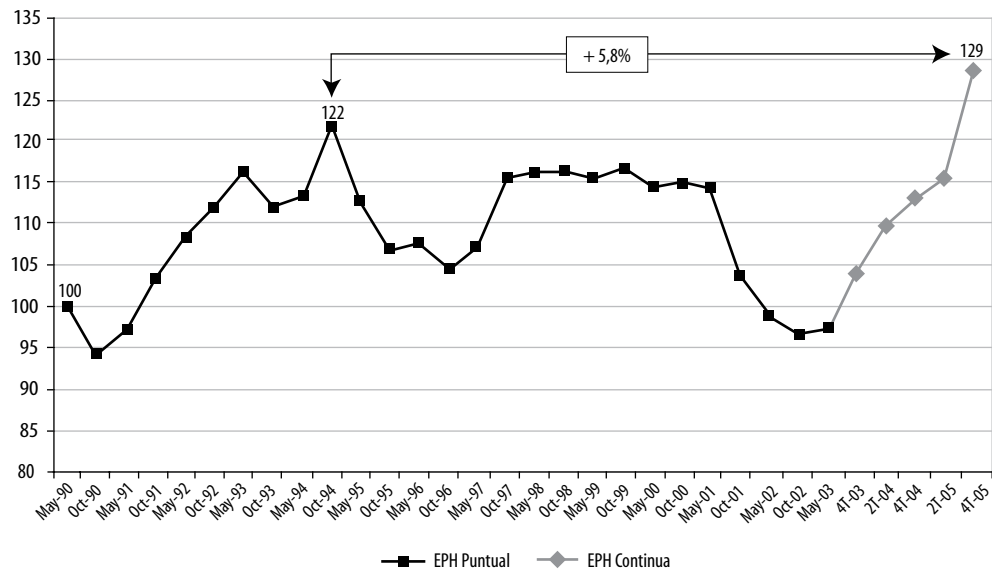
Pero una de las características principales del actual proceso de crecimiento del empleo privado radica en el importante dinamismo del empleo registrado. En el gráfico 4 se advierte que el ritmo de crecimiento del empleo asalariado registrado entre los años 2002–2005 es comparativamente superior al observado previamente, incluidos los períodos de comportamiento ascendente. Como resultado, en el cuarto trimestre de 2005 el nivel del empleo asalariado registrado logró su valor más elevado, 6% por encima del valor del año 1994, cuando se alcanzó el mayor nivel de la década pasada.

El sostenido incremento del número de ocupados en puestos registrados contrasta con la evolución predominante durante el régimen de convertibilidad, cuando el empleo asalariado registrado alternó, tras una fase inicial de crecimiento, entre el estancamiento absoluto y la destrucción de puestos de trabajo: en los diez años del período 1991–2001 el nivel de empleo privado registrado se incrementó sólo un 6,6% (ver gráfico nº 4).

No obstante el acelerado aumento del empleo asalariado registrado verificado durante los últimos años, el peso de la informalidad laboral en la estructura ocupacional argentina vuelve poco plausible la tesis, según la cual, el rápido crecimiento del empleo asalariado se explica solamente por el dinamismo de su componente de mayor calidad. El gráfico 5 muestra que el empleo asalariado no registrado no sólo recuperó su nivel durante el período 2002–2004, sino que incluso, más recientemente, acompañó el comportamiento ascendente del empleo asalariado y del empleo asalariado registrado. En el año 2005, el nivel de empleo asalariado no registrado era 45% más elevado que en el año

GRAFICO Nº 4

Evolución del nivel de empleo privado registrado «armonizado» (May-90=100). Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

2002, cuando éste encontró su valor más bajo desde el inicio de la fase descendente del segundo quinquenio de los noventa. Ciertamente, este crecimiento del componente no registrado del empleo asalariado explica el hecho de que la reducción de la tasa de registro no haya sido más intensa en el actual contexto de expansión del empleo registrado.

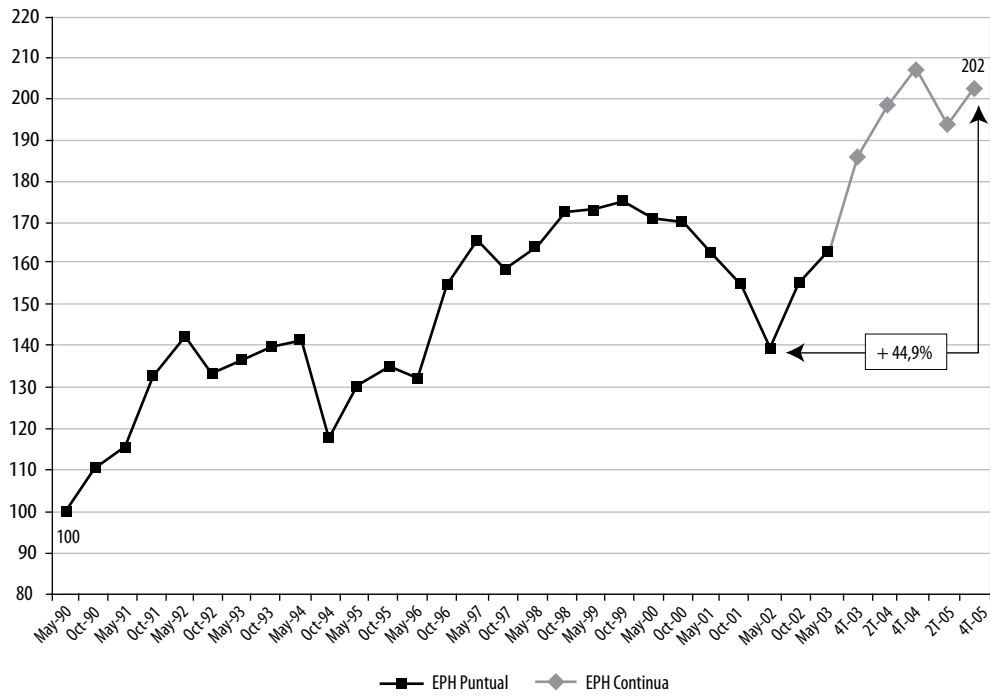
Conforme lo hasta aquí expuesto, puede afirmarse que la reciente disminución de la tasa de empleo privado no registrado armonizada ha colocado a dicho indicador en niveles similares a los observados durante el último quinquenio de los noventa. Sin embargo, cabe aclarar que esta equivalencia no da cuenta de las diferencias existentes en la situación laboral de uno y de otro período, entre las cuales convendría indicar:

- el porcentaje de la población total⁵ en empleos privados asalariados ascendió en el cuarto trimestre de 2005 a 23,4%, 3,4 puntos porcentuales más que el promedio del último quinquenio de la década pasada. El incremento del empleo privado fue uno de los determinantes principales de la disminución de la tasa de desocupación abierta observada en el período reciente, así como de la inserción de los beneficiarios de planes de empleo en ocupaciones genuinas (gráfico 6).
- el porcentaje de la población total en empleos privados registrados fue, en el cuarto trimestre de 2005, de 14,1%, 1 punto porcentual más que el promedio del último quinquenio de los noventa. Como en el caso anterior, el actual porcentaje de personas en empleos privados de calidad es uno de los más elevados de todo el período 1990–2005 (gráfico 7).

⁵ En este punto, se calcula la relación entre la cantidad de asalariados y asalariados registrados sobre la población total para ponderar el crecimiento de ambas categorías con el crecimiento demográfico, que se verificó en el período de análisis. Por otra parte, la población total es una variable que no requiere compatibilización.

GRAFICO N° 5

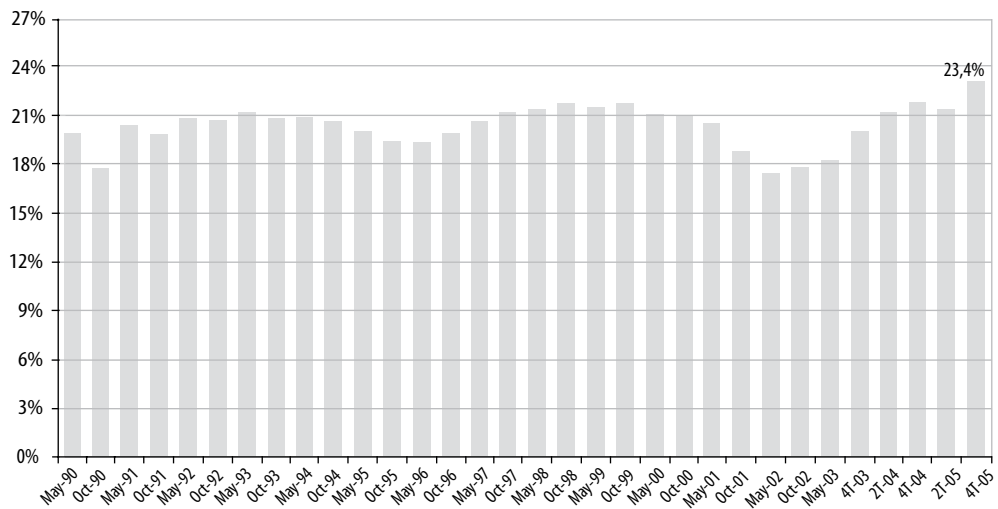
Evolución del nivel de empleo privado no registrado «armonizado» (May-90=100).
Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

GRAFICO N° 6

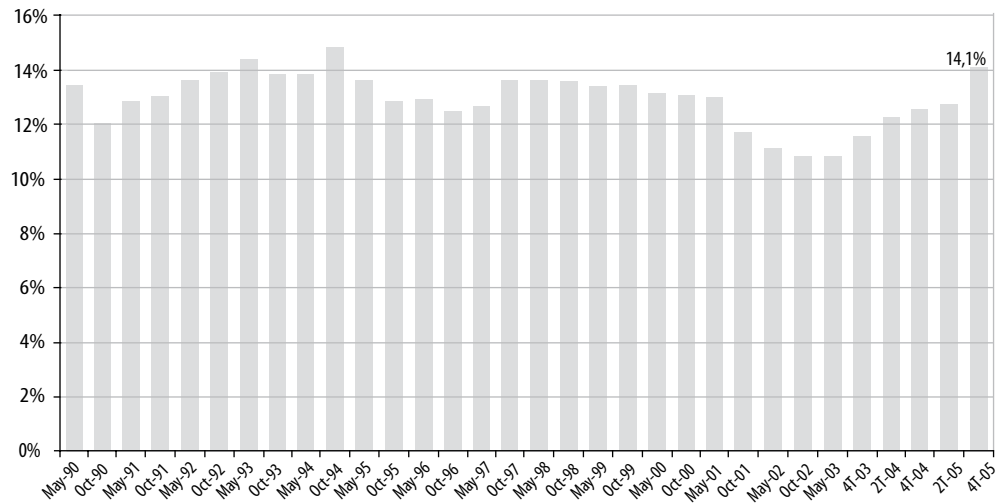
Porcentaje de la población total en empleos privados: «armonizado». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

GRAFICO N° 7

Porcentaje de la población total en empleos privados registrados: «armonizado». Gran Buenos Aires. 1990/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

4. LA EVOLUCION DE LAS SERIES ARMONIZADAS DE EMPLEO ASALARIADO DURANTE LAS FASES DE CRECIMIENTO ECONOMICO

Si bien el análisis de los indicadores considerados a lo largo del período de estudio permite extraer un conjunto relevante de observaciones acerca del comportamiento tendencial del empleo asalariado, cabe reconocer que dicho examen no permite detectar los variados impactos de las oscilaciones macroeconómicas en la dinámica laboral. Con el objeto de precisar este aspecto, se estudia en este punto el comportamiento de los indicadores según una periodización basada en las fases de expansión del ciclo económico.

TABLA N° 2

Tasa de crecimiento promedio anual del empleo privado total, registrado y no registrado. Gran Buenos Aires. 1991/1994, 1996/1998, 2003/2005

Fases de expansión	Asalariados totales	Asalariados registrados	Asalariados no registrados
1991 / 1994	5,0%	4,9%	5,4%
1996 / 1998	4,1%	1,9%	8,1%
2003 / 2005	8,8%	7,8%	10,4%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

En la tabla 2 se presentan las tasas de variación interanual de los indicadores seleccionados para cada una de las fases de crecimiento identificadas⁶. El análisis de los datos muestra la estrecha relación existente entre el crecimiento económico y el comportamiento del empleo asalariado. Puede verse que en cada una de las tres fases identificadas el empleo asalariado creció, aunque a ritmos diferentes, disminuyendo luego en las fases recesivas, tal como surge de la información presentada previamente. Este comportamiento procíclico del empleo privado se diferencia del verificado por el empleo en general, que al incluir otras categorías ocupacionales asociadas al autoempleo, no exhibe una relación tan directa con el ciclo económico.

El crecimiento de los asalariados privados, en cada una de las fases de expansión consideradas, estuvo impulsado tanto por el empleo registrado como por el empleo no registrado, aunque fue siempre éste más dinámico que el primero. El mayor ritmo de crecimiento del empleo no registrado respecto del empleo registrado se evidenció particularmente en el período 1996–1998, lapso durante el cual, por cada punto de incremento del empleo registrado el empleo no registrado aumentó 4 puntos. En la actual fase de expansión económica, esa relación es comparativamente menor (1,3), aunque superior a la verificada durante el período 1991–1994 (1,1).

El importante dinamismo que el empleo privado no registrado adquiere, incluso en contextos de crecimiento económico, es un fenómeno que, entre otras derivaciones, revela las limitaciones de la actual estructura económica para generar empleo de calidad. Sin duda, ello responde a diversos factores estructurales que se fueron gestando a lo largo de las últimas décadas, entre los cuales se destacan los relacionados con el insuficiente desarrollo del sector formal, los cambios introducidos en la organización de la producción (tercerización, subcontratación) y la orientación de las políticas económicas aplicadas durante el régimen de convertibilidad (patrón de crecimiento económico adverso a la producción interna, flexibilización laboral, desarticulación de la inspección laboral). Por estos motivos, difícilmente pueda atribuirse el aumento reciente del empleo no registrado a las condiciones macroeconómicas de posconvertibilidad.

Mirado desde esta perspectiva general, una característica fundamental de la actual fase de crecimiento (2003–2005) es que la creación de empleo asalariado y de empleo registrado es comparativamente superior a la verificada durante las dos fases anteriores (1991–1994 y 1996–1998). Este hecho se encuentra asociado a que el nuevo patrón de crecimiento orienta los precios relativos en función de estimular la producción y la contratación de mano de obra.

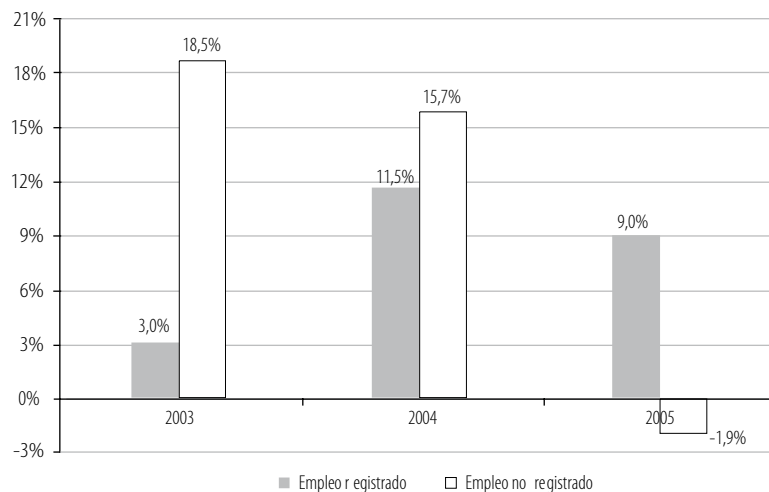
En el marco de estas consideraciones, es particularmente destacable la mejora de la calidad del empleo ocurrida en cada año transcurrido desde el inicio de la actual fase de crecimiento. El resultado de este proceso se advierte en el año 2005, cuando se quiebra el comportamiento mostrado por el empleo asalariado durante los períodos de crecimiento. En ese año, se redujo la cantidad de trabajadores no registrados en un contexto de aumento del empleo asalariado y del empleo registrado, lo que dio lugar a una marcada caída de la tasa de empleo no registrado.

⁶ En los últimos quince años la economía argentina transitó tres fases de crecimiento bien diferenciadas: las dos primeras, durante el régimen de convertibilidad, a principios y a fines de los noventa (1991–1994 y 1996–1998), la última, aún vigente, luego de la salida de dicho régimen (2003–2005).

En el gráfico 8 se pueden observar los cambios operados durante la última fase analizada. En el año 2003 el empleo no registrado creció más rápidamente que el empleo registrado (18,5% y 3%, respectivamente). Sin embargo, durante el año siguiente, el impulso del empleo registrado reduce la diferencia entre las tasas de crecimiento de ambas categorías ocupacionales: el empleo no registrado se incrementa 15,7%, mientras que el empleo registrado se incrementa 11,5%. La mejora en la calidad del empleo se profundiza durante el 2005, en ese año el empleo registrado crece 9%, mientras que el empleo no registrado se reduce 1,9%. Esta combinación no se había verificado en otro momento del período 1990-2005 (tabla 10 en el anexo estadístico).

GRÁFICO N°8

Variación porcentual interanual del empleo registrado y no registrado armonizado. Gran Buenos Aires. 2003/2005



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Evidentemente, los cambios verificados en las tasas de crecimiento interanual del empleo registrado y no registrado durante el período (2003–2005) explican el comportamiento también cambiante de la tasa de empleo no registrado en esta misma fase. En el primer año de recuperación económica (2003) la tasa de no registro se incrementa sustancialmente; en el segundo año (2004) mantiene la tendencia ascendente aunque a un ritmo menor y en el último año se produce una caída notable que prácticamente neutraliza los incrementos anteriores.

5. CONCLUSIONES

El sostenido proceso de recuperación económica y ocupacional experimentado por la Argentina durante los últimos años se ha visto acompañado por un creciente interés público en torno del problema del empleo no declarado cuya incidencia en la población asalariada busca cuantificar la denominada tasa de empleo no registrado.

