

Serie Estudios / 2

Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Serie Estudios / 2

Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio



Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

■ Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos A. Tomada

■ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

Lic. Marta Novick

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



Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

Autoridades

Presidente

Dr. Néstor Kirchner

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos A. Tomada

Secretaria de Trabajo


Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

Lic. Enrique Deibe

Secretario de Seguridad Social

Dr. Alfredo Conte-Grand



Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

Índice

■ Presentación de la publicación	7
■ Introducción	9
Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996 - 2004	13
Contenidos de la negociación colectiva durante 2004	51
Los salarios del sector privado en 2004	81
Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 y 2004	101
Distribución del ingreso, pobreza y crecimiento en la Argentina	135
Diagnóstico del desempleo juvenil	175



Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

PRESENTACION DE LA PUBLICACION

Esta segunda publicación de la Serie de Estudios de Trabajo, Ocupación y Empleo que tengo el honor de presentar, es un acontecimiento auspicioso para esta administración.

Es auspicioso, porque manifiesta continuidad en la política que sostenemos de aportar información sobre temas relevantes del debate público contemporáneo. Tan relevantes como los del crecimiento económico, los ingresos, el desempleo, núcleos problemáticos cuya resolución involucra la situación presente y futura de los argentinos.

Es auspicioso también, porque posibilita el acceso público a la información que permite evaluar varias de las políticas del Gobierno nacional en general y del Ministerio que presido en particular, así como las herramientas analíticas a las que apelamos para la planificación y la definición del horizonte de esas políticas. Más allá de las conclusiones favorables o críticas que pueden extraerse de esta evaluación, importa sobre todo en este caso, la difusión de la información requerida para su realización en el seno de la ciudadanía.

No es nuestra intención guiar a los lectores sobre aquellas cosas que pueden juzgar por sí mismos y que quedan abiertas a su mirada crítica. Pero considero importante mencionar, aunque sea brevemente, algunos ejes relevantes para nuestras definiciones de políticas, actuales y pendientes, que extraemos de estos materiales elaborados por los equipos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Consideramos que esto tiene importancia vital para el debate en ciernes sobre las orientaciones del desarrollo futuro del país, más allá de nuestros errores, incertidumbres y limitaciones presentes.

En primer lugar observamos un cambio notorio en las tendencias que prevalecen en las trayectorias laborales de los últimos dos años, frente a las que prevalecían en la década pasada. La disminución evidente de la tasa de salida del empleo formal refleja el impacto positivo del impulso al crecimiento de la política económica, combinado con la aplicación de una política firme de inspección del trabajo, prácticamente abandonada en los '90, y las regulaciones laborales que mantuvimos para evitar la erosión del empleo registrado. Aunque no sepamos con certeza cuánto de este impacto fue logrado por cada política específica, el giro notable de las trayectorias laborales permite afirmar, al menos, su coherencia como plan de gobierno. Pero sabemos también cuánto falta recorrer en el largo combate al desempleo y el empleo no registrado. Y aunque estemos en el rumbo correcto somos concientes de las insuficiencias de nuestras políticas para avanzar más rápidamente por este sendero.

En segundo lugar, los contenidos que prevalecen en la negociación colectiva actual reflejan cabalmente el impulso dado por nuestro Gobierno a la discusión salarial, tema casi excluyente de las paritarias que comprometen a sindicatos y empresarios. Pero estos contenidos indican precisamente, también, el largo camino a recorrer para que la negociación colectiva en la Argentina trascienda su carácter de foro de discusión salarial, para devenir cada vez más en una herramienta activa para el crecimiento económico y la construcción de ciudadanía social.

En tercer lugar, la evolución salarial reciente y las políticas sostenidas para incrementar los salarios mínimos, junto con el crecimiento económico, muestran un impacto positivo que no se restringe ya al empleo registrado, sino que alcanza también los ingresos de los trabajadores no registrados, que manifiestan una mejoría notoria. Pero somos conscientes que la brecha salarial entre unos y otros sigue siendo elevada, y reclama una intervención más activa para que el crecimiento económico posibilite una mejora más rápida de la distribución del ingreso, condición para el sostenimiento a largo plazo de ese crecimiento.

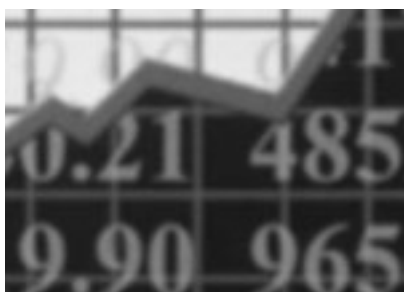
En cuarto lugar, la evolución reciente del costo laboral de las empresas, del poder adquisitivo del salario y del excedente empresario, contrastados con un horizonte de largo plazo, proporcionan un marco para la fijación de políticas de ingresos. Pero también indican cuán dramática ha sido la caída de los ingresos de los asalariados hasta hace algunos años, y el delicado equilibrio exigido para que sostener su recuperación firme y sostenida se adecue con el crecimiento económico, así como el ritmo requerido para el incremento de las inversiones que ese crecimiento demanda.

En quinto lugar, el perfil regresivo de la distribución del ingreso en la pasada década, afectado por el incremento inédito del desempleo y la pobreza, es un signo elocuente de las dificultades que enfrentamos en el presente. El impulso reciente de políticas que contribuyen a mejorar la distribución del ingreso, parece aún insuficiente para modificar sustancialmente este cuadro sombrío, y aunque nos situemos en un rumbo correcto somos conscientes de los límites estructurales que enfrentamos para satisfacer las legítimas demandas ciudadanas. Pero este cuadro también nos informa de la necesidad de persistir en dos ejes claves: el combate firme contra el desempleo y la pobreza como condición necesaria para alcanzar una más justa distribución.

Por último, el diagnóstico del desempleo juvenil nos proporciona un panorama tan elocuente como desolador sobre la situación de los actores claves para delinear nuestro futuro. Y si bien este diagnóstico constituye una herramienta valiosa para la elaboración de políticas, es también un poderoso llamado de atención sobre la urgencia para impulsar medidas tendientes a revertir la situación negativa que padece actualmente la mayoría de nuestros jóvenes. La incertidumbre y la inestabilidad laboral que los afecta reclama nuestros mayores esfuerzos para torcer el rumbo de las cosas.

Dr. Carlos A. Tomada

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



Trabajo, ocupación y empleo

Trayectorias, negociación colectiva e ingresos

Agosto de 2005

INTRODUCCION

Esta segunda publicación de la Serie Estudios de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales ofrece un conjunto de informaciones sobre la problemática del empleo y su vinculación con el contexto socioeconómico argentino actual.

La relevancia de estos estudios reside en el carácter inédito de varias de las series de datos que sustentan los análisis realizados por los profesionales y técnicos que colaboran en esta Subsecretaría. En este sentido, la edición este volumen constituye una herramienta de difusión y cumplimiento del deber estatal de información pública, y una contribución al conocimiento de los problemas que afronta actualmente nuestro país.

El primero de los estudios que aquí se presentan está dedicado al análisis de las **trayectorias laborales y rotación del empleo entre 1996 y 2004**, en el sector privado de industria, comercio y servicios¹. Es el estudio más amplio disponible en nuestro país acerca del impacto de los pronunciados cambios del ciclo económico -durante el período mencionado- sobre las trayectorias de los asalariados registrados del sector privado. El estudio aporta evidencias sobre las elevadas tasas anuales de rotación y movilidad del empleo en la Argentina, que inciden en las trayectorias laborales hacia la precarización, el desempleo y la inactividad por un lado, y la movilidad sectorial e intersectorial de quienes permanecen en el empleo registrado, por otro. Además, el estudio confirma el carácter excluyente de la dinámica del empleo, particularmente el industrial, durante la prolongada recesión económica que se registró entre 1998 y 2002, y también permite comparar las diferencias de las trayectorias laborales que caracterizan la tendencia de crecimiento actual de 2003 y 2004, con las del único período previo de crecimiento de la serie considerada, el de 1996 y 1997.

Estas diferencias entre las trayectorias laborales según diversos períodos, plantean cuestiones y reflexiones más generales vinculadas con diversos marcos de interpretación teórica y con la evaluación del impacto de las políticas públicas. Entre los primeros, cabe destacar los referidos a las inferencias que pueden extraerse del predominio de trayectorias laborales afectadas por elevadas tasas de rotación y movilidad del trabajo y, como contrapartida, relativamente bajos índices de permanencia en el empleo dentro de las mismas empresas. En el nivel de las firmas, estos factores condicionan negativamente las posibilidades de acumulación tecnológica y de saberes requeridos para el desarrollo de la innovación y la competitividad, basados precisamente en la circulación de conocimientos y en el aprendizaje articulados sobre la continuidad de trabajo en las mismas organizaciones. En este sentido, la mayor permanencia en el puesto y las menores tasas de salida del sistema de empleo registrado en 2003 y 2004, en contraste con la menor permanencia en el puesto y mayores tasas de salida del empleo registrado en el período previo, permiten valorar el efecto positivo de las nuevas tendencias emergentes en la economía argentina actual, en las que se destacan una fuerte recuperación económica sostenida por activas políticas públicas.

1. Esas trayectorias fueron analizadas a través de las bases de datos elaboradas a partir de las informaciones provistas por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), incorporadas en el Observatorio del Trabajo y el Empleo del MTEySS.

En relación con el impacto de las políticas públicas, la mayor permanencia en los puestos y las menores tasas de salida del empleo registrado en los años 2003 y 2004, deben ser vinculadas tanto con el cambio de las condiciones macroeconómicas como con la eficacia de las medidas tendientes a reforzar el control de la inspección del trabajo en las firmas, o el aumento transitorio de las indemnizaciones por despido. Este eje de interpretación de las trayectorias laborales se replica en la mayoría del resto de los estudios que componen este volumen.

El estudio sobre los **contenidos de la negociación colectiva durante 2004**, desarrollada entre actores sindicales y empresarios muestra que, efectivamente, el impulso gubernamental de las remuneraciones mínimas ha servido de marco para el ciclo actual de acuerdos y convenios colectivos. En tres de cada cuatro negociaciones realizadas en el segundo semestre del año pasado, se introdujeron cláusulas de incremento salarial referidas tanto a los niveles y escalas salariales, como a sus distintos componentes. Sin embargo, pese al predominio de la discusión salarial, en la mayoría de los convenios y acuerdos colectivos del semestre se introdujeron temas diferentes. Precisamente, la clasificación de las cláusulas negociadas en categorías generales que las agrupen temáticamente -tales como las condiciones de trabajo, las relaciones de trabajo y la participación sindical, el medio ambiente de trabajo y las cláusulas de los convenios aplicadas específicamente a las PyME-, constituye un aporte teórico y metodológico para la exploración de un terreno en el que los estudios y análisis son aún incipientes en la Argentina. Esa clasificación temática fue complementada por el estudio de una dimensión clave de las relaciones laborales: el análisis específico de las cláusulas referidas a la organización del trabajo en los convenios colectivos renovados a lo largo del año 2004. En este análisis se incluyeron las cláusulas que articulan los cambios en la organización del trabajo con la capacitación, la polivalencia y el trabajo en equipo, dimensiones que informan los debates teóricos sobre el tema. Este análisis muestra, más allá de los cambios que se registran en la organización del trabajo, la tensión entre las formas de gestión empresarial con las estrategias sindicales y, sobre todo, la diversidad de mecanismos de adaptación entre unas y otras.

Las políticas salariales implementadas por el Gobierno introducen el análisis de la evolución de **los salarios privados durante 2004** en la Argentina. Este análisis considera los salarios declarados por las empresas privadas al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, complementado por un análisis de los salarios de los trabajadores no registrados tal como surgen de la Encuesta Permanente de Hogares. Este estudio da cuenta del incremento salarial percibido durante 2004 para ambas categorías de trabajadores, registrados y no registrados, a diferencia de los incrementos percibidos durante 2003 que se circunscribían –sobre todo- a los trabajadores registrados. Además, la estimación de los diferenciales que muestran niveles salariales más elevados para los trabajadores registrados, aporta una evidencia decisiva acerca de la importancia de las instituciones laborales para garantizar el empleo de calidad y remuneraciones dignas.

El estudio sobre la evolución de la **productividad, costo laboral y excedente en Argentina durante 2003 y 2004**, permite situar el comportamiento reciente de estas variables en relación con las tendencias vigentes en la última década. En especial, ofrecen respuestas acerca de interrogantes claves en la discusión de la coyuntura económica actual, signada aún por las consecuencias de la crisis económica suscitada por el modelo de la convertibilidad y la salida de éste a través de la devaluación del peso. La disminución abrupta del costo laboral y de los ingresos reales de los trabajadores, tuvo como contrapartida un incremento también considerable del excedente a disposición de las empresas. El aumento del costo laboral y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, lentamente a lo largo de 2003 y con un ritmo más firme y sostenido durante 2004, muestran también que aún existe un margen importante a favor del excedente empresarial, que se sitúa en niveles más elevados que los vigentes durante 2000 y 2001, en el período previo a la crisis de la convertibilidad. En este

nuevo contexto, se observa también una lenta recuperación de la productividad laboral, que confirma su comportamiento procíclico en relación con el crecimiento económico.

El estudio sobre las vinculaciones entre **distribución del ingreso, pobreza y crecimiento económico**, durante la última década, ofrece evidencias empíricas sobre la experiencia argentina que otorgan sustento a los enfoques teóricos alternativos frente a la hipótesis ortodoxa sobre el "goteo" o "derrame" como eje excluyente de reducción de la pobreza a través del crecimiento. En primer lugar, el estudio muestra el impacto devastador de las políticas económicas aplicadas durante los '90 que concluyeron en la multiplicación geométrica de la cantidad de pobres durante el período. En segundo lugar, aún en los períodos en los que se registró crecimiento económico, se ofrecen evidencias sobre el menor impacto de ese crecimiento en la reducción de la pobreza en contextos donde prevalecen tendencias regresivas en la distribución del ingreso, como ocurrió entre 1996 y 1997, y del mayor impacto del crecimiento para la reducción de la pobreza en contextos de tendencias progresivas en la distribución de ingresos, como en el más reciente período de crecimiento de 2003 y 2004. En suma, el estudio concluye en la importancia de procurar al mismo tiempo el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y el aumento de la equidad distributiva, como condición del desarrollo y del bienestar social. La importancia del enfoque planteado reside no sólo en su planteo teórico, sino en la elaboración de la evidencia empírica que lo sostiene, obtenida a través de la aplicación de diversas herramientas metodológicas sobre datos provenientes de fuentes secundarias.

Por último, este volumen incorpora un **diagnóstico del desempleo juvenil**, realizado como paso inicial de un proceso de elaboración de políticas orientadas específicamente a este segmento de población. El análisis realizado muestra el impacto considerable del desempleo y de la precarización laboral sobre las trayectorias laborales de los jóvenes, y de la vinculación de éstas con la estratificación socioeconómica por ingresos, los niveles de educación alcanzados y la asistencia a establecimientos educativos y las diferencias de género. La interpretación del comportamiento de los jóvenes en relación con las variables claves del mundo de trabajo, se realiza a partir de una discusión sobre diferentes enfoques teóricos e investigaciones locales e internacionales, lo que permite evaluar la consistencia y validez de su aplicación para el contexto argentino actual. Pero, más allá de los enfoques teóricos, el diagnóstico confirma las magnitudes alcanzadas por el desempleo y la precarización laboral en la Argentina, que conforman una problemática singular y prácticamente sin antecedentes en las economías modernas, cuyos efectos negativos se descargan particularmente sobre los jóvenes.

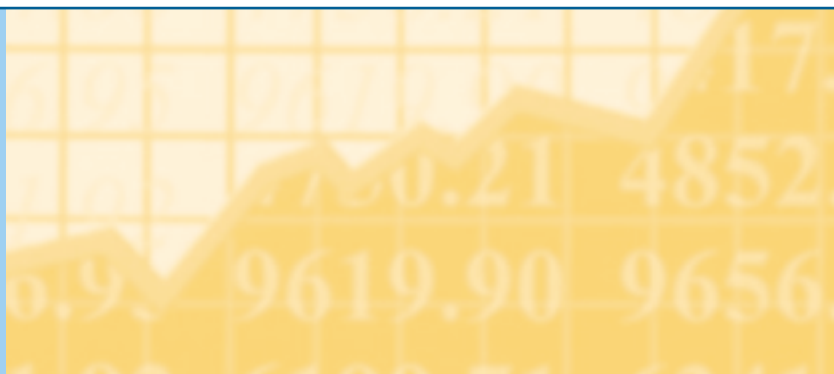
Esperamos que estos estudios, realizados como insumos para la elaboración de políticas, contribuyan a la ampliación del conocimiento sobre la realidad social y económica de nuestro país, y que los lectores nos hagan llegar sus comentarios y críticas sobre los enfoques presentados, condición requerida para mejorar nuestros trabajos y avanzar en el conocimiento.

Lic. Marta Novick

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales
Buenos Aires, agosto de 2005

**Subsecretaría de Programación
Técnica y Estudios Laborales**

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



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004¹

1. Introducción

El objetivo de este trabajo es analizar las transiciones ocupacionales de los asalariados registrados en el sector privado que trabajaban en la Argentina desde 1996 en empresas productoras de bienes y servicios y dedicadas a actividades comerciales. Este estudio se enmarca en una larga tradición de investigaciones que han abordado el análisis dinámico del empleo y el efecto de la rotación de firmas sobre la dinámica ocupacional (Davis et al, 1997; Pivetz et al, 2001; Rodríguez y Martín, 2001; Ruano, 2000). También se asocia a los estudios de las trayectorias laborales vistas como transiciones entre distintos estados que van desde la actividad a la inactividad y viceversa y como los movimientos entre empresas de una misma rama y entre empresas de distintas ramas (Barkume y Horvath, 1995; Chitarroni, 2003; Garibaldi y Wasmer, 2002; Paz, 2003; Beccaria y Mauricio, 2003).

La fuente de datos utilizada proviene del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, construido a partir de los registros administrativos de la seguridad social, que involucran la totalidad de asalariados registrados en el país. Para este trabajo se construyó un panel que incluye a los trabajadores registrados a lo largo del período 1996-2004, la secuencia de empresas empleadoras de cada trabajador y los indicadores de transición de cada período: (i) permanencia en la misma empresa, (ii) rotaciones dentro del sistema productivo que implican o no cambios de actividad económica y (iii) ingresos y egresos del empleo formal.

Las principales hipótesis que demuestra este trabajo son las siguientes:

En primer lugar, se parte de la idea de que la movilidad laboral de los trabajadores argentinos, en términos de tasas de entrada y salida, ha sido elevada en el período. Esta movilidad es mayor entre los jóvenes, las mujeres, los trabajadores con bajas remuneraciones y los de las pequeñas empresas.

En segundo lugar la terciarización del empleo (privado asalariado y registrado) que tuvo lugar en el período 1996-2001, definida como el cambio en la composición sectorial que aumentó la participación del sector terciario a expensas del industrial, no se produjo con el traspaso de los trabajadores desplazados de la industria hacia los servicios y el comercio. Ese proceso de terciarización virtuosa habría permitido a los desplazados de la industria permanecer en “empleos protegidos” por la seguridad social y el derecho laboral. Sin embargo, en este documento se demostrará que el proceso de terciarización del empleo en el período referido se produjo desplazando de la seguridad social a una gran proporción de trabajadores industriales hacia el trabajo no registrado, “no protegido”, el desempleo o la inactividad e incorporando a otros trabajadores a los sectores en expansión.

¹ Estudio realizado por Victoria Castillo y Sofía Rojo de la SSPTYEL y Gabriel Yoguel de la UNGS en el marco del Programa Multisectorial de Preinversión II. Préstamo 925/OC-AR. Estudio 1.EG.59 “Estudios Estratégicos del Observatorio del Empleo y del Trabajo”.

En tercer lugar, la mayor proporción de los trabajadores que salen de las empresas pasan al trabajo precario, al desempleo o a la inactividad. En consecuencia, los efectos *spill over* derivados de las rotaciones de los trabajadores, en especial los provenientes de las empresas grandes y multinacionales, serían muy escasos. Se considera efecto *spill over* a la difusión de conocimientos que se produciría mediante la migración de trabajadores desde empresas con mejores desarrollos tecnológicos (especialmente grandes y multinacionales) hacia el resto de las empresas del tejido productivo.

En cuarto lugar, en el nuevo período expansivo que se inicia en 2003 se reincorpora una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores, fue desplazado hacia el trabajo precario, al desempleo o a la inactividad. Este conjunto de hipótesis consideradas mostraría una elevada rotación en el empleo registrado que tendría efectos negativos sobre el desarrollo de competencias técnicas de las firmas, complementando algunos resultados derivados de recientes encuestas tecnológicas realizadas en el sector industrial (INDEC, 2004; Bisang et al, 2002; Erbes et al, 2005).

En la siguiente sección se presentan el marco conceptual, algunos antecedentes de estudios nacionales e internacionales y una reflexión sobre la importancia de la estabilidad laboral desde la perspectiva de la organización del trabajo y del desarrollo de competencias técnicas y organizacionales de las empresas (Mertens, 1996; Ducatel, 1998; Cardoso et al, 2001). En la tercera sección se exponen los principales resultados que permiten discutir las hipótesis del trabajo. Finalmente se presentan las conclusiones más relevantes.

2. Principales antecedentes

El estudio de los flujos brutos de empleo de las transiciones entre estados en el mercado de trabajo y de la movilidad laboral tiene una larga tradición en la literatura (Mincer, 1966). Sin embargo, ha cobrado mayor importancia a partir de los '90 debido al aumento y la persistencia del desempleo; y a que los mercados de trabajo muestran evidencias de cierta declinación en la estabilidad del empleo. El enfoque tradicional para el estudio de la movilidad y de los flujos de empleo consiste en dividir la población en tres estados mutuamente excluyentes: empleados, desempleados e inactivos y comparar los cambios en el status individual entre dos períodos consecutivos discretos (usualmente un mes, un trimestre o un año). Con esta información se construyen matrices donde se muestra la situación ocupacional de los trabajadores en el momento inicial y en el momento final.

La utilidad de este tipo de enfoque ha sido puesta de manifiesto en un reciente trabajo (Schmitt, 2002) que, basado en un programa de la OIT², analiza los cambios en la tasa de desempleo introduciendo el análisis de flujos y transiciones en el mercado de trabajo para un panel de países de la OECD correspondiente al período 1980-1990. El trabajo señala que los flujos de personas que provienen del desempleo representaban sólo la mitad del total de ingresos al empleo y que las mujeres tienen menos probabilidad que los hombres de ingresar al empleo desde el desempleo.

La estabilidad en el empleo se puede medir de diferentes maneras, pero la más utilizada es la antigüedad promedio que acumulan los ocupados con un mismo

² Key Indicators of the Labor Market (KILM) – International Labour Organization (ILO) 2001.

empleador (relación laboral). Si bien, obviamente, la seguridad y la estabilidad laboral son deseables desde la perspectiva del trabajador, los cambios en el empleo, y en consecuencia la menor permanencia en el empleo, no son necesariamente un aspecto negativo para el mercado de trabajo ya que cuando son voluntarios pueden venir asociados con mejoras en los ingresos y condiciones laborales de las personas (Jovanovic, 1979).