Como la mayoría de los indicadores laborales, la tasa de empleo no registrado verificó una evolución favorable, en concordancia con el marcado aumento del empleo registrado en el sector privado de la economía. Las mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares muestran al respecto que la incidencia del empleo asalariado no declarado es, a fines de 2005, comparativamente menor a la verificada a principios de 2003.

Sin embargo, los esfuerzos destinados a examinar la evolución de largo plazo del empleo no registrado enfrentan una serie de dificultades derivadas de los cambios metodológicos adoptados por esta fuente de datos, lo que impide la comparación de la actual dimensión del empleo no registrado con la evidenciada durante la década anterior. Con el propósito de brindar una respuesta a este interrogante, se expuso en este documento un análisis de la evolución del empleo no registrado a partir de una metodología de armonización de las series de empleo asalariado.

Entre los principales resultados encontrados cabe destacar que la medición corregida de la tasa de empleo no registrado arroja, para el cuarto trimestre de 2005, valores similares a los del segundo quinquenio de los noventa, comparativamente menores a los observados tras la salida del régimen de convertibilidad. Aunque ello no debe soslayar el hecho de que esta equivalencia no da cuenta de la mayor dotación de empleos asalariados registrados existentes en la actualidad.

Finalmente, el descenso de la condición de “no registro”, marca un punto de inflexión en la tendencia que exhibe este indicador desde inicios de la década pasada. Sin duda, la validación de esta afirmación requerirá un número más extenso de observaciones, pero conviene remarcar que el creciente dinamismo del empleo asalariado registrado durante la actual fase de crecimiento, especialmente desde el año 2004, constituye un claro predictor de una tendencia favorable.

BIBLIOGRAFIA

- WAINERMAN, C. H. Y GIUSTI, A. (1994) "¿Crecimiento real o aparente? La fuerza de trabajo en la Argentina en la última década". *Desarrollo Económico*, Vol. XXXIV, N°135.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003a), "Encuesta Permanente de Hogares, cambios metodológicos", publicación electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003b), "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina", publicación electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003–2005), "Mercado de trabajo: principales indicadores. Información de Prensa", public. electrónica, www.indec.mecon.gov.ar, Argentina.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, INDEC (2003–2005), "Indicadores socioeconómicos – 28 aglomerados urbanos. Información de Prensa", public. elec. www.indec.mecon.gov.ar, Argentina

ANEXO METODOLOGICO

LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA METODOLOGIA ORIGINAL

Como se indicó en las primeras secciones del documento, los cambios metodológicos adoptados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) trajeron aparejados, entre otras consecuencias, la interrupción de las series históricas elaboradas en base a esta fuente de información, originando así importantes dificultades para el seguimiento de la situación ocupacional. Por ese motivo, resulta necesario acordar una serie de criterios técnicos que hagan posible, en un nivel mínimo, la comparación intertemporal de los indicadores laborales afectados por los cambios metodológicos.

En este anexo se presenta una propuesta de modificación de dichos indicadores, a fin de permitir el análisis de la situación de registro de los asalariados privados, en el período comprendido entre los años 1990 y 2005. En términos generales, los cambios introducidos apuntan a lograr (a) una delimitación del universo de análisis y (b) una definición del criterio de identificación de la situación de “no registro” de la población asalariada, que asegure la comparación de los resultados obtenidos por ambas modalidades de aplicación de la encuesta. Para esta presentación, se seleccionó el indicador “tasa de empleo no registrado” para medir el impacto de los cambios metodológicos sobre series de datos originales (asalariados, asalariados registrados, asalariados no registrados).

A. Delimitación del universo de análisis

Las operaciones efectuadas con el objetivo de lograr una delimitación del universo de análisis, posibilitan la correcta comparación de la población asalariada entre una y otra modalidad de aplicación de la encuesta. Fueron las siguientes:

- excluir de la población asalariada relevada por ambas modalidades de aplicación a los ocupados en el servicio doméstico.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los ocupados identificados mediante las preguntas de rescate de actividades no visualizadas como trabajo, denominadas por el INDEC como “formas ocultas de ocupación”.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los trabajadores que se declararon como cuenta propias pero que al tener un solo cliente son reclasificados como asalariados.
- excluir de la población asalariada relevada por la modalidad “continua” a los trabajadores sin salario.

La exclusión de los trabajadores del servicio doméstico responde al propósito de homogeneizar el tratamiento de la ocupación en este sector de actividad, independientemente de la modalidad de aplicación de la EPH. Como es conocido, a partir de la reformulación metodológica de la encuesta, el INDEC clasifica a los trabajadores del servicio doméstico en la categoría asalariados, algo que no ocurría en la modalidad anterior, en la que la categoría ocupacional del trabajador quedaba definida por auto-identificación del propio entrevistado (que podía ser cuenta propia o asalariado). Según los datos relevados por la EPH puntual, en el mes de mayo de 2003 una cuarta parte de

los ocupados en el servicio doméstico se identificaba como cuentapropista, no siendo en consecuencia considerados para el cálculo de la tasa de empleo no registrado. Pero la incompatibilidad que implica este dispar criterio de delimitación de la población asalariada se ve a su vez acentuada por el hecho de que la mayor parte de los trabajadores del servicio doméstico, autoidentificados como cuenta propias, no cuentan con beneficios previsionales en su actividad laboral, acrecentando así el número de asalariados no registrados calculados conforme al actual criterio de determinación de la categoría ocupacional.

La tabla 3 muestra la desigual incidencia del empleo no registrado “con” y “sin” servicio doméstico para ambas modalidades de aplicación. Puede verse que, entre la modalidad puntual y continua, la estimación de la tasa de empleo no registrado difiere en 3,7 puntos porcentuales cuando se incluye el servicio doméstico, y en 2,4 puntos porcentuales cuando se lo excluye. De este modo, el tratamiento diferenciado de la ocupación en el servicio doméstico da cuenta de una diferencia en la estimación de la tasa de empleo no registrado de 1,3 puntos porcentuales.

TABLA N° 3

Tasa de empleo privado no registrado con y sin servicio doméstico. Gran Buenos Aires. Mayo de 2003 (relevamiento puntual) y segundo trimestre de 2003 (relevamiento continuo).

	EPH puntual (May-03)	EPH continua (2° Trim 03)	Diferencia entre encuestas
Total	46,1%	49,8%	3,7%
Excluyendo servicio doméstico	41,4%	43,7%	2,4%
Diferencia en puntos porcentuales	,,,	,,,	-1,3%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

La segunda operación consistió en excluir de la población asalariada relevada por la modalidad continua al conjunto de trabajadores en puestos extremadamente precarios, no capturados por la metodología anterior. Cabe aclarar que, en su diseño actual, la EPH continua incorpora un grupo de preguntas dirigidas a recuperar formas ocultas de ocupación, no reconocidas habitualmente como actividad laboral por los propios entrevistados. Este cambio metodológico conduce a una mayor estimación del número de trabajadores no registrados, lo que justifica la restricción del universo de análisis a aquellos que manifestaron trabajar en la semana de referencia. En la tabla 4, se muestra que la tasa de empleo no registrado relevada en el segundo trimestre de 2003 se contrae 0,7 puntos porcentuales cuando se excluyen las ocupaciones no visualizadas como trabajo.

La tercera restricción efectuada consiste en la exclusión del universo de análisis de

TABLA N° 4

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico) con y sin formas ocultas de ocupación. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003.

	Tasa
Total (excluyendo servicio doméstico)	43,7%
Excluyendo formas ocultas de ocupación	43,0%
Diferencia en puntos porcentuales	0,7%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

los trabajadores que se declaran como cuentapropistas pero que son reclasificados por el INDEC como asalariados no registrados, dado que trabajan para un solo cliente. La exclusión de este grupo de trabajadores "cautivos" se justifica considerando que, en la modalidad anterior, la medición de la categoría ocupacional se efectuaba a través de una pregunta única, cuya respuesta estaba sesgada por la percepción que el entrevistado tuviera de su situación de empleo. En la tabla 5, se advierte que la tasa de empleo no registrado, cuando se excluye al conjunto de trabajadores referidos, no alcanza a modificarse en el segundo trimestre de 2003, aunque sí se reduce 0,5 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2004 y 0,3 puntos porcentuales en el último trimestre de 2005. La caída de la tasa cuando se omite a los cuentapropistas "cautivos" es producto de que, por definición, a estos trabajadores no se les hacen descuentos jubilatorios.

TABLA N° 5

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico y formas ocultas de ocupación) con y sin trabajadores por cuenta propia "cautivos". Gran Buenos Aires. Segundos y cuartos trimestres de 2003, 2004 y 2005.

	Total (excluyendo servicio doméstico y formas ocultas de ocupación)	Excluyendo cuenta propia "cautivos"	Diferencia en puntos porcentuales
2° Trim 03	43,0%	43,0%	0,0%
4° Trim 03	43,8%	43,8%	0,0%
2° Trim 04	44,8%	44,4%	-0,5%
4° Trim 04	44,9%	44,5%	-0,4%
2° Trim 05	43,4%	43,0%	-0,4%
4° Trim 05	41,1%	40,8%	-0,3%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

La última restricción aplicada consiste en excluir de la población asalariada a los trabajadores sin salario. También en este caso la exclusión se debe a los diferentes criterios de tratamiento del grupo ocupacional mencionado. La modalidad “continua” define en primera instancia la categoría ocupacional a partir del tipo de relación contractual, independientemente del origen, e incluso existencia, de los ingresos laborales. En consecuencia se clasifica en la categoría asalariados a los trabajadores en relación de dependencia que no perciben salario, consideración que marca un cambio sustancial con el tratamiento dado por la modalidad puntual. En la metodología anterior los trabajadores sin salario eran agrupados en una categoría específica, más allá de las características de sus respectivas relaciones contractuales.

Estos disímiles criterios de medición afectan la comparabilidad de los datos puesto que en la modalidad continua se incluyen como asalariados a trabajadores en relación de dependencia sin salario, mientras que en la modalidad puntual esos trabajadores se excluyen expresamente de dicha categoría ocupacional. Esto tiene un evidente impacto en las mediciones de la encuesta ya que en su modalidad continua logra una mayor captación de asalariados, en general, y de asalariados no registrados, en particular. Por consiguiente, con el fin de posibilitar la comparabilidad, se optó por excluir del universo de asalariados relevados por la modalidad continua a los trabajadores definidos como asalariados que no cobran salario. El resultado de esta operación es que la tasa de empleo no registrado relevada por la encuesta continua se reduce 0,2 puntos porcentuales, descendiendo a 42,8%, aproximadamente 1,4 puntos porcentuales por encima del mismo indicador relevado por el diseño anterior: 41,4% (tabla 6).

TABLA N° 6

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación y trabajadores por cuenta propia “cautivos”) con y sin trabajadores no remunerados. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003.

	Tasa
Total	43,0%
<small>(excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación y cuentapropistas reclasificados)</small>	
Excluyendo trabajadores no remunerados	42,8%
Diferencia en puntos porcentuales	0,2%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

B. Identificación de la condición de registro

La reformulación del método de captación del empleo no declarado en la nueva modalidad de aplicación de la EPH introduce una diferencia adicional en la estimación de la tasa de empleo no registrado. Como surge de las preguntas extractadas, el cuestio-

nario de la EPH puntual solicita al entrevistado –identificado como asalariado– que responda qué beneficios laborales percibe en su ocupación principal. Esta estrategia de indagación fue cambiada en la EPH continua, que pregunta específicamente si el trabajador “tiene descuento jubilatorio” en su ocupación principal, considerándose “no registrado” cuando informa la ausencia de dicho beneficio.

Comparación entre las preguntas que definen la situación “registrada”

EPH - continua	EPH - puntual
7 h. ¿Por ese trabajo tiene descuento jubilatorio?	(Sólo para obreros y empleados de la pregunta 17) 23- En esa ocupación goza usted de...
Si <input type="checkbox"/> 1(a7j) No <input type="checkbox"/> 2	...Indemnización por despido..... (32) <input type="checkbox"/>
	...Vacaciones? (08) <input type="checkbox"/>
	...Aguinaldo? (04) <input type="checkbox"/>
	...Jubilación? (02) <input type="checkbox"/>
	...Seguro de trabajo? (16) <input type="checkbox"/>
	...Otras (especificar) (01) <input type="checkbox"/>

	...Ninguna (especificar) (00) <input type="checkbox"/>

En este marco, es probable que bajo el diseño de la EPH puntual se haya clasificado como asalariados registrados no sólo a aquellos que tienen descuentos jubilatorios, sino también a una parte de los trabajadores que, por hallarse en modalidades atípicas de contratación, efectúan aportes por su cuenta al sistema de jubilación y habrían declarado “gozar de jubilación” en la encuesta anterior⁷. Sin duda, esta situación puede dar lugar a diferencias en la estimación de los asalariados registrados entre una y otra encuesta, sobre todo si se tiene en cuenta que la tasa de empleo no registrado dada a conocer por el INDEC sólo considera como registrados a los asalariados que tienen descuentos jubilatorios.

Para compatibilizar estas diferencias, una opción plausible consiste en incorporar al universo de asalariados registrados –captados en la EPH continua– a los empleados que informan no tener descuentos jubilatorios pero realizan aportes directos al sistema previsional. Esto implica incluir en el conjunto de asalariados registrados un

⁷ Según los datos de la EPH, correspondientes al cuarto trimestre de 2005, se cuentan en el total urbano nacional 250 mil trabajadores asalariados sin descuentos jubilatorios que efectúan aportes por sí mismos al sistema de seguridad social; cifra que representa al 2,4% de los asalariados, y al 7,7% de los asalariados no registrados. Un dato relevante es que el ingreso de estos trabajadores es comparativamente mayor al de los asalariados no registrados (que no efectúan aportes jubilatorios), e incluso mayor al salario medio de los asalariados registrados: 323 pesos y 932 pesos, respectivamente.

número de ocupados que no se encuentran estrictamente en esa categoría, pero que pudieron haber sido considerados de ese modo por la EPH puntual. Sin embargo, con la información disponible no es posible determinar si todos o una proporción de los asalariados que realizan aportes por su cuenta fueron considerados trabajadores registrados en la EPH puntual. En función de esto se han planteado dos hipótesis alternativas:

- la hipótesis de máxima, denominada A, reclasifica como asalariados registrados al conjunto de trabajadores que efectúan aportes por su cuenta al sistema previsional.
- la hipótesis de mínima, denominada B, reclasifica como asalariados registrados al conjunto de trabajadores que efectúan aportes por su cuenta al sistema previsional y que además perciben algunos de los beneficios laborales establecidos por la normativa (aguinaldo, vacaciones pagas, días pagos por enfermedad o cobertura médica).

En la tabla 7 se observa la incidencia de ambas hipótesis en la tasa de empleo no registrado recalculada. Obviamente, la hipótesis A es la que reduce en mayor medida la tasa, ya que la misma pasa del 42,8% al 40,3%. La hipótesis B, al ser más restrictiva –ya que modifica la situación de registro de un número inferior de trabajadores (alrededor de un tercio del total de aportantes)–, contrae menos la tasa de empleo no registrado que la hipótesis anterior (alcanzando el 42,1%, 0,7 puntos porcentuales menos que la tasa inicial). Para el análisis de la evolución de la situación de registro se ha optado por la hipótesis B.

TABLA N° 7

Tasa de empleo privado no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación, trabajadores por cuenta propia “cautivos” y trabajadores sin salario) según hipótesis A y B. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003 y cuarto trimestre de 2005.

	2° Trim 03		4° Trim 05
	Tasa	Diferencia	Tasa
Tasa de empleo no registrado (excluyendo servicio doméstico, formas ocultas de ocupación, cuentapropistas reclasificados y trabajadores sin salario)	42,8%		
Tasa recalculada incluyendo asalariados con aportes propios			
Hipótesis A	40,3%	-2,5%	37,0%
Hipótesis B	42,1%	-0,7%	39,8%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

Cuando se recalcula la tasa de empleo no registrado para el cuarto trimestre de 2005 utilizando ambas hipótesis se advierte que, al considerar los criterios planteados en la hipótesis A, el indicador en cuestión desciende al 37%: 2,8 puntos porcentuales menor que la tasa calculada con la hipótesis B (39,8%).

APLICACION DE TODAS LAS OPERACIONES

En la tabla 8 se exponen la totalidad de las operaciones aplicadas a la tasa de empleo no registrado del sector privado, y la incidencia de las mismas en las tasas relevadas por la EPH puntual y continua, en el segundo trimestre de 2003 (en mayo para la modalidad puntual). Tal como se ha mencionado previamente, la diferencia existente en las tasas medidas por ambas encuestas alcanza 3,7 puntos porcentuales, brecha que se reduce a 2,3 p.p. cuando se excluye al servicio doméstico del universo relevado por las dos modalidades. Al excluir del conjunto de asalariados relevados por la EPH continua a las formas ocultas de ocupación y a los cuentapropistas que son reclasificados como asalariados debido a que trabajan para un sólo cliente (el INDEC los denomina trabajadores por cuenta propia "cautivos"), la diferencia con la encuesta puntual pasa a ser de 1,6 p.p. Esta diferencia se reduce a 1,4 puntos porcentuales cuando se quita del conjunto de asalariados a los trabajadores sin salario. Finalmente, considerar a los asalariados que aportan al sistema previsional y perciben beneficios laborales como trabajadores registrados contrae la brecha entre los valores relevados por las dos encuestas a 0,7 puntos porcentuales.

TABLA N° 8

Operaciones aplicadas para compatibilizar la tasa de empleo privado no registrado. Gran Buenos Aires. Segundo trimestre de 2003

	EPH puntual (May-03)	EPH continua (2° Trim 03)	Diferencia
Total sector privado	46,1%	49,8%	3,7%
Excluyendo servicio doméstico	41,4%	43,7%	2,3%
Excluyendo formas ocultas de ocupación		43,0%	1,6%
Excluyendo trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente		43,0%	1,6%
Excluyendo trabajadores sin salario		42,8%	1,4%
Reclasificando como asalariados registrados a los que aportan al sistema jubilatorio		42,1%	0,7%

Luego de la aplicación de todas las operaciones, se advierte que la tasa de empleo no registrado, que surge de la información relevada por la nueva encuesta, es 0,7 puntos porcentuales superior a la estimada por la encuesta anterior. Si bien no se pueden realizar afirmaciones concluyentes, es posible que la diferenciación en el período de relevamiento de las dos modalidades de encuesta de hogares –mayo para la EPH puntual y segundo trimestre para la EPH continua– explique la existencia de la brecha mencionada.

ANEXO ESTADISTICO

TABLA N° 9

Evolución de la tasa de empleo no registrado total, para el sector privado y "armonizada" Gran Buenos Aires. 1990–2005

	Tasa de empleo no registrado		
	Total	Sector privado	Sector privado excluyendo servicio domestico "armonizada"
May-90	27,2%	33,4%	29,6%
Oct-90	30,3%	37,3%	33,0%
May-91	31,0%	37,9%	33,3%
Oct-91	32,9%	39,3%	35,0%
May-92	34,7%	39,8%	35,5%
Oct-92	32,8%	37,7%	33,4%
May-93	33,4%	37,7%	33,1%
Oct-93	34,3%	38,5%	34,4%
May-94	34,6%	38,9%	34,4%
Oct-94	29,7%	33,5%	28,9%
May-95	32,4%	37,6%	32,8%
Oct-95	33,9%	39,3%	34,7%
May-96	33,7%	38,9%	34,1%
Oct-96	36,7%	42,8%	38,3%
May-97	38,4%	43,8%	39,4%
Oct-97	36,6%	41,2%	36,6%
May-98	37,2%	41,4%	37,3%
Oct-98	37,7%	42,7%	38,4%
May-99	37,8%	43,0%	38,6%
Oct-99	38,3%	43,2%	38,7%
May-00	38,2%	43,4%	38,6%
Oct-00	38,3%	43,0%	38,3%
May-01	38,2%	42,7%	37,4%
Oct-01	38,6%	43,7%	38,6%
May-02	38,2%	42,6%	37,3%
Oct-02	43,2%	44,7%	40,4%
May-03 / 2T-03	44,8% / 48,8%	46,1% / 49,8%	41,4%
4T-03	48,8%	49,9%	42,9%
2T-04	48,3%	50,9%	43,2%
4T-04	48,5%	50,8%	43,4%
2T-05	47,7%	50,1%	41,3%
4T-05	44,5%	47,9%	39,8%

* Para la serie de la EPH puntual es mayo de 2003 y para la serie de la EPH continua corresponde al segundo trimestre de 2003,

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

TABLA N° 10

Variación porcentual interanual del empleo asalariado privado total, registrado y no registrado. Gran Buenos Aires. Promedios anuales 1991-2005.

	Asalariados totales	Asalariados registrados	Asalariados no registrados
1991	7,8%	3,3%	17,9%
1992	10,3%	9,8%	11,1%
1993	2,4%	3,6%	0,2%
1994	-0,1%	3,0%	-6,2%
1995	-3,7%	-6,6%	2,5%
1996	0,5%	-3,3%	7,9%
1997	7,8%	4,9%	12,9%
1998	4,2%	4,4%	3,8%
1999	1,2%	-0,1%	3,5%
2000	-1,5%	-1,2%	-2,1%
2001	-5,7%	-4,9%	-6,8%
2002	-9,1%	-10,4%	-7,0%
2003	9,0%	3,0%	18,5%
2004	13,3%	11,5%	15,7%
2005	4,3%	9,0%	-1,9%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS con información de EPH-INDEC.

5

DINAMICA DEL EMPLEO Y TRAYECTORIAS LABORALES EN LA TRAMA SIDERURGICA¹

INTRODUCCION

El objetivo principal de este trabajo es estimar la dinámica ocupacional de una trama de empresas de la industria siderúrgica localizada en el país, particularmente en dos segmentos de producción: i) en la elaboración de productos planos y ii) en la fabricación de tubos de acero sin costura. El período de análisis comprende desde mediados de los '90 hasta el año 2005. Para llevar a cabo dicho objetivo, fue necesario identificar los agentes que integran la trama (núcleos, proveedores y clientes). Finalmente, el análisis de la dinámica del empleo, de la movilidad laboral y de las trayectorias ocupacionales se realizó a partir de un desarrollo metodológico específico efectuado a partir del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El documento se organiza de la siguiente manera. En la primera sección se presenta el marco analítico del estudio, principalmente el desarrollo conceptual relacionado con las tramas productivas. En la segunda sección se caracterizan los principales aspectos relacionados con la conformación del sector y la evolución de los principales indicadores económicos durante el período de análisis. En la tercera sección se analiza la dinámica ocupacional dentro de la trama, diferenciada según los distintos componentes. En la cuarta, se lleva a cabo el estudio de la movilidad laboral y de las trayectorias ocupacionales. Finalmente, se presentan las conclusiones del trabajo.

1. MARCO CONCEPTUAL²

En este trabajo se define como "trama productiva" a un *conjunto de agentes que establecen relaciones económicas "continuas" entre ellos* a lo largo del tiempo y puede o no contar con agentes que operan como coordinadores. Sin embargo, las relaciones de compra-venta no son los elementos constitutivos más importantes de la trama (como en la relación insumo-producto tradicional), ya que debe existir un flujo de bienes "intangibles" que se manifiesta en relaciones formales e informales que incluyen la

¹ El presente informe fue elaborado por Victoria Castillo, Sofía Rojo y Juan Sebastián Rotondo de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

² Este marco conceptual también puede hallarse en el estudio "La trama automotriz, dinámica del empleo y trayectorias laborales desde mediados de los '90" publicado en Trabajo, ocupación y empleo: Especialización productiva, tramas y negociación colectiva. Serie Estudios 4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, abril de 2006.

transferencia de información, de conocimientos y, en un sentido amplio, de tecnología. Esto implica la existencia de funciones de codificación, especificación, traducción, el desarrollo de un lenguaje mínimo común y la generación y circulación de conocimientos, tanto codificados como tácitos, que pueden ser apropiables por los agentes que integran la trama.

Este concepto de trama se inscribe en un marco que deja de considerar al mercado como un determinante exclusivamente exógeno de las conductas de las firmas e incluye la posibilidad de que, a partir del desarrollo de sus estrategias y de sus conductas, las mismas “construyan” o “transformen” la estructura del mercado en el que operan. La trama constituye una instancia de coordinación que permite, en los casos más avanzados, contrabalancear las incertidumbres del mercado, desarrollar competencias faltantes y contribuir al desarrollo de los procesos de circulación y generación de conocimientos codificados y tácitos³. En ese sentido, dado que la firma es conceptualizada como un procesador de conocimiento, se enfatizan aquellas relaciones “no precio” (es decir, relaciones más allá de la compra-venta) que apuntan al desarrollo de las competencias de las firmas integrantes.

Desde una perspectiva complementaria, podría sostenerse que la trama permite a los agentes integrantes desarrollar procesos de eficiencia colectiva a partir de las relaciones de cooperación, bajos costos de transacción y generación de economías externas (Schmitz, 1995). Un aspecto distintivo de estas tramas es el carácter sinérgico que puede adquirir el proceso de aprendizaje. Así, la ventaja competitiva agregada de la trama será mayor a la suma de las funciones de los agentes que la integran, generándose ganancias de eficiencia que se pueden asimilar a las economías de escala y de variedad, consideradas en forma simultánea (Yoguel, 2001).

Sin embargo, estos elementos descriptos corresponden a conceptualizaciones teóricas sobre la figura de la trama y los factores que la determinan, y no responden necesariamente a la forma en la que se manifiestan las vinculaciones interfirmas en la realidad, en particular en los países latinoamericanos cuyos senderos de desarrollo “idiosincrásicos” recorren estrategias particulares.

En ese sentido, la bibliografía ha mostrado una pluralidad de situaciones. Para el análisis del caso argentino, se parte de un gradiente de situaciones, ubicando en un extremo lo que denominamos “trama débil”, caracterizada por una escasa relación entre los agentes y circunscripta fundamentalmente por transacciones de mercado (compra-venta), con una importancia menor del factor recursos humanos y de sus mecanismos de capacitación y de aprendizaje. En el otro extremo, se destacan relaciones de subcontratación avanzada caracterizadas por el predominio de flujos intangibles de conocimientos, tecnología, información, etc. En estos casos, se generan procesos de aprendizaje colectivo, que van más allá de los de tipo individual, enriqueciendo procesos de trabajo y mejorando las competencias de los trabajadores. Es lo que podemos

³ La importancia alcanzada por los elementos tácitos desarrollados en los distintos eslabones de la trama productiva se relaciona con el intercambio de experiencias y de trabajos conjuntos con el network externo, con el grado de importancia alcanzado por el trabajo en células como mecanismo de horizontalización de la información y de los saberes, y con la circulación de la información en cada uno de los componentes de la trama.

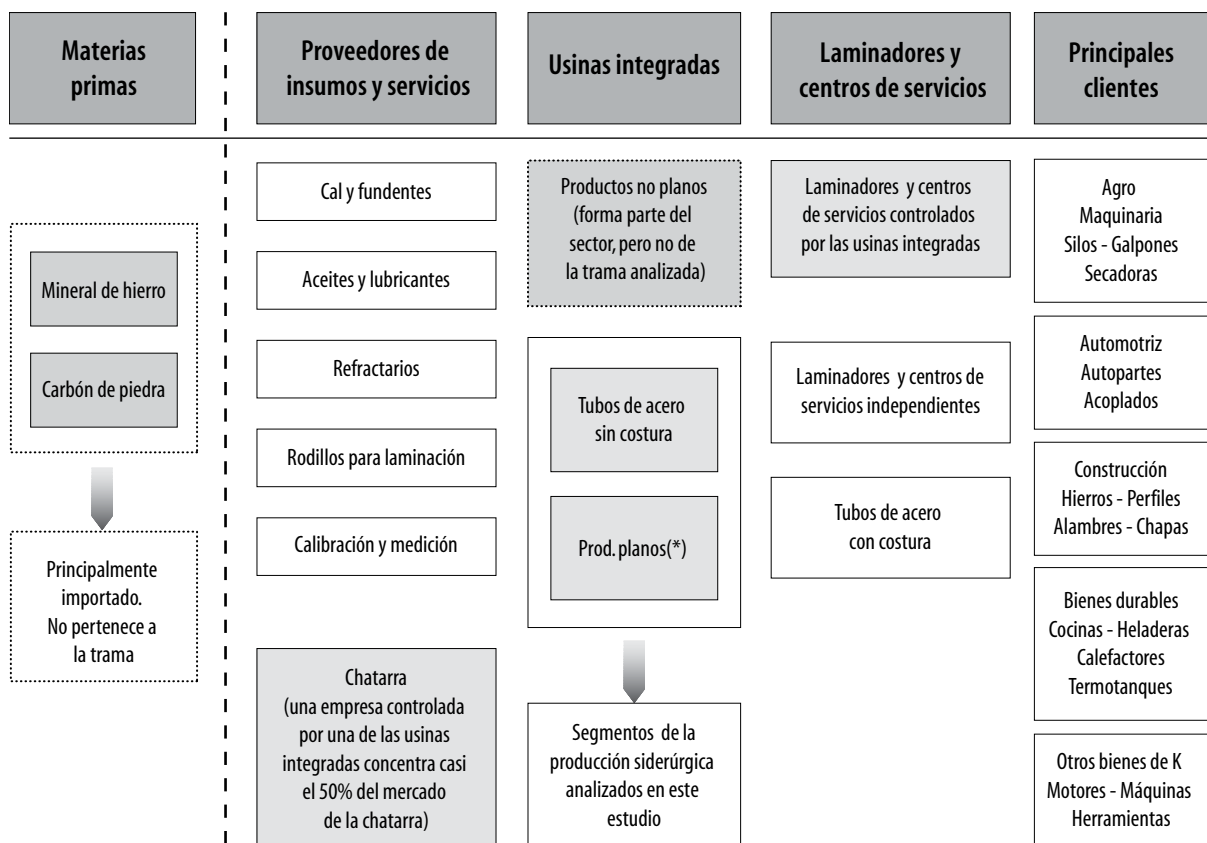
denominar una “trama virtuosa”. Entre ambos extremos, existe una amplia gama de situaciones que combina diferencialmente los factores mencionados. (Humprey,1995; Schmitz,1995; Knorringa, 1997; Meyer-Stamer, 1998; Novick y Gallart, 1998).

La trama productiva del sector siderúrgico, considerada en este estudio, se estructura alrededor de dos usinas integradas⁴ que componen el núcleo del entramado, sus proveedores y sus clientes, respondiendo a los conceptos desarrollados previamente. Ambos núcleos son firmas pertenecientes a un mismo grupo empresario. La primera lleva a cabo sus actividades en el segmento del mercado correspondiente a la elaboración de productos planos (chapas de acero, perfiles) y la segunda se dedica a la producción de tubos de acero sin costura, principalmente destinados a la industria petrolera (ver esquema 1).

El proceso de identificación de los proveedores y clientes se llevó a cabo gracias a

ESQUEMA 1

Conformación de la trama siderúrgica analizada



* En este segmento hay dos usinas integradas de las cuales sólo una forma parte de la trama productiva analizada.

⁴ El núcleo se compone a partir de cuatro CUIT diferentes. Dos se corresponden con las plantas productivas, otro con una empresa proveedora de chatarra controlada por las usinas y, finalmente, un laboratorio de investigación en siderurgia que funciona dentro del predio de una de las usinas.

los datos aportados por ambas firmas del núcleo. Si bien este conjunto no representa al total de empresas que participa en la trama, constituye una muestra relevante dado que, según la información aportada por las empresas del núcleo, es el grupo más estable. Por otra parte, ambas categorías (proveedores y clientes) se descomponen en dos subgrupos según el grado de vinculación con el núcleo de la trama⁵.

Este trabajo se focaliza en la dinámica laboral del panel de empresas que constituían la trama en el año 2005⁶ y no se refiere a la dinámica de la trama en su conjunto, dado que no se analizan los movimientos de entrada y de salida de firmas del entramado a lo largo del período de análisis.

El estudio se refiere a las organizaciones que han sobrevivido a la profunda recesión de 1999-2001 y a la crisis desatada en el año 2002, que marcó el fin del modelo de convertibilidad que caracterizó a la economía argentina durante la década del '90. Esto no es una cuestión menor, ya que significa que las empresas que conforman este panel son las que demostraron una mejor dinámica en el período de análisis y las que contaron con las capacidades tecnológicas y de organización necesarias para sobreponerse a un contexto económico extremadamente desfavorable.

La fuente utilizada es el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que cuenta con desarrollos metodológicos específicos realizados a partir de los registros del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). En el esquema 2 se presentan las principales características de las bases de datos utilizadas en este estudio.

ESQUEMA 2

Características de la fuente utilizada

	Dinámica del empleo y empresas	Movilidad laboral y trayectorias ocupacionales
Unidad de análisis	Firma	Trabajador
Identificación	Clave tributaria (CUIT)	Clave laboral (CUIL)
Cobertura de la base de datos	Total país (industria, comercio y servicios)	Total país (industria, comercio y servicios)
Registros	1,1 millones	12 millones
Período	1996-2005	1996-2004
Periodicidad del panel	Trimestral (empleo declarado por cada empresa)	Anual – cuartos trimestres – (para cada trabajador contiene la sucesión de CUIT de sus empleadores)

⁵ Esta diferenciación fue posible gracias a datos suministrados por informantes clave de las usinas integradas.

⁶ Informantes clave de ambas empresas núcleo aportaron datos acerca de la composición actual del grupo de empresas proveedoras y clientes. Se trata de empresas creadas en diferentes años.

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES EN LA EVOLUCION DEL SECTOR SIDERURGICO NACIONAL

En esta sección se presentan sintéticamente los principales aspectos relacionados con la conformación y consolidación del sector siderúrgico argentino. En primer lugar, se resume la historia del sector hasta la década de 1990. En segundo lugar, se caracteriza el desempeño de la industria siderúrgica durante el período de convertibilidad y en la fase expansiva de los últimos años.

2.1 Conformación y evolución del sector hasta los '90

La actividad relacionada con la producción de hierro y acero en la Argentina comienza un desarrollo incipiente hacia finales del siglo XIX, con la aparición de firmas dedicadas a fundir y a elaborar productos intermedios (perfiles, alambre y chapa laminada). Sin embargo, el sector siderúrgico empezó a conformarse decididamente con la intervención del Estado⁷, a partir de la instalación de dos plantas de producción de acero integradas: Altos Hornos Zapla (1941) y SOMISA (1961). Al mismo tiempo, se consolidó un proceso de concentración del grupo de empresas privadas (acerías, laminadores y productos semielaborados) que se habían iniciado a principios del siglo XX. Este proceso continuó en las décadas posteriores.

Hacia fines de los '70, dos empresas privadas (Acindar y Siderca) integraron a sus plantas productivas las etapas iniciales del proceso de producción de acero con las últimas tecnologías disponibles. Este tipo de tecnología denominada "reducción directa" permite producir hierro sin tener que montar un alto horno (que era la técnica que utilizaban las empresas estatales) y, por otra parte, permite operar a una menor escala. Otra ventaja es que los hornos de reducción directa usan como combustible el gas natural en vez del carbón mineral, lo cual tiene un fuerte impacto en los costos de producción, ya que el gas es una materia prima relativamente abundante en nuestro país, a diferencia del carbón que, en general, debe ser importado.

La integración productiva de Siderca y, sobre todo, de Acindar disminuyó la demanda de productos para las dos empresas estatales y las obligó a un cambio de estrategia que consistió en volcar, gran parte de su producción a las pequeñas empresas laminadoras del mercado local por un lado y, parte de su producción a los mercados externos por el otro.

La caída de la demanda interna durante los '80 obligó a buscar una rápida inserción externa de los excedentes de producción. En este sentido, el sector externo se constituyó en un mecanismo anticíclico: no sólo para las empresas privadas del sector,

⁷ Históricamente, la participación del Estado en la conformación del complejo siderúrgico se orientó en función de dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, desde el punto de vista de la concepción del desarrollo económico, la importancia del desarrollo de la producción de hierro y acero radicaba en su capacidad de generar encadenamientos productivos. En segundo lugar, desde una visión microeconómica, los niveles de inversión inicial requeridos para poner en funcionamiento un establecimiento integrado de producción siderúrgica difícilmente podían ser afrontados por un agente privado, dada la gran escala de producción requerida. Un aspecto relevante a tener en cuenta, en el caso de la Argentina, es que uno de los ejes de la política de industrialización en nuestro país se relacionó con el desarrollo del complejo industrial-militar. Este factor motivó que la constitución del sector del acero fuese considerada como un elemento estratégico, siendo la Dirección Nacional de Fabricaciones Militares el ente encargado de regular la actividad del sector.

sino para las plantas estatales que, para ese momento, ya presentaban una endeble situación financiera.