Estudios empíricos para Estados Unidos e Inglaterra indican que las desvinculaciones voluntarias serían procíclicas mientras que las desvinculaciones involuntarias serían contracíclicas y ambas tendencias afectarían la duración promedio del empleo. En los períodos expansivos de la economía se crean nuevos puestos de trabajo aumentando la cantidad de empleos de menor duración. De esta manera, decrece la duración media de los empleos incluso en un contexto de fuerte reducción de los despidos. Por el contrario, en las recesiones, los despidos se incrementan, son menos frecuentes las renunciaciones y la duración media de los empleos se extiende ya que las nuevas contrataciones también son escasas y permanecen los trabajadores con mayor antigüedad (Burges y Rees, 1996; Schettkatt, 1996).

Los estudios sobre la probabilidad de permanecer en el mismo puesto de trabajo según la antigüedad en el empleo mostraron, para Estados Unidos y algunos países europeos, que mientras que cualquier empleo tiene pocas probabilidades de durar a lo largo del tiempo, superar los primeros 5 años muy probablemente implica permanecer al menos 20 años. Al mismo tiempo, una fracción sustantiva de trabajadores tendría probablemente un empleo con una duración de más de 20 años. En ese contexto, los hombres tienen una mayor probabilidad que las mujeres y los blancos que los negros de obtener empleos duraderos (Hall, 1982, Mertens, 1999). A grandes rasgos, la movilidad de los trabajadores entre empresas está influida por tres hechos estilizados: (i) las relaciones laborales de largo plazo son comunes; (ii) la mayoría de los nuevos empleos son de corta duración y (iii) la probabilidad de que una relación laboral termine es decreciente con su antigüedad (Farber, 1998).

El abordaje a estas cuestiones es considerado desde distintas perspectivas teóricas. Por ejemplo, desde una perspectiva neoclásica, los modelos de capital humano predicen una relación negativa entre la movilidad laboral y la antigüedad (Becker, 1962). Para esta concepción la relación entre la antigüedad en el empleo, los salarios y la movilidad dependen de la inversión en capital humano específico. Estos estudios observan una fuerte asociación entre la duración del empleo y las remuneraciones, que atribuyen a un componente de capacidades específicas presente en estas remuneraciones que depende positivamente del tiempo transcurrido en la empresa (Borjas, 1981; Mincer y Jovanovic, 1981). Los modelos de elección ocupacional se han concentrado en los nuevos ingresos al mercado de trabajo en los que la educación y los antecedentes familiares juegan un rol clave (Robertson y Symons, 1990; Orazen y Mattila, 1986; Shaw, 1986; Miller, 1984 y Rosen, 1977). Estos estudios argumentan que la intensidad de inversión en capital humano y las habilidades ocupacionales varían entre ocupaciones e individuos, y que sus resultados generalmente muestran que los individuos parecen cambiar de ocupaciones para maximizar el valor presente de su inversión.

Desde otra perspectiva teórica, se considera que el desarrollo de saberes técnicos en la firma y la posibilidad de que ésta transforme los conocimientos codificados y tácitos en ventajas competitivas están fuertemente influidos por el perfil de competencias laborales de los recursos humanos empleados. A diferencia de las tradicionales calificaciones validadas a partir de la certificación de la formación, las

competencias³ se validan en el puesto de trabajo. En esa dirección, la evolución de competencias técnicas en las firmas no sólo requiere el desarrollo de actividades centradas en el aseguramiento de la calidad, el desarrollo de la capacidad innovativa y la capacitación sino además una especial organización del trabajo que posibilite la generación y circulación de conocimiento. Desde esta perspectiva, la estabilidad de los recursos humanos en una organización constituye una condición necesaria para el mejoramiento de competencias técnicas. Desde esta perspectiva, podría argumentarse que el trade-off entre antigüedad y costos de despido no sería lo que está por detrás de la permanencia temporal de los asalariados en una empresa sino que cumpliría un rol clave en el desarrollo de competencias técnicas.

Esta visión se vincula con la tradición de estudios sobre dinámica económica iniciada por Schumpeter (1939) que enfatizaba que la continua reasignación de recursos entre unidades de producción heterogéneas era el motor de las fluctuaciones del ciclo de negocios y del crecimiento económico⁴. Estudios empíricos recientes sobre paneles de ocupados con sus empleadores apoyan dos conclusiones centrales de esta tradición. Primero, que existe una elevada heterogeneidad en las productividades de las empresas y de los trabajadores, después de controlar todas las características observables (rama y tamaño), y que persiste a través del tiempo en el nivel de las empresas. Segundo, la reasignación de recursos a través de empresas explica casi la mitad de todo el crecimiento de la productividad de la industria manufacturera de Estados Unidos (Haltinwagner, Lane y Spletzer, 2000).

Como se verá a continuación, a partir de estudios específicos, en los países desarrollados el predominio de relaciones laborales de largo plazo pone de manifiesto la importancia de la estabilidad laboral en el desarrollo de competencias técnicas.

En esta línea de estudios, Dunne, Roberts y Samuelson (1989) midieron el rol que tienen la constitución, expansión, contracción y cierre de empresas en la generación de flujos netos y brutos de empleo en Estados Unidos entre 1963 y 1982. Concluyen que la reasignación de trabajadores desde industrias y regiones en declinación hacia sectores expansivos no es la principal causa de la movilidad del empleo sino que una porción significativa de la movilidad se produce en el interior de las ramas y regiones, entre empresas de distinta antigüedad. Los datos indican que gran parte de la pérdida de empleos resulta de la salida del mercado de empresas relativamente jóvenes siendo menor la destrucción en las empresas más antiguas. Una parte sustantiva de la movilidad del empleo se explica por la vida relativamente

³ Según diversos autores (Gallart, 1995; Mertens, 1996; Novick et al, 1997) éstas incluyen la capacidad de resolución de problemas, de gestionar recursos e información, de aprender, de desarrollar relaciones interpersonales, de tener dominio sobre la tecnología, de diagnosticar y de seleccionar opciones entre un conjunto disponible de alternativas. En esa dirección, Ducatel (1998) sostiene que las “competencias” requeridas en el proceso de trabajo incluyen: i) la capacidad para manipular modelos mentalmente; ii) la comprensión del funcionamiento y de la interacción existente entre las máquinas; iii) la posibilidad de deducción estadística; iv) la comunicación oral y visual; v) la responsabilidad individual del proceso de trabajo y del producto; vi) la habilidad para efectuar juicios; vii) la habilidad para combinar cuestiones técnicas y de negocios.

⁴ En Teoría del Desarrollo Económico (1912) Schumpeter ya consideraba que el progreso tecnológico se manifiesta a través de un proceso de “destrucción creativa” y de la reasignación del trabajo hacia nuevos procesos productivos. En ese contexto, serían los nuevos emprendedores, que introducen las innovaciones en el mercado, los que desplazan a las firmas del mercado y generan una reasignación de los puestos de trabajo, demandando nuevos empleos y destruyendo los puestos ocupados por los trabajadores empleados en las empresas desplazadas. Sin embargo, en Capitalismo, Socialismo y Democracia (Schumpeter, 1939), la idea de destrucción creativa es reemplazada por la de acumulación creativa en un esquema de creciente oligopolización de la producción y predominio de mercados de competencia imperfecta. En ese proceso, las firmas incumbentes serían las responsables de introducir nuevas combinaciones productivas (innovaciones), lo que viene asociado a la estabilidad del *core business* y de los trabajadores de mayor nivel de calificación.

breve que tienen las empresas que nacen y que, a su vez, son reemplazadas por otras nuevas empresas, muchas de las cuales probablemente también vivirán poco tiempo. Concluyen que la existencia de elevados flujos de empleo no implica que el empleo sea inestable, es decir el predominio de empleos de corta duración. La influencia de la demografía de empresas sobre el empleo explica la existencia de un número de empleos de larga duración coexistiendo con un segmento de oportunidades laborales más volátiles (Dunne y Roberts, 1988).

Un número importante de nuevos estudios analizan los cambios en la distribución de la duración de los empleos a lo largo del tiempo. Estos estudios muestran que en Estados Unidos, en el período 1979-1991, la prevalencia de empleos de larga duración no ha declinado pero que su distribución ha cambiado. Los hombres con menor nivel educativo tienen menores posibilidades de mantener empleos duraderos, en relación con períodos anteriores. Esto se compensa por la mejora en la estabilidad de los empleos lograda por las mujeres (Farber, 1998)⁵.

Otro estudio sobre la movilidad ocupacional e industrial de individuos en el período 1969-1980 en Estados Unidos mostró que el cambio de ocupaciones y de ramas de actividad de los hombres está asociado con menores ingresos, aunque este efecto se va perdiendo con el tiempo, mientras que en las de las mujeres los resultados son mixtos. Los resultados también indican que las personas de más edad y de menor nivel educativo son los que cambian menos de ocupación y de industria (Parrado-Caner, 2005).

Al mismo tiempo, un estudio para Alemania Occidental (1984 y 1997) muestra una declinación en la estabilidad de los empleos no totalmente explicada por el cambio en el ciclo económico, que no afectó a todos los grupos de la misma manera. La duración promedio de los empleos de los varones se redujo de 10 a 8,5 años. A diferencia de Inglaterra y Estados Unidos, donde las mujeres en promedio incrementaron la antigüedad en el empleo en los últimos años, las alemanas perdieron estabilidad igual que los hombres. Los jóvenes y las personas de edades medias también mostraron una declinación en la duración de sus empleos. Definiendo trabajadores *insider* como los que cambian de empleo y como *outsider* a los que ingresan desde el desempleo o la inactividad y los que recién terminan su formación, el estudio observa que entre las décadas de los '80/'90 los trabajadores a tiempo completo que cambian de empleo redujeron su probabilidad de perder su empleo, pero los trabajadores que ingresan la incrementaron (Mertens, 1999).

Diversas investigaciones recientes han realizado importantes aportes para diferenciar las transiciones laborales entre países en desarrollo y desarrollados. Los trabajos muestran que la realidad de los países centrales es significativamente diferente de los mercados de trabajo de los países en desarrollo. En especial, la creciente inestabilidad de los puestos de trabajo ha sido analizada en una reciente comparación sobre la movilidad de los mercados de trabajo de París, Tokio y San Pablo (Araujo Guimarães, 2004). El trabajo muestra cómo los distintos sistemas

⁵ Según el mismo estudio se indica que en 1996 35,4% de los trabajadores entre 35 y 64 años había permanecido por lo menos 10 años en el mismo empleo, y 20,9% de los trabajadores entre 45 y 64 años habían permanecido más de 20 años. Sin embargo, el mercado de trabajo no es estático en el sentido de que las empresas y los trabajadores están irrevocablemente unidos. En el mismo momento 19,1% de los trabajadores americanos de entre 20 y 64 años estuvieron en el mismo empleo por menos de un año. Ambas cuestiones, la alta incidencia de relaciones laborales de largo plazo y el elevado nivel de cambios en los empleos definidos aquí como cambios de empleadores son importantes características de los mercados de trabajo en los países desarrollados.

institucionales -sistema público inclusivo de Francia; sistema privado de protección y modelo de empleo vitalicio de Japón y el sistema de protección al desempleo brasileño- son consistentes con diferentes patrones de transiciones. En San Pablo, los asalariados registrados y los empleadores no son categorías mayoritarias pero son importante el empleo sin protección y los desempleados desalentados. El patrón de transiciones laborales presenta una marcada movilidad desde el desempleo a empleos con corta duración, caracterizada como de “desempleo recurrente”. También se identifican trayectorias atípicas entre el desempleo y la inactividad, que no coincide con las etapas inicial y final de los ciclos de vida (desaliento). En el caso de París, a diferencia de San Pablo, predominan trabajadores en categorías ocupacionales típicas de un mercado de trabajo tradicional: relaciones salariales y desempleo abierto. En esa dirección, el desempleo de larga duración es el estado previo más importante de los que buscaban trabajo. En Tokio, el desempleo es una situación minoritaria y se destaca la importancia del empleo asalariado de tiempo permanente, duradero y protegido⁶. Más allá de estos datos estructurales que permiten diferenciar mercados de trabajo en países desarrollados y en desarrollo, la autora observa una disminución en la estabilidad laboral en Tokio y en París, que denomina “brasileirización de los mercados de trabajo”.

Otro estudio sobre trayectorias laborales (Cardoso, Comin y Araujo Guimarães, 2001) evalúa la probabilidad de que los asalariados desplazados de las empresas a fines de los '80 migren hacia otras empresas en el caso del complejo automotriz de San Pablo y del complejo químico-petroquímico de Bahía, sectores en los que se produjeron importantes procesos de reestructuración productiva en los '90 y regiones con fuertes diferencias en términos de la importancia del subregistro económico. La hipótesis central es que cuando más sistémico es el proceso de reestructuración productiva de una cadena, incluyendo procesos de terciarización, desaparición de puestos, rediseño de antiguas tareas, reestructuración de relaciones con proveedores y clientes, etc., más difícil es la re-inserción posterior de los asalariados desvinculados⁷.

En el caso particular de la Argentina, existen también antecedentes de estudios sobre movilidad laboral basados fundamentalmente en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que analizan transiciones entre diferentes estados ocupacionales. Las principales problemáticas abordadas son la protección laboral, la inestabilidad de los ingresos, los costos de despido, la probabilidad de perder el empleo y el riesgo de

⁶ En Tokio, el 50% de los individuos que buscaban empleo había tenido antes del desempleo una trayectoria de vínculo con un solo empleador regular. Cerca de 1/3 había tenido más de un empleo. Los mecanismos de búsqueda utilizados con más frecuencia en San Pablo son las redes sociales; en Tokio son el espacio público (*journals*, revistas) en París se usan el sistema público y en menor medida las redes sociales.

⁷ Se construyen 9 grupos (clases) de trayectorias, siendo las más interesantes desde el punto de vista analítico: (i) trabajadores redundantes en fase de reestructuración, que mayoritariamente salen del sistema (desempleo o informalidad), (ii) transiciones para el comercio y (iii) transiciones para los servicios. Los asalariados del primer grupo son más jóvenes (alrededor de 30 años), tiene salarios inferiores a la mediana y trabajaban tanto en empresas grandes como pequeñas. Los asalariados de los otros dos grupos tenían mayor edad y calificación y trabajaban en general en empresas grandes fundamentalmente terminales automotrices. Se observó una mayor probabilidad de migrar hacia comercio y servicios en las personas con mayor nivel educativo. Se encontró una relación inversa entre la antigüedad de los desplazados en su puesto y la probabilidad de volver a los complejos. El estudio pone de relieve que los procesos que tuvieron lugar en los '90 en el complejo automotriz y químico-petroquímico van mucho más allá de un proceso de reestructuración. Implican proceso de dilapidación de competencias y capacidades de contingentes de trabajadores sustituidos por otros. Los trabajadores que sustituyen a los desplazados tienen menor experiencia laboral y calificación, lo que sería factible por la implementación de cambios tecnológicos ahorradores de mano de obra calificada. El destino más probable de los trabajadores desplazados es el desempleo o el trabajo informal (Cardoso, Comin y Araujo Guimarães, 2001).

permanecer en el desempleo (Hopenhayn, 2001; Galiani y Hopenhayn, 2001; Beccaria y Mauricio, 2001; Paz, 2002; Tacchi, 2004)

Hopenhayn (2001) aborda diferentes aspectos de la duración en el mercado laboral de la Argentina. Encuentra que la flexibilización laboral de los '90 tuvo un impacto importante sobre los flujos de entrada y salida del empleo, incrementando las tasas de salida del empleo. Si bien el tiempo que los individuos permanecen en el desempleo es corto, la proporción de tiempo en que pasan desempleados es alta debido al fenómeno de reincidencia en el desempleo (Galiani y Hopehayn, 2001).

Beccaria y Mauricio (2001) discuten las implicancias de la movilidad laboral sobre la inestabilidad de ingresos mostrando que el elevado desempleo y la precarización del empleo originaron en la segunda mitad de la década de los '90 una modificación en los patrones de movilidad. Aun cuando se mantuvo el nivel agregado de movimientos entre ocupación y no-ocupación (inactividad y desempleo), se intensificaron aquellos entre la ocupación y el desempleo. Este aumento en la inestabilidad del empleo se registra entre los varones y disminuye entre las mujeres. La mayor inestabilidad registrada entre los varones constituyó una fuente de variabilidad de los ingresos que resultó de tal importancia que compensó el efecto benéfico de la reducción de la inflación, proceso que afectó en mayor medida a los hogares más pobres.

Por su parte, Paz (2002) analiza los efectos de las transiciones laborales en la protección social, a partir del estudio de las transiciones de la población en edad de trabajar hacia y desde la fuerza de trabajo y de la población activa entre ocupaciones protegidas y no protegidas por la seguridad social para el período 1997-2002. En su trabajo muestra que la gran retracción de la actividad económica general que tuvo lugar en el período, generó importantes cambios cualitativos en la estructura de la fuerza de trabajo, deteriorando (de manera no trivial) la situación de los grupos tradicionalmente menos vulnerables: varones, nivel educativo alto y jefes de hogar. En el período se destaca el crecimiento del empleo informal o desprotección social y a tiempo parcial involuntario. La movilidad es mayor entre las mujeres, los más jóvenes y los no jefes de hogar. El estudio explica el crecimiento del desempleo registrado en el período como función de las transiciones entre los estados. El aumento del desempleo entre 1999 y 2001 tuvo que ver más con un incremento de las salidas del empleo (no por disminuciones de las entradas al empleo) y de las entradas al desempleo (y no por reducciones de las salidas del desempleo). El fuerte aumento del desempleo ocurrido entre mayo de 2001 y mayo de 2002 se exacerbó por una marcada contracción de la tasa de entrada al empleo.

Desde otra línea argumental, Tacchi (2004) discute el efecto que tienen los costos del despido en las probabilidades de que un trabajador pierda su empleo. Las conclusiones del análisis realizado para el período 1998-2003 muestran que el incremento en los costos del despido efectivamente tienden a reducir las probabilidades de que un trabajador pierda su trabajo, a partir de mostrar que la tendencia de las probabilidades de perder el empleo para los distintos grupos de trabajadores disminuye a partir de la doble indemnización.

3. El contexto macroeconómico y el mercado de trabajo de la Argentina en el período 1996-2004

Durante la década del '90, la economía argentina registró profundas transformaciones que afectaron al mercado de trabajo. A las reformas estructurales (apertura, procesos de privatización y desregulación de mercados) se sumaron la incorporación de nuevas tecnologías y modificaciones importantes en las regulaciones del trabajo (Kosacoff et al, 2000; Schvarzer, 1997; Gatto y Ferraro, 1997; Novick y Tomada, 2001; Yoguel, 2000 y Bisang et al, 2004).

A partir del Programa de la Convertibilidad y demás reformas económicas los '90, el contexto macroeconómico sometió a los sectores productores de bienes transables, y en particular al sector manufacturero, a la doble tenaza de precios de venta en baja, debido a la mayor exposición a la competencia, particularmente de bienes importados, y de costos de producción elevados en dólares, en particular, los laborales. Aun cuando en ese período se implementaron importantes cambios en las regulaciones orientadas a reducir el costo laboral no salarial y a flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, el aumento en el costo laboral unitario en dólares resultó un fuerte incentivo a sustituir trabajo por capital (Altimir y Beccaria, 1999). La estabilidad macroeconómica, la desregulación laboral, el acceso a partes y equipo importados, la desregulación de las condiciones para despedir trabajadores, la facilidad de radicación para las empresas transnacionales, la recreación del crédito comercial y bancario, fueron elementos que favorecieron al proceso de destrucción de empleo y, en particular de empleo industrial.

Las estrategias de las distintas empresas para adecuarse a los cambios en el contexto fueron muy diferentes, es por ello que el importante aumento en la productividad global verificado sea la resultante de situaciones muy heterogéneas: las estrategias ofensivas de algunas empresas y las reestructuraciones defensivas o de supervivencia de otras. También fueron muchas las empresas que desaparecieron y otras nuevas que se incorporaron a la estructura industrial.

Las llamadas reestructuraciones "ofensivas" incluyeron fuertes inversiones en máquinas y equipos y al mismo tiempo profundos cambios organizacionales en el modelo productivo derivados de cambio técnico desincorporado. Otra categoría de empresas son las "sobrevivientes" a las nuevas condiciones de competencia, que también produjeron un importante aumento en la productividad, pero como resultado de la expulsión de empleo que permitió lograr la misma capacidad productiva con menor ocupación, implementando cambios organizacionales y prácticas modernas de eliminación de tiempos muertos. La introducción de tecnologías basadas en la información acompañada por ajustes sustanciales en las operaciones y reestructuraciones organizativas en las empresas fueron otras estrategias utilizadas por las firmas en el período. Como resultado de estos procesos, el empleo industrial se redujo de 28% del empleo total en 1995, a 23% en 2000. Esto se manifestó en una pérdida de aproximadamente 57 mil puestos de trabajo registrados en la industria (Castillo et al, 2001).

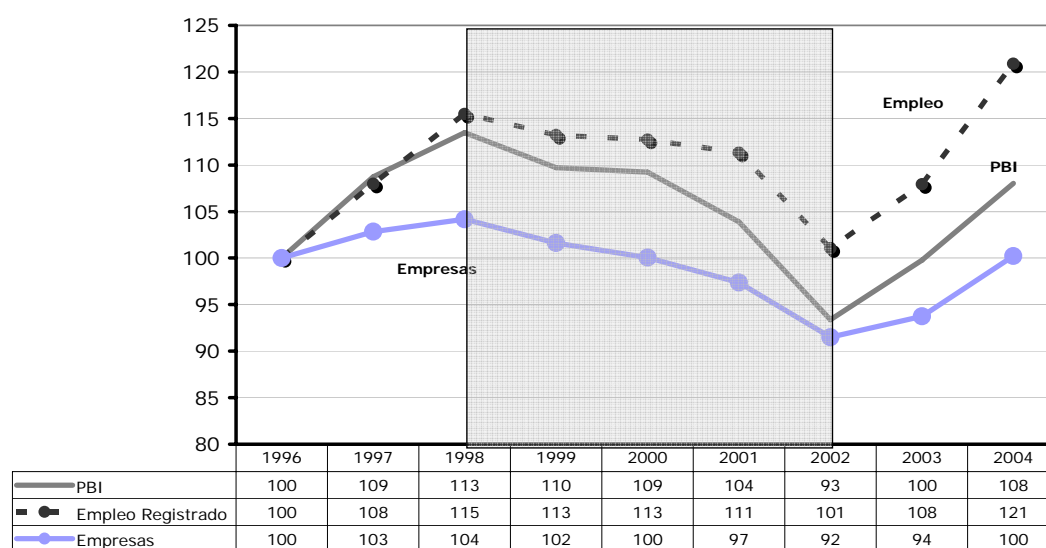
El empleo no registrado constituyó una de las expresiones más generalizadas de la precariedad laboral en nuestro país durante los '90. Esto se manifestó en la exclusión de los trabajadores de la seguridad social en un marco institucional que no propendía a la registración del empleo. En este período se llevó a cabo una serie de cambios en el marco normativo laboral orientados a flexibilizar el mercado laboral bajo el supuesto de que estas reformas generarían una mayor competitividad de las firmas

y un crecimiento en la demanda de empleo. La evidencia, sin embargo, sugiere que estas medidas no tuvieron un efecto positivo sobre la demanda de empleo, registrándose un incremento notorio de la precariedad y la inestabilidad laboral. Así, por ejemplo entre 1991 y 2000 la tasa de empleo no registrado pasó de 28,9% a 37,4% (SSPTYEL 2005).