Hacia fines de la década del '80, el sector siderúrgico local había consolidado las inversiones realizadas en la década anterior. Esta consolidación estaba basada no sólo en los aumentos de productividad –fruto de la incorporación tecnológica en el proceso de fabricación de acero por parte de las plantas más importantes– sino también en las ganancias de escala, derivadas del proceso de concentración que se venía sucediendo desde las décadas previas (Bisang y Chidiak, 1995). Estos mismos autores destacan el papel jugado por los precios de factores clave (energía y salarios) para lograr una mejor competitividad respecto de otras economías. Por otro lado, destacan la implementación de distintos mecanismos de promoción a las exportaciones y barreras a la importación de determinados productos semiterminados y terminados fabricados por las empresas nacionales. A todo esto se suma una tendencia ascendente del precio internacional del acero durante la segunda mitad de los '80.

En síntesis, los '80 significaron la consolidación de las principales empresas privadas del sector y el comienzo de la crisis de las dos firmas estatales. Esta crisis más tarde culminaría con las privatizaciones respectivas.

En este marco, la siderurgia estructuró un proceso de acumulación basado en la inserción externa por sobre una demanda local, que si bien conformaba un mercado prácticamente cautivo a causa de las protecciones con las que contaba el sector, había mostrado un comportamiento descendente durante toda la década. Las medidas implementadas durante los '90 –sumadas a la nueva configuración regional a partir de la constitución del MERCOSUR y otros cambios en el contexto internacional– influyeron notablemente sobre dicho régimen de acumulación. Procederemos a desarrollar esta problemática con mayor detalle en el apartado siguiente.

2.2 Apertura y reestructuración del sector en los '90

La implementación del Plan de Convertibilidad, caracterizado por un esquema de tipo de cambio fijo en paridad con el dólar estadounidense, tuvo un importante impacto sobre la producción de bienes industriales, ya que éstos eran desfavorecidos por la sobrevaluación de la moneda nacional, que los encarecía respecto de los productos importados y dificultaba al mismo tiempo la salida exportadora de la siderurgia nacional.

La década del '90 también marca la retirada del Estado como productor de acero, ya que las plantas de Somisa⁸ (San Nicolás, provincia de Buenos Aires) y Altos Hornos Zapla (Jujuy) fueron privatizadas. Por otra parte, el proceso de apertura comercial avanzó en la eliminación de todo el sistema de protección a las importaciones de bienes e insumos que había caracterizado al mercado de la siderurgia desde su conformación.

En el plano internacional, la disolución de la URSS también trajo aparejadas algunas complicaciones: el 30% de la capacidad instalada mundial, que previamente tenía una lógica de mercado interno, sale a competir al mercado internacional produciéndose un exceso de oferta de productos siderúrgicos y una consecuente caída del precio internacional de dichos bienes, durante la primera mitad de la década.

⁸ Luego de una operación compleja, Somisa pasa a transformarse en Siderar, firma controlada por el mismo grupo empresario que administra Siderca.

Otro factor relevante fue la constitución del MERCOSUR como bloque regional, que conllevó a la aparición de Brasil como virtual aliado o competidor de la Argentina. En este sentido, la industria siderúrgica brasileña se desarrolló durante la década del '70 con la ventaja de contar con una importante dotación de mineral de hierro. Por otra parte, Brasil –sobre la base de un fuerte mercado interno– contaba con plantas de gran tamaño que superaron ampliamente, en escala de producción, a las firmas argentinas, con excepción del mercado de caños sin costura.

Estos factores otorgaron una fuerte ventaja competitiva a Brasil respecto de nuestro país, lo cual fue tenido en cuenta en el momento de la plena implementación del MERCOSUR, ya que la siderurgia fue uno de los sectores considerados en el Régimen de Adecuación. Este régimen preveía aranceles especiales entre los países del bloque, que se reducirían gradualmente en 1995 hasta llegar a anularse completamente en 1998⁹.

En el marco de la citada integración regional, la diferencia relativa al tamaño y a las estrategias de inserción en el mercado externo entre las empresas de la Argentina y de Brasil condujo a una serie de acuerdos de complementación productiva y tecnológica. Asimismo, se produjo una complementación comercial entre los dos países, tanto en términos de materia prima y semielaborados, como de productos terminados¹⁰.

En síntesis, las nuevas condiciones estructurales (locales, regionales y mundiales) que enfrentó el sector desde principios de la década del '90 incidieron en su dinámica. A continuación se analiza la evolución de los principales indicadores de la industria siderúrgica respecto de la producción, el empleo y el mercado externo.

2.3. Evolución del sector entre 1993 y 2004

En este apartado se presenta una caracterización del período 1993-2004 que permite apreciar cómo fue la evolución de los principales indicadores del sector siderúrgico en términos de producción, productividad, comercio exterior y empleo.

La siderurgia forma parte del grupo de actividades productivas denominadas “industrias pesadas”, ya que requiere una gran inversión por unidad de producto y se adscribe a un modelo tecnológico que requiere escalas mínimas de producción, normalmente muy elevadas para cumplir los estándares de eficiencia¹¹.

Justamente, las grandes inversiones de capital requeridas (comúnmente llamadas “costos hundidos”) y la existencia de economías de escala generan fuertes barreras a la entrada en el mercado de las industrias metálicas básicas, constituyendo estructuras oligopólicas en la oferta en el nivel local y extensivas en el plano global (Schvarzer, 2005).

⁹ En el caso de las materias primas el arancel era 0%, mientras que para productos terminados, oscilaba entre el 18% y el 23%.

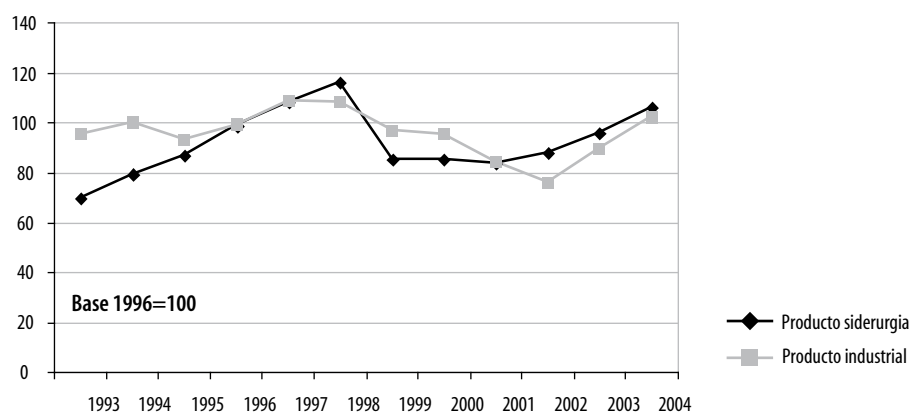
¹⁰ Bisang (1995) destaca el replanteo de los flujos de importación de materias primas, semielaborados y algunos insumos, que antes se importaban de terceros países y ahora son comprados a empresas brasileñas. Esto se materializó a partir de alianzas estratégicas, joint ventures y participaciones accionarias que conforman acuerdos de gran alcance. Los acuerdos complementarios en el nivel comercial tienen mayor significación que los productivos, de hecho las firmas argentinas han establecido oficinas en los países del MERCOSUR.

¹¹ En el caso de la producción de hierro básico con altos hornos y aceración en convertidores BOP, la escala mínima requerida para igualar costos mínimos de producción oscila en 1,5 millones de toneladas al año. En cambio, el proceso de reducción directa y aceración con hornos eléctricos permite operar en un rango de 50 mil y 1,5 millones de toneladas anuales.

Esta necesidad de generar economías de escala lleva a que la producción de hierro y acero tienda a un alto grado de integración del proceso productivo. Por ello, no es sorprendente que el sector siderúrgico localizado en el país, desde sus inicios a principios del siglo XX, se haya desarrollado sobre la base de un constante proceso de concentración económica.

GRAFICO 1

Evolución de la producción siderúrgica* y el total de la industria entre 1993 y 2004. Volumen físico. En índices.



* Incluye: fundición en altos hornos, acerías y producción de lingotes, barras y planchas; laminación y estirado; fabricación de otros productos de industrias básicas de hierro y acero.

Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas sectoriales.

El gráfico 1 presenta la evolución de la producción del sector siderúrgico en términos de volumen físico, entre 1993 y 2004. En este sentido, se observó una franca tendencia creciente de la producción entre 1993 y 1998, registrándose un aumento del 56% respecto del inicio mientras que, para el total de la industria, el incremento fue del 13%. Estos porcentajes ponen de manifiesto el dinamismo de la actividad en dicho período.

La tendencia creciente de la producción siderúrgica –y de toda la industria– se interrumpió en 1999 cuando comenzó el ciclo recesivo de la economía argentina, que significó la salida de la convertibilidad a principios de 2002. En ese año, la producción siderúrgica cayó un 30% y se mantuvo en una meseta hasta el año 2002. Esta fuerte reducción estuvo relacionada con la contracción de varios sectores demandantes de hierro y acero como la industria automotriz, la construcción, los bienes durables y algunas producciones ligadas al sector agrícola. Otro factor de importancia en el desempeño del sector durante la crisis fue la tendencia decreciente en los precios del petróleo y la crisis asiática, que condicionaron fuertemente la demanda de tubos sin costura.

Durante este período de crisis generalizada (1999-2002), el desempeño de la siderurgia estuvo por debajo del promedio de toda la industria, excepto en el año 2002, cuando se invierte la tendencia. A partir del cambio de régimen macroeconómico, el sector del acero rompe la inercia para comenzar una fuerte recuperación, que se expresa en un repunte de 18 puntos porcentuales en 2003-2004.

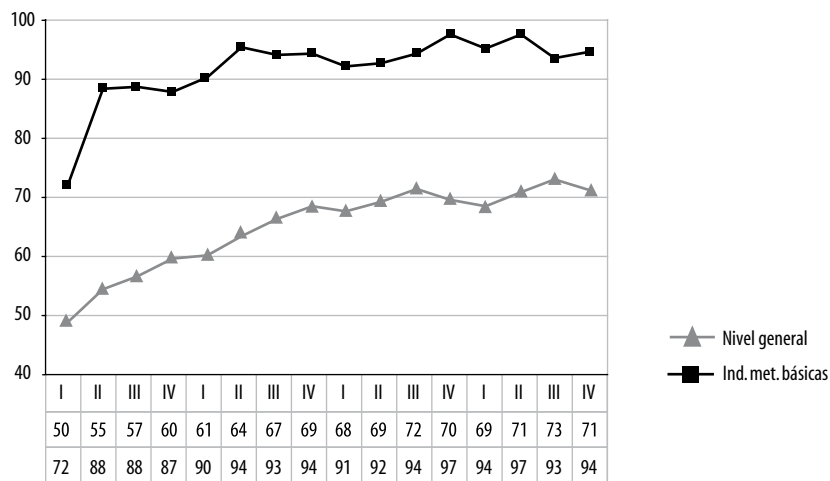
Cabe destacar que el repunte de la actividad siderúrgica en el período post- devaluación (26 puntos porcentuales) se ubicó por debajo de la dinámica industrial en su conjunto, que había caído mucho más que la siderurgia durante la crisis. De hecho, en el año 2002, el índice de volumen de producción física de la siderurgia estaba 12 puntos por encima del promedio de la industria.

El costo energético juega un papel fundamental en la recuperación del sector, ya que luego de la devaluación cae el precio en dólares de la energía (principal insumo del proceso productivo), lo que otorga al sector una mejora importante en términos de competitividad.

Otro indicador que refleja el desempeño positivo del sector siderúrgico (especialmente en el período post-devaluación) es el porcentaje de utilización de la capacidad instalada en la industria (ver gráfico 2). Entre 2002 y 2005, el sector siderúrgico ha sido uno de los sectores con mejor uso de su capacidad instalada, operando en promedio con un 91% de su capacidad de producción, mientras que la industria en su conjunto registró un nivel del 65%. Durante 2005, el sector presentó sólo un 4% de capacidad ociosa, en tanto la industria operó con el 29%.

GRAFICO 2

Evolución del porcentaje de utilización de la capacidad instalada en las industrias metálicas básicas. 2002-2005. Promedios trimestrales.



* Incluye la producción de aluminio
Fuente: elaborado en base a datos del INDEC.

Dada la centralidad que adquiere la inserción externa en la estrategia de acumulación del sector, es importante revisar la evolución de los principales indicadores del mercado externo, no sólo en términos de exportaciones sino también de importaciones de bienes e insumos para la producción.

En el plano de las exportaciones, la siderurgia presentó una dinámica general positiva, al igual que el promedio de la industria. Entre los principales destinos de las exportaciones del sector a lo largo del período analizado se encontró Estados Unidos,

que en 2004 absorbió el 21% de la producción dedicada a los mercados externos. Otros destinos importantes fueron China, Brasil, Chile y Venezuela.

El gráfico 3a muestra la evolución del monto de las exportaciones del sector siderúrgico y de la industria entre 1993 y 2004. Allí se puede apreciar que el monto exportado por la industria siderúrgica nacional creció de manera constante desde el inicio del período hasta 1998, cuando se produjo la devaluación de la moneda de Brasil, que permitió una mejora de la competitividad de las empresas brasileñas que se ubicaban en segmentos concurrentes con las empresas argentinas. También se ven afectadas las exportaciones a dicho país, aunque en ese momento representaban poco más del 11% del monto total de exportaciones. Otra cuestión importante respecto de los mercados externos –hacia finales de la década del '90– es la caída del precio internacional del petróleo y la crisis financiera del sudeste asiático, que afectaron particularmente al mercado de tubos de acero sin costura.

En este marco, entre 1998 y 1999, el valor de las exportaciones del sector cayó un 22% frente a una caída del 12% del total de la industria. A partir del año 2000 –con una fuerte baja de la demanda interna– el monto de las exportaciones del sector volvió a crecer, incluso de manera más significativa que el total de la industria (especialmente entre los años 2000 y 2003). Este crecimiento fue favorecido, en primer lugar, por la devaluación de la moneda (que abarató los costos de producción en términos de energía) y, en segundo lugar, por el importante proceso de crecimiento de la economía de China, que la posicionó como uno de los principales demandantes de productos siderúrgicos en un nivel global. En este sentido, China absorbió desde el año 2001 aproximadamente un 10% del total del valor exportado por el sector.

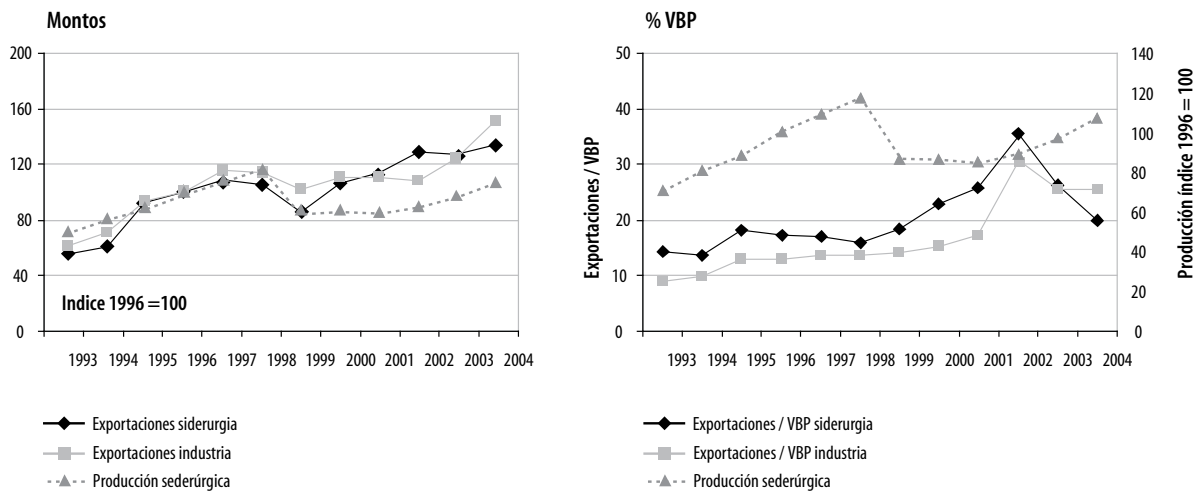
En el gráfico 3b se analiza el volumen de exportaciones como participación en el valor bruto de la producción (VBP). Allí se pueden distinguir, tanto para la siderurgia como para el total de la industria, cuatro períodos bien definidos. Hasta la crisis del tequila (1993-1995) se observa una tendencia ascendente en la que la siderurgia exporta una mayor proporción de su producción que la media industrial. Entre 1996 y 1998 las exportaciones –como porcentaje del VBP– tienden a estacionarse, aunque en el sector analizado existe una leve tendencia a la baja. La recesión que coincide con la crisis del régimen de convertibilidad (1999-2002) se caracteriza por una fuerte caída de la producción siderúrgica, junto con un aumento del porcentaje de la producción destinado a los mercados externos (esto se replica para el total de la industria). Este fenómeno se agudiza sobre todo en el año 2002, momento en el que se hace efectiva la devaluación de la moneda nacional.

Finalmente, en el período de crecimiento post-devaluación (2003-2004) la demanda interna de bienes producidos por el sector cobra un gran dinamismo, apoyada fundamentalmente en el crecimiento de la actividad de la construcción (tanto en el sector privado, como en las obras públicas), la producción de automóviles y las demandas del sector agrícola (maquinarias, repuestos, silos, etc.), tres de los principales clientes del sector siderúrgico en el mercado doméstico. En este marco, la producción aumenta a un ritmo mayor que las exportaciones, por lo tanto el indicador de exportaciones/valor bruto de producción tiende a caer en esta fase del ciclo económico, incluso más rápido que el del promedio de la industria.

En síntesis: las exportaciones en el sector siderúrgico evolucionan de manera contraria al ciclo económico doméstico. Los montos exportados aumentan durante la recesión porque la demanda interna se contrae y se generan mayores saldos exportables (esto sucede principalmente en el caso de los productos planos y no planos, mientras que la producción de tubos está principalmente destinada a los mercados externos); cuando el ciclo se revierte, los montos exportados tienden a estabilizarse. El peso de las exportaciones sobre el valor bruto de la producción siderúrgica también tiende a incrementarse en los períodos de crisis de la economía local, pero vuelve a caer cuando el mercado interno se recupera. Este fenómeno es particularmente visible en el período de crecimiento 2003-2004.

GRAFICO 3

Evolución de las exportaciones del sector siderúrgico. En montos y como porcentaje del VBP. Período 1993-2004.



Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

El principal origen de las importaciones del sector es Brasil, que en 2004 tuvo una participación del 59% sobre el total del monto de compras externas del sector. Esta alta participación de Brasil en las compras del sector, no sólo tuvo que ver con productos terminados y semielaborados, sino con la compra del mineral de hierro y el carbón mineral.

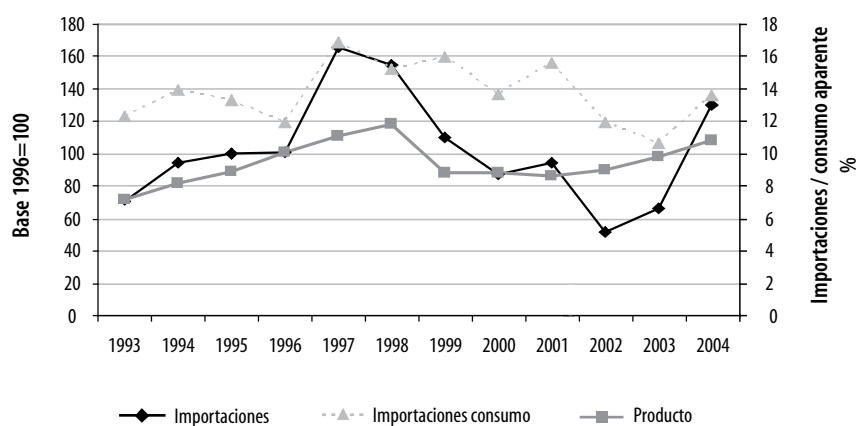
Respecto de la evolución del monto de las importaciones sectoriales, se observa una trayectoria con muchas fluctuaciones durante el período analizado y fundamentalmente, una ruptura entre la vigencia de la convertibilidad (que favorecía la importación de productos terminados y perjudicaba las exportaciones) y el período post-devaluación. De esta manera, hasta 1996, las compras externas aumentaron prácticamente al ritmo de la producción. Sin embargo, el período de expansión 1996-1998 presenta un desfase: el valor de las importaciones aumentó un 56%, mientras que el aumento de la producción había sido del 33%, en el mismo lapso.

Esta tendencia se rompe durante la recesión (1999-2002), ya que el monto de las materias primas, insumos y otro tipo de bienes importados por la industria siderúrgica cayó un 50%, al mismo tiempo que el nivel de producto –en términos de volumen físico– se mantuvo prácticamente estable. Más aún, si se analiza el coeficiente de importaciones sobre consumo aparente para esta fase del ciclo, hay indicios de un proceso de sustitución de importaciones en el sector. Es decir, la relación **importaciones/consumo aparente** tiende a disminuir cuando el índice de producción física aumenta.

Nuevamente, en el período de recuperación de la economía (2003-2004), los montos de las importaciones vuelven a crecer rápidamente, incluso a un ritmo muy superior al aumento de la producción. Así, en el bienio 2003-2004, el volumen físico producido por el sector aumentó un 20% respecto de 2002, mientras que el monto en dólares de las importaciones presentó un crecimiento del 158%, en el mismo período.

GRAFICO 4

Importaciones y consumo aparente en el sector siderúrgico entre 1993 y 2004. En índices.

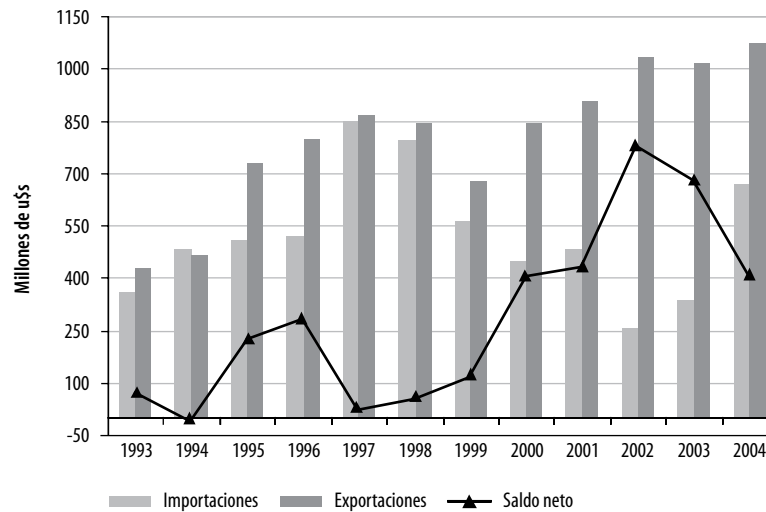


Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

El aumento de las importaciones, en términos absolutos y relativos, no puede ser analizado independientemente de la evolución de las exportaciones. En este sentido, el balance externo neto del sector ha sido muy favorable, especialmente con el cambio en el patrón de crecimiento de la economía a partir de la devaluación de la moneda nacional. Así, entre 2002 y 2004, el balance neto acumulado del sector alcanza los 1.850 millones de dólares. Esto significa que en sólo tres años, el balance externo del sector siderúrgico supera en u\$s 300 millones al acumulado del período 1993-2001. Esto pone de manifiesto nuevamente la importancia de la inserción internacional de la siderurgia respecto del patrón de desarrollo sectorial y su régimen de acumulación de capital.

GRAFICO 5

Saldo neto entre exportaciones e importaciones del sector siderúrgico entre 1993 y 2004. En millones de u\$s.



Fuente: elaborado en base al Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria, Comercio y PyME del Ministerio de Economía y Producción, Fichas Sectoriales.

3. ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL EMPLEO EN LA TRAMA SIDERURGICA

El marco conceptual concerniente a las tramas productivas, enriquecido a partir de considerar la especificidad de los países latinoamericanos¹², establece la existencia de dos modelos opuestos (una trama “débil” y otra “virtuosa”) entre los cuales circula una cantidad de situaciones intermedias (gradientes) definidas en función del grado de vinculación de los agentes de la trama y del contenido e intensidad de las relaciones que establecen.

En una trama como la analizada en este estudio, donde claramente existen agentes coordinadores (las usinas integradas), el grado de vinculación estará seguramente muy influenciado por la cercanía existente entre el conjunto de proveedores y clientes y los núcleos coordinadores. Esta proximidad puede estar definida a partir de la frecuencia e intensidad de los intercambios que se llevan a cabo con el núcleo, los cuales pueden estar relacionados con la transferencia de información y conocimientos, la complementación o desarrollo de capacidades faltantes y/o la necesidad de diversificar riesgos y disminuir incertidumbres de mercado. Para el caso de los proveedores, la proximidad también está definida por el nivel de criticidad que tienen sus productos o servicios en función del proceso de producción de las usinas integradas.

En función de estos factores de proximidad, las firmas del núcleo identificaron dentro del panel de proveedores y clientes una serie de empresas, que según sus criterios, son las empresas que tienen una relación más estrecha con el núcleo de la trama. Estas empresas se denominan “proveedores destacados” y “clientes destacados”, las firmas no seleccionadas dentro de esta categoría integran los grupos “resto de proveedores” o “resto de clientes”, categorías que se utilizarán en el análisis de las secciones posteriores.

¹² Ver sección 1.

Esta sección presenta la composición actual del empleo en la trama siderúrgica según el tamaño de las empresas que la componen y se analiza la evolución del empleo en el período 1996-2005, comparando con los datos del sector y de la industria. Asimismo, se presenta la dinámica ocupacional según los distintos componentes y respecto de las distintas fases del ciclo económico.

3.1 Composición del empleo y de las empresas de la trama analizada

En términos cuantitativos, la trama que analizamos está constituida por 310 firmas, aproximadamente. El núcleo está compuesto por las dos usinas integradas que se mencionaron anteriormente. El conjunto de proveedores identificados alcanza las 164 firmas, de las cuales un 12% (20 empresas) conforman el grupo denominado proveedores destacados. Con respecto a las empresas clientes, sobre un total de 143 firmas, las destacadas alcanzan un peso del 23% –33 empresas–. Cada uno de estos grupos destacados representan el 17% y el 29% del empleo del conjunto de proveedores y clientes respectivamente (ver tabla 1).

TABLA 1

Distribución del empleo y empresas en la trama siderúrgica. Año 2005.

	Empresas	%	Empleo	%
Núcleo	4	1%	9,887	25%
Proveedores	164	53%	10,761	28%
Resto	144	88%	8,967	83%
Destacados	20	12%	1,794	17%
Clientes	143	46%	20,168	52%
Resto	110	77%	14,383	71%
Destacados	33	23%	5,785	29%
Total Trama	311	100%	39,022	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Con respecto a la distribución del empleo por estratos de tamaño, se observa en la categoría del resto de proveedores una mayor participación de las empresas de menor tamaño (53% de firmas entre 10 y 50 ocupados), las cuales explican el 23% del empleo en su categoría. Por el contrario, las firmas de este segmento que tienen más de 100 ocupados (13% del segmento) dan cuenta del 49% del empleo. En el caso del grupo de proveedores destacados, aumenta la participación de las organizaciones de mayor tamaño en el *stock* de firmas (25%) y esto se expresa en un mayor peso en el empleo del segmento (68%).

En el grupo de los clientes, tanto los destacados como el resto, se incrementa aún más el peso de las grandes empresas respecto de los proveedores. De esta manera, los clientes destacados con más de 100 ocupados explican casi la mitad de las empresas y el 79% del empleo de dicho segmento. Para el resto de clientes, las proporciones son algo menores: un tercio de los establecimientos son de más de 100 ocupados y concentran el 68% del empleo.

TABLA 2

Distribución del empleo y empresas en la trama siderúrgica según estratos de tamaño. Año 2005.

	Núcleo		Proveedores				Clientes			
			Resto		Destacados		Resto		Destacados	
Empleo										
	Empleo	%	Empleo	%	Empleo	%	Empleo	%	Ocupados	%
Más de 100 ocupados	9,824	99%	4,350	49%	1,218	68%	9,797	68%	4,546	79%
entre 50 y 100 ocupados	63	1%	2,402	27%	371	21%	2,775	19%	867	15%
entre 10 y 50 ocupados			2,019	23%	175	10%	1,787	12%	350	6%
Hasta 9 ocupados			195	2%	31	2%	24	0%	22	0%
Total	9,887	100%	8,966	100%	1,795	100%	14,383	100%	5,785	100%
Empresas										
	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%
Más de 100 ocupados	3	75%	19	13%	5	25%	36	33%	16	48%
entre 50 y 100 ocupados	1	25%	26	18%	4	20%	31	28%	9	27%
entre 10 y 50 ocupados			76	53%	8	40%	41	37%	7	21%
Hasta 9 ocupados			23	16%	3	15%	2	2%	1	3%
Total	4	100%	144	100%	20	100%	110	100%	33	100%

* La estratificación por tamaño se calcula a partir del empleo promedio histórico de las empresas, medido en el período 1996-2005.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

3.2 Evolución del empleo entre 1996 y 2005

En el gráfico 6 y en la tabla 3 se presenta la evolución del empleo en la trama siderúrgica estudiada, el resto del sector (sin tener en cuenta los núcleos de la trama), y el total de la industria entre 1996 y 2005.

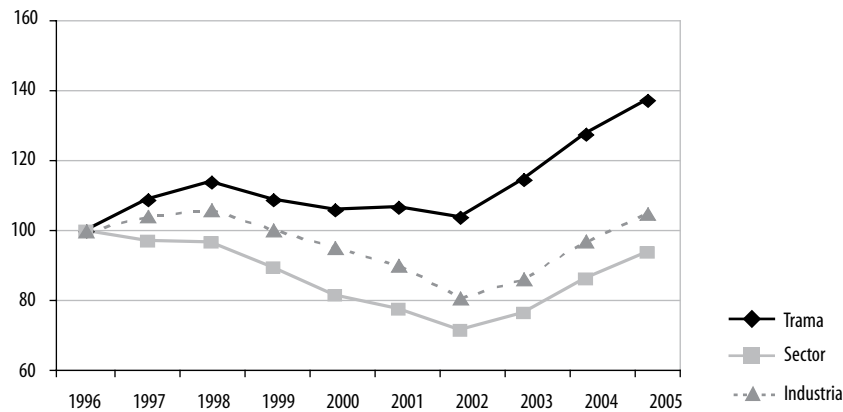
A diferencia de los datos para el total de la industria y el sector, que refieren a todas las firmas que declararon empleo en el período de análisis, el panel de la trama sólo considera a las empresas sobrevivientes. Sin embargo, esto no introduce sesgos en el

análisis comparativo. Por el contrario, permite captar diferencias en los niveles de desempeño de la trama en relación con la industria y el sector¹³.

Se puede apreciar que el empleo registrado en la trama siderúrgica analizada creció un 37% entre los años 1996 y 2005. Esto es más de 40 puntos porcentuales que el resto del sector y 30 puntos por encima del promedio industrial.

GRAFICO 6

Evolución del empleo en la trama siderúrgica entre 1996-2005. Índice base 1996=100.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Esta diferencia en la dinámica ocupacional respecto del total industrial se explica, por un lado, por el desempeño durante la fase expansiva 1996-1998 (período en el que la trama creció un 14% frente al 6% de la industria) pero, fundamentalmente, por el impacto diferencial de la crisis: mientras que la industria había perdido en 2002 un 30% del empleo registrado respecto de los valores de 1998, la ocupación en la trama analizada se redujo sólo un 9% durante el mismo período.

TABLA 3

Evolución del empleo en la trama, sector e industria 1996-2005 según fases del ciclo económico. Variaciones acumuladas en cada período.

	1996-1998	1999-2001	2003-2005	1996-2005
Trama	14.2%	-8.7%	31.9%	37.5%
Sector	-3.0%	-25.9%	30.9%	-5.9%
Industria	6.1%	-23.7%	29.8%	5.1%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

¹³ La elevada tasa de supervivencia de las firmas vinculadas a esta trama lleva a que la evolución del empleo del panel de sobrevivientes no difiera en forma sustantiva del panel completo de empresas. Por otro lado, la supervivencia de las firmas de la trama en el mercado es un indicador de desempeño muy relevante. En este sentido, al comparar el panel de sobrevivientes con el total de la industria y el sector, se captan los resultados del desempeño en dos niveles diferentes: i) en términos del crecimiento del empleo y ii) de la capacidad de supervivencia de los agentes de la trama.

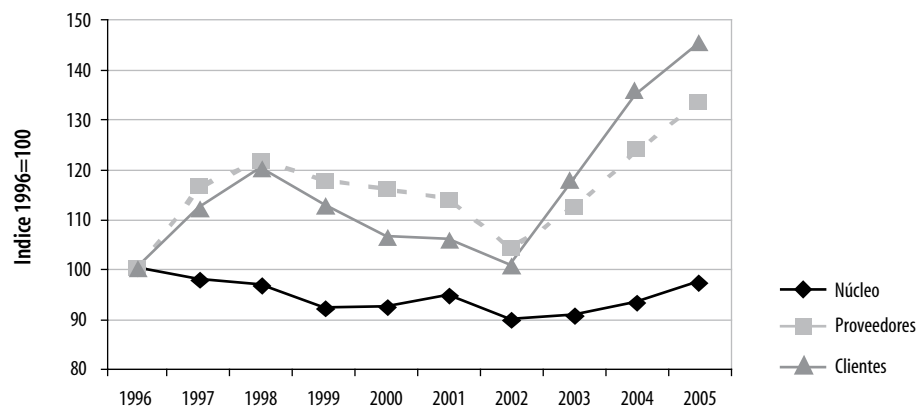
Al comparar la dinámica de la trama con el resto de empresas que constituyen el sector, se observa que las diferencias en la evolución del empleo se relacionan con las características del segmento de productos “no planos”; que tiene gran parte de su demanda ligada al sector de la construcción. Entre la segunda mitad de los ‘90 y la crisis de 2002, este sector estuvo particularmente deprimido, lo que explica una caída acumulada de casi el 30% en el empleo registrado del sector siderúrgico.

Finalmente, en el período de recuperación post-devaluación, la trama, el sector y el total de la industria experimentaron una fuerte recuperación en los niveles de empleo registrado (32%, 31% y 30%, respectivamente).

El gráfico 7 presenta la evolución del empleo para los diferentes componentes de la trama siderúrgica. Se observa que el núcleo de la trama presenta un comportamiento levemente negativo en términos de empleo respecto del inicio del período y que, a pesar de la recuperación en el nivel de ocupación de los últimos años, no ha podido regresar a los valores de 1996 (3% por debajo de ese año). Sin embargo, esta situación presenta un fuerte contraste con respecto a la dinámica del empleo del sector en el nivel internacional, que mostró una fuerte tendencia a la expulsión de mano de obra, destruyendo el 23% del empleo entre 1995 y 2003 (Aspiazu *et al*, 2005).

GRAFICO 7

Dinámica del empleo según componentes de la trama. Período 1996-2005. En índices.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Los proveedores y clientes fueron los componentes más dinámicos de la trama en términos de la evolución del empleo registrado. La ocupación en las firmas clientes de la trama creció un 44% entre 1996 y 2005, incluso sobre el promedio de toda la trama (37%), mientras que los proveedores registran un incremento del 33% en el nivel de empleo. Esto se debe, en parte, a que tanto clientes como proveedores tienen actividades menos intensivas en capital que los núcleos, por lo tanto, la elasticidad empleo/producción es mayor que en las usinas integradas. Es decir: los aumentos en las producciones de proveedores y clientes implican un incremento más que proporcional en el nivel de empleo de dichas empresas.