Es en este contexto que deben analizarse la evolución del empleo y el comportamiento microeconómico de las firmas, que tuvieron distintas respuestas y estrategias de adaptación a la nueva realidad. Por eso, el análisis sobre la movilidad de empleo que se hará a continuación incluye breves referencias a las tendencias agregadas de la actividad económica y la ocupación nacional registradas en los últimos años.

Durante la primera mitad de los '90, la economía enfrentó una fuerte inestabilidad macroeconómica. Entre el primer semestre de 1990 y el segundo de 1996, el PBI desestacionalizado de la Argentina creció un 48%, al tiempo que se deterioraron las variables de empleo. Como resultado, se observó un aumento de la productividad por obrero ocupado de 47% (Frenkel y González Rozada, 1999).

GRAFICO 1 | EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO PRIVADO EN RELACIÓN CON EL PBI Y LA CANTIDAD DE EMPRESAS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - CUARTOS TRIMESTRES -1996-2004



Nota: El área sombreada representa períodos de recesión

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

Como se observa en el gráfico 1, la divergencia entre crecimiento de la producción y del empleo parece haber finalizado entre 1997 y 1998. En este período, el crecimiento de 13% del producto, fue acompañado por un crecimiento del empleo del 15%, que sin embargo no fue suficiente para reducir a un dígito la tasa de desocupación abierta.

El largo período recesivo que se inició en el segundo semestre de 1998 mostró una reversión de la tendencia del crecimiento del producto (el PBI cayó un 18% entre 1998 y 2002) y una reducción del empleo (cayó 3%).

En el año 2002 se produjo el cambio en el régimen macroeconómico (salida del régimen de Convertibilidad), caracterizado por la devaluación del peso y por una escalada de precios. Como consecuencia se produjo la caída del salario real y de los costos laborales en dólares.

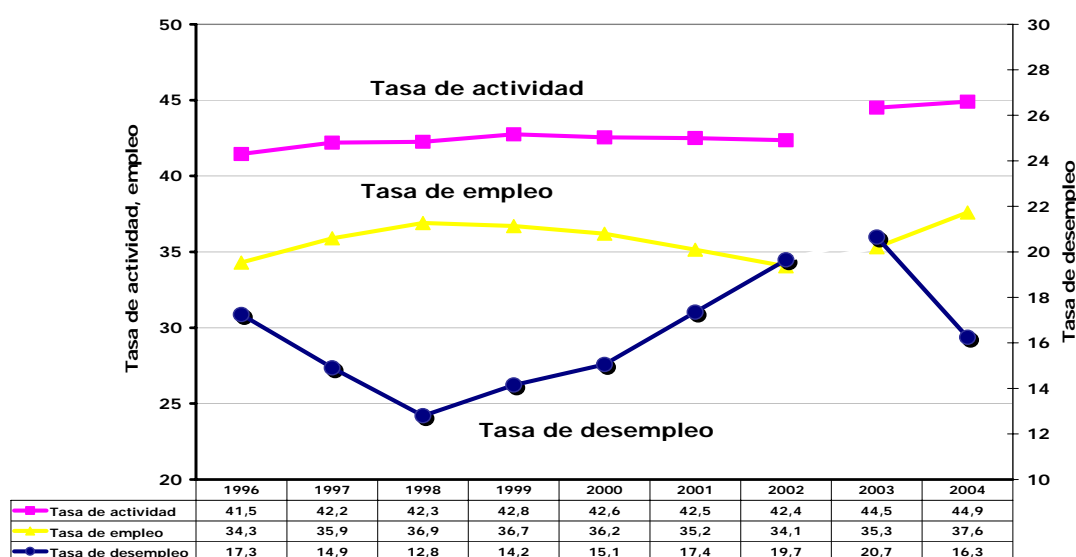
En el período 2003-2004 la actividad económica se recuperó. En este nuevo contexto macroeconómico la elasticidad empleo/producto aumentó como consecuencia del cambio en los precios relativos. El nivel de empleo superó los niveles previos a la recesión. Sin embargo, las personas que se incorporaron al sistema con el crecimiento del empleo no son las mismas que fueron expulsadas cuando el empleo cayó (como se analizará en las secciones siguientes de este estudio).

Es en este contexto de inestabilidad macroeconómica, de cambios en la organización del modelo productivo, de introducción de tecnologías, de pérdida de participación del empleo industrial y del aumento de la precariedad laboral que debe analizarse no sólo el comportamiento en el nivel de empleo sino el del mercado de trabajo en su conjunto. En el siguiente gráfico se presentan las evoluciones de las principales variables del mercado de trabajo (en base a EPH): tasas de actividad, empleo y desempleo⁸ durante el período (1996-2004) cubierto por el presente estudio.

El análisis de la tasa de desocupación permite identificar tres etapas diferenciadas, que coinciden con las fases de la evolución económica reciente:

- Un primer período (1996-1998) de tasas de desempleo descendentes, tasas de empleo crecientes, en un contexto de tasas de actividad estables.
- Un segundo período (1998-2002) de agravamiento de la situación general del mercado de trabajo, de fuerte incremento del desempleo y caídas en el empleo y en la participación económica.
- Por último, entre el bienio 2003 y 2004, junto con la recuperación económica, se advierte claramente que la tendencia cambia y la desocupación disminuye. Por su parte, las tasas de actividad y de empleo aumentan.

⁸ Existe un quiebre en las series; debido a que a partir de 2003, con el fin, entre otros, de reflejar con mayor precisión los cambios operados en el mercado de trabajo, la EPH fue reformulada en su metodología de medición.

GRAFICO 2 | PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO- TOTAL DE AGLOMERADOS URBANOS- 1996-2004

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEYSS, sobre base de datos de la EPH, INDEC

En particular, la movilidad de los trabajadores también resultó afectada por todos los cambios producidos en la década pasada y la actual. Así, las historias laborales son el resultado de una multiplicidad de conductas que responden a las condiciones de la actividad económica del momento.

En las siguientes secciones se mostrará que existen quiebres en las historias laborales que tienen efectos sobre el desarrollo de competencias, la precarización del empleo, la estabilidad de los ingresos de los hogares⁹, la probabilidad de jubilarse, los comportamientos pro y contracíclicos, los cambios en las elasticidades empleo/producto.

4. Transiciones laborales de los asalariados registrados en la Argentina – Período 1996-2004.

En esta sección se aborda un análisis dinámico de la evolución del empleo donde se cuantifican los flujos de las personas que ingresan o egresan del empleo registrado, permanecen con un mismo empleador o cambian de empleador. Los datos se expresan en períodos anuales medidos entre los cuartos trimestres de dos años consecutivos.

La fuente utilizada es la base de registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que permite medir el empleo declarado en todo el territorio nacional en el período comprendido entre los años 1996 y 2004. A partir de esta información se construyeron, para cada año, las matrices de transiciones para los ocupados asalariados del sector privado, menores a 65 años, que fueron registrados en la seguridad social por empresas pertenecientes a los sectores de industria,

⁹ Debe considerarse que aproximadamente el 56% de los asalariados registrados en el sector privado son jefes de hogar.

comercio y servicios (ver anexo metodológico). Las matrices de transiciones, a partir de las cuales se calculan los flujos de trabajadores que figuran en la tabla anterior, se refieren a los trabajadores menores de 65 años, con el objeto de excluir del análisis los posibles tránsitos hacia el sistema previsional que se producirían a los 66 años cuando las personas se jubilan. Los principales resultados se presentan en la Tabla 1.

TABLA 1 | TRANSICIONES LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - EN MILES DE PERSONAS – 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Tránsito	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
Ingresa al SIJP	783	669	726	578	605	470	363	504	675	809	742
Permanece en el SIJP	2.715	2.805	2.760	2.830	2.817	2.766	2.636	2.762	2.622	2.895	2.758
<i>Permanece en la empresa</i>	2.280	2.345	2.313	2.416	2.412	2.399	2.358	2.396	2.322	2.498	2.410
<i>Cambia de empresa</i>	435	459	447	413	405	367	279	366	299	397	348
Cambia de empresa en la rama	141	136	139	125	129	138	107	125	107	131	119
Cambia de rama en el sector	120	129	124	117	115	99	76	102	82	101	92
Cambia de sector	175	194	185	171	161	129	95	139	110	164	137
Salida del SIJP	481	565	523	631	579	637	587	608	369	388	378
Total de tránsitos	3.980	4.039	4.009	4.039	4.001	3.872	3.587	3.875	3.666	4.091	3.879
Ocupados en el IV trimestre de t+1	3.499	3.474	3.486	3.408	3.422	3.236	3.000	3.266	3.296	3.704	3.500
Ocupados en el IV trimestre de t	3.197	3.370	3.283	3.461	3.396	3.403	3.223	3.371	2.991	3.282	3.137
Crecimiento del empleo	302	104	203	-53	26	-167	-223	-104	305	421	363

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Entre 1996 y 2004 se registraron unos 3,3 millones de empleados asalariados privados registrados menores a 65 años, en cada año, para los sectores de industria, comercios y servicios. De los cuales, aproximadamente 2,4 millones permanecieron con un mismo empleador de un año a otro, unos 380 mil cambiaron de empleador permaneciendo en el empleo registrado, unos 592 mil ingresaron y unos 550 mil salieron del sistema.

Como se advierte en la Tabla 1 esto se manifestó de distinta forma en cada una de las fases del ciclo consideradas. Así, en los subperíodos analizados, de crecimiento del empleo en convertibilidad, de recesión y crisis de 2002 y de recuperación actual, los flujos de empleo reflejan los cambios en el contexto macroeconómico del país. La movilidad del empleo, es decir, los flujos de personas que ingresan, egresan y permanecen en el empleo registrado, refleja la evolución del ciclo económico. Durante el período recesivo (1999-2001) y en 2002 las salidas superan a las entradas indicando que el empleo registrado cada año disminuye (cambios netos negativos), por el contrario, en los años de crecimiento, en especial en la última fase, los ingresos de trabajadores al sistema superan las salidas. Más allá del signo de la creación neta del empleo los flujos de trabajadores también presentan comportamientos diferentes. La cantidad de trabajadores que salen del sistema en los años de crecimiento 2003-2004 es menor (menos de 400 mil trabajadores) que en los años recesivos (1999-2002) y aun que en el período de crecimiento anterior que cubre la fuente (1997-1998). La cantidad de ingresantes al empleo protegido en los años 2003-2004 es similar al período de crecimiento anterior (1997-1998). El número de personas que cambian de empresas, que se había reducido notablemente durante la crisis del año 2002, se incrementó entre 2003 y 2004, pero aún son menos que en el

período 1997-1998. Este comportamiento de los flujos se analizará con mayor detalle utilizando las tasas de transiciones.

Aun controlando los tránsitos al sistema previsional, entre las personas que se desvinculan de un empleador –considerando todo el período– son más las que salen del empleo registrado (550 mil) que aquellas que cambian de empleador permaneciendo en el sistema (380 mil), los que representan sólo 69% de los primeros.

TABLA 2 | TASAS DE TRANSICIONES LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Tránsito	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
<i>Permanece en la empresa</i>	71%	70%	70%	70%	71%	71%	73%	71%	78%	76%	77%
<i>Cambia de empresa</i>	14%	14%	14%	12%	12%	11%	9%	11%	10%	12%	11%
Cambia de empresa en la rama	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
Cambia de rama en el sector	4%	4%	4%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%
Cambia de sector	5%	6%	6%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	5%	4%
Permanece en el SIJP	85%	83%	84%	82%	83%	81%	82%	82%	88%	88%	88%
Sale del SIJP	15%	17%	16%	18%	17%	19%	18%	18%	12%	12%	12%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

En la Tabla 2 se presentan las tasas de transiciones laborales de los ocupados registrados entre bienios, estimadas a partir de los datos de la Tabla 1. En promedio, para los años 1996-2004, 72% de los ocupados registrados en el cuarto trimestre de un año, permaneció con un mismo empleador al año siguiente, proporción que aumenta significativamente en el último período de crecimiento (77%). El porcentaje de asalariados que salió del sistema es significativamente más reducido en el reciente ciclo de crecimiento (12%) que en la fase del ciclo de crisis (18%).

Estos resultados confirman la **tercera hipótesis del trabajo**, ya que la mayor proporción de los trabajadores que se desvincula de un empleador también sale del empleo registrado. La fuente de información no permite identificar el destino laboral de los desvinculados del SIJP, pero el análisis se puede complementar atendiendo a resultados obtenidos a partir de la EPH. Paz (2003) encontró que para el período 1997-2002 los asalariados con protección que se desvinculan se dirigen principalmente a empleos asalariados sin protección, al desempleo y a la inactividad, en ese orden de importancia. El porcentaje de trabajadores que se vuelven patronos al año siguiente es muy pequeño.

El porcentaje de trabajadores que permanece en la misma empresa se mantiene relativamente estable (70%) tanto en años recesivos como expansivos para el período 1996-2001. A partir de enero de 2002, la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario N° 25.561 estableció la devaluación del peso y, en línea con la severa crisis económica y social, la duplicación de los pagos indemnizatorios para todos los trabajadores. A partir de 2002, el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementa tanto como resultado de la reducción de los costos laborales en dólares que se produjo por efecto de la devaluación como, posiblemente, por el incremento del costo del despido.

La participación de los trabajadores que cambian de empleador manteniéndose en el sistema formal tiene un comportamiento procíclico: es más elevado durante los períodos de crecimiento y se retrae en los períodos recesivos. Si bien no han sido medidas a partir de esta fuente, una proporción importante de las desvinculaciones laborales voluntarias que se realizan con el objetivo de mejorar los ingresos y las condiciones laborales deberían estar incluidas en las categorías de transiciones de cambio de empleador. Teniendo esto en cuenta, se puede explicar fácilmente el comportamiento cíclico de estos flujos ya que en los períodos en los que crece el empleo aumentan las oportunidades laborales y las personas deciden cambiar de empleo. Por el contrario, en los períodos recesivos las oportunidades laborales son escasas y las personas asumirían comportamientos más conservadores.

El porcentaje de trabajadores que permanece en el empleo registrado de un año a otro, en una misma o en otra empresa, fue de 83% para el promedio de los años analizados. Estos valores se aproximan a las estimaciones realizadas por otros autores, a partir de la Encuesta Permanente de Hogares para el promedio de semestres del período 1997-2002 (Paz 2003; Pessino y Andrés, 2000). Nuevamente, esta proporción es mayor en la última fase de crecimiento (88%) que en la crisis (82%) y en el primer período de expansión del nivel de actividad (84%).

TABLA 3 | INDICADORES DE MOVILIDAD LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - 1996-2004

Tasas de movilidad desde y hacia el Sistema											
Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
Tránsito	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
Tasas de entrada (1)	20%	17%	18%	14%	15%	12%	10%	13%	18%	20%	19%
Tasa de salida (2)	12%	14%	13%	16%	14%	16%	16%	16%	10%	9%	10%
Tasas de rotación (3)	32%	31%	31%	30%	30%	29%	26%	29%	28%	29%	29%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	11%	11%	11%	10%	10%	9%	8%	9%	8%	10%	9%
Tasas de movilidad (5)	43%	42%	42%	40%	40%	38%	34%	38%	37%	39%	38%
Crecimiento neto del empleo (entradas - salidas)/empleo en t	9,0%	3,0%	6,0%	-1,5%	0,8%	-5,0%	-7,2%	-3,1%	9,7%	12,1%	11,0%

Notas: (1) Ingresos/ (Ingresos+Salidas+Permanencias en el Sistema); (2) Salidas/ (Ingresos+ Salidas+Permanencias en el Sistema); (3)= (1)+(2) ; (4) Cambios de Cuit/ (Ingresos+ Egresos+Permanencias en el Sistema); (5)= (3)+(4)
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Los indicadores de movilidad laboral también se construyen a partir de la matriz (ver Tabla 3). A diferencia de los indicadores de transiciones que son proporciones del empleo en el período inicial, los indicadores de movilidad se estiman como proporciones del empleo total que ha transitado durante el período. Para el total del período analizado, la tasa de entrada al sistema de seguridad social, que ha sido de 15%, es procíclica, y la tasa de salida, que ha sido de 14% tiene un carácter anticíclico. La suma de ambas proporciones indica que 29% del total de trabajadores declarado en los cuartos trimestres de dos años consecutivos ingresó o fue desplazado del empleo registrado.

Esta tasa de rotación elevada resume la movilidad laboral que se origina en la creación y destrucción bruta de puestos de trabajo y la movilidad originada en el reemplazo de algunos trabajadores que salen por otros que ingresan. Si se considera la proporción de personas que cambian de empleador permaneciendo en un empleo

protegido, que representan otro 10% del total de las personas que transitan por el empleo registrado entre un año y otro, la movilidad laboral es aún mayor (39%). Estos valores apoyarían **la primera hipótesis de este trabajo** que indica que la movilidad laboral de los trabajadores argentinos ha sido elevada durante el período y en cada una de las fases del ciclo (ver Tabla 3).

Asimismo, las tasas de entrada y salida difieren significativamente en cada subperíodo asumiendo comportamientos diferentes según las fases del ciclo económico. Mientras en la fase de crisis la tasa de entrada (13%) es significativamente inferior a la tasa de salida (16%), durante la última fase de crecimiento la entrada (19%) supera ampliamente a la salida (10%).

TABLA 4 | REINCORPORACIONES AL EMPLEO REGISTRADO DE LOS ASALARIADOS DESVINCULADOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - MENORES DE 55 AÑOS - TASAS ANUALES - 1996-2004

	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	IV2002 IV2003	Promedio
En %								
1 año después	20%	18%	18%	15%	13%	21%	22%	18%
2 años después	8%	9%	7%	6%	12%	12%		10%
3 años después	5%	5%	4%	7%	9%			6%
4 años después	3%	2%	5%	7%				4%
5 años después	2%	4%	5%					4%
6 años después	2%	4%						3%
7 años después	3%							2%
Aún no retornan al Sistema	57%	59%	61%	65%	66%	67%	78%	64%
Total salidas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Finalmente, es interesante discutir la probabilidad de que personas que salen del sistema en un período determinado vuelvan a ingresar en años posteriores. En esa dirección, fueron estimadas las reincorporaciones de trabajadores que salieron del sistema en los siete años comprendidos entre 1996 y 2003 (ver Tabla 4). En primer lugar debe destacarse un comportamiento estructural, con algunas variaciones del ciclo económico, que se manifiesta en que la mayor probabilidad de retornar al empleo formal ocurre al año de salir del sistema y es decreciente el resto de los años. **Es interesante señalar que, en general y controlando por el factor demográfico, una vez transcurridos siete años desde su desvinculación casi 60% de los trabajadores no consiguen retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social. Esto se explica por la elevada tasa de informalidad existente.**

TABLA 5 | REINCORPORACIONES AL EMPLEO REGISTRADO DE LOS ASALARIADOS DESVINCULADOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - MENORES DE 55 AÑOS - TASAS ANUALES 2003-2004

	Reingresantes (miles)	Ingresos totales (miles)	Reingresos / total de ingresos
2.003	251	675	37%
2.004	259	809	32%
Promedio	255	742	34%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Como complemento al análisis anterior, en la Tabla 5 se presenta el porcentaje de ingresantes que representan los trabajadores desplazados del empleo registrado a partir de 1996. En el promedio para los dos años, 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado (es decir, descontando los cambios de empresas) eran reingresantes. El 66% restante sería de trabajadores que no tuvieron un empleo registrado con una duración superior al año. Asimismo, como se ha analizado en la Tabla 4, una proporción importante de estos trabajadores reingresantes (25% en 2004 y 40% en 2003) había sido recientemente desvinculado del empleo registrado.

Estos resultados confirman **la cuarta hipótesis del documento**, es decir que en este nuevo período expansivo del empleo que se inicia en 2003 se reincorpora una porción de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en períodos anteriores (1996-2003), fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o a la inactividad. Estos trabajadores “reingresantes” no llegan a representar 40% del total de los trabajadores incorporados durante los años 2003 y 2004.

La movilidad laboral de los trabajadores genera cambios en la composición del empleo año a año, que se manifiestan claramente en la evolución de las remuneraciones. En la Tabla 6 se presentan las remuneraciones promedio de los trabajadores según el tipo de transición laboral o permanencia en el empleo que hayan verificado en el período. En la primera parte de la tabla se presenta, para cada grupo, el valor promedio de las remuneraciones declaradas en los dos cuartos trimestres que se utilizan para medir la transición, con el objeto de poder estimar valores relativos entre los grupos. En la segunda parte se presentan los salarios relativos estimados en relación con el promedio. Finalmente en la tercera parte se presentan las variaciones de los salarios medidas entre los cuartos trimestres sobre los cuales se estima la transición. Para el promedio del período, la remuneración de los trabajadores que ingresan al empleo es 41% inferior al promedio del mercado; los que permanecen en una misma empresa tienen remuneraciones 11% superiores, los que cambian de empleador conservando su empleo protegido perciben remuneraciones levemente inferiores al promedio. Finalmente, los asalariados desvinculados del empleo registrado percibían remuneraciones 28% inferiores al promedio de los trabajadores pero mayores que las remuneraciones de los nuevos trabajadores que se incorporan al empleo registrado (ver Tabla 6).