TABLA 4

Evolución del empleo en la trama según categorías y ciclo económico. Período 1996-2005

	1996-1998	1999-2001	2002	2003-2005	1996-2005
Núcleo	-3%	-2%	-5%	8%	-3%
Proveedores	21%	-6%	-8%	28%	33%
Clientes	20%	-12%	-5%	44%	44%
Trama	12%	-7%	-6%	28%	25%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Con respecto al ciclo económico (tabla 4), puede destacarse que tanto proveedores como clientes habían tenido un comportamiento similar durante la primera fase del período analizado (1996–1998). El empleo en los proveedores creció un 21% y en los clientes un 20%. La similitud en la trayectoria de la evolución del empleo se mantuvo durante el período de crisis, con ajustes en el nivel de empleo del 14% y 16% respectivamente. Esta paridad se rompe durante el proceso de crecimiento económico que sucedió a la salida del esquema de convertibilidad.

De esta manera, entre 2003 y 2005, la ocupación registrada en el conjunto de proveedores de la trama analizada se recuperó un 28% respecto del piso de la crisis de 2002 (incluso superando el nivel de 1998). Por el contrario, en las firmas clientes de la trama la expansión del empleo fue cercana al 45%, durante el mismo lapso. Esta mejor dinámica de los clientes en el período de recuperación se debe a que éstos, como productores de bienes finales, enfrentan una demanda de productos más elástica que los proveedores de los núcleos, lo cual los expone en mayor medida a las fluctuaciones del ciclo económico doméstico, dependiendo del grado de inserción externa. Esto es visible no sólo en las fases de auge, sino durante las etapas de crisis.

3.3 Proveedores y clientes destacados: evolución del empleo diferenciada

A continuación, se realiza una comparación de la evolución del empleo en 1996-2005 para proveedores y clientes de la trama siderúrgica considerando la distinción entre empresas “destacadas” y el resto de las firmas.

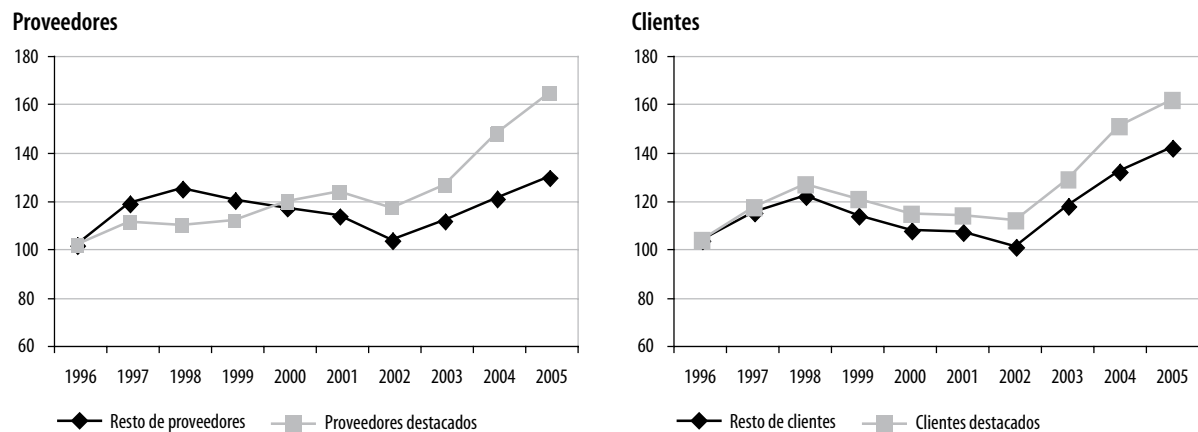
En el caso de los proveedores, el grupo de destacados (PD) presenta un crecimiento del empleo en todo el período que supera ampliamente al resto de los proveedores de la trama (63% frente al 28%); esta diferencia se explica a causa de que los PD tuvieron un comportamiento más estable durante la crisis 1999-2002. En esta fase del ciclo económico, los PD sostuvieron la tendencia creciente al expandir el nivel de ocupación un 7%, mientras que el resto de los proveedores se contrajo un 18%.

La etapa de recuperación post-devaluación muestra fuertes trayectorias crecientes en ambos conjuntos de proveedores, sobre todo en los PD: 41% y 25%, respectivamente. Este comportamiento diferencial se explica porque el núcleo de la trama tracciona

más fuertemente la demanda de aquellos proveedores que mantienen vínculos cercanos y complejos. Este factor se combina con un contexto de recuperación económica que les permite expandir el componente de la demanda que no guarda relación con el núcleo. Es decir, la demanda del núcleo otorga a los PD un piso de demanda (más alto que para el resto de los proveedores), que se mantiene en las recesiones domésticas debido al tipo de inserción internacional del núcleo, y que se complementa con una mayor diversificación de sus ventas durante las fases expansivas.

GRAFICO 8

Evolución del empleo según tipos de proveedores y clientes. Período 1996-2005. Índice base 1996=100.



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

De manera similar a los proveedores, la mayor intensidad del factor trabajo en la producción respecto del núcleo tiene un efecto sustancial en la evolución del empleo de los clientes, existiendo una marcada diferencia entre el crecimiento del empleo en todo el período para las firmas destacadas (CD) (58%) y el resto (38%). Dicho crecimiento del empleo en los CD fue superior al del resto en cada una de las fases del ciclo: en la expansión 1996-1998 fue de 23% a 18%; durante la crisis 1999-2002 los CD acumularon una menor caída en el empleo, 12% contra el 19% del resto; durante la fase de recuperación 2003-2005 la expansión de la ocupación registrada de los clientes de la trama siderúrgica fue importante en ambos grupos (47% y 42%).

Nuevamente, la proximidad con el núcleo juega un papel importante. De hecho, las usinas integradas tienen políticas activas destinadas a estabilizar la demanda de las materias primas (semielaborados) que consumen sus clientes a partir de un programa de clientes exportadores que tiene como objetivo principal potenciar y mejorar la inserción externa de las PyME que participan en la trama¹⁴.

La diversificación de las ventas externas permite a los clientes de la trama contrabalancear la incertidumbre del mercado doméstico y, por lo tanto, lograr cierta inde-

¹⁴ Para más detalle sobre este programa ver Bercovich N., Rotondo J. y Suárez P. (2005) "Articulación exportadora entre grandes empresas industriales y PyME en la Argentina: avances, limitaciones y agenda hacia el futuro", Oficina de la CEPAL, Buenos Aires, julio 2005.

pendencia del ciclo económico¹⁵. Esto resulta importante si se tiene en cuenta que la mayoría de los clientes se desempeña en mercados con fuerte tendencia procíclica.

4 MOVILIDAD LABORAL EN LA TRAMA SIDERURGICA

4.1 Marco conceptual sobre la movilidad laboral e hipótesis

El concepto de movilidad laboral alude a los cambios de empleo que realizan los trabajadores. Es un concepto comprensivo, que incluye el movimiento de trabajadores que se produce a partir de la creación y destrucción de puestos (crecimiento/contracción del empleo total), y también la movilidad generada por las cadenas de vacantes¹⁶ (Sorensen y Tuma, 1983).

La literatura especializada estudia diferentes dimensiones de la movilidad laboral. Esta puede ser “inclusiva” o “de exclusión” del mercado de trabajo, cuando los trabajadores transitan hacia el desempleo, la inactividad o hacia el empleo precario. También, la movilidad puede ser “interna” o “externa” si los trabajadores consiguen una nueva posición en la misma empresa o cambian de empleador (Diprete, 1993); “voluntaria” o “involuntaria”, si se trata de despidos o de renunciaciones (Hachen, 1988). Bajo ciertas condiciones, la movilidad laboral puede dar lugar a un proceso difusor de competencias técnicas en el tejido empresarial (Lundmark, 2004; Dahl, 2003).

La forma en la cual se manifiestan estas dimensiones da lugar a diversos regímenes o patrones de movilidad, en los cuales la movilidad laboral puede ser un proceso beneficioso para la sociedad cuando mejora las posibilidades de acceso al empleo y aumenta la productividad global. O, por el contrario, puede cobrar un significado muy distinto cuando sólo excluye a las personas del trabajo, produciendo quiebres en las trayectorias de acumulación de competencias individuales y colectivas.

La movilidad laboral asume distintas magnitudes y patrones (regímenes) según las condiciones de la estructura productiva y la institucionalidad de los mercados de trabajo de cada economía. A su vez, el contexto macroeconómico es un factor determinante, ya que el ciclo económico afecta a los mercados de productos y a la demanda laboral. Cuando se contrae el nivel general de empleo, la movilidad hacia la exclusión del mercado de trabajo (desempleo, empleo precario o inactividad) cobra mayor relevancia y las posibilidades de movilidad voluntaria y ascendente se reducen (Lundmark, 2004; Moscarini y Vella, 2002). En esas condiciones, la incidencia del desempleo abierto y del empleo precario dificultan los patrones de movilidad ascendente e inclusiva.

La existencia de diversos planos de segmentación de los mercados de trabajo permite identificar la coexistencia de diversos regímenes de movilidad laboral en un mismo momento y en un mismo país. En este sentido, los segmentos principales —ya sea definidos a partir de la estructura productiva, los perfiles de los trabajadores, o las regiones— presentan una mayor permanencia en las relaciones laborales (menor

¹⁵ La independencia del ciclo depende en gran medida de los mercados en los que se insertan los clientes. Si la inserción es principalmente regional (MERCOSUR), la independencia es relativa.

¹⁶ Es decir, involucra la secuencia de movimientos (incorporaciones y desvinculaciones de personal) que se puede generar cuando un puesto de trabajo disponible es ocupado por un trabajador; que libera su antiguo empleo que será ocupado por otro trabajador; hasta que el efecto se agota con la incorporación de un nuevo trabajador al empleo.

movilidad externa) en relación con el resto de la economía (Shin, 2004; Thomson, 2003; Stambol, 2003).

La segmentación del mercado de trabajo definida en términos de la heterogeneidad estructural en el sistema productivo, se deriva de un conjunto de factores tales como la tecnología, la estructura de organización de las firmas, la naturaleza de la demanda del producto y el grado de sindicalización del empleo (Thomson, 2004).

En este sentido, las firmas grandes que operan en mercados oligopólicos tienden a desarrollar mercados de trabajo internos, desincentivando la movilidad externa (Thompson, 2004). En las organizaciones grandes la movilidad interna es el patrón principal de movilidad laboral. Los programas de promoción y las perspectivas de una mayor permanencia en la firma desincentivan la movilidad externa voluntaria. (Piore, 1971). Otra dimensión importante es la estabilidad de la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa empleadora; ya que la demanda de los productos determina la demanda del factor trabajo. A mayor estabilidad del mercado, aumenta la factibilidad de desarrollar equipos de trabajo estables. Por el contrario, las empresas que enfrentan demandas más inestables tienen mayores dificultades para conservar sus dotaciones de personal (Shin, 2004). En los sectores con procesos productivos complejos, se requiere que los trabajadores con las competencias técnicas relevantes presenten una mayor estabilidad laboral. Por ello, alientan la permanencia de estos trabajadores (Dahl, 2003).

La segmentación definida a partir de los perfiles de los trabajadores muestra que distintos segmentos de mercado se corresponden con patrones de movilidad heterogéneos. Los trabajadores con alto nivel educativo son los que más se benefician con la movilidad laboral ascendente, mientras que la movilidad laboral intersectorial es más frecuente entre los trabajadores jóvenes que todavía no han adquirido competencias específicas a lo largo su carrera profesional (Stambol, 2003). La teoría de los mercados de trabajo internos indica que las empresas protegen a un segmento limitado de su fuerza de trabajo (segmento principal), asociado a los trabajadores profesionales¹⁷ y gerenciales. Por su parte, el segmento secundario se asocia a trabajadores con un estatus ocupacional más bajo (Piore, 1971). Para este segmento principal del empleo (*core*), se desarrollan mercados de trabajo internos caracterizados por carreras laborales ascendentes, promociones e incentivos "*ladders*" (Doeringer y Piore, 1971).

Diversos estudios realizados en el *Silicon Valley* y en *clusters* intensivos en conocimientos (localizados en países escandinavos) han mostrado que la difusión de conocimientos derivados de la movilidad de trabajadores producida en el interior del *cluster* incrementa las competencias colectivas y genera economías internas en relación con la industria y externas a la empresa (Saxenian, 1994; Dahl, 2002; Power y Lundmark, 2004; Stambol, 2003).

Entre las empresas que constituyen la trama se observan muchas de estas características consistentes con la existencia de mercados de trabajo internos. Estas características se encuentran presentes en diferentes grados en los distintos componentes de la trama. A continuación, se realiza una breve descripción de los grupos de empresas que

¹⁷ Moscarini y Vella (2002) encontraron que, en el caso de Estados Unidos, la movilidad externa está inversamente relacionada con el nivel educativo, la edad y las obligaciones familiares.

componen la trama, en función de las características del tejido productivo acordes con la existencia de empleo más estable.

Las empresas que configuran el **núcleo de la trama** son firmas grandes y multinacionales. Constituyen un sector altamente concentrado en la economía doméstica, pero son empresas relativamente pequeñas en el mercado internacional. Presentan un desarrollo técnico elevado, comparable con la frontera tecnológica internacional. A su vez, estas firmas enfrentan una demanda para sus productos relativamente más estable que el promedio de la industria particularmente porque, al tener una inserción internacional significativa, las exportaciones actúan como un amortiguador en las recesiones de la economía doméstica. Estas características son coincidentes con la existencia de mercados de trabajo internos y, en efecto, informantes claves del sector indicaron que en estas firmas, se desarrollan políticas de promoción que desincentivan la movilidad laboral externa voluntaria (Azpiazu, Basualdo y Kulfas, 2005; Bisang y Chidiack, 1995; Borillo, Lebedinsky y Robert, 2005; Schvarzer y Papa, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

Entre las **firmas proveedoras del núcleo**, se observa una preponderancia de firmas pequeñas y medianas, pero, como suele ocurrir en este grupo, son las firmas grandes y medianas las que concentran la mayor proporción del empleo. Muchas de estas firmas han sido receptoras de inversión extranjera directa. El desarrollo tecnológico del grupo de empresas proveedoras es adecuado para satisfacer las demandas del núcleo. Asimismo, la pertenencia a la trama les permite ser receptoras del proceso de difusión tecnológica que proviene de los núcleos de la trama. Entre éstas, se diferencia a los proveedores destacados que poseen mayores competencias técnicas que el resto de los proveedores. En términos de la estabilidad de la demanda de los productos, la pertenencia a la trama brinda a los proveedores una mayor estabilidad que se traslada desde el núcleo (Borello, Lebedinsky y Robert, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

Las **empresas clientes domésticos** de la trama que participan de este estudio son firmas de mayor tamaño que las proveedoras, en particular aquellos destacados, entre los cuales la mayoría tiene más de 50 ocupados. Este grupo está compuesto por empresas de menor tamaño en comparación con el núcleo. En la medida en que el mercado doméstico es un destino muy importante para las ventas del núcleo en su conjunto, las empresas del núcleo llevan adelante políticas específicas para facilitar la salida exportadora de estas empresas clientes de la trama¹⁸, lo que tiende a incrementar la estabilidad de la demanda de los productos y en consecuencia la estabilidad laboral de sus trabajadores (Borello, Lebedinsky y Robert, 2005; Schneuwly, 2003; Yoguel, Milesi y Novick, 2003).

La literatura sobre segmentación del mercado de trabajo también identifica perfiles de trabajadores que constituyen grupos con mayor estabilidad laboral. Tomando como fuente a la base de personas del Anses¹⁹, se caracteriza el perfil de los trabajadores según sexo, edad y antigüedad laboral en la firma. El análisis de la dinámica laboral requiere identificar si durante el período se produjeron cambios en las estructuras del

¹⁸ Por ejemplo, el programa Propyme.

¹⁹ La base de personas, si bien provee información para todos los trabajadores del sector estudiado (censal), ofrece un número limitado de variables.

empleo por ello, además, se comparan las estructuras al inicio y al final del período estudiado (en 1998 y en 2004).

En la trama siderúrgica, la mayoría de los trabajadores son hombres en los tres segmentos estudiados (proveedores, núcleo y clientes), ya que esta trama está conformada por actividades económicas tradicionalmente masculinas en la Argentina. La baja incidencia del trabajo femenino se hace más notable en el núcleo, donde sólo el 5% del empleo eran mujeres en 1998 (en el promedio industrial el empleo femenino es de un 19%). La baja presencia de mujeres en la trama se mantiene hacia 2004, aunque mejora levemente en el núcleo.

Al comparar las edades de los trabajadores de la trama con las del promedio de la industria, se observa una estructura más envejecida en la trama, en particular en el núcleo. En el año 1998, solamente el 23% de los trabajadores del núcleo tenía menos de 35 años, mientras que en el promedio de la industria casi la mitad de los trabajadores estaban en este primer tramo de edad. Entre los proveedores y clientes de la trama las edades de los trabajadores presentan una distribución algo más envejecida, pero parecida a la del promedio industrial. Se observan cambios importantes entre 1998 y 2004 con relación a la edad de los trabajadores, especialmente en el núcleo, que muestra una tendencia a incorporar trabajadores más jóvenes. En efecto, mientras que en 1998 el 23% de los trabajadores tenía menos de 35 años, en 2004 el 31% son jóvenes. De todas maneras, son porcentajes alejados del promedio industrial, que presenta un 49% de trabajadores jóvenes.

Otra característica distintiva de la estructura del empleo de la trama en 1998, es la mayor antigüedad que acumulan los trabajadores de la misma en relación con el promedio de la industria. En particular, el núcleo y los proveedores y clientes destacados presentan una mayor proporción de trabajadores con antigüedad laboral en la firma en comparación con el promedio de la industria. En el caso del resto de los clientes y proveedores las diferencias respecto de la industria son menores. En el año 2004, se conserva la característica de una mayor antigüedad laboral en comparación con la industria, pero sólo en el núcleo y entre los proveedores.

De igual manera, se compararon las remuneraciones promedio de los trabajadores de los distintos componentes de la trama con el promedio industrial en los dos años analizados. Se consideraron las remuneraciones brutas totales declaradas al Sistema de Seguridad Social. En ambos períodos las remuneraciones de la trama fueron mayores al promedio industrial. Sin embargo se observa una fuerte heterogeneidad entre los componentes de la trama, que es consistente con las diferencias de características en las empresas de cada componente, particularmente tamaño y rama de actividad. Los salarios más elevados corresponden al núcleo: en ambos momentos, la remuneración promedio de estos trabajadores se aproximó al doble del promedio industrial. También son elevados los salarios de los proveedores, mientras que los de los clientes se aproximan al promedio industrial.

A partir de esta caracterización de los trabajadores se pueden obtener un par de conclusiones. (i) Una mayor edad promedio y mayor antigüedad laboral son características consistentes con la mayor permanencia en el empleo de los trabajadores de la trama. (ii) En forma exploratoria se observó en esta trama una mayor correlación entre

el nivel salarial, la antigüedad en la empresa y la edad, en comparación con el promedio de la industria. Es decir que los trabajadores a medida que envejecen adquieren mayor antigüedad en el empleo y mayores remuneraciones. Estas características indicarían la presencia de un mercado de trabajo interno en donde los trabajadores alcanzan promociones y logran desarrollar carreras laborales en la misma empresa. (iii) Si bien en esta trama se observan condiciones de trabajo mejores que en la media industrial (posibilidad de acumular antigüedad y nivel salarial), existe una heterogeneidad importante entre los componentes de la misma. La calidad del empleo en el núcleo de la trama parece ser sensiblemente mejor que en el resto, lo que limitaría las posibilidades de movilidad laboral desde el núcleo hacia los componentes, y las posibilidades de difusión de competencias a través de este mecanismo, al menos como asalariados (no se ha explorado la creación de nuevas firmas constituidas por ex-trabajadores).

TABLA 5

Principales características de los trabajadores de la trama. Año 1998

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Clientes destacados manufacturera	Clientes	Total industria
Edad (en %)						
Menos de 35 años	23	41	42	49	45	49
De 35 a 54	67	50	46	41	44	41
Más de 55	10	9	11	10	11	10
Total	100	100	100	100	100	100
Sexo (en %)						
Mujeres	3	7	12	9	12	19
Varones	97	93	88	91	87	81
Total	100	100	100	100	100	100
Antigüedad en la empresa (en %)						
Ingresantes	2	13	17	19	19	22
1 año	4	11	18	13	13	14
2 o más años	94	76	64	69	68	64
Total	100	100	100	100	100	100
Salario promedio (en \$)	1.975	1.618	1.289	1.128	987	1.041

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

TABLA 6

Principales características de los trabajadores de la trama. Año 2004

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Clientes destacados manufacturera	Clientes	Total industria
Edad (en %)						
Menos de 35 años	31	39	41	46	46	49
De 35 a 54	57	49	46	41	42	41
Más de 55	12	12	13	13	14	11
Total	100	100	100	100	101	100
Sexo (en %)						
Mujeres	5	7	12	8	14	19
Varones	95	93	88	92	85	81
Total	100	100	100	100	100	100
Antigüedad en la empresa (en %)						
Ingresantes	10	21	20	20	24	25
1 año	6	11	12	17	15	15
2 o más años	85	67	67	62	61	60
Total	100	100	100	100	100	100
Salario promedio (en \$)	3.180	2.160	1.724	1.504	1.464	1.426

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

A partir del marco conceptual desarrollado y de las características de los agentes económicos de la trama se establecen las siguientes hipótesis, que orientarán el análisis de los resultados empíricos del estudio:

Hipótesis 1. El empleo de la trama siderúrgica es más estable que el promedio de la economía. Tanto en términos agregados (nivel de empleo), como de las plantillas de trabajadores.

Hipótesis 2. Los trabajadores del núcleo tienen empleos más estables que los que trabajan en empresas proveedoras y clientes.

Hipótesis 3. Las empresas más próximas al núcleo, proveedores y clientes, presentan una menor movilidad laboral que aquellas más alejadas.

Hipótesis 4. El segmento principal de trabajadores de la trama tiene una estabilidad mayor que resto de los trabajadores de la misma.

Hipótesis 5. Hay movilidad laboral desde el núcleo de la trama hacia los otros componentes. Esta movilidad permitiría la difusión de conocimientos a través de las capacidades que llevan los trabajadores.

Hipótesis 6. Hay movilidad laboral desde la trama hacia el resto del tejido industrial, a partir de la cual podría esperarse que se produjera la difusión de conocimientos.

Hipótesis 7. Los trabajadores que se van de esta trama (que tiene altas competencias técnicas) deberían tener una movilidad externa inclusiva.

4.2 Resultados para la trama siderúrgica

En la sección 3 se mostró que, durante el período estudiado, la evolución del empleo en los componentes de la trama ha sido heterogénea. Las empresas pertenecientes al núcleo presentaron una contracción de su empleo durante el período recesivo (1999-2002) y una leve mejoría entre 2003 y 2005, sin lograr alcanzar los niveles registrados en 1996 (3% por debajo de ese año). Los clientes y los proveedores de la trama registraron una caída importante entre 1999-2002, seguida de una fuerte recuperación entre los años 2003 y 2005, cuando experimentaron un crecimiento de su empleo del 44% y 33% (entre puntas, respectivamente).

La evolución del *stock* de empleo es el resultado de una dinámica del mercado laboral más compleja que las variaciones del empleo agregado. Esa evolución resulta de los flujos de trabajadores que se incorporan y de los que son desvinculados, cuya suma es una medida de la movilidad laboral. El crecimiento del empleo en los períodos expansivos y la destrucción de puestos durante el período recesivo fueron procesos que produjeron movilidad laboral. También se consideró relevante el movimiento de los trabajadores que se desvincularon de las empresas y fueron reemplazados por otros²⁰.

En el período estudiado, todos los componentes de la trama siderúrgica presentaron una intensidad en la movilidad laboral significativamente menor que la media de la industria (34%). En el núcleo, el 12% de los trabajadores registrados en un año por estas empresas fue incorporado o desvinculado de las mismas. Al igual que lo que ocurrió con la evolución del empleo, tanto los clientes como los proveedores destacados registraron una movilidad diferenciada. La movilidad fue menor en los proveedores destacados (22%) en relación con el resto (29%) y lo mismo sucedió para los clientes destacados en comparación con el resto (24% y 30%, respectivamente). Asimismo se observó que, mientras más estrecha es la vinculación con el núcleo de la trama (clientes y proveedores destacados) mayor es la estabilidad del empleo.

Estos resultados permiten comprobar la primera, la segunda y la tercera hipótesis: el empleo es más estable en la trama que en el promedio de la industria manufacturera y, a su vez, es más estable en el núcleo que en el resto de los componentes de la trama. Los componentes de la trama con una vinculación más fuerte con el núcleo (destaca-

²⁰ Que se desvincularon de forma voluntaria o involuntaria.

dos), en términos de mayor frecuencia e intensidad en los intercambios, implican una menor movilidad laboral para los trabajadores (ver tabla 7).

TABLA 7

Indicadores básicos de movilidad laboral en la trama siderúrgica. Período 1997 - 2004. Menores de 60 años.

Tasas	Núcleo					Sector industrial				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	6	16	10	13	12	36	34	30	33	34
Entradas (b)	3	7	3	8	6	17	12	11	20	15
Salidas (c)	3	9	6	5	6	15	18	17	10	15
Movilidad intrasector (d)	0	1	0	0	0	4	3	2	3	3
Movilidad (a)	6	16	10	13	12	36	34	30	33	33
Cambio neto (e)	-1	-2	-3	3	2	2	-6	-6	10	6
Reasignación (f)	6	15	7	10	9	35	28	24	23	27
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	10	10	30	23	18	4	17	20	30	18
Reasignación (f)	90	90	70	77	82	96	83	80	70	82

Tasas	Proveedores destacados					Resto de proveedores				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	24	22	17	24	22	32	29	24	28	29
Entradas (b)	13	12	7	18	13	18	13	11	18	15
Salidas (c)	11	9	10	6	9	14	16	13	10	14
Movilidad intrasector (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Movilidad (a)	24	22	17	24	---	32	29	24	28	---
Cambio neto (e)	2	3	-3	13	---	4	-3	-2	8	---
Reasignación (f)	22	19	14	12	---	28	25	22	20	---
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	7	13	17	52	22	11	12	6	28	14
Reasignación (f)	93	87	83	48	78	89	88	94	72	86

Tasas	Clientes destacados					Resto de clientes				
	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004	1997-1998	1999-2001	2002	2003-2004	1997-2004
Movilidad (a)	28	20	14	27	24	32	29	26	31	30
Entradas (b)	17	8	7	21	14	18	11	16	22	17
Salidas (c)	11	13	7	5	9	13	17	9	9	14
Movilidad intrasector (d)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Movilidad (a)	28	20	14	27	---	32	29	26	31	---
Cambio neto (e)	6	-5	0	15	---	5	-6	7	13	---
Reasignación (f)	22	15	14	11	---	27	22	18	19	---
Movilidad (a)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambio neto (e)	23	24	0	57	26	14	22	29	41	26
Reasignación (f)	77	76	100	43	74	86	78	71	59	74

Notas: (a)= (b)+(c)+(d); (b) entradas/ (entradas+salidas+permanencias en la empresa+ cambios de empresa); (c) salidas/ (entradas+ salidas+permanencias en la empresa+ cambios de empresa);(d)cambios de empresa dentro del sector/(entradas+salidas+permanencias en la empresa+ cambios de empresa); (e) = (b)-(c); (f)= (a)-valor absoluto (e).

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

La mayor proporción de los trabajadores que se desvinculan de la trama siderúrgica quedan excluidos del empleo registrado, es decir, se mueven hacia el desempleo, la inactividad o el empleo no registrado (Paz, 2003). Si bien la magnitud de la movilidad laboral de esta trama es considerablemente menor que la observada para el promedio de la industria, el tipo de movilidad de los trabajadores de la misma (de exclusión del Sistema de Seguridad Social) es un patrón de comportamiento similar al del promedio de la industria manufacturera (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005).

La magnitud con la que los trabajadores desvinculados se incorporan en otras empresas –en el marco del empleo registrado– puede considerarse una medida de “empleabilidad” de estos trabajadores. Esto se relaciona con atributos personales como la edad, el nivel de educación formal y con el tipo de competencias/calificación que éstos pueden incorporar en el empleo.

Los trabajadores del núcleo, que registraron una tasa de salida sustancialmente menor que la del promedio de la industria (6%), presentaron un patrón de salidas similar al del promedio industrial: un 25% se incorporó en otras empresas (porcentaje que incluyó un 4% de trabajadores que cambiaron de empresas dentro del núcleo) y el 75% restante quedó fuera del empleo registrado. Los clientes presentaron un comportamiento similar al del promedio de la industria, tanto en términos de la magnitud de las salidas, como del patrón de destino de los trabajadores desvinculados. Por su parte, los trabajadores que se desvincularon de las empresas proveedoras de la trama se reincorporaron en otras empresas (36%), en mayor proporción que el promedio de la industria (27%).

Estos resultados indican que, en la medida en que es limitada la movilidad laboral desde el núcleo de la trama hacia el resto de los componentes, serían limitadas las posibilidades de que se produjera alguna difusión de competencias técnicas a través de la movilidad laboral (al menos en el ámbito del empleo registrado). Las mejores condiciones laborales que ofrece el núcleo de la trama en comparación con el resto de las empresas (ver sección 4.1, diferenciales de salarios y de antigüedad en el puesto) limitarían este tipo de movilidad, que se ha encontrado en estudios realizados sobre los *clusters* locales intensivos en tecnología (H5).

Por su parte, la movilidad de trabajadores desde la trama hacia el resto del tejido productivo es limitada, pero posibilitaría la difusión de competencias técnicas (H6). En la sección siguiente se analizará la posibilidad de que exista algún grado de difusión de conocimientos derivado de la movilidad laboral, que se daría a través de la prestación de servicios –como consultores o empresas externos– brindada por trabajadores con elevada calificación que se desvincularon de esta trama.

El origen del flujo de trabajadores que recibe la trama indica que ésta atrae trabajadores desde otros sectores, posiblemente debido a las mejores condiciones laborales que ofrece (ya analizadas). Las empresas de la trama pueden elegir perfiles con competencias laborales desarrolladas en otros segmentos del tejido productivo. En el caso del núcleo, un 52% de las incorporaciones proviene de otras empresas y un 48% son trabajadores sin experiencia en el empleo registrado. Entre los proveedores destacados se observa un patrón parecido. Los clientes y el resto de los proveedores reciben una proporción importante de trabajadores desde fuera del SIJyP, con un comportamiento similar al promedio industrial.

TABLA 8

Sentido de la movilidad laboral: origen y destino de los flujos de empleo. Promedio período 1997-2004. Menores de 60 años.

	Núcleo	Proveedores destacados	Proveedores	Cientes destacados	Cientes	Total industria manufacturera
Tasa de salida promedio	6	9	14	9	14	15
Composición de las salidas	100	100	100	100	100	100
Sale del empleo registrado	75	64	63	70	72	73
Hacia otra empresa de:	25	36	37	31	28	27
Afuera de la trama	21	36	36	30	27	
De la trama	4	0	1	1	1	
Tasa de entrada promedio	6	13	15	14	17	15
Composición de los ingresos	100	100	100	100	100	100
Desde fuera del empleo registrado	48	48	59	66	64	71
Desde otra empresa de:	52	52	41	34	36	29
Afuera de la trama	48	52	40	34	35	
De la trama	4	0	1	0	1	

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

4.3 Análisis de los trabajadores de la cohorte de 1998: estabilidad en el empleo y probabilidad de reinserción

A continuación se analizará el efecto acumulado de la movilidad externa sobre la composición de las dotaciones de personal de las empresas²¹. El análisis desde la perspectiva de las transiciones laborales permite ver qué proporción de los trabajadores permaneció en la empresa luego de transcurridos seis años²². De esta manera, se incorpora al análisis de la sección anterior una mirada de mediano plazo. Para ello, se estima la proporción de los trabajadores registrados en el año 1998 (cohorte 1998) que seis años después, en el año 2004, permanece en la misma empresa.

En el núcleo, el 73% de los trabajadores registrados en el año 1998 permaneció trabajando en la misma empresa en el año 2004; mientras que para el promedio de la industria la permanencia fue del 36%. La tasa de permanencia de la cohorte de traba-

²¹ Se eligió el período 1998-2004, que coincide con una profunda y prolongada recesión (1998-2002) y dos años de recuperación (2003-2004).

²² Es importante aclarar que los indicadores de transiciones difieren de los de movilidad, que se refieren a todos los trabajadores que transitaron por la trama durante el año, incluyendo incorporaciones, desvinculaciones y permanencias.

trabajadores para los proveedores destacados fue de 67%, más elevada que la permanencia del resto de los proveedores, que fue de un 50%. Los trabajadores de las empresas clientes de la trama presentaron una permanencia menor que los proveedores y que el núcleo, pero mayor que el promedio de la industria. Asimismo, los clientes destacados presentaron una mayor estabilidad de trabajadores que el resto de los clientes (estos resultados confirman las hipótesis 1 a 3).

TABLA 9

Tasa de permanencia en la misma empresa. Cohorte de trabajadores registrados en 1998. Menores de 55 años.²³

	Permanece en la empresa	No permanecen en la empresa	Total
Núcleo	72,6	27,4	100,0
Proveedores destacados	67,0	33,0	100,0
Proveedores	50,5	49,5	100,0
Cientes destacados	61,4	38,6	100,0
Cientes	47,2	52,8	100,0
Sector Industrial	36,3	63,7	100,0

Nota: Tasa de permanencia de la cohorte: trabajadores ocupados en la trama en el año 1998, que permanecen en la misma empresa en el año 2004 t/ total de ocupados en la trama en el año 1998.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Desde una mirada que atiende la segmentación del empleo en el interior de la empresa, se analiza si los trabajadores que constituirían el segmento principal (*core*) de las empresas presentan una mayor probabilidad de permanecer. Esto se justificaría tanto por las estrategias de las empresas que atesoran a este tipo de trabajadores, como por las estrategias de los trabajadores de mayor edad que, en general, ya tienen una especialización definida.

A partir de la información disponible en la fuente de datos utilizada, se estimó la probabilidad de permanecer, considerando características de los trabajadores que se supone están vinculadas con la pertenencia o no al *core*, los tramos de remuneraciones percibidas en el año de origen (1998)²⁴, y la edad de los trabajadores²⁵. Se estimó un modelo *probit* para cada componente de la trama, donde la variable independiente es

²³ Se considera a los trabajadores menores de 55 años con el objeto de aislar la movilidad originada en las jubilaciones, que ocurren a la edad de 66 años. Por el mismo motivo, el análisis de mediano plazo para los trabajadores de la cohorte de 1998 considera a quienes tenían, en el año inicial, menos de 55 años.

²⁴ Como se observó que existe una importante heterogeneidad en los niveles salariales de los trabajadores de las empresas de los diferentes componentes de la trama (ver sección 4.2), estos fueron clasificados en estratos de ingresos, tomando en cuenta los cuartiles de trabajadores para cada componente de la trama. Es decir, los trabajadores de cada componente de la trama fueron clasificados en cuatro grupos de igual tamaño: salarios altos, medio-altos, medio-bajos y bajos.

²⁵ Se omitió la antigüedad en el empleo como variable explicativa porque estaba correlacionada con la edad.

la probabilidad de permanecer en la empresa. Como resultado, se obtuvieron ajustes significativos para el núcleo y para el resto de proveedores y clientes. No se obtuvieron relaciones significativas en el caso de los clientes y proveedores destacados; por lo que se omitieron de la tabla 10, donde se presentan los resultados.

La tabla 10 presenta los signos con los que cada variable dependiente afecta la probabilidad de permanecer en el empleo. Entre los clientes y los proveedores de la trama, la probabilidad de permanecer aumenta con la edad y con los salarios, relaciones entre las variables que también se observan en el conjunto del empleo industrial (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005).

Por su parte, en el núcleo de la trama de la siderurgia, no se obtuvieron los resultados esperados y se observó que la permanencia es decreciente con la edad y con los ingresos laborales. Los trabajadores con ingresos medio-bajos mostraron mayor probabilidad de permanecer en la empresa en comparación con otros tramos de remuneraciones, y los menores de 35 años mostraron una probabilidad de permanencia mayor comparados con los mayores de esa edad.