TABLA 6 | REMUNERACIONES PROMEDIO Y TRANSICIONES LABORALES DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS SEGÚN FASES DEL CICLO ECONÓMICO - MENORES DE 65 AÑOS - TASAS ANUALES - 1996-2004

	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
Salarios relativos											
Ingresa al SIJP	59	59	59	58	56	55	57	56	62	63	63
Permanece en la empresa	112	113	113	112	112	111	109	111	111	112	112
Cambia de empresa en la rama	101	102	102	91	95	95	92	93	87	89	88
Cambia de rama en el sector	79	77	77	78	80	78	79	79	81	79	80
Cambia de sector	92	96	96	91	97	89	89	91	86	84	85
Sale del SIJP	71	70	70	72	75	74	77	74	73	66	70
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Evolución según transición (nominal)											
(Sal. Relativo ingresan/ egresan)-1	-17%	-15%	-16%	-20%	-24%	-26%	-26%	-24%	-15%	-5%	-10%
Permanece en la empresa	5%	5%	5%	3%	1%	1%	4%	2%	18%	23%	21%
Cambia de empresa en la rama	9%	8%	8%	6%	3%	3%	4%	4%	30%	30%	30%
Cambia de rama en el sector	9%	7%	8%	1%	0%	0%	5%	1%	36%	34%	35%
Cambia de sector	13%	9%	11%	6%	2%	-3%	-1%	1%	25%	31%	28%
Total	0%	1%	1%	1%	-3%	0%	3%	0%	11%	15%	13%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

Estos diferenciales se observan, con algunas variaciones, en cada año del período estudiado. En los años recesivos el salario relativo de las personas que salen del empleo registrado se aproxima al valor promedio, indicando que, a medida que la crisis se agudiza las empresas se desprenden de trabajadores con mayores remuneraciones, proceso que se revierte a la salida de la recesión. El salario relativo de los incorporados, que para el promedio de período equivale sólo a 59% de la media de los ocupados, en los años de crecimiento del empleo es más elevado, indicando que éstos acceden a remuneraciones más cercanas al promedio del mercado; y más reducido en los períodos de contracción del empleo. Entre los años 2003 y 2004 el salario relativo de los ingresantes es el más elevado de la serie; posiblemente influenciado por el incremento en el salario mínimo que pone un piso a las remuneraciones.

La evolución de las remuneraciones entre los cuartos trimestres consecutivos que se toman para medir la movilidad, muestra que en promedio se incrementan las remuneraciones nominales de las personas que permanecen en la misma empresa, en todos los años analizados. Los trabajadores que cambian de empleador, en general, también incrementan sus remuneraciones nominales en períodos anuales, en particular, aquellos que cambian de empresa en la misma rama.

A su vez, el menor nivel salarial de los trabajadores que ingresan respecto a los que egresan contrarresta la evolución positiva del salario del resto de las transiciones y, por lo tanto, constituye el principal factor explicativo de que la evolución promedio del salario sea inferior a cada una de las mencionadas categorías de los trabajadores que permanecen en el sistema.

TABLA 7 | TRANSICIONES LABORALES SECTORIALES DE LOS ASALARIADOS PRIVADOS EN INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS SEGÚN FASES DEL CICLO ECONÓMICO - MENORES DE 65 AÑOS - TASAS ANUALES 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres											
	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004	Promedio
Industria											
Permanece en el SIJP	87%	86%	87%	84%	85%	83%	84%	84%	91%	91%	91%
<i>Permanece en la empresa</i>	74%	73%	73%	72%	74%	73%	77%	74%	81%	79%	80%
<i>Cambia de empresa</i>	13%	13%	13%	11%	11%	10%	8%	10%	10%	12%	11%
Cambia de empresa en la rama	3%	2%	2%	2%	2%	3%	1%	2%	2%	2%	2%
Cambia de rama en el sector	2%	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
Cambia de sector	9%	9%	9%	8%	8%	6%	5%	7%	7%	8%	8%
Salidas del SIJP	13%	14%	13%	16%	15%	17%	16%	16%	9%	9%	9%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Comercio											
Permanece en el SIJP	83%	82%	83%	81%	82%	80%	80%	81%	86%	87%	87%
<i>Permanece en la empresa</i>	66%	65%	66%	66%	67%	67%	71%	68%	74%	72%	73%
<i>Cambia de empresa</i>	17%	17%	17%	14%	15%	13%	9%	13%	12%	15%	14%
Cambia de empresa en la rama	4%	3%	3%	3%	3%	4%	2%	3%	3%	3%	3%
Cambia de rama en el sector	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
Cambia de sector	11%	12%	12%	10%	10%	8%	6%	8%	8%	10%	9%
Salidas del SIJP	17%	18%	17%	19%	18%	20%	20%	19%	14%	13%	13%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Servicios											
Permanece en el SIJP	84%	83%	84%	82%	83%	82%	82%	82%	87%	88%	87%
<i>Permanece en la empresa</i>	67%	65%	66%	66%	67%	67%	70%	67%	74%	72%	73%
<i>Cambia de empresa</i>	18%	19%	18%	16%	16%	14%	12%	15%	13%	16%	15%
Cambia de empresa en la rama	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Cambia de rama en el sector	5%	5%	5%	5%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	4%
Cambia de sector	8%	8%	8%	7%	6%	5%	4%	6%	5%	7%	6%
Salidas del SIJP	16%	17%	16%	18%	17%	18%	18%	18%	13%	12%	13%
Total de ocupados en t-1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP.

La movilidad de los trabajadores presenta diferencias entre sectores económicos. Para el promedio 1996-2004, es más elevada la tasa de permanencia anual en la empresa en el sector industrial (75%) en comparación con el comercio (69%) y con los servicios (68%). Sin embargo, la proporción de personas que cambian de empleador en el término de un año es más baja en la industria (11%) que en el comercio (14%) y en los servicios (15%). Finalmente, el porcentaje de ocupados que sale del sistema año a año, es menor en industria (14%) que en comercio y en servicios. A su vez, con la excepción de servicios, la proporción de asalariados que cambia de sector es más importante que los cambios que se verifican entre empresas en la rama y los de rama dentro de un sector, lo que denotaría escasos efectos derrame intrasectoriales (ver Tabla 7).

TABLA 8 | INDICADORES DE MOVILIDAD LABORALES DE LOS OCUPADOS ASALARIADOS REGISTRADOS POR EMPRESAS PRIVADAS - MENORES DE 65 AÑOS - INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS - TASAS ANUALES 1996-2004

Períodos interanuales medidos entre cuartos trimestres										
	IV1996 IV1997	IV1997 IV1998	Promedio	IV1998 IV1999	IV1999 IV2000	IV2000 IV2001	IV2001 IV2002	Promedio	IV2002 IV2003	IV2003 IV2004
Industria										
Tasas de entrada (1)	14%	12%	13%	9%	10%	8%	8%	9%	17%	16%
Tasa de salida (2)	11%	12%	12%	15%	13%	15%	14%	15%	8%	7%
Tasas de rotación (3)	25%	24%	25%	24%	23%	23%	23%	23%	24%	23%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	11%	12%	11%	10%	10%	9%	7%	9%	8%	10%
Tasas de movilidad (5)	36%	36%	36%	34%	34%	33%	30%	33%	33%	33%
Crecimiento del empleo	4%	-1%		-7%	-5%	-9%	-7%		11%	11%
Comercio										
Tasas de entrada (1)	20%	18%	19%	15%	17%	13%	10%	14%	19%	21%
Tasa de salida (2)	13%	14%	14%	16%	15%	17%	18%	16%	11%	10%
Tasas de rotación (3)	33%	33%	33%	31%	32%	31%	27%	30%	30%	31%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	14%	14%	12%	12%	12%	8%	11%	10%	12%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	47%	44%	44%	42%	36%	42%	40%	43%
Crecimiento del empleo	8%	5%		-2%	3%	-5%	-9%		10%	13%
Servicios										
Tasas de entrada (1)	21%	18%	19%	16%	16%	13%	11%	14%	18%	20%
Tasa de salida (2)	12%	14%	13%	15%	14%	16%	16%	15%	11%	10%
Tasas de rotación (3)	33%	32%	32%	31%	30%	29%	27%	30%	29%	30%
Porcentaje de cambios de empleador (4)	14%	15%	15%	14%	13%	12%	11%	13%	11%	13%
Tasas de movilidad (5)	47%	47%	47%	45%	44%	41%	38%	42%	39%	43%
Crecimiento del empleo	11%	6%		0%	3%	-3%	-6%		8%	11%

Notas: (1) Ingresos/ (Ingresos+Salidas+Permanencias en el Sistema); (2) Salidas/ (Ingresos+ Salidas+Permanencias en el Sistema);(3)= (1)+(2) ; (4) Cambios de Cuit/ (Ingresos+ Egresos+Permanencias en el Sistema); (5)= (3)+(4)

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEYEL – SSPTYEL – en base a SIJP

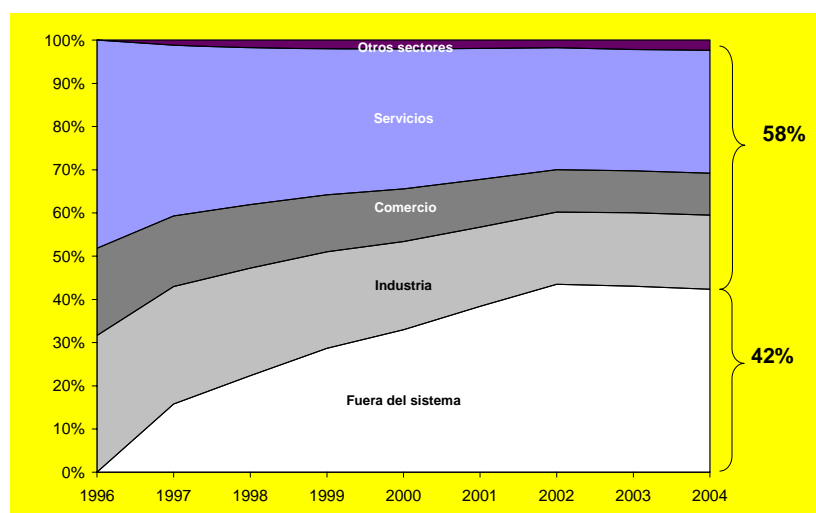
En el período analizado (1996-2004) el empleo industrial se contrajo mientras que en los otros dos sectores el empleo creció. Como se puede observar en la Tabla 8, donde se presentan las tasas de movilidad del empleo, el menor crecimiento del empleo industrial se explica porque la tasa de entrada de trabajadores a la industria (12%) ha sido menor respecto a los otros sectores (17%). Como se ha mencionado, el porcentaje de trabajadores expulsados del empleo protegido es menor en industria (12%) que en el comercio y en los servicios (14%). Adicionalmente, la proporción de cambios de empleadores es también menor en la industria (10%) que en comercio (13%) y en servicios (12%).

Para el período 1996-2002 el sector industrial presenta tasas de salida similares o menores a los otros sectores y tasas de entrada notablemente más bajas. Es decir, si bien, una menor proporción de trabajadores industriales ha sido desplazada de su empleo, éstos no fueron reemplazados por nuevos trabajadores, a diferencia de lo ocurrido en los otros dos sectores. En el período 2003-2004 se observa un cambio en el comportamiento de la movilidad en el empleo industrial: las tasas de salida se reducen, alejándose más de los otros sectores, y las tasas de entrada se incrementan tendiendo a aproximarse a las de los otros sectores (ver Tabla 8).

5. Trayectorias laborales y probabilidad de permanencia en el empleo de la cohorte de trabajadores ocupados de 1996

En esta sección discutiremos, en especial, las trayectorias laborales de los trabajadores que estaban empleados en 1996 en empresas industriales, comerciales y de servicios y que tenían en ese año menos de 55 años. En ese sentido, se excluyen de la cohorte a los trabajadores que potencialmente se podían jubilar en algún año del período. Hacia el año 2004 solamente 58% de esos trabajadores permanecía en el trabajo registrado en los sectores mencionados, ya sea en la misma o en otra actividad (ver Gráfico 3). A su vez, 42% había salido del sistema, hacia la precariedad, el desempleo o la inactividad. Como un porcentaje significativo de estos trabajadores son jefes de hogares que en general no transitan hacia la inactividad ni el desempleo, se podría decir que la mayoría se debe haber precarizado, pasando a trabajos no protegidos por la seguridad social.

GRAFICO 3 | TRAYECTORIAS LABORALES INTERSECTORIALES DE LA COHORTE DE TRABAJADORES DE 1996 DE MENOS DE 55 AÑOS – 1996-2004

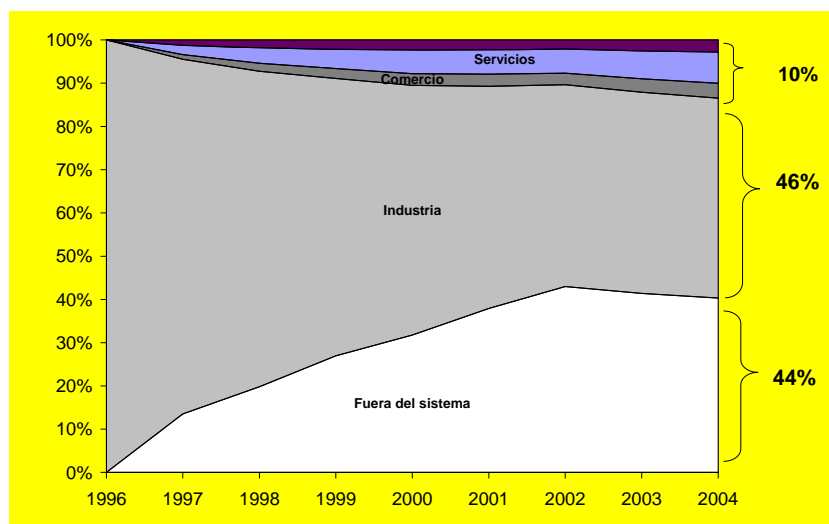


Esta trayectoria se puede especificar para cada uno de los sectores considerados. En especial, en el sector industrial la proporción de asalariados menores de 55 años que permanece en el sector es levemente superior a la que queda fuera del sistema, mientras que sólo 10% logra reinsertarse en actividades de comercio y servicios (ver Gráfico 4). De esta manera se pone en evidencia que la terciarización del empleo registrado verificada en el período 1996-2004 -entendida como la pérdida de participación del empleo industrial en relación con el comercio y los servicios- se produjo a través de la sustitución de los asalariados industriales desplazados por nuevos trabajadores que se incorporan al sector terciario y no por la reconversión del empleo industrial a los servicios. Es interesante señalar finalmente que a partir de 2003 se produce un cambio de pendiente en la curva de trayectoria del empleo industrial de la cohorte, reflejando la vuelta al empleo industrial de parte de los trabajadores desplazados durante el período.

Estos resultados apoyan la **segunda hipótesis de este trabajo**, es decir, que la terciarización del empleo industrial no se produjo mediante el traspaso de los trabajadores industriales a empleos protegidos en empresas del sector terciario, sino mediante un proceso de incorporación de nuevos trabajadores. Esto se verifica para el

empleo registrado. Si bien el objeto de este trabajo no es estudiar el destino ocupacional de los trabajadores de la industria que fueron desplazados del empleo registrado, es factible que estas personas se hayan incorporado al sector terciario como trabajadores no registrados. De verificarse este fenómeno, la “terciarización” de los trabajadores desplazados de la industria se habría producido acompañada de un proceso de precarización laboral.

GRAFICO 4 | TRAYECTORIAS LABORALES INTERSECTORIALES DE LA COHORTE DE TRABAJADORES DE 1996 -INDUSTRIA- MENOS DE 55 AÑOS -1996-2004



Asimismo, al interior de la industria, se pueden observar comportamientos diferenciales entre los sectores intensivos en recursos naturales, en ingeniería y en recursos humanos (ver Gráficos 5, 6 y 7). Así, la tasa de permanencia en el empleo registrado ha sido superior en los sectores intensivos en recursos naturales (45%) que coinciden con el patrón de especialización predominante y que tuvieron el mejor desempeño económico durante el período. Por el contrario, en los sectores intensivos en ingeniería y en recursos humanos la permanencia ha sido inferior (41%). Como se puede apreciar en los gráficos mencionados, estas diferencias eran aún más pronunciadas en el año más grave de la crisis (2002) que a su vez coinciden con el cambio de régimen macroeconómico. Esto pone de manifiesto que la recuperación y el cambio de pendiente de las curvas luego de la devaluación ha sido más significativa para los trabajadores desplazados de las actividades intensivas en trabajo y en ingeniería, que se incorporaron en comercio y servicios. A su vez, esas actividades industriales incorporaron a otros trabajadores.

GRAFICO 5 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN INGENIERÍA - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996

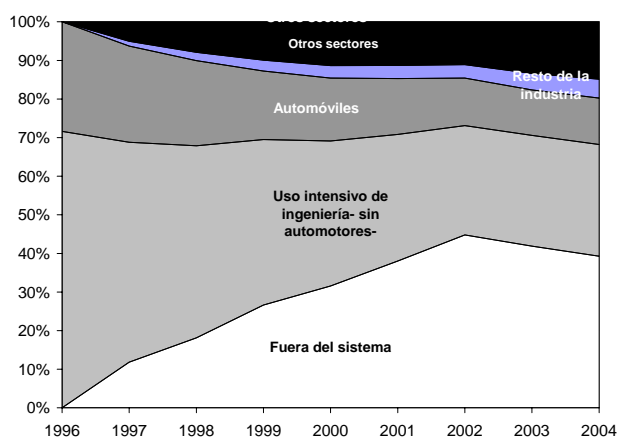


GRAFICO 6 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN RECURSOS NATURALES - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996

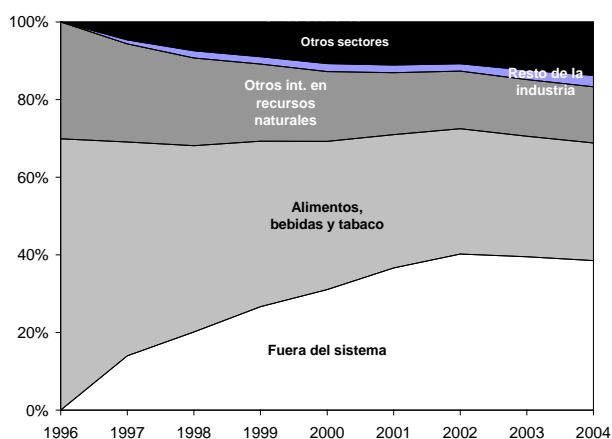
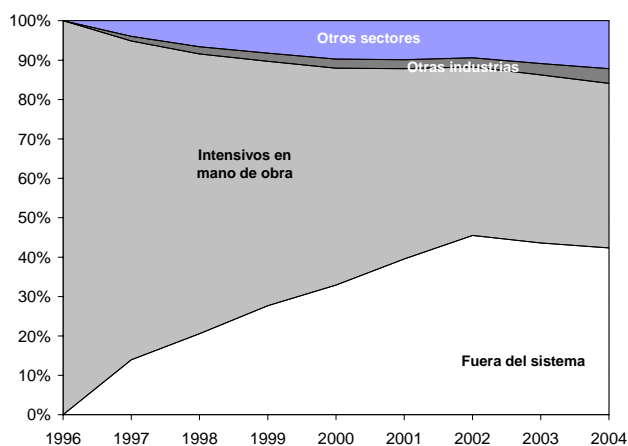


GRAFICO 7 | TRAYECTORIAS LABORALES. SECTORES INTENSIVOS EN RECURSOS HUMANOS - MENORES DE 55 AÑOS EN 1996



5.1. Algunas evidencias sobre las características de las empresas y de los atributos personales que afectan la probabilidad de permanencia

En el resto de esta sección se analiza en qué medida las características estructurales de las empresas (sector, tamaño, estabilidad y antigüedad en el sistema) y los atributos personales de los asalariados (edad, nivel salarial, género) influyen en el grado de permanencia de los trabajadores en la misma empresa, en la relevancia de los tránsitos hacia otras empresas y en la tasa de salida del sistema¹⁰ (ver cuadros del anexo estadístico).

Desde el punto de vista de los factores señalados en primer lugar, el grado de permanencia de las firmas en la estructura productiva constituye una variable relevante para explicar la tasa de permanencia y de salida de los trabajadores. Así, por ejemplo, dos tercios de los asalariados que trabajaban en 1996 en empresas que dejan de operar quedan fuera del sistema. A su vez, algo menos de un tercio de los que trabajaban en empresas que cerraron permanece en el sector, con menor peso en comercio e industria. Por el contrario, la proporción de asalariados que salen del sistema en empresas “continuadoras” es menor¹¹. A su vez, la antigüedad de las empresas constituye también una variable relevante que influye en el grado de continuidad de los trabajadores en el sistema. Esto se manifiesta en una mayor proporción de asalariados que permanece en la misma empresa en las firmas de mayor antigüedad relativa, lo que no depende del sector en el que estaban ocupados. Estas evidencias están en línea con las teorías del capital humano y fundamentalmente con las teorías neoschumpeterianas de creación de competencias¹².

Finalmente, la tasa de permanencia en la empresa aumenta a medida que se consideran agentes de mayor tamaño relativo, en especial en industria. Este conjunto de planos pondría de manifiesto que la permanencia en el puesto en las empresas depende de la estabilidad de las firmas en el mercado, de su tamaño y de su antigüedad.

Desde la perspectiva de los atributos personales de los asalariados, la edad, el género y el nivel salarial inicial también constituyen factores que marcan diferentes probabilidades de transición. Por un lado, la tasa de permanencia en la misma empresa aumenta significativamente con la edad de los asalariados, especialmente en industria y servicios. Sin embargo, la proporción de los trabajadores que salen del sistema es independiente de la edad en los tres sectores de actividad considerados. Así, la permanencia es mayor entre 26 y 55 años y disminuye entre los menores de 25

¹⁰ Este conjunto de variables y otras omitidas en el análisis por las limitaciones de la fuente de información han sido destacadas en la mayor parte de la literatura discutida en la segunda sección. Entre los planos no incluidos en el análisis que influyen en las transiciones mencionadas se destacan la estructura de la demanda y el desarrollo de competencias tecnológicas de las empresas.

¹¹ La escasa reinserción de los trabajadores de empresas que cierran amerita una reflexión acerca de la necesidad no sólo de impulsar la creación de nuevas empresas sino fundamentalmente de lograr tasas de supervivencia significativamente mayores a las actuales de las nuevas empresas.

¹² Sin embargo, no necesariamente la mayor permanencia en un puesto estaría asociada en todos los casos a un aumento del capital humano y de las competencias técnicas de los trabajadores. Dado que además se requiere acciones por parte de las empresas orientadas a aumentar sus competencias tecnológicas.

y mayores de 55. A su vez, si bien la salida fuera del sistema aumenta a partir de los 55 años, las salidas del estrato 25-55 son también importantes.

Asimismo, desde la perspectiva del género la permanencia en el sistema es algo menor entre las mujeres (controlando el sector), aunque la permanencia en la empresa es mayor para los varones en industria y en comercio. A su vez, la tasa de transición hacia otra empresa del sector o de otros sectores no depende del género. Finalmente, la proporción de asalariados que salen del sistema aumenta al pasar a los menores cuartiles de ingreso, poniendo de manifiesto un mayor interés de las empresas en retener los trabajadores de mayores salarios en general asociados a perfiles de mayor capital humano y con posibilidades de generar mayores competencias técnicas en las firmas. Asimismo, la permanencia en las empresas está asociada al nivel salarial de partida. Mientras la tasa de permanencia en la misma empresa involucra a sólo 13% de los trabajadores de menores ingresos la proporción asciende a 36% en las de mayor salario relativo. Estas tendencias se manifiestan con más fuerza en el caso de servicios e industria. Asimismo, la proporción de asalariados que sale del sistema está asociada inversamente a su nivel salarial inicial. Finalmente, la tasa de transición hacia otra empresa del sector o de otros sectores no está asociada con el nivel salarial original.

Estos resultados confirman parcialmente la segunda parte de **la primera hipótesis de este estudio**: la permanencia en el empleo es menor entre los trabajadores de bajas remuneraciones y entre los jóvenes; sin embargo es similar entre varones y mujeres en servicios, mientras que en industria y comercio la permanencia de las mujeres es mayor que la de los varones.

6. Conclusiones y principales hallazgos

En este trabajo se analizó la evolución del empleo asalariado registrado correspondiente a empresas privadas de industria, comercio y servicios, en el período 1996-2004. Se aplica un enfoque de transiciones laborales que analiza los flujos de trabajadores que ingresan o egresan del empleo registrado, permanecen con un mismo empleador o cambian de empleador. Las principales conclusiones alcanzadas son las siguientes.

En primer lugar, el trabajo muestra la existencia de una elevada movilidad laboral de los trabajadores argentinos en los últimos 8 años (período que cubre la fuente de información en la que se basa este estudio). La tasa de rotación, que resume tanto la movilidad originada en la creación y destrucción de puestos de trabajo como el reemplazo de trabajadores desvinculados de las empresas por otros, fue de 29% promedio anual, indicando que en el término de un año esa proporción de trabajadores ingresó o egresó del empleo registrado. Considerando además la proporción de personas que cambian de empleador manteniéndose en el empleo protegido (10%) la movilidad laboral es aún mayor (39%).

Esta movilidad se reflejó en la proporción de trabajadores que mantienen por más de un año un mismo empleo (70%), que se mantuvo relativamente estable entre 1996 y 2001. A partir de enero de 2002 el porcentaje de trabajadores que permanece en una misma empresa se incrementó (77%) seguramente como resultado tanto de la reducción de los costos laborales en dólares que se produjo por efecto de la devaluación y por el incremento del costo del despido (doble indemnización).

Al considerar un período más largo (1996-2004) el porcentaje de trabajadores que permanece con un mismo empleador es sustantivamente menor. Así, de la cohorte de trabajadores menores de 55 años asalariados registrados en el sector privado en industria, comercio y servicios en 1996 sólo 26% permanecía con el mismo empleador en 2004, 29% se había reinsertado en otro empleo registrado y 46% permanecía excluido de la seguridad social. Dada la influencia que, como señala la literatura, tiene la calidad del empleo sobre el desarrollo de competencias técnicas y organizacionales de los agentes, puede inferirse que estas trayectorias afectan negativamente la estabilidad del empleo y el grado de desarrollo de las competencias (Novick et al, 2004; Novick y Gallart, 1998) limitando los procesos de generación y circulación del conocimiento que se originan en los equipos de trabajo.

El estudio de la demografía de empresas permite explicar la existencia de un número de empleos de mayor duración coexistiendo con un segmento de oportunidades laborales más volátiles. Así, aquellos trabajadores de empresas grandes y más antiguas lograron, en mayor proporción, permanecer en la misma empresa; sin embargo, la movilidad también ha sido muy elevada en estos sectores de demanda laboral relativamente más estable. Si bien, la mortalidad de las firmas es un factor importante para explicar la baja duración de los empleos, aun entre las empresas sobrevivientes grandes y con mayor antigüedad en el mercado sólo 44% de los trabajadores menores de 55 años registrados en 1996 continuaba en el mismo empleo 7 años después. Esta baja retención del empleo en las empresas, sería consistente con la idea de la existencia de limitadas competencias tecnológicas y esfuerzos de innovación realizados durante la convertibilidad (Bisang et al, 2000, Erbes et al, 2005) y supuestamente en el período posterior, debido al carácter inercial que asumen estos procesos.

Desde la perspectiva de los atributos de las personas, esta movilidad ha sido mayor entre los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con bajas remuneraciones poniendo de manifiesto un mayor interés de las empresas en retener los trabajadores de mayores salarios en general asociados a perfiles con mayor capital humano y con posibilidades de incrementar las competencias técnicas en las firmas.

Estos cambios en la composición del empleo afectaron la evolución del promedio de las remuneraciones de los asalariados. En promedio, para el período 1996-2004, el salario de los trabajadores que se incorporan a empresas desde fuera del empleo registrado, equivale a sólo 59% de la media de los ocupados. Entre los años 2003 y 2004 el salario relativo de los ingresantes es más elevado, reflejando el incremento del salario mínimo que pone un piso a las remuneraciones. El menor nivel salarial de los trabajadores que ingresan respecto a los que egresan contrarrestó la evolución positiva del salario de las transiciones restantes y, por lo tanto, fue el principal factor explicativo de que la evolución promedio del salario sea inferior a las remuneraciones medias de los trabajadores que permanecen en el sistema.

En segundo lugar, el análisis sectorial mostró que la “terciarización” del empleo industrial no se manifestó mediante el traspaso de los trabajadores industriales a empresas de servicios, sino a través de un proceso de entrada de nuevos trabajadores. Considerando la cohorte de trabajadores industriales, menores de 55 años asalariados, registrados en 1996, sólo 10% logró reinsertarse en actividades de comercio y servicios, representando una proporción marginal de las incorporaciones de esos sectores. No se avanzó en un análisis del destino ocupacional de estos trabajadores desplazados de la industria, pero los resultados de otros trabajos

sugieren que posiblemente se hayan incorporado al sector terciario como asalariados no registrados. En tal caso, la “terciarización” de estos trabajadores desplazados de la industria se habría producido acompañada de un proceso de precarización laboral.

Se observaron importantes diferencias en los patrones de movilidad del empleo en los tres sectores estudiados. Si bien, a lo largo del período, el empleo industrial mostró una evolución por debajo de la de los servicios y del comercio, el empleo manufacturero presenta mayores tasas de permanencia en el empleo y, en consecuencia menores tasas de rotación. El análisis de las transiciones de los trabajadores mostró que si bien, año a año el porcentaje de trabajadores expulsados del empleo protegido es menor en industria (12%) que en el comercio y en los servicios (ambas 14%), en la industria no todos los trabajadores desplazados fueron reemplazados, a diferencia de lo que ocurrió en el sector terciario. Es decir, la baja tasa de entrada explica la pérdida de empleos industriales registrada en el período 1996-2002. En los años 2003-2004 se observa un cambio en el comportamiento de la movilidad en el empleo industrial: las tasas de salida se reducen aún más mientras que las incorporaciones se incrementan tendiendo a aproximarse a las de los otros sectores.

En tercer lugar, el trabajo arroja algunas dudas sobre la importancia de los *spill overs* generados a partir de la circulación de trabajadores entre sectores y en el interior de las ramas. Por un lado, las trayectorias más comunes no son el tránsito de trabajadores a otras empresas de la rama, del sector o de otros sectores (i.e.: de industria a servicios y viceversa) sino el pasaje del empleo formal asalariado hacia diversas formas de precarización, que van desde el empleo informal hasta el desempleo. Una vez transcurridos siete años desde su desvinculación casi 60% de estos trabajadores no consiguen retornar a un empleo registrado en industria, comercio o servicios, por lo que quedan excluidos del sistema de seguridad social. Esto se explica por la elevada tasa de informalidad existente y por el reducido peso de los asalariados registrados en la ocupación total. La mayor proporción de trabajadores que logran reinsertarse en un empleo como asalariados registrados lo hace durante el primer año de desempleo; transcurrido más tiempo, las posibilidades de reinsertarse se reducen fuertemente.

Finalmente, se observó que en el período expansivo del empleo que se inició en 2003 se reincorporó una porción menor de trabajadores que, habiendo transitado por el empleo asalariado registrado en etapas anteriores, fueron desplazados hacia el trabajo precario, el desempleo o la inactividad. El 34% de las personas que se incorporaron desde fuera del empleo registrado¹³ en los años 2003 y 2004, eran reingresantes; el restante 66% serían trabajadores que nunca transitaron por el empleo asalariado registrado.

¹³ Es decir, descontando los cambios de empresa.

7. Anexo estadístico

TABLA 1 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 PARA LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN PERMANENCIA DE LA EMPRESA EN EL MERCADO

	Empresas	Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total	Desvinculados de la empresa
Industria	Continuadoras	40%	40%	11%	8%	100%	58%
	Bajas	62%	0%	26%	13%	100%	42%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%	100%
Comercio	Continuadoras	42%	36%	11%	11%	100%	45%
	Bajas	64%	0%	20%	16%	100%	55%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%	100%
Servicios	Continuadoras	42%	36%	19%	4%	100%	56%
	Bajas	60%	0%	31%	9%	100%	44%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%	100%
Total	Continuadoras	39%	40%	18%	3%	100%	56%
	Bajas	61%	0%	31%	8%	100%	44%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 2 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA EN EL AÑO 1996

	Antigüedad de la firma	Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Más de 15 años	40%	35%	15%	9%	100%
	Entre 5 y 15 años	46%	25%	18%	11%	100%
	Menos de 5 años	50%	19%	20%	11%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Más de 15 años	45%	27%	15%	13%	100%
	Entre 5 y 15 años	49%	20%	17%	14%	100%
	Menos de 5 años	55%	14%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Más de 15 años	39%	33%	23%	5%	100%
	Entre 5 y 15 años	46%	24%	22%	7%	100%
	Menos de 5 años	50%	19%	24%	7%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Más de 15 años	41%	33%	18%	8%	100%
	Entre 5 y 15 años	47%	24%	20%	10%	100%
	Menos de 5 años	51%	18%	21%	9%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 3 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN TAMAÑO DE LAS FIRMAS EMPLEADORAS EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Grandes	38%	35%	16%	10%	100%
	Medianas	46%	27%	17%	10%	100%
	Pequeñas	49%	23%	18%	10%	100%
	Microempresas	56%	17%	17%	11%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Grandes	46%	22%	15%	17%	100%
	Medianas	48%	22%	16%	14%	100%
	Pequeñas	50%	21%	16%	13%	100%
	Microempresas	56%	16%	16%	11%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Grandes	42%	28%	24%	6%	100%
	Medianas	46%	25%	24%	6%	100%
	Pequeñas	49%	22%	22%	6%	100%
	Microempresas	54%	20%	20%	6%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Grandes	41%	29%	20%	9%	100%
	Medianas	46%	25%	20%	9%	100%
	Pequeñas	49%	22%	19%	9%	100%
	Microempresas	55%	18%	18%	9%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 4 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - SEGÚN EDAD DE LOS TRABAJADORES EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Hasta 25	47%	19%	19%	16%	100%
	26 a 35	40%	29%	19%	12%	100%
	36 a 55	43%	35%	15%	7%	100%
	s.d.	70%	11%	10%	9%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Hasta 25	50%	13%	17%	19%	100%
	26 a 35	48%	21%	17%	14%	100%
	36 a 55	50%	27%	14%	10%	100%
	s.d.	74%	7%	9%	11%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Hasta 25	49%	13%	26%	12%	100%
	26 a 35	43%	25%	26%	7%	100%
	36 a 55	44%	32%	21%	3%	100%
	s.d.	70%	10%	15%	5%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Hasta 25	49%	15%	22%	15%	100%
	26 a 35	43%	25%	22%	10%	100%
	36 a 55	45%	32%	18%	6%	100%
	s.d.	71%	10%	13%	7%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 5 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS - POR SEXO

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Mujeres	54%	23%	13%	10%	100%
	Varones	41%	31%	18%	10%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Mujeres	55%	18%	14%	12%	100%
	Varones	47%	22%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Mujeres	46%	29%	21%	4%	100%
	Varones	45%	23%	25%	7%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Mujeres	49%	26%	18%	7%	100%
	Varones	44%	26%	21%	10%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

TABLA 6 | TRANSICIONES LABORALES ENTRE 1996 Y 2004 DE LA COHORTE DE TRABAJADORES REGISTRADOS EN 1996 MENORES DE 55 AÑOS – SEGUN TRAMO DE REMUNERACIONES EN 1996

		Fuera del sistema	Permanece en la empresa	Permanece en el sector	Permanece en otro sector	Total
Industria	Bajo	57%	15%	17%	11%	100%
	Medio bajo	47%	25%	17%	11%	100%
	Medio alto	40%	33%	17%	10%	100%
	Alto	35%	39%	17%	9%	100%
	Total	44%	29%	17%	10%	100%
Comercio	Bajo	60%	12%	13%	15%	100%
	Medio bajo	50%	20%	16%	13%	100%
	Medio alto	44%	25%	17%	14%	100%
	Alto	40%	29%	16%	15%	100%
	Total	50%	20%	16%	14%	100%
Servicios	Bajo	58%	13%	22%	7%	100%
	Medio bajo	47%	22%	23%	7%	100%
	Medio alto	39%	30%	25%	6%	100%
	Alto	36%	36%	24%	4%	100%
	Total	46%	25%	23%	6%	100%
Total	Bajo	58%	13%	19%	10%	100%
	Medio bajo	48%	23%	19%	10%	100%
	Medio alto	41%	30%	20%	9%	100%
	Alto	36%	36%	21%	7%	100%
	Total	46%	26%	20%	9%	100%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a DGEyEL – SSPTyEL – en base a SIJP.

8. Anexo: La construcción del panel de trayectorias laborales: indicadores de transición y dinámica

La construcción de un padrón de puestos de trabajo que permita estudiar las trayectorias de los trabajadores requirió, en primer lugar, estimar un listado con todas las combinaciones de personas/empresas a partir de las respectivas asociaciones CUIL/CUIT registrados en el SIJP durante el período en estudio. Este registro contiene una síntesis de las historias laborales de los trabajadores que van desde información general y atributos de las personas hasta las características de la empresa. La información general da cuenta del total de empresas donde trabaja (2003) y trabajó (1995) cada persona, el total de personas ocupadas en cada año en cada empresa, la fecha de inicio y finalización de la relación laboral (duración total) y las remuneraciones individuales correspondientes. Los atributos de las personas aluden a la edad, género y beneficiario del PJH. Finalmente los rasgos de las empresas identificados son la rama de actividad a dos dígitos de la CIIU revisión 3, la antigüedad, el tamaño¹⁴, el quintil de salario promedio al que pertenece, la supervivencia/rotación y el carácter público o privado.

A su vez, para cada puesto de trabajo, se construye el panel con las remuneraciones brutas totales trimestrales. Para ello fue preciso (i) elegir los meses del año para realizar la medición¹⁵, (ii) estimar la remuneración¹⁶ y (iii) eliminar los valores no válidos¹⁷.

A partir del padrón de trabajadores y del panel de remuneraciones se construyeron las trayectorias laborales considerando como rama de actividad aquella que le genera al trabajador el mayor ingreso y se aplicó un procedimiento metodológico (tracking) que permite depurar las falsas bajas y altas entre el conjunto de empresas que abren y que cierran.

Con el objeto de observar los movimientos de los ocupados entre empresas, ramas y sectores se estiman flujos brutos que indican cambios o transiciones de estado de los individuos bajo estudio. Los datos del panel de trayectorias se ordenan a partir de matrices de transición que muestran los distintos cambios entre estados.

¹⁴ Dado que se efectuó una estratificación del tamaño de los agentes por rama de actividad, el número de ocupados correspondiente a lo que se considera micro, pequeño, mediano y grande cambia por rama de actividad.

¹⁵ Con el fin de evitar la estacionalidad del pago del sueldo anual complementario (SAC), se tomó el valor de la remuneración media de los meses de marzo, abril y mayo. No se utilizaron los trimestres calendarios debido a la posibilidad de que el pago del SAC se registre en los meses de junio o julio y diciembre o enero. De esta manera, todos los trimestres calendarios podrían estar afectados por el pago complementario, lo que podría distorsionar la comparación de los salarios en dos momentos distintos del tiempo dependiendo del mes en que se registre.

¹⁶ La remuneración imponible a la seguridad social fue descartada debido a que posee un tope máximo (\$4.800) que subestimaría la estimación del salario, especialmente en algunos sectores. La otra variable de utilidad para contabilizar los salarios es la remuneración bruta total, que incluye indemnizaciones, preavisos y meses no trabajados en su totalidad; montos que distorsionarían la medición. Para salvar este problema, se decidió desestimar la primera y la última vez que un CUIL es declarado, tomando solamente los meses interiores.

¹⁷ Se identificaron los valores perdidos (remuneraciones nulas) para omitirlos del cálculo. Por lo tanto, el cálculo de los promedios trimestrales se realizó con los meses de marzo, abril y mayo, sin tener en cuenta la primera y última declaración de cada CUIL y tomando los valores válidos del sistema. Una alternativa aún mejor es eliminar los registros con salarios mensuales inferiores a los 50 pesos.

La cantidad de ocupados se simboliza con la letra x y los sub-índices 1, 2,..., n se usan para enumerar a las empresas. En consecuencia el mercado laboral formal en dos momentos del tiempo ($t-1$ y t), se puede representar mediante la siguiente *matriz de transición de CUIT*:

TABLA 7 | MATRIZ DE TRANSICIÓN ENTRE EMPLEADORES (CUIT)

		Empleador en t					
		Cuit ₁	Cuit ₂	...	Cuit _n	Fuera del Sistema	Total
Empleador en $t-1$	Cuit ₁	x_{11}	x_{12}	...	x_{1n}	x_{1n}	$x_{1\ t-1}$
	Cuit ₂	x_{21}	x_{22}	...	x_{2n}	x_{2n}	$x_{2\ t-1}$
	⋮	⋮	⋮	...	⋮	⋮	⋮
	Cuit _n	x_{n1}	x_{n2}	...	x_{nn}	x_{nn}	$x_{n\ t-1}$
	Fuera del Sistema	x_{n1}	x_{n2}	...	x_{nn}	x_{nn}	$x_{n\ t-1}$
Total		x_{1t}	x_{2t}	...	x_{nt}		x

De la misma manera, se puede definir una matriz de transición de ramas de actividad: y otra de sectores. Estas matrices permiten evaluar los movimientos entre los estados implicados en el análisis. Si se calculan cocientes horizontales, se obtienen las **denominadas tasas de transición**, que miden la proporción de personas que transitan desde una empresa, rama o sector hacia otro estado; o la **tasa de permanencia** que indica el porcentaje de personas que se mantienen en la empresa, rama o sector.

$$TT = (x_{12} + \dots + x_{1n}) / x_{1\ t-1}$$

$$TP = x_{11} / x_{1\ t-1}$$

Donde TT : Tasa de transición ; y TP : Tasa de permanencia

La matriz permite construir la tasa de movilidad (TM) que indica el porcentaje de personas que cambian de empresas. Que se define de la siguiente manera:

$$TM = 1 - (x_{11} + \dots + x_{nn}) / x$$

La tasa de entrada (TE), la tasa de salida (TS) y la tasa de reemplazo (TR).

$$TE_1 = (x_{21} + \dots + x_{n1}) / x$$

$$TS_1 = (x_{12} + \dots + x_{1n}) / x$$

$$TR_1 = TE_1 / TS_1$$

A su vez, tanto las entradas como las salidas se pueden descomponer en términos de entradas (salidas) del sistema, cambios de empresas dentro de la rama, cambios de rama dentro del sector y cambios de sector.

9. Bibliografía

Altimir, Oscar, Luis Alberto Beccaria (1999) "El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en la Argentina". Serie Reformas Económicas N° 28. Santiago, CEPAL.

Araujo Guimarães Nadya (2004) "Transições ocupacionais e representações sobre a procura de trabalho. Comparando mercados de trabalho sob distintos regimes de welfare (São Paulo, Paris e Tóquio) – Comunicação apresentada ao Seminário Temático "Análise Sociológica dos fenômenos Economicos" Caxambu.

Barkume, Anthony y Horvath, Francis (1995), "Using gross flows to explore movements in the labor force", Monthly Labor Review, Bureau of Labor Statistics, April.

Beccaria L. y Maurizio R. (2003) "Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina", Documento presentado en el 6° congreso de ASET.

Becker Gary (1962) "Investment in human capital: a theoretical analysis" Journal of Political Economy 70.

Bisang R., Sztulwark S., Yoguel G., (2004), "Las redes productivas, la competitividad y el Empleo", Generando trabajo decente en el MERCOSUR. Empleo y estrategia de crecimiento. Volumen 1. OIT . la Argentina.

Bisang R, Lugones G and Yoguel G (2002), "Apertura e innovación en Argentina. Para desconcertar a Vernon, Schumpeter and Freeman", Miño y Dávila Editores, Madrid-Buenos Aires.

Borjas, George (1981), "Job Mobility and earnings over the life cycle", Industrial and labor relations Review 34.

Burgess, Simon and Hedley, Rees (1996) "Job tenure in Britain 1975-1992". The Economic Journal N° 106.

Cardoso A, Comin A, Araújo Guimarães N (2001) "Os deserdados da indústria reestruturação produtiva e trajetórias intersectoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira". Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13.

Castillo V, Cesa V, Filippo A, Rojo Brizuela S, Schleser D, Yoguel G (2002), "Dinámica del empleo y rotación de empresas: la experiencia en el sector industrial de Argentina desde mediados de los años noventa", Proyecto Regional sobre Pequeñas y Medianas Empresas Industriales en América Latina, CEPAL, Gobierno de Italia, Ministerio de Trabajo de Argentina, Estudios y Perspectivas N° 9.

Castillo V, Ferlan E, Filippo A, Rojo Brizuela S. y Yoguel G (2005)., "Patrones básicos de la rotación de firmas en Argentina hacia el final de la convertibilidad", mimeo, Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Chitarroni, Horacio (2003), "Cambios en los flujos laborales (1998/1999 y 2001/2002)", 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Davis, Steven J.; Haltiwanger John C.; Schuh, Scott (1997); "Job Creation and Destruction" – MIT Press Cambridge Massachusetts; London, England.

Ducatel (1998), "Learning and skills in the knowledge economy", Danish Research Unit for Industrial Dynamics, Working paper Nro 98-2.

Dunne T., Roberts M., Samuelson L. (1989) "The Growth and Failure of U.S. Manufacturing Plants". The Quarterly Journal of Economics.

Dunne T., Roberts M., Samuelson L. (1988) "Patterns of firms entry and exit in U.S. manufacturing industries". RAND Journal of Economics Vo. 19 N° 4 Winter.

Erbes A, Motta J, Roitter S and Yoguel G (2005), "The development of technological competencies in the phase of crisis of the Argentinean latest structural program", mimeo, presented to Globelics-Pretoria.

Farber H. (1998) "Mobility and stability: the dynamics of job change in labor market" Working Paper N° 400 Princeton University Industrial Relations Section.

Frenkel, Roberto; González Rozada, Martín (1999) "Apertura comercial, productividad y empleo. Argentina en los años 90". Serie de Documentos de Economía N° 9, Centro de Investigaciones Económicas. Universidad de Palermo - CEDES, Buenos Aires.

Garibaldi, Pietro y Etienne, Wasmer (2002), "A survey of the literature on Labor Market Flows between activity and inactivity".

Galiani, Sebastian y Hopenhayn, Hugo A. (2003) "Duration and risk of unemployment in Argentina"- Journal of Development Economics, Vol. 71, 2003, pp. 199-212.

Gatto, Francisco y Ferraro, Carlo (1997) "Consecuencias iniciales de los comportamiento Pymes en el nuevo escenario de negocios en Argentina", Documento de Trabajo N° 79, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires.

Haltiwanger, James; Lane, Julia; Spletzer, James (2000) "Wages, productivity and dynamic interaction of businesses and workers" mimeo.

Hall, Robert E. (1982) "The importance of lifetime jobs in the U.S. economy", American Economic Review.

Jovanovic, Boyan, (1979) "Job matching and the theory of turnover" Journal of political economy 87.

Kosacoff, Bernardo et al (2000) "El desempeño industrial argentino. Más allá de la sustitución de importaciones", Naciones Unidas-CEPAL Oficina de Buenos Aires.

Mertens, Antje (1999) "Job Stability Trends and Labor Market (Re-) Entry in West Germany 1984- 1997" Humboldt-University Berlin, Sonderforschungsbereich 373 Discussion Paper 60.

Mertens L, (1996), "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos", OIT, Poliform-Cinterfor.

Mincer, Jacob and Jovanovic, Boyan (1981) "Labor Mobility and Wages" in Studies in Labor Markets, Sherwin Rosen, ed. University of Chicago Press.

Miller, Robert (1984) "Job matching and occupational choice". The Journal of Political Economy N° 92.

Moreira Cardoso, Adalberto; Comín, Alvaro Augusto and Araújo Guimarães, Nadya (2001), "Os deserdados da indústria: Reestruturação produtiva e trajetórias intersectoriais de trabalhadores deslocados da indústria brasileira", Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 13

Novick M and Gallart M (1998) "Competitividad, Redes productivas y competencias laborales".

Novick M; Tomada C (2001). Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical, en Dossier El sindicalismo latinoamericano en el marco de la globalización, Cuadernos del Cendes, Año 18, N° 47 Caracas; Venezuela -mayo-agosto.

OEDE Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en Argentina, Boletines trimestrales 1,2,3,4 y 5 Dinámica del Empleo y Rotación de Empresas. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/dinamica/index.htm

Orazen, Peter F. and Mattila, Peter (1986) "Occupational entry and uncertainty: males leaving high school" The Review of Economics and Statistics 68.

Parrado E, Caner A, y Wolf E (2005) "Occupational and industrial mobility in the United States 1969-93" Working Paper N° 416 The Levy Economics Institute of Bard College.

Paz, Jorge (2003), "Transiciones en el mercado de trabajo y protección laboral en la Argentina" en "Historias Laborales de la Seguridad Social" – Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social – Año 1 Nro. 1, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2003.

Pessino, Carola y Andrés, Luís (2000), "La dinámica Laboral en el Gran Buenos Aires y sus implicaciones para la Política Laboral y Social" Documento de trabajo 173 UCEMA – Agosto.

Pivetz, Timothy; Searson Michael; Spletzer James (2001), "Measuring Job and establishment flows with BLS longitudinal microdata"- Monthly labor Review – abril, Bureau of Labor Statistics, EE.UU.

Robertson, D. and Symons, J. (1990). "The occupational choice of british children". Economic Journal N° 100.

Rodríguez, Asunción y Martín, José L. (2001), "Creación y Destrucción de Empleo en Andalucía: un análisis comparativo". Departamento de Teoría Económica y Economía Política- Universidad de Sevilla- Julio.

Rosen, Sherwin (1977). "Human capital: a survey of empirical research", Research in Labor Economics, vol 1.

Ruano, Sonia (2000), PIE-FEP "Creación y destrucción bruta de empleo en las empresas industriales españolas",.- Investigaciones Económicas Vol XXIV.

Schettkatt, Ronald (1996) "The flow analysis of labour markets", London.

Schmitt, John (2002) "Labor market transitions and the measurement of labor market capacity" Paper prepared for meeting of the project on "New cross- National Architecture for Labor market Statistics" Bellagio, Italy.

Shaw, Kathryn L. (1986) "Occupational change, employer change and the transferability of skills" Southern Economical Journal N° 53.

SSPTYEL (2005) "Diagnóstico del empleo no registrado" Trabajo, Ocupación y Empleo - Estudios 2004 - Serie Estudios 1 - Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-Buenos Aires.

Spletzer, James (1998), "The Contribution of Stablishment Births and Deaths to Employment Growth. Bureau of Labor Statistics" – Washington D.C, Abril.

Schumpeter, Joseph A. (1912) "Teoría del Desarrollo Económico", Editorial Sabat, Barcelona.

Schumpeter, Joseph A. (1939) "Capitalismo, Socialismo y Democracia", Editorial Sabat, Barcelona.

Tacchi, Carlos A. (2004) "Los costos del despido y su impacto en las probabilidades de perder el empleo: Un análisis para Argentina (1998-2003)"- Anales de la Asociación Argentina de Economía Política.

Yoguel G (2000), "Creación de competencias en ambientes locales y redes productivas", Revista de la CEPAL, Nro 71, Agosto, Santiago de Chile.

Yoguel, Gabriel, (2000) "La dinámica del empleo industrial desde la crisis del modelo sustitutivo", en Kosacoff, Bernardo; Gabriel Yoguel; Carlos Bonvecchi, Adrián Ramos, EDS. El desempeño industrial argentino: Mas allá de la sustitución de importaciones. Buenos Aires, CEPAL, pp. 185-205.

Contenidos de la negociación colectiva durante 2004

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Contenidos de la negociación colectiva durante 2004¹

1. Introducción

El presente análisis de las tendencias prevalecientes en los contenidos y temas de la negociación colectiva registrados durante el año 2004, se enmarca en una nueva etapa caracterizada por la reactivación económica, el acotamiento de algunas incertidumbres del sector externo, el crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios. Estos indicadores favorables permitieron el inicio de una recuperación sostenida de la industria y del empleo y al mismo tiempo la emergencia, aun incipiente, de nuevas tendencias en el proceso de la negociación colectiva.

Entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2004, se homologaron 348 convenios y acuerdos colectivos que abarcaron a más de 1.200.000 trabajadores registrados (equivalentes a 30% del total del empleo asalariado del sector privado, aproximadamente). Como puede apreciarse en el cuadro siguiente, el ritmo de homologación fue más intenso en el segundo semestre del año pasado:

TABLA 1 | CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS HOMOLOGADOS EN 2004 (CANTIDADES POR SEMESTRE)

	1° Semestre	2° Semestre	Total 2004
Convenios	36	48	84
Acuerdos	119	145	264
Total	155	193	348

Este estudio procura alcanzar dos objetivos:

1. Clasificar y analizar los principales contenidos pactados por los actores sociales que reflejen con más exactitud el significado de esta nueva etapa de negociación colectiva.
2. Profundizar en el análisis de un conjunto de cláusulas vinculadas con uno de los contenidos incluidos en la clasificación precedente: la organización del trabajo

En la primera parte se propone una clasificación que agrupa los contenidos de la negociación colectiva en una serie de categorías, para describir luego cada una de las categorías en función de las cláusulas que las componen. A continuación, se realiza un análisis cuantitativo de las categorías atendiendo a conocer qué y cuanto se negoció; y finalmente se describe la distribución sectorial de las categorías. Se tomaron para este análisis los 145 acuerdos y los 48 convenios homologados durante el segundo semestre de 2004. Es decir que, en definitiva se construyó una base de información con un total de 193 convenios y acuerdos homologados en dicho período.

¹ Estudio realizado por David Trajtemberg, Hernán Varela y Lucrecia Walter de la SSPTYEL con la consultoría de Héctor Palomino y Cecilia Senén González.

En la segunda parte, se presenta una descripción teórica de las cláusulas vinculantes relacionadas con la organización del trabajo y luego una clasificación de las mismas.

2. Contenidos de la negociación

Las cláusulas de los 48 convenios y los 145 acuerdos de renovación parcial homologados durante el segundo semestre de 2004 incorporan una amplia variedad de contenidos de la negociación colectiva, entre los que adquieren especial relevancia los vinculados con las mejoras de los ingresos, la productividad, los beneficios sociales y la protección del trabajador. Esta diversidad impone, para facilitar su análisis, la clasificación de los contenidos en un número razonable de **categorías** homogéneas internamente y relativamente excluyentes entre sí. El pasaje del texto de las cláusulas convencionales a su clasificación en **categorías** que puedan ser contabilizadas requiere la aplicación de criterios particulares, para cuya selección también se requiere explorar el campo de opciones de otras clasificaciones viables.

Al respecto, las experiencias recientes de clasificación de contenidos de los convenios colectivos presentes en la literatura especializada los agrupan, básicamente, siguiendo dos criterios distintos. El primero tiene una visión más **abarcativa** o **integrativa** de la negociación colectiva (Franco, Sánchez, Benoit, 2001; Sepúlveda Malbrán, 2001, Vega Ruiz, 1998; entre otros), que procura incluir en su clasificación todos o la gran mayoría de los contenidos negociados, sin atender una temática en particular, permitiendo agrupar las cláusulas convencionales en una categorización definida *a priori*. El segundo puede denominarse **temático**, en cuyo caso los contenidos de los convenios y acuerdos se clasifican siguiendo un tema particular, como la productividad (Szretter, 1993), la capacitación (Cappelletti y otros, 2000) o la equidad de género (Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005).

La clasificación de los contenidos de las negociaciones colectivas registradas durante el segundo semestre de 2004 considera el primer criterio descrito (visión abarcativa) como se muestra a continuación en base a la clasificación en categorías de las cláusulas de los acuerdos y convenios homologados en dicho período.

2.1. Clasificación de los contenidos en cinco categorías

Se agruparon los contenidos pactados en la negociación colectiva en cinco grandes **categorías**:

1. **Salariales:** en las relaciones laborales el salario cumple un papel fundamental. Por una parte porque define las condiciones contractuales del intercambio de trabajo que, más allá de la existencia de contratos de trabajo “incompletos” y de asimetrías en la información entre las partes, permite alinear los objetivos de la empresa con los del trabajador. Por otra, porque contribuye con la calidad de vida de una sociedad, ya que es el medio con que cuentan los trabajadores para sufragar su mantenimiento y el de su grupo familiar. En este ítem se despliegan los diferentes componentes del salario: los salarios básicos, premios por productividad o sujetos a normas de rendimiento, presentismo, otros conceptos que generalmente no están sujetos a contribuciones y/ o son no remunerativos (viáticos, vales alimentarios y bonificaciones por única vez o por un tiempo limitado que no se contabilizan para fijar los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social) y las

denominadas “cláusulas de absorción” de aumentos fijados externamente, o previamente, bajo condiciones no remunerativas.

2. Relaciones laborales y participación sindical: una de las principales tareas que cumplen los sindicatos es canalizar las preferencias o inquietudes de los trabajadores y transmitirlos a los empleadores, ejerciendo una función de voz colectiva. Se incluyen en este grupo las cláusulas que establecen el compromiso del sector empresario de brindar información periódica al gremio (derecho a la información) o que establecen la realización de reuniones bipartitas para el análisis de los aspectos de la organización del trabajo o como mecanismo de prevención y autocomposición de conflictos de intereses entre las partes (comisiones mixtas). Asimismo, se relevan las cláusulas que regulan la actuación de los delegados del personal en la empresa y las contribuciones empresarias y los aportes del trabajador al sindicato, que tienen distintos objetivos como, entre otros, bienestar social y capacitación.

3. Condiciones de trabajo: los métodos de producción y de organización del trabajo requieren una gestión de personal adecuada a cada circunstancia. Los sindicatos, con su función de voz colectiva, puede participar en el establecimiento de reglas de trabajo, mecanismos de promoción y selección de personal y brindar incentivos a los empleadores para proveer entrenamiento general. En esta categoría se examinan las cláusulas de tiempo de trabajo, los períodos de licencia (anual y especial), la definición de los puestos y la descripción de las tareas asignadas, que pueden contemplar la posibilidad de adjudicar más de una tarea o función a un puesto de trabajo por medio de la polivalencia y la movilidad funcional. Asimismo, se encuentran en este grupo las cláusulas que hacen referencia a la capacitación y reentrenamiento del personal y los procedimientos y criterios para cubrir puestos vacantes y para ascender en la estructura jerárquica de la empresa. Por último, se incluyen las medidas que regulan las modalidades de contratación del personal, que en la actualidad se reduce a las que posibilita la Ley de Contrato de Trabajo.

4. Medio ambiente de trabajo e higiene y seguridad: se considera que una mano de obra en condiciones adecuadas de salud y seguridad es un bien público y la negociación colectiva es el canal adecuado para su promoción. Se reúnen en este grupo las cláusulas que se refieren al uso de elementos de protección personal por parte de los trabajadores, con descripción de los mismos y periodicidad de entrega, la realización de exámenes médicos obligatorios y la instalación de infraestructura sanitaria adecuada.

5. Pequeña empresa: una importante proporción de trabajadores se desempeña en estas empresas que generalmente presentan con dificultades de tipo tecnológico y financiero, entre otras. De allí se deriva el interés por incluir en el análisis estas cláusulas. La Ley N° 24.467 establece criterios de disponibilidad colectiva para la pequeña empresa. Se encuentran en esta situación, entre otras que las partes pueden pactar voluntariamente, la distribución de la licencia anual por vacaciones, la definición de pequeña empresa, el fraccionamiento del sueldo anual complementario y la modificación del régimen de extinción del contrato de trabajo.

2.2. Descripción de las cláusulas que componen cada categoría

Se presenta a continuación un análisis detallado de las **cláusulas** que integran cada una de las **categorías** mencionadas en el punto anterior: 1) cláusulas salariales,

II) cláusulas sobre relaciones laborales y participación sindical, III) cláusulas sobre condiciones de trabajo, IV) cláusulas sobre medio ambiente de trabajo e higiene y seguridad, V) cláusulas sobre pequeña empresa. Se destacan rasgos cuantitativos y cualitativos de cada una.

I) Cláusulas salariales

Durante el segundo semestre de 2004, en 76% de las negociaciones se pactó al menos una cláusula de índole salarial (ver Tabla 2).

Se establecieron distintos métodos para mejorar los ingresos de los trabajadores. El más utilizado fue la fijación de una nueva escala salarial² (57%) y la práctica habitual fue mantener la estructura de la jerarquía salarial entre las distintas categorías profesionales, evitando un achatamiento de la escala. Los nuevos valores incluyen³, en la mayoría de los convenios y acuerdos, el incremento de \$224 dispuesto por el Decreto N° 392/03 del Poder Ejecutivo; en otras negociaciones se incorporó la suma de \$50 al salario básico o a la retribución total, establecida también por el Gobierno a principios de 2004.

Las formas de pago en *viáticos* y *vales alimentarios*, que poseen menores alícuotas de contribuciones patronales⁴, se aplicaron en más de 20% de las negociaciones en el cuarto trimestre – también habían sido significativos en los convenios y acuerdos homologados en el tercer trimestre de 2004-.

Los incentivos salariales tuvieron una aplicación limitada en el semestre: los *premios por presentismo*⁵ y los *premios por productividad*⁶ se pactaron en 16% y 12% de las negociaciones, respectivamente. Ambos incentivos persiguen el objetivo de lograr un mejor aprovechamiento de la mano de obra, recompensando por ello al trabajador.

Las bonificaciones extraordinarias son aquellas que se abonan a los trabajadores por única vez o por un período limitado de tiempo. Se establecen como monto fijo o como porcentaje sobre algún concepto de la remuneración y la naturaleza que determinan las partes puede ser remunerativa o no remunerativa. Se contempla entre 9% y 13% de las negociaciones en cada trimestre.

² En general consiste en una estructura de categorías con su nuevo salario básico, pero en otros casos determina un porcentaje de incremento sobre fijaciones anteriores.

³ Negociaron nuevos salarios básicos, entre otros, los siguientes sectores: Industria del Calzado, Industria del chacinado, industria del cuero, lavaderos mecánicos de ropa, industria plástica e industria maderera.

⁴ Los vales alimentarios tienen una menor alícuota de contribución patronal y los viáticos quedan exceptuados de esta obligación contra entrega de comprobantes.

⁵ Se premia la asistencia y también la puntualidad.

⁶ Los aumentos de productividad pueden permitir otorgar aumentos de salarios y de rentabilidad, sin necesidad de afectar al consumidor vía aumento de precios.

TABLA 2 | ACUERDOS Y CONVENIOS CON CLÁUSULAS SALARIALES - 2° SEMESTRE 2004

Tipo de cláusulas / Año 2004	Cantidad de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim. III	Trim. IV	Sem. II	Trim. III	Trim. IV	Sem. II
Cláusulas salariales	67	79	146	77	75	76
Escala salarial	56	54	110	64	51	57
Cláusula de absorción	5	12	17	6	11	9
Viáticos	8	23	31	9	22	16
Vales alimentarios	16	22	38	18	21	20
Premio por productividad	7	17	24	8	16	12
Premio por presentismo	18	13	31	21	12	16
Bonificación extraordinaria	8	14	22	9	13	11

Las *cláusulas de absorción* son las que establecen que los incrementos salariales otorgados por convenio o acuerdo colectivo pueden ser tomados a cuenta de futuros aumentos establecidos exclusivamente por el Gobierno⁷. Al respecto, se observó una mayor utilización de esta medida en el cuarto trimestre del año, que se incluyó en 11% de los convenios y acuerdos homologados.

Por último, existen otros adicionales que integran la estructura remuneratoria de convenio, que no fueron relevados, pero que acrecientan el salario del trabajador. Sin embargo, los conceptos incluidos conforman la parte más importante del salario efectivamente percibido y, por ello, permiten identificar las situaciones más relevantes, aunque por diversas razones este relevamiento no pudo ser plenamente exhaustivo.

II) Relaciones laborales y participación sindical

Las cláusulas sobre relaciones laborales tuvieron una presencia destacada en el semestre, ya que alrededor de 40% de los convenios y acuerdos incluyeron al menos una cláusula de este tipo en ambos trimestres (ver Tabla 3). Este hecho estaría indicando una presencia sindical más notoria, que se podría reflejar en una mayor participación en las decisiones de la empresa y en el otorgamiento de beneficios a los trabajadores.

Los ítems más frecuentes de esta categoría son las *contribuciones y aportes al sindicato* (24% y 18% de las negociaciones del semestre, respectivamente), que tienen carácter obligatorio para empresas y trabajadores. Los fondos obtenidos por el sindicato persiguen distintas finalidades, entre las que se encuentran las actividades de capacitación, fines previsionales, sociales y de esparcimiento de los trabajadores, así como solventar los gastos en que incurre el sindicato en la negociación salarial⁸.

⁷ Se relevó sólo la norma de absorción que contemplaba este motivo.

⁸ En esta situación, los descuentos a los trabajadores, en ciertos convenios, se efectúan exclusivamente a los no afiliados al sindicato.

También tuvieron una presencia importante las cláusulas sobre *comisiones mixtas sindicato-empresa* para el tratamiento de diversos temas, entre los que se encuentran aspectos de la organización del trabajo (jornada, categorías profesionales, capacitación, etc.), innovación tecnológica, higiene y seguridad laboral, conflictos laborales e interpretación del convenio colectivo. Se observó en el cuarto trimestre de 2004, en relación con el tercero, un mayor tratamiento de las cláusulas sobre comisiones mixtas para la organización del trabajo y para la solución de diferendos colectivos e individuales, mientras que se redujo la participación de las comisiones de interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.

TABLA 3 | ACUERDOS Y CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE RELACIONES LABORALES

Tipo de cláusulas	Cantidad de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim III-04	Trim IV-04	Sem II-04	Trim III-04	Trim IV-04	Sem II-04
Relaciones laborales y participación sindical	34	42	76	39	40	39
Contribución patronal	20	26	46	23	25	24
Aporte del trabajador	20	15	35	23	14	18
Derecho a la información	2	7	9	2	7	5
Comisión mixta sobre organización del trabajo, seguridad y medio ambiente	10	15	25	11	14	13
Comisión mixta para tratamiento de conflictos	8	18	26	9	17	13
Comisión de interpretación	17	16	33	20	15	17
Delegados del personal	11	18	29	13	17	15

En la negociación colectiva existe una asimetría en la disposición de la información entre los actores sociales. La Ley N° 25.877 dispone que las empresas de más de 300 trabajadores deberán confeccionar un balance social para entregarlo al sindicato. A pesar de la obligación legal y de la necesidad de los sindicatos de contar con información que les permita encarar negociaciones eficientes, se observa que se hizo un escaso uso de este tipo cláusula: apenas 2% de los acuerdos y convenios en el tercer trimestre y 7% en el cuarto.

Por último, se encuentran las cláusulas sobre *regulación de las actividades sindicales* con una presencia de 15% en las negociaciones del semestre. Se contemplan las regulaciones que determinan el número de delegados según el tamaño de la empresa, las licencias gremiales y horas otorgadas para el cumplimiento de actividades sindicales, entre otras.

III) Cláusulas sobre condiciones de trabajo

Existe en los convenios un conjunto de normas que regulan diversos aspectos de la organización del trabajo, como trabajo en equipo, descentralización de las tareas secundarias, diversificación del trabajo, rotación entre puestos y entre departamentos

y nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo. Algunos de estos cambios se introducen con la idea de hacer más eficaz la gestión, ganar competitividad y mejorar tanto la organización del trabajo como la calidad de la vida laboral de los trabajadores. Para el logro de estos objetivos se hace necesaria la participación del sindicato, fundamentalmente a través de la negociación colectiva, para cooperar con la empresa en la obtención de una mayor eficiencia en la producción, que permita repartir los frutos del esfuerzo entre capital y trabajo y promover un ambiente laboral en condiciones de equidad, seguridad y dignidad para los trabajadores.

Fueron clasificadas como cláusulas que remiten a las *condiciones de trabajo* (tal como son definidas en los convenios, aunque se superponen en la práctica empresarial con la *gestión de los recursos humanos*) las que regulan las modalidades de contratación, la jornada de trabajo, las tareas y funciones de cada categoría profesional, las licencias ordinarias o especiales, las suplencias, reemplazos, promociones y las formas de promoción y capacitación interna en las empresas.

En el segundo semestre de 2004, 37% de los convenios y acuerdos homologados incluyeron alguna de las cláusulas mencionadas (ver Tabla 4).

De las variables seleccionadas, cuatro fueron las negociadas con mayor asiduidad: “*jornada de trabajo*” (presente en 23% de las negociaciones del semestre), “*categorías laborales con descripción de tareas*” (22%), “*licencia anual*” (23%), “*licencias especiales*” (19%). Con respecto a la *jornada de trabajo*, las negociaciones en general establecen un límite máximo circunscrito a la definición legal (8 horas diarias y 48 horas semanales). Sin embargo, en algunos convenios se acuerda una jornada semanal inferior (entre 35 y 44 horas), que en determinadas circunstancias se implementa recurriendo a sistemas de trabajo con turno rotativo, tradicionalmente llamado “trabajo en equipo”, o por medio de jornadas de trabajo promedio computadas en períodos plurisemanales.

La *movilidad y polivalencia funcional* tuvo una aplicación moderada, registrándose este tipo de cláusula en 8% de las negociaciones del semestre. Este resultado indicaría un menor interés en promover estas medidas en las mesas de negociación con relación a lo acontecido en los '90, donde las cuestiones relativas a dotar de flexibilidad laboral interna a las firmas ocupaban una mayor atención en las paritarias.

La *capacitación* fue negociada en 14% de los convenios y acuerdos, frecuencia similar presentada por las cláusulas referidas a *promociones, suplencias, reemplazos y cubrimiento de vacantes*, con mayor presencia en el cuarto trimestre del año. Finalmente, la variable *modalidades de contratación*, fue incluida en pocas oportunidades (5%).

La *formación y capacitación* está dirigida a facilitar a los trabajadores la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos o reforzar los ya existentes. Al mismo tiempo, la formación ofrece a las empresas la posibilidad de contar con un plantel de personal más capacitado, obteniendo de este modo una ventaja comparativa frente a las otras empresas que se desempeñan en su mismo mercado. Algunas cláusulas sobre formación profesional en varias homologaciones del período son meramente declarativas, mientras que otras establecen contribuciones del empleador para financiar actividades de formación. Sin embargo, no se aprecia en la

negociación el establecimiento de programas generales y específicos de capacitación, que detallen las materias a promover entre los trabajadores o los niveles a lograr.

TABLA 4 | ACUERDOS Y CONVENIOS CON CLÁUSULAS DE CONDICIONES DE TRABAJO EN 2004

Tipo de cláusulas	Cantidad de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim. III	Trim. IV	Sem. II	Trim. III	Trim. IV	Sem. II
Condiciones de trabajo	33	39	72	38	37	37
Capacitación	12	15	27	14	14	14
Modalidades de contratación	5	4	9	6	4	5
Jornada de trabajo	18	26	44	21	25	23
Licencia anual	19	25	44	22	24	23
Licencias especiales	17	20	37	20	19	19
Categorías laborales y descripción de tareas	20	22	42	23	21	22
Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes	10	16	26	11	15	13
Movilidad y polivalencia funcional	7	9	16	8	8	8

IV) Medio ambiente de trabajo e higiene y seguridad

Debido a la dimensión colectiva que indudablemente tiene la prevención de los riesgos laborales, la negociación constituye una herramienta muy valiosa para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de los trabajadores. Los convenios colectivos, por sus propias características, abren la posibilidad de desarrollar los derechos reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos y de adaptarlos a las peculiaridades de una determinada empresa, sector de actividad o zona geográfica concreta.

Durante el segundo semestre de 2004 en 19% de las negociaciones se pactó al menos una cláusula relacionada con aspectos de la seguridad e higiene en el medio ambiente de trabajo. La negociación de las cláusulas relativas a *higiene y seguridad* (comisiones bipartitas, capacitación, exámenes médicos periódicos, sistemas de prevención de accidentes, entre otras) fueron más frecuentes que las que se refieren al *uso de elementos de protección* de los trabajadores (ver Tabla 5).

TABLA 5 | ACUERDOS Y CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD EN 2004

Tipo de cláusulas	Cantidad de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim. III	Trim. IV	Sem. II	Trim. III	Trim. IV	Sem. II
Medio ambiente de trabajo e higiene y seguridad	14	22	36	16	21	19
Elementos de protección personal	9	12	21	10	11	11
Higiene y seguridad	10	16	26	11	15	13

V) Pequeña empresa

En la negociación colectiva actual, a diferencia de períodos anteriores, se observa la participación de cámaras empresarias representativas exclusivamente de la pequeña empresa. No se trata de convenios colectivos de trabajo que rigen para toda una actividad, sino de acuerdos colectivos o capítulos específicos que rigen en la pequeña empresa y, por ello, sólo contemplan algunos aspectos específicos para aplicar en ese ámbito. Las cuestiones que se acordaron se refirieron a la *definición de pequeña empresa*, la determinación de la *licencia vacacional*, *polivalencia funcional*, *formación profesional*, *fraccionamiento del sueldo anual complementario* y *preaviso*, entre otros aspectos.

Las cámaras empresarias representativas de la pequeña empresa que pactaron convenios y acuerdos colectivos en el semestre fueron la Cámara Argentina Minoristas del Vidrio Plano y Cámara de la Pequeña y Mediana Industria Metalúrgica Argentina (varios acuerdos con la Unión Obrera Metalúrgica y Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica).

TABLA 6 | ACUERDOS Y CONVENIOS CON CLÁUSULAS SOBRE PEQUEÑA EMPRESA EN 2004

Tipo de Cláusulas	Número de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim. III	Trim. IV	Sem. II	Trim. III	Trim. IV	Sem. II
Pequeña empresa	4	6	10	5	6	5

2.3. Análisis cuantitativo de las categorías

Como se señaló en la introducción, se analizaron las cláusulas de los 193 convenios y acuerdos colectivos homologados en el segundo semestre de 2004⁹. En este período, del total de homologaciones 72% correspondieron al ámbito de empresa, 75% se instrumentaron por medio de acuerdos colectivos de renovación parcial

⁹ Como se señaló, durante el segundo semestre de 2004 se homologaron 48 convenios colectivos y 145 acuerdos de renovación parcial, lo que hace un total de 193 convenios y acuerdos.

(distintos de los convenios colectivos, de más amplia renovación) y predominaron en las ramas de la *industria manufacturera*, en *transporte*, *almacenamiento y comunicaciones* y en *electricidad, gas y agua*. Estas características de los convenios y acuerdos homologados y la coyuntura económica y social condicionaron los **temas** pactados en las negociaciones. Específicamente, en el período considerado en el análisis, el deterioro del poder de compra de los salarios determinó que una buena parte de las negociaciones se encaminaran a corregir esta distorsión.

En el semestre, en 89% de las negociaciones se pactó al menos una **categoría** de las seleccionadas para el análisis y en promedio cada negociación incluyó cuatro cláusulas. Las **categorías** más negociadas fueron las de índole salarial, en 75% de las negociaciones. Luego se ubicaron las **categorías** restantes: relaciones laborales y participación sindical (40%), condiciones de trabajo (37%), medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad (21%) y, por último, se ubicaron como las de menor participación las regulaciones específicas de la pequeña empresa (6%) (ver Tabla 7).

En los dos trimestres analizados predominaron las negociaciones que pactaron sólo una categoría de las cinco seleccionadas. Un total de 90 convenios y acuerdos homologados en el segundo semestre del año se encuentran en esta situación y un 78% de estos casos negociaron exclusivamente salarios (ver Tabla 8).

TABLA 7 | NEGOCIACIONES SEGÚN CATEGORÍAS

Tipo de Cláusulas	Número			Porcentaje		
	Trim. III-04	Trim. IV-04	Sem. II-04	Trim. III-04	Trim. IV-04	Sem. II-04
Salariales	67	79	146	77	75	76
Relaciones laborales y participación sindical	34	42	76	39	40	39
Condiciones de trabajo	33	39	72	38	37	37
Medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad	14	22	36	16	21	19
Pequeña empresa	4	6	10	5	6	5

Nota: Un convenio puede tener múltiples cláusulas; por ello, los porcentajes se leen por fila.

Por otra parte, 42% de las homologaciones del semestre pactaron cláusulas que al menos incorporan dos categorías; 33% de las negociaciones pactaron cláusulas referidas a cuestiones salariales y al mismo tiempo medidas que destacan la presencia del sindicato en las empresas, otra proporción levemente inferior (30%) cláusulas salariales y aspectos de la organización del trabajo y 23% de las homologaciones del período incuyen las tres categorías descriptas en forma conjunta.

Seis negociaciones incluyeron las cinco categorías en todo el período. Correspondieron todas ellas a convenios colectivos de trabajo de distintas ramas de actividad, que se detallan a continuación: Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos c/ Recortera Argentina SA (CCT 384/04); Sindicato Unido de Trabajadores Jardineros, Parquistas, Viveristas y Floricultores de la República Argentina c/ Sociedad Argentina de Paisajistas (CCT 385/04); Sindicato de Conductores Navales de la RA c/ Asociación de Embarcaciones de Pesca Costera

(CCT 393/04); Unión de Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina c/ Confederación Intercooperativa Agropecuaria Coninagro Cooperativa Ltda., Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de Cereales (CCT 394/04); Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines c/ Cámara Argentina de Industrias Ópticas y Afines, Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas de la RA, Cámara Argentina Minoristas del Vidrio Plano (CCT 395/04); Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos UTHGRA c/ Federación Argentina de Alojamiento por Horas (CCT 397/04).

En conclusión, el ciclo actual de la negociación colectiva no parece estar produciendo una renovación amplia o profunda de los temas negociados, ya que prevalecen los cambios parciales de contenido, en particular los de índole salarial. No obstante, se observa un grupo de negociaciones que contempla **combinaciones** de distintos tipos de **categorías**, destacándose aquellas que otorgan aumentos de salarios y regulan además aspectos de la condiciones de trabajo y/o de la actividad sindical.

TABLA 8 | NEGOCIACIONES SEGÚN NÚMERO DE CATEGORÍAS PACTADAS EN FORMA SIMULTÁNEA

Número de categorías pactadas	Número de negociaciones			% de negociaciones		
	Trim. III	Trim. IV	Sem. II	Trm. III	Trim. IV	Sem. II
(*)	9	13	22	10	12	11
1	43	47	90	49	44	47
2	13	23	36	15	22	19
3	8	3	11	9	3	6
4	12	16	28	14	15	15
5	2	4	6	2	4	3
Total de negociaciones del período	87	106	193	100	100	100

Nota: Las negociaciones con () incluyen otros contenidos no contemplados en este estudio.*

2.4. Distribución sectorial de las categorías

Con relación a su distribución sectorial, los convenios colectivos y acuerdos que se vienen analizando, se agrupan del siguiente modo: la *industria manufacturera* fue la que mayor número de cláusulas incorporó (35%), seguida por *electricidad, gas y agua* (18%) y el sector de *transporte, almacenamiento y comunicaciones* (16%). Estos tres sectores concentraron un 70% de las cláusulas relevadas y un 67% de las homologaciones del semestre (ver Tabla 9).

**TABLA 9 | CLÁUSULAS SELECCIONADAS APLICADAS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. II
SEMESTRE 2004**

Rama de actividad	Cantidad de cláusulas	Promedio de cláusulas por negociación
Agricultura, ganadería y pesca	50	3,8
Minería	40	6,7
Industria manufacturera	273	3,5
Electricidad, gas y agua	143	6,2
Construcción	3	1,5
Comercio, restaurantes y hoteles	40	4,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	127	4,0
Establecimientos financieros y servicios a las empresas	26	1,7
Servicios sociales y comunales	73	4,1
Total	775	4,0

En la mayoría de las ramas de actividad predominó la categoría salarial sobre las restantes (relaciones laborales, condiciones de trabajo y medio ambiente de trabajo y seguridad e higiene). Las excepciones se produjeron en *electricidad, gas y agua*; *comercio, restaurantes y hoteles*; y en *servicios sociales y comunales*.

En la *industria manufacturera*, el promedio de cláusulas por negociación se encuentra en uno de los niveles más bajos (3,5 cláusulas), superando solamente a la construcción (1,5) y establecimientos financieros y servicios a las empresas (1,7). Esto estaría indicando que es un sector que negocia mucho, pero que la agenda de las mesas de negociación se limita a unos pocos temas.

La *minería* tiene un promedio de 6,7 cláusulas por convenio y acuerdo homologado, el más elevado en el período, aunque esta proporción podría ser consecuencia de considerar un período corto de tiempo y un número limitado de negociaciones, que centraron su interés principalmente en las cuestiones salariales.

El sector de *electricidad, gas y agua* también tuvo un promedio elevado de cláusulas por negociación (6,2), con un número más importante de convenios y acuerdos homologados en el semestre. En esta rama predominaron las cláusulas de organización del trabajo y las negociaciones fueron pactadas principalmente por el Sindicato de Luz y Fuerza y los sindicatos del personal profesional y jerárquico del agua y la energía con varias empresas que fueron privatizadas durante los '90.

La rama de *establecimientos financieros* tuvo el mayor porcentaje de cláusulas salariales (62%), sólo superado por la *construcción*, aunque este sector tuvo dos homologaciones en el período. Del lado sindical, la Asociación Bancaria fue participe de todas las negociaciones, y del sector empresario los bancos públicos provinciales y privados.

En resumen, la *industria manufacturera* fue el sector con más convenios y acuerdos homologados (40% del total de acuerdos y convenios homologados) y cláusulas pactadas, sin embargo, en promedio cada negociación contempló un número limitado de cláusulas. Puede atribuirse la extensión de la cantidad de acuerdos y convenios homologados en el semestre al impulso que operó sobre la

negociación colectiva del sector, el sostenido incremento del empleo industrial registrado en los últimos años, que contrasta con la pérdida de empleo industrial registrado durante la pasada década. Se trata de un sector con una vasta y relativamente continua tradición de negociación, lo cual incidió probablemente en que los temas de negociación se hayan restringido a cuestiones de coyuntura, particularmente vinculados con la recuperación salarial, lo cual explicaría la menor apertura temática revelada por el bajo promedio de cláusulas negociadas.

También las ramas de *electricidad, gas y agua y transporte, almacenamiento y comunicaciones*, tuvieron una presencia destacada en el semestre, en cuanto a negociaciones. No obstante, son sectores donde predomina la negociación colectiva de empresa y las medidas tienen un alcance más acotado, pero, no por ello, menos importante. La estructura de negociación por empresa en dichos sectores se consolidó a partir de las privatizaciones de los '90, ya que se pasó de grandes empresas públicas a la subdivisión de la prestación de los servicios básicos en varias empresas privadas.

3. Organización del Trabajo

En esta parte se procederá al análisis en profundidad de un tema relevante de la negociación colectiva, a través de la categoría denominada **organización del trabajo** que, por su naturaleza, facilita una mirada transversal de un conjunto importante de cláusulas¹⁰.

Se tomaron sólo los convenios y no se incluyeron los acuerdos, debido a que es precisamente en las negociaciones de los convenios donde se incorporan con mayor frecuencia las cláusulas referidas a la organización del trabajo. Con el fin de ampliar la base de información para el análisis de la organización del trabajo, se consideraron todos los convenios homologados a lo largo del año 2004, en total 84 (cifra que resulta de sumar a los 48 convenios homologados durante el segundo semestre, mencionados en el párrafo anterior, los 36 convenios homologados en el primer semestre del año pasado).

La **organización del trabajo** cobra relevancia al incluirse de manera directa en varios artículos de la Ley N° 25.877, entre ellos, el Art.16, inciso d), que establece como una de las facultades de las comisiones paritarias el *“clasificar las nuevas tareas que se crean y reclasificar las que experimenten modificaciones por efectos de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa”*.

Asimismo, atendiendo a las últimas recomendaciones provenientes del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO 2005), la temática de la **organización del trabajo** es vista como un elemento canalizador de las mejoras de la competitividad de las empresas y, al mismo tiempo, como instrumento de mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

A continuación se propone una descripción teórica y luego una clasificación de la **organización del trabajo** en diferentes cláusulas y dimensiones, tomando como base los 84 convenios homologados durante 2004.

¹⁰ En la primera parte la organización del trabajo se incluye en la categoría más general de “condiciones de trabajo”, que abarca una variedad de aspectos que no se incorporan en este análisis.

3.1. Descripción de la organización del trabajo

De acuerdo a diversos autores (Novick et al 1997, 2001; Sladogna, 2003) desde la década del '80 en Europa y más recientemente en América Latina, los estudios sobre organización del trabajo señalan el predominio de “nuevas formas de organización del trabajo”, “trabajo por módulos” o “células” que tienen como eje al trabajo en equipo. En general, los componentes principales de estos nuevos modelos de organización del trabajo combinan un conjunto de variables que alientan las formas cooperativas, el trabajo grupal, el aprendizaje, la innovación tecnológica y la circulación del conocimiento tácito entre los trabajadores (Rullani, 2001). En todos los casos se acentúa la necesidad de considerar a los trabajadores como factor estratégico para el logro del incremento de la productividad y la mejora de la calidad.

Desde la perspectiva utilizada por algunos autores (Yoguel, Novick y Milesi, 2003) pueden diferenciarse dos modelos extremos, denominados **sistema integrado** o **sistema escasamente articulado**.

En el sistema integrado predomina una **organización del trabajo** por módulos/células/equipos y un carácter técnico – más que disciplinario – del supervisor, lo que facilita e incrementa la autonomía de las células en la realización del trabajo. Precisamente, el grado de autonomía de los equipos de trabajo, su participación en la determinación de estándares, en el aseguramiento de la calidad y en la programación de la tecnología que utiliza, optimiza el uso del conocimiento tácito de los trabajadores. Se trata de los casos en que el diseño de puestos se vincula con una polivalencia “enriquecida” en diferentes sectores, categorías y niveles.

En el otro extremo, el modelo escasamente articulado de **organización del trabajo** se basa en relaciones jerárquicas. Tiende a predominar la asignación individual del trabajo y, cuando las células existen, nuclea a un reducido número de trabajadores (o, por el contrario, su número es tan alto que no pueden considerarse como tales). La polivalencia adquiere una naturaleza improvisada y el supervisor mantiene un rol cercano al disciplinario. Cuando existen, las células tienen escasa autonomía, lo que implica no reconocer los conocimientos tácitos de los trabajadores.

No obstante, en la realidad de las firmas, en los sectores e incluso en diferentes países se encuentran modelos caracterizados como híbridos (Boyer, Novick et al 2001), en los que los modelos se adaptan a cada situación local.

En suma, los modelos teóricos de organización del trabajo caracterizan un nuevo tipo de trabajador: polivalente, autónomo y creativo, calificado, anteponiéndolo al obrero-masa de la línea *taylorista fordista*.

3.2. Clasificación de la organización del trabajo

En base a las características de la organización del trabajo descriptas en el punto anterior, se identifican tres cláusulas que hacen posible un análisis sobre las formas de organizar el trabajo: **capacitación, polivalencia y trabajo en equipo**. No obstante, cabe aclarar que no puede descuidarse la imbricación existente entre ellas. Es decir, no es posible pensar los **objetivos** de la **capacitación** y la **polivalencia** de los trabajadores sin asociarlos o sin considerar su estrecha vinculación con las nuevas formas de organización del trabajo que, principalmente, se manifiestan en la

negociación colectiva a través de cláusulas relacionadas con el trabajo en equipo, células o grupos.

a) Capacitación

La **capacitación**, como cláusula específica en los convenios colectivos de trabajo, se asocia a las políticas que, en la materia, implementan las empresas. Es decir, a la traslación de las demandas del mundo productivo al educativo y a las importantes transformaciones en las **estrategias de capacitación de las empresas** que se ha dado en el último tiempo. En tal sentido, las firmas tendieron a reclutar personal con mayor nivel educativo (Gitahy, 2000; Novick, 2001) y se verificaron cambios importantes tanto en los esfuerzos de inversión, cuanto en nuevas modalidades de capacitación, ampliación de cobertura y extensión a muchos niveles de personal. Se han desarrollado varios trabajos sobre el **perfil de las calificaciones requeridas y su heterogeneidad** según el tipo de tecnología implementada, el origen del capital o la ubicación en las redes de subcontratación (Novick, Miravalles, Senén González, 1997; Labarca, 1999), también sobre las estrategias diferenciales de las empresas en materia de capacitación, destacándose las empresas grandes, así como el peso relativo que tiene la empresa dentro del sector (Labarca, 1999). Las estrategias de las firmas combinan de forma diferente una vinculación con el sistema educativo, (medio o universitario) con políticas internas que se expresan también en esfuerzos diferenciales.

Por último, un estudio reciente (Novick, Senén González, 2005) concluye que la capacitación en las empresas se enmarca en un proceso colectivo de aprendizaje que no se agota en el análisis de las políticas específicas de formación, y que muestra su importancia en el desempeño de las firmas.

b) Polivalencia

Algunos autores consideran la polivalencia como un “modo de organizar el trabajo” (Stankiewicz, 1991) y, en general, la idea prevaleciente es que la polivalencia amplía o extiende el campo en el cual intervienen los trabajadores dentro del proceso de producción. Así, es probable que el nivel de conocimiento del trabajador esté relacionado con las opciones adoptadas en **cuanto a la organización del trabajo, la estructura de las tareas y el contenido de los puestos**, tanto como con las exigencias materiales de la propia tecnología.

A lo largo de las diversas modalidades que asume o puede asumir la organización del trabajo, la polivalencia puede ser aplicada en distintas variantes, “enriquecida” o “improvisada”, como se mencionó anteriormente.

c) Trabajo en equipo

En el marco de los modelos innovadores, el trabajo en equipos o células y la organización de grupos de trabajo integran un sistema de producción que requiere el trabajo conjunto y polivalente.

Los equipos¹¹ (*teams*), por su “carácter relacional”, y los espacios de interacción que permiten intercambiar las experiencias y opiniones, son los que más posibilitan difundir el conocimiento tácito entre individuos, a través de la “observación, imitación y experiencias empíricas”. En ese sentido, estos mecanismos constituyen el vehículo para desarrollar procedimientos y situaciones orientadas a compartir experiencias entre individuos. El carácter “relacional” del conocimiento está vinculado también con un enfoque que concibe el trabajo como una tarea de “interpretación”: cada tarea constituye, de algún modo, un trabajo que implica una “traducción” que ubica a cada fenómeno que se le presenta al trabajador en una red conceptual de esquemas (Rullani, 2001).

A fin de situar las nociones teóricas descriptas en los párrafos precedentes se presenta seguidamente el análisis de las cláusulas en el conjunto de convenios colectivos homologados en 2004.

3.3. Análisis de las cláusulas seleccionadas

El estudio de las cláusulas referidas a la organización del trabajo incluye los 84 convenios colectivos homologados durante 2004. De ellos, 44% no incluyó ninguna de las tres cláusulas, mientras que el resto incorpora al menos una.

Se distinguen cuatro **dimensiones** para el análisis de estas cláusulas.

1. Objetivos: los propósitos de utilización de las cláusulas pueden ser varios, entre los que se destacan:

- Incorporación de tecnología
- Productividad y eficiencia operativa
- Competencias
- Promoción

2. Carácter de las cláusulas: significa que pueden ser utilizadas en forma declarativa u obligatoria e imperativa.

3. Recursos/emprendimientos: la recepción efectiva de las cláusulas se asocian a los recursos económicos o aportes a los que se comprometen las empresas.

4. Incentivos salariales: hace referencia al reconocimiento salarial que existe sobre la cláusula.

Cláusula capacitación

1. Objetivos

La capacitación en los convenios analizados aparece ligada a **objetivos múltiples**. Se destacan aquellos que abarcan temas vinculados con el incremento de

¹¹ Esta concepción se vincula estrechamente a la organización del proceso de trabajo a partir de la difusión de células de producción, equipos y/o módulos de trabajo en los que la circulación del conocimiento es facilitada por el desarrollo de mecanismos de rotación y de polivalencia “enriquecida”.

las calificaciones de los trabajadores, ya sea para promocionar de puesto o por introducción de nuevas tecnologías. A su vez, los programas se orientan a lograr una mayor calidad y productividad por parte de las empresas, como se analiza a continuación.

- **Incorporación de tecnología**

En las negociaciones correspondientes a 2004 es posible observar una tendencia a implementar políticas de capacitación a partir de la incorporación de nuevas tecnologías al proceso de producción.

Algunos de los sectores de actividad más relevantes que así lo han hecho son: para el sector manufacturero la industria papelera (convenio N° 384/04) y la industria de la alimentación (convenio N° 658/04E); el sector gastronómicos (con la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica) registró el convenio N° 389/04 y en transporte la negociación de la Unión Ferroviaria con la Empresa Transportes Metropolitanos (convenios N° 641/04 “E”, N° 650/04 “E”, N° 651/04 “E” y N° 652/04 “E”).

Tomando como ejemplo el convenio de alimentación con la empresa Mc. Cain (N° 658/04 “E”) se constata que: *“La empresa adoptará dentro de sus posibilidades, **programas de formación y capacitación profesional**, internos o externos, para su personal de oficio. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa, sino también las correspondientes al **mejoramiento tecnológico** que requiere mano de obra idónea”.*

Por otro lado, uno de los convenios negociados entre la Unión Ferroviaria y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur (N° 651/04 “E”) expresa *“...en el caso de **innovaciones tecnológicas y/u organizativas** que requieran acciones de **capacitación**, la empresa informará a la representación sindical respecto de los planes previstos sobre el particular...”.*

- **Productividad y eficiencia operativa**

La capacitación del trabajador tiene entre sus objetivos principales lograr la eficiencia operativa y/o incrementar la productividad. Un ejemplo de ello es el convenio negociado por el sindicato de Agua y Energía con la empresa AES Alicurá (N° 682/04 “E”), que expresa: *“Las diversas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional que se instrumenten, se orientarán al logro de una **mayor eficiencia operativa, productividad y seguridad**...”.*

- **Calificación**

La capacitación también puede ser considerada por las partes simplemente como “competencia”. Así, por ejemplo, el convenio de Luz y Fuerza con SIBA Unión Transitoria de Empresas (N° 643/04) estableció: *“la empresa se compromete a **desarrollar una política de formación de recursos humanos**, que le permita cumplir adecuadamente con las diversas exigencias de calidad de servicio de atención técnica y basada en el estímulo **permanente del esfuerzo individual**, dirigida a ampliar los **conocimientos y habilidades adquiridas por el personal**. Consecuentemente, serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresariales...”.*

- **Promoción**

Por último, existe una estrecha relación entre la calificación del trabajador, su capacitación continua y las posibilidades de promoción de puestos. En algunos casos, las empresas incentivan la capacitación en términos de ascenso en su carrera.

Como ejemplo de lo expuesto puede indicarse el convenio negociado entre el Sindicato del Papel de Zárate y la empresa Celulosa Argentina (Nº 660/04 "E") que declara: *"con el objeto de dotar al **personal del conocimiento que requieran las nuevas tecnologías** en uso, y a fin de **aumentar la eficiencia de la flexibilidad y polivalencia**, se destaca la realización de cursos teóricos y/o prácticos de capacitación y entrenamiento específico de la función. Los trabajadores deberán **participar previa convocatoria a realizar aquellos cursos que la empresa organice** (...) con el objeto de ampliar los conocimientos tanto de su propia tarea como los necesarios para funciones de nivel superior que **faciliten su ascenso** en la escala laboral, acordando las partes que en oportunidad de las evaluaciones realizadas por la empresa estarán presentes miembros del sindicato o comisión interna..."*.

2) Carácter de la capacitación

En líneas generales, es interesante verificar que no existe una decisión unilateral de las empresas sobre las actividades de capacitación. Se han identificado tres formas en las que se puede observar el reconocimiento -en todas- del **derecho** a la capacitación. En la primera, la capacitación es **responsabilidad e iniciativa del trabajador**. En segundo lugar, la responsabilidad es **compartida por ambos actores** y por último, los **empleadores** se comprometen a brindar la información y formación necesaria para ciertos temas. Como mostramos a continuación, es posible observar en 2004 las tres situaciones mencionadas.

En la primera, la **obligación de asistir a los cursos de capacitación** puede ser **propia del trabajador**, como lo expresa el convenio negociado entre el Sindicato del Petróleo y la empresa ESSO (Nº 648/04 "E") *"La programación y contenido de las actividades de capacitación, estarán a cargo de la empresa. El personal **asume la obligación de dar cumplimiento** a todos los programas de capacitación (...) realizará todos los esfuerzos necesarios para dar acabado cumplimiento a su obligación de capacitarse (...). El **empleado realizará los esfuerzos** necesarios para su progreso, contando con la asistencia de la empresa"*.

En segundo lugar, la responsabilidad de implementación puede **residir solamente en la empresa** –como lo declara el convenio del Sindicato de la Alimentación y la empresa Ferrero (Nº 629/04 "E"): *"El **empleador impartirá** a los trabajadores toda la **información y formación necesaria** en lo referente a temas generales de higiene y seguridad en el trabajo, de prevención de accidentes y siniestros y cuidados de la salud, con más toda la información necesaria sobre riesgos específicos de cada puesto de trabajo y/o actividad"*.

Por último, la capacitación puede ser **considerada como una obligación de ambas partes**, es decir tanto del trabajador como del empleador. Un ejemplo de ello, es el convenio entre la Unión del Personal Jerárquico de Telecomunicaciones y la Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones Fe.Co.Tel. (Nº 373/04): *"Los trabajadores gozarán de los siguientes **derechos: capacitación acorde a sus tareas***

(...) Los trabajadores **deberán**: capacitarse para el trabajo de acuerdo con los planes que establezca la empresa (...) facilitando las acciones formativas en sus puestos de trabajo”.

3) Incentivos salariales

Las normas de la negociación colectiva que expresan los incentivos salariales a la capacitación aparecen bajo distintas formas. Como se muestra a continuación, una de ellas liga la prioridad de aumentos salariales a aquellos trabajadores que **hayan realizado cursos**. En un segundo caso, el **reconocimiento por título técnico o secundario** es de índole monetaria. Por último, algunos convenios incorporan un **aumento salarial por capacitación** (adicional) e incluso se fomenta el pago de la capacitación en horario de trabajo, como se observa en los siguientes casos.

El incentivo a la capacitación en el convenio entre el Sindicato de Empleados de Estaciones de Servicio y los expendedores de gas natural comprimido (Nº 374/04) fue expresado del siguiente modo: “... **las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los obreros y empleados beneficiarios del presente (...).** Dando prioridad a los trabajadores que hayan realizado **cursos de capacitación y/o entrenamiento**”.

El convenio entre el Sindicato del Papel y la Cámara del Cartón Corrugado (Nº 377/04) establece un **adicional por título técnico**: “Se abonará un adicional mensual equivalente a \$100 a los trabajadores que tengan título técnico habilitante expedido por un establecimiento de enseñanza oficial (...) cuando ejerzan en la empresa la función específica de sus títulos habilitantes”. En la misma línea, la negociación entre el Sindicato de Aceiteros de San Lorenzo y empresas varias (Nº 391/04) incorpora un **fomento al estudio y la capacitación**: “Los que hayan concluido el plan total de enseñanza secundaria (...) recibirán un **adicional equivalente al 2% del sueldo básico de la máxima categoría, independientemente del sueldo que les corresponda de acuerdo a la escala de sueldos del presente convenio**”.

Finalmente, el convenio del Sindicato de la Industria del Vidrio con las Cámaras del Vidrio (Nº 395/04) incorpora una última forma de incentivo: “Las empresas **propenderán a la realización de programas** de formación profesional en las especialidades específicas de la industria (...) se dictarán cursos teórico prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores (...) **todos los trabajadores tendrán opción** a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate para una tarea específica (...) Las **horas que demande la capacitación serán abonadas** de acuerdo a la remuneración de su función en forma simple”.

4) Recursos/emprendimientos

No existe una única manera de utilizar los recursos para la capacitación, sino que se identificaron tres formas diferentes en los convenios seleccionados. En el primer caso, se observa la construcción de mecanismos efectivos de participación, como las comisiones u organismos en los que se programan actividades conjuntas. En otro, se reconocen las actividades de capacitación que ejerce el sindicato e incluso de los títulos que imparte. En la tercera forma, las empresas financian las actividades de capacitación a cargo de los sindicatos a través de aportes especiales a los centros de capacitación sindical.

La primera forma se verifica en varios convenios que implementaron la **creación de organismos dedicados a la capacitación, entre las empresas y sindicatos**. Así, el convenio entre Señaleros Ferroviarios y la empresa Metrovías (Nº 649/04 “E”) implementó una **“Comisión de Asesoramiento”**. En los convenios de la Unión Ferroviaria con Ferrosur Roca (Nº 628/04 “E”) y de La Fraternidad con Ferroexpreso Pampeano (Nº 668/04 “E”) se acordó la creación de una **“Comisión de Capacitación Laboral”**. Y por último, en el sector industrial, el convenio de los industriales panaderos (Nº 381/04) estableció un **“Fondo Convencional Ordinario”**.

Por otro lado, se encuentran negociaciones en las cuales **las empresas reconocen al sindicato como actor en la capacitación**, a quien se otorga facultades de control. Tal modalidad fue incluida en los convenios de diversos sectores de actividad; en la industria manufacturera pueden mencionarse las negociaciones de las ramas papel (convenios Nº 377/04 y Nº 384/04) y vidrio (Nº 395/04). En el sector Comercio las ramas Hotelería y gastronómicos (convenio Nº 397/04) y concesionarios (convenio Nº 379/04). En agua y energía los convenios de APUAYE con Hidroeléctrica Tucumán (Nº 667/04 “E”) y con Hidroeléctrica Río Hondo (Nº 671/04 “E”). Por último, en Servicios las negociaciones de la rama tele-radiodifusión (Nº 382/04) -por un lado- y el convenio de trabajadores de edificios de renta horizontal (convenio Nº 390/04) que crea el título de “Trabajador Integral de Edificio”, otorgado con el consentimiento del gremio correspondiente.

Una última forma la ejemplifican aquellos convenios que establecen **aportes especiales a la entidad gremial**, aunque este tipo de negociaciones no garantiza una política activa y continua de capacitación por parte de la entidad sindical, a la vez que la empresa no adquiere la responsabilidad de la formación del trabajador. Algunos ejemplos son el convenio entre recibidores de granos y coninagro (Nº 394/04) y los convenios del Sindicato de la Industria de la Alimentación con el Centro de Procesadoras Avícolas (Nº 398/04) y con la empresa Ferrero (Nº 629/04 “E”).

Cláusula polivalencia

1) Objetivos

En estrecha relación con lo analizado en la cláusula capacitación, las normas que regulan sobre la **polivalencia** abarcan varios de los objetivos enunciados. Se destaca en este análisis que la polivalencia **se acredita mediante certificados** y que se relaciona con el logro de la productividad y la eficiencia empresarial, es decir, con **necesidades de la empresa**. Esto último se verifica más allá que la concepción de productividad sea diferente para cada ámbito de negociación.

- **Incorporación de tecnología**

Respecto de la incorporación de tecnología el convenio entre la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación con los Procesadores de Fauna Silvestre (Nº 383/04) expresa: *“Cuando razones de organización del trabajo así lo aconsejen, el empleador dará **preferencia al personal desplazado por la incorporación de nueva tecnología para el aprendizaje de la misma**, debiendo en caso contrario, destinarle otras tareas sin mengua de su remuneración”*.

- **Productividad y eficiencia operativa:**

La aplicación de la polivalencia vinculada a la búsqueda de la eficiencia operativa en las empresas se manifiesta de diversas maneras. Así, el convenio entre la Unión de Gastrónomos y los hoteleros gastronómicos (Nº 389/04) establece: *"La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional (...). La empresa podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor **eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad**"*.

También, el convenio entre La Fraternidad y Ferroexpreso Pampeano (Nº 658/04 "E"), asume que: *"Las categorías no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional (...) Las mismas deberán completarse con los principios de **polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad**"*.

Por último, el convenio del Sindicato del Hipódromo de Buenos Aires y San Isidro con el Hipódromo Palermo (Nº 662/04 "E") determina: *"Las tareas, funciones y categorías son **consideradas polivalentes**, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne (...) HAPSA, podrá distribuir las tareas según las **necesidades de la empresa**"*.

- **Calificación**

En el sector industrial, se encuentran convenios que sólo relacionan la **polivalencia con la capacitación**, tratándola como una "competencia".

Por ejemplo, en el convenio de la Federación de la Industria de la Alimentación con Ferrero (Nº 629/04 "E") el **ejercicio de la polivalencia requiere de una certificación especial**: *"Los trabajadores que fuesen capacitados y entrenados por la empresa y aprueben el examen correspondiente, **accederán a la calificación de polivalentes, percibiendo el adicional correspondiente**. Dicha calificación permite desempeñar tareas de la categoría inmediatamente superior"*.

- **Promoción**

Una de las formas más frecuentes de considerar y aplicar la polivalencia es su relación con la promoción de puestos para el trabajador. Así, en algunos convenios los sistemas de suplencias otorgan prioridad a **los trabajadores de la empresa de la categoría inferior** inmediata y los criterios principales de selección son: antigüedad; idoneidad y/o títulos habilitantes.

Entre ellos, se encuentra la negociación entre los trabajadores de la industria de la alimentación y la Cámara de la Industria Pesquera (Nº 372/04) que establece: *"...los operarios podrán realizar **cualquiera de las tareas comprendidas en las categorías inferiores** a la suya (...). Es responsabilidad del empleador, la de utilización razonable de la polivalencia (...) Los operarios que (...) realicen transitoriamente una tarea distinta de la normal (...) percibirán el salario correspondiente a la categoría superior (...) volviendo a su categoría y salario habitual al finalizar la misma y/o el reemplazo"*. El convenio también reconoce los principios de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna.

2) Carácter de la polivalencia

Existen cláusulas que declaran la **obligación** del trabajador de ser polivalente, es decir, que el operario está obligado a desempeñar -aunque temporalmente- tareas en categorías inferiores (preservando el salario de la propia) o en categorías superiores (percibiendo el salario de la misma) o en otras que son más **declarativas** y compromete con la obtención de la polivalencia en relación con los sistemas de promoción de puestos.

En tal sentido, se identifica al convenio de Luz y Fuerza con la empresa Sociedad Integrada de Buenos Aires SA (Nº 643/04 "E") **"Obliga al personal a cumplir sus tareas con "multifuncionalidad y multiprofesionalidad"**.

El convenio del Sindicato Papelero de Zárate con la empresa Celulosa Argentina (Nº 660/04 "E") expresa un **compromiso de polivalencia funcional** por parte de los trabajadores: **"La asignación de tareas en diferentes categorías no implica el ascenso (...). La prestación de servicios en categorías superiores debe ser remunerada al nivel de las mismas. La permanencia en un puesto de trabajo de categoría superior mayor a 6 meses, da derecho al trabajador al ascenso a la misma. Las vacantes podrán ser cubiertas por promociones, traslados o nuevos ingresos. El criterio de selección será la idoneidad, la experiencia y la capacidad. En casos de igualdad de conocimientos, será el criterio principal de elección la antigüedad"**.

3) Incentivos salariales

Dado que la polivalencia, según como fue definida, requiere que el trabajador realice una variedad de tareas más allá de su "tradicional" función en el puesto de trabajo, es interesante observar que algunos convenios reconocen incentivos a través de adicionales o incrementos salariales. Estos incentivos se manifiestan de dos formas.

Por un lado, el convenio del Sindicato de Guincheros con Terminal Río de la Plata SA (Nº 641/04 "E") declara que: **"Todo operador o conductor deberá cumplir tareas en cualquier equipo que la empresa determine (...). En caso en que se desempeñe en una categoría superior (...) percibirá el sueldo correspondiente a la categoría que pase a ocupar (...). Se excluye de la actividad en tareas de categoría superior al personal que está siendo capacitado para la operación de equipos superiores a su categoría"**.

Por otra parte, se observan convenios como el de Señaleros Ferroviarios y la empresa Metrovías (Nº 649/04 "E") que declara: **"Las categorías no son restringidas en lo funcional (...). Las mismas, deberán completarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional (...). La polivalencia implica la posibilidad de asignar al trabajador, funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias (...). La empresa instituye un adicional equivalente a un porcentaje del básico..."**

4) Recursos / emprendimientos: En relación con la implementación de la polivalencia no se registra la aplicación de recursos específicos.

Cláusula trabajo en equipo

1) Objetivos

Los **objetivos** del trabajo en equipo -tal como han sido analizados en los convenios seleccionados- no pueden disociarse de los objetivos enunciados para las cláusulas referidas a la capacitación y la polivalencia. Concretamente, se encuentran en estrecha vinculación con las **nuevas formas de organización del trabajo** que, principalmente, se manifiestan a través de cláusulas vinculadas al trabajo en equipo, células o grupos.

Por ejemplo el convenio de la Unión Ferroviaria con Transportes Metropolitanos General San Martín (Nº 652/04 "E") declara: ***"Atento a la naturaleza del servicio prestado por la empresa, la misma podrá disponer el régimen de trabajo por equipos y en ciclos, de acuerdo a lo dispuesto por (...) de la Ley de Contrato de Trabajo..."***.

Así también el convenio del Sindicato del Papel de Zárate con la empresa Celulosa Argentina (Nº 660/04 "E") incorpora en su Art. 13 "Modalidades de Trabajo – Trabajo por Equipos": ***"Las partes adoptan (...) modalidades establecidas en el Art. 202 de la LCT..."***.

2) Carácter del trabajo en equipo

Las normas vinculadas con la **organización del trabajo** a partir de la cual se incorporan los conceptos de células de trabajo y/o equipos multifuncionales, no se expresan en general como espacios en los que los trabajadores tengan la libertad de optar. Se infiere de esto último el **carácter unilateral** u obligatorio que la conformación de los grupos tiene en las empresas.

De todos modos, es necesario mencionar las siguientes formas encontradas en las negociaciones seleccionadas. En principio, el convenio de actividad entre SOIVA y las Cámaras del Vidrio (Nº 395/04) establece la responsabilidad de organización de las células en el ámbito empresario: ***"La organización del trabajo es facultad exclusiva de las empresas, las cuales podrán basarse en equipos multifuncionales y/o células (...) tendiendo al trabajo estandarizado y a los modernos sistemas de mejora continua, propiciando (...) la formación polivalente..."***. A su vez, el convenio de empresa del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Pilkington Automotive Argentina (Nº 665/04 "E") declara ***"la empresa organizará a su personal en distintos equipos o células de trabajo..."***.

Por último, el convenio entre la Asociación Obrera textil y Tipoiti SA (Nº 676/04 "E") establece que ***"la empresa organizará a su personal en distintos grupos a efectos de incentivar la auto-gestión (...) en todos aquellos temas que se definan como de responsabilidad de los grupos o células de trabajo (...) cada grupo será parte del todo"***.

3) Incentivos salariales

Del mismo modo en que se analizaron los incentivos a la polivalencia y la capacitación se encuentran en algunos convenios normas que incorporan incentivos para el trabajo en grupos. El convenio de la Federación de Obreros del Papel, Cartón

y Químicos y la Cámara de Fabricantes de Envases de Cartón (Nº 376/04) establece un adicional por trabajo en equipos.

4) Recursos/emprendimientos: no se observa la aplicación de recursos específicos para la implementación del trabajo en equipo.

En conclusión, el análisis de las cláusulas presentado sugiere que no existen tendencias homogéneas, sino que conviven **modelos integrados de organización del trabajo con otros escasamente articulados**, tal como fueron definidos en el punto anterior.

4. Conclusiones

La negociación colectiva regula las condiciones de trabajo y los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, respondiendo a la diversidad de situaciones que se presentan en los sectores y empresas y, por ello, se configura como un objeto de análisis central para las relaciones de trabajo en el país. Este hecho se encuentra amplificado por encontrarse transitando por el período ininterrumpido más extenso de negociación colectiva desde la sanción de la Ley Nº 14.250 de “Convenciones Colectivas de Trabajo”.

Teniendo en cuenta el análisis realizado en la primera parte (información del segundo semestre de 2004, en base a 193 convenios y acuerdos) y en contraste con la década del '90, subrayamos las siguientes tendencias:

- Luego de un crecimiento importante de los precios a comienzos de 2002, que con posterioridad se estabilizó y se controló, el poder adquisitivo del salario quedó relegado. En principio, las políticas salariales activas del gobierno intentaron recomponerlo paulatinamente, otorgando sumas fijas e incorporándolas a los salarios básicos de convenio, con sus consecuentes incrementos en adicionales. Esta última medida tenía una clara intencionalidad de promover la negociación colectiva y crear un canal de comunicación entre las partes para la discusión de salarios y otros temas. Este objetivo fue cumplido; sin embargo, los contenidos de los convenios y acuerdos se centraron casi con exclusividad en las cuestiones salariales.

- Hubo un peso más importante de las cláusulas que destacan la presencia del sindicato como vehículo de las preferencias e inquietudes de los trabajadores y una menor participación de las cláusulas que se traducen en mayor flexibilidad interna (polivalencia, jornada, etc.) y externa (modalidades de contratación). Si bien las partes continúan pactando cláusulas referidas a la polivalencia funcional y la disposición temporal del uso de la fuerza de trabajo en forma más flexible, lo hacen con una frecuencia relativamente menor a la de la década del '90. Estas características se presentan también en la segunda mitad de 2003 y, aunque el tiempo transcurrido es breve, se insinúa una nueva tendencia.

- La capacitación y el derecho a la información son dos materias que los actores sociales coincidirían en calificar como de importancia para la mejora de la eficiencia y la productividad, en el primer caso, y para el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y de mayor racionalidad en las paritarias, en el segundo. Sin embargo, no se ha observado en los convenios un tratamiento suficientemente amplio de estos temas, sin perjuicio de que, en el caso de la capacitación las empresas y/ o sindicatos generen sus propios mecanismos de formación.

- Por otra parte recobró impulso la negociación colectiva de actividad, reuniendo a sindicatos y cámaras empresarias, que en algunos casos hacía más de 10 años que no negociaban. Si bien estos encuentros derivaron en acuerdos que atendieron principalmente cuestiones salariales tuvieron, como contrapartida, una amplia repercusión, ya que comprenden a un gran número de trabajadores. Si bien no se espera que las negociaciones de actividad abarquen un número significativo de temas, ya que algunas cuestiones tienden más a pactarse en el ámbito de empresa por las asimetrías existentes entre firmas de algunos sectores, el nivel de negociación por actividad debido a su amplia cobertura podría definir algunos marcos o parámetros que se ajusten y mejoren posteriormente en ámbitos inferiores de negociación.

- En este cuadro de reactivación y de amplia repercusión de la negociación colectiva¹², en el que el eje central fue la recomposición del poder de compra del