TABLA 10

Probabilidad de permanecer en la empresa (signos)
Cohorte de trabajadores de 1998. En relación con los salarios medio-bajos y con los menores de 35 años ²⁶

	Núcleo	Resto de proveedores	Resto de clientes
Ingresos laborales bajos	–	–	–
Ingresos laborales medio altos	–	+	+
Ingresos laborales altos	–	+	+
Edad (mayores de 35 años)	–	+	+
Cantidad de trabajadores incluidos en la regresión	8,784	7,613	9,995

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

A continuación se presenta el cálculo de la probabilidad de permanecer en la empresa para los trabajadores con ingresos altos y más de 35 años de edad (*core*) y los efectos marginales de las variables incorporadas al modelo que indican el aporte de cada una de las variables explicativas.

La probabilidad de permanecer en la empresa para los trabajadores principales (*core*) es levemente mayor en las empresas del núcleo que entre los proveedores y los clientes. Sin embargo, al analizar los efectos marginales de la edad y de las remuneraciones, se obtuvieron resultados diferentes.

En el caso del núcleo, los resultados indican alguna dificultad para retener a los tra-

²⁶ Se considera a los trabajadores menores de 55 años con el objeto de aislar la movilidad originada en las jubilaciones, que ocurren a la edad de 66 años. Por el mismo motivo, el análisis de mediano plazo para los trabajadores de la cohorte de 1998 considera a quienes tenían, en el año inicial, menos de 55 años.

bajadores con los salarios más altos. En esas empresas, un trabajador mayor de 35 años con ingresos altos tiene una probabilidad de permanecer del 62% (la probabilidad para el promedio de los trabajadores del núcleo era de 72,6%). Los efectos marginales muestran que los trabajadores con más de 35 años de edad que no tienen ingresos altos elevan la probabilidad de permanecer en la empresa al 90%.

Por el contrario, en el caso de los proveedores y de los clientes, los trabajadores con más de 35 años de edad e ingresos salariales altos presentan una mayor probabilidad de permanecer en la firma que el resto de los trabajadores. En ambos casos es mayor el efecto de la edad que el del ingreso sobre la probabilidad de permanecer (ver tabla 11).

Estos resultados ponen en duda la hipótesis 4, que indica que los trabajadores del *core business* deberían tener una mayor estabilidad laboral.

TABLA 11

Probabilidad de permanecer en la empresa.

Cohorte de trabajadores de 1998. Trabajadores con salarios altos y mayores de 35 años.

	Núcleo	Resto de proveedores	Resto de clientes
Probabilidad de permanecer en la empresa para los mayores de 35 años del cuartil de salarios mas elevados	0.62	0.60	0.59
Ingresos laborales altos	-0.27	0.09	0.10
Edad (mayores de 35 años)	-0.16	0.17	0.16

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

Para analizar la probabilidad de reinserción laboral de los trabajadores desvinculados, se analizan las trayectorias laborales para los trabajadores de la cohorte de 1998 que se desvincularon de la trama. El porcentaje de trabajadores que se desvincularon en 1998 y que en el año 2004 se encontraba trabajando en una empresa distinta brinda una medida de mediano plazo de la probabilidad de reinserción laboral para los trabajadores desvinculados del sector.

Los resultados indican que sólo el 30% de los trabajadores de la cohorte de 1998 desvinculados del núcleo había logrado insertarse en el empleo registrado 6 años después. Del total de trabajadores que se desvincularon de firmas proveedoras o clientes de la trama, algo más del 40% logró reinsertarse. En el promedio de la industria, el porcentaje de trabajadores desvinculados que se reinsertaron en el empleo asalariado registrado fue del 40%.

Estos resultados indican que la “empleabilidad” de los trabajadores que se desvinculan de la trama de la siderurgia no es mayor que el promedio de la industria, llevando a rechazar la hipótesis 7.

Un resultado no esperado es la similitud de los patrones de comportamiento que muestran los datos de los componentes proveedores y clientes (destacados y resto) en

relación con la industria, que evidencian que la creciente dificultad para reinsertarse en el empleo es similar al promedio de la industria. La homogeneidad de los patrones de comportamiento, que muestran los datos de todas las categorías clientes y proveedores en relación con los destacados, indica que la creciente dificultad para reinsertarse en el empleo es común tanto al grupo de empresas más cercanas al núcleo como a las más alejadas.

El análisis anterior arroja como resultado preocupante un elevado porcentaje de trabajadores desvinculados que, 6 años más tarde, no se encuentra trabajando en el empleo registrado. Ya se había observado un escenario grave para el total del empleo registrado (Castillo, Rojo y Yoguel, 2005), pero se esperaba obtener resultados más alentadores en el sector siderúrgico.

TABLA 12

Tasas de reinsertión para la cohorte de trabajadores de 1998. Menores de 55 años²⁷

	Se reinsertan en el sistema	Sale del sistema	Total
Núcleo	29,3	70,7	100,0
Proveedores destacados	41,2	58,8	100,0
Proveedores	44,7	55,3	100,0
Clientes destacados	41,0	59,0	100,0
Clientes	42,4	57,6	100,0
Sector Industrial	40,8	59,2	100,0

Notas: Tasa de inserción de la cohorte: trabajadores desvinculados de la trama en el año 1998, que se encuentran ocupados en la misma o en otra empresa en el año 2004/ total de desvinculados de la trama en el año 1998.

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS en base al SIJyP.

El núcleo de la trama presentó una importante tasa de retención del empleo que resulta consistente con la existencia de carreras internas. Sin embargo existen dos aspectos relacionados con los trabajadores que se desvinculan de estas empresas que llaman la atención: (i) se desvinculan en mayor proporción los trabajadores con perfiles más altos, (ii) es baja la proporción de estos trabajadores que se reinsertan como asalariados registrados en otras firmas. Si bien es cierto que no es objetivo de este estudio construir las trayectorias laborales de estos trabajadores fuera de los registros de la seguridad social, se realizó un ejercicio exploratorio calculando la proporción de estos trabajadores que están inscriptos en el padrón de autónomos, monotributistas, o que habían constituido nuevas empresas. Se encontró que, en el año 2004, la mitad de los trabajadores desvinculados del núcleo (con más de 35 años de edad y remune-

²⁷ Idem, nota 11.

raciones altas en 1998) estaban activos en los padrones y que un pequeño grupo de ex-empleados pasaron a ser empleadores²⁸. No fue posible identificar cuántos de estos ex-trabajadores constituyeron nuevas empresas integrando sociedades.

Estos resultados dejan abierta la posibilidad de que exista un número importante de trayectorias laborales relacionadas con procesos de tercerización, que podrían estar generando externalidades en términos de la difusión de las competencias técnicas de los trabajadores incorporadas durante la experiencia laboral en el núcleo de la trama siderúrgica estudiada.

5 CONCLUSIONES

La conceptualización utilizada para el análisis de las tramas productivas establece la existencia de dos situaciones polares (la trama “débil” y la trama “virtuosa”) entre las cuales se ubica una diversidad de gradientes definidos en función del desarrollo de las capacidades de los agentes y de las vinculaciones que establecen entre sí, la intensidad de las mismas y sus contenidos. La trama siderúrgica analizada en este estudio, compuesta por dos núcleos articuladores y un grupo de proveedores y de clientes, se ubica precisamente en un estadio intermedio en el que también se observa una heterogeneidad respecto de los atributos de sus componentes y de sus estilos de vinculación. Estas asimetrías en las capacidades y en el grado de proximidad de los agentes respecto del núcleo de la trama permiten diferenciar un grupo de proveedores y de clientes destacados que tuvieron una evolución del empleo diferenciada respecto del resto de las firmas de la trama. En este marco, el presente documento analizó la evolución de la trama en términos de la dinámica del empleo, la movilidad laboral y las trayectorias ocupacionales de los trabajadores.

Se observó que, en el período 1996-2005, el empleo de la trama en su conjunto presentó un crecimiento significativamente mayor que el promedio industrial (37,5% y 5,1%, respectivamente). Sin embargo, el empleo del núcleo presentó una evolución estable, y la mayor creación de empleo se explicaría por el comportamiento de los proveedores y de los clientes, en parte, porque desarrollan sus actividades en segmentos de la producción en los que el factor trabajo es más intensivo que en el núcleo de la trama.

El análisis desagregado del conjunto de clientes y de proveedores evidenció que aquellas firmas que mantienen una relación más estrecha con las usinas integradas que ejercen la coordinación de la trama mantuvieron una mejor dinámica ocupacional a lo largo del período de análisis. En el caso de los proveedores destacados, adquiere importancia el grado de criticidad que poseen los bienes y servicios producidos en el seno del proceso de producción de las empresas núcleo. Las usinas integradas traccionan en mayor medida la demanda de los proveedores de insumos críticos y de mayor complejidad. En el grupo de los clientes destacados, aparece como factor relevante la intervención del núcleo con políticas activas de fomento a las exportaciones. Estas

²⁸ Empresas que son personas físicas.

políticas permiten a las usinas estabilizar la demanda de materias primas o productos semielaborados, en la medida en que los clientes inician o consolidan su inserción externa.

La evolución del empleo en la trama fue más estable que el promedio de la industria, tanto a nivel agregado como en términos de la probabilidad que tienen los trabajadores de permanecer en la misma empresa. Esta estabilidad, que se explicaría a partir del alto grado de inserción externa de las usinas, se trasladó a la demanda laboral de sus proveedores y de sus clientes domésticos (que son objeto de políticas específicas por parte del núcleo).

Se observó que la movilidad laboral externa es muy baja en las empresas del núcleo. Esto se explicaría, principalmente, por la naturaleza estable de la demanda que enfrentan las usinas integradas, además de las características distintivas de estas empresas –firmas grandes, multinacionales, con elevada complejidad tecnológica y que además desarrollan políticas explícitas para acotar la movilidad externa y desarrollar carreras internas–.

El resto de los componentes de la trama presentó menores niveles de movilidad laboral que el promedio de la industria, pero mayores que el núcleo. Las empresas más próximas al núcleo, proveedores y clientes, mostraron una menor movilidad laboral que aquellas más alejadas (hipótesis 1, 2 y 3).

Si bien es cierto que el núcleo de la trama presentó una elevada retención de sus trabajadores, también es cierto que la retención fue algo menor para el segmento principal de trabajadores (remuneraciones más altas y mayor edad). Por el contrario, en el caso del resto de los componentes de la trama, se observó que el segmento principal de trabajadores tiene una mayor estabilidad en el empleo que el resto de los trabajadores de la firma, quedando, para estas empresas, demostrada la hipótesis 4.

No se observaron flujos de trabajadores que transitaran desde el núcleo hacia los otros componentes de la trama: esto limitaría las posibilidades de difusión tecnológica a través de las capacidades llevadas por los trabajadores que cambian de empleo, quedando sin demostrar la hipótesis 5. En efecto, las condiciones laborales del núcleo de la trama son sustancialmente mejores (salarios y estabilidad laboral) que en el resto de las empresas de la trama, lo que debería desalentar la movilidad laboral desde el núcleo. En esta trama, la difusión de competencias técnicas debería producirse a través de otros canales de difusión: políticas de desarrollo de clientes y de proveedores, desarrollo de estándares de calidad, etc.

Por el contrario, sí se observaron flujos de trabajadores que transitan desde la trama hacia el resto del tejido productivo (no necesariamente de la industria), movilidad que podría estar difundiendo capacidades y competencias desarrolladas en la trama (productivas, de gestión, etc.) hacia el resto de la economía. Por lo que la hipótesis 6 no se puede probar ni descartar con la información disponible.

Tanto el análisis de la composición de los flujos anuales, como el análisis del panel de trabajadores de 1998 indican que los trabajadores de la trama tienen una probabilidad de reinsertarse muy similar a la del promedio de la industria. En particular, los trabajadores que se desvincularon del núcleo presentaron una probabilidad de reinsertarse

tarse en el empleo asalariado registrado significativamente menor que en el promedio de la industria. Se rechazó la hipótesis 7, que establecía que los trabajadores que salen de esta trama, que desarrollan procesos de alta complejidad tecnológica, deberían transitar trayectorias de movilidad externa inclusiva en mayor medida que el promedio de la industria.

Sin embargo, para el núcleo de la trama, se encontraron indicios de un tipo de movilidad laboral desde el empleo asalariado hacia otras categorías de empleo (trabajadores independientes y nuevos empresarios), a través de la cual, se podrían estar generando procesos de transmisión de conocimientos y de competencias técnicas, desde estas empresas hacia el resto del tejido productivo.

BIBLIOGRAFIA

- AZPIAZU D., BASUALDO, E. Y KULFAS M. (2005) *"La industria siderurgia en Argentina y Brasil durante las últimas décadas"* Buenos Aires, FETIA – CTA, Diciembre 2005.
- BERCOVICH N., ROTONDO J. Y SUÁREZ P. (2005) *"Articulación exportadora entre grandes empresas industriales y PyME en Argentina: avances, limitaciones y agenda hacia el futuro"*, Oficina de la CEPAL Buenos Aires, Julio de 2005.
- BISANG, R. Y CHIDIACK, M. (1995) *"Apertura económica, reestructuración productiva y medio ambiente. La siderurgia argentina de los '90"*. DT N° 19, Centro de Investigaciones para la Transformación (CENIT), Julio 1995
- BORELLO, J., LEBEDINSKY Y ROBERT, V. (2005) *"La trama siderúrgica argentina: origen y morfología, perfil del mercado y bases del aprendizaje en la trama"*, Proyecto Areas de Vacancia – Tramas Productivas, SECyT, CONICET.
- CASTILLO V., ROJO S. Y YOGUEL G. (2005), *"Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004"* En: Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Serie Estudios N° 2, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- DAHL, M. (2002), *"Embedded knowledge flows through labor mobility in regional clusters in Denmark"*, DRUID Summer Conference on Industrial Dynamics of the New and Old Economy, Elsingore, Junio 2002, www.business.auc.dk
- DIPRETE, T. (1993). *"Industrial restructuring and the mobility response of american workers in the 1980s"*, American Sociological review 58.
- DOERINGER, P. B. Y PIORE, M. J. (1971). *"Internal Labor Markets and Manpower Analysis"*, Lexington, Mass: D.C. Heath.
- HACHEN, DAVID (1988) *"Industrial labor markets and job mobility rates"* Research in Social Stratification and Mobility 7.
- HUMPREY, J. (1995), *"Industrial reorganization in developing countries. From models to trajectories"*, World Development, 23/1.
- KNORRINGA, P. (1997), *"Selective cooperation and widespread antagonism: changes in the agricultural footwear industry"*, Institute of Development Studies, Sussex; paper presentado en el seminario "Collective efficiency".
- LUNDMARK, M. Y POWER, D. (2004) *"Working Through Knowledge pools: Labour Market Dynamics, the Transference of Knowledge and Ideas, and Industrial Clusters"* Urban Studies, Vol. 41, N5/6.
- MEYER-KRAHMER, J. (1998) *"Path dependence in regional development: persistence and change in three industrial clusters- Santa Catarina/Brazil"*. A ser publicado en World Development, 26 (8).
- MOSCARINI, G. Y VELLA, F. (2002) *"Aggregate worker reallocation and occupational mobility in the United States 1971-2000"*, mimeo, University of Yale.
- NOVICK, M. Y GALLART, M. (1998) Competitividad, Redes productivas y competencias laborales, OIT, Ginebra.
- NOVICK M., YOGUEL G., ROJO S., CASTILLO V. (2005) *"Trayectorias laborales de exclusión: Restricciones para el desarrollo de competencias técnicas"*.
- PAZ, JORGE (2003) *"Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina"*, Seminario taller Historias laborales y frecuencias de aportes al sistema de seguridad social, Oficina Internacional del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, marzo 2003.
- POWER, D. Y LUNDMARK, M. (2004), *"Working through knowledge pools: Labour market dynamics, the transference of knowledge and ideas and industrial clusters"*, Urban Studies, Nro 5/6, mayo 2004.
- SAXENIAN, A. (1994), *"Regional advantage, culture and competition in Silicon Valley"* Route 128, Harvard University Press, USA.
- SCHVARZER, J. Y PAPA, J. (2005), *"La producción y la capacidad instalada en la industria siderúrgica y del aluminio: un balance de los cambios empresarios, tecnológicos y del mercado durante las"*

- últimas dos décadas" Documento de trabajo N° 7, CESPA, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Junio 2005
- SCHNEUWLY, P. (2003) "La creación de ventajas competitivas en encadenamientos productivos: el caso de una trama siderúrgica argentina", Trabajo realizado en el marco de una tesis doctoral de la Univ. de St. Gallen (Suiza).
- SCHMITZ, (1995) "Collective efficiency: growth path for small-scale industry", *Journal of Development studies*, 31/4.
- SHIN, T. J. (2004) "Structural changes and job mobility rates in the United States: labor market turbulence and growing inequality", Institute of Labor and Employment, University of California, Berkeley.
- SORENSEN, A. B. Y TUMA, N. (1981) "Labor market structure and job mobility". Ed. D. J. Treiman, R.V. Robinson.
- STAMBOL L. S. (2003) "Urban and regional labour mobility performance in Norway", 43° Congress of the European Science Association, Jyvaskyla, Finland.
- THOMSON, EMILY (2003) "Segmented Labour Markets: A Critical Survey of Econometric Studies", Caledonian Business School Working Paper Series n°. 36.
- YOGUEL, G. (2000) "Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas", *Revista de la CEPAL*, Nro 71, Santiago de Chile, Agosto de 2000.
- YOGUEL, G. (2000) "Algunas reflexiones acerca de la importancia de los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las ventajas competitivas de los agentes", *Revista de la CEPAL*, Nro 71, Santiago de Chile, 2000.
- YOGUEL G, MILESI D. Y NOVICK M. (2003) "Entorno productivo y ventajas competitivas: el caso de una trama siderúrgica", Colección Investigación, Series Informes de Investigación N° 15, Instituto de Industria, Universidad General Sarmiento, Marzo de 2003.

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>



Antonio Berni, *Manifestación*, 1934.



MINISTERIO de
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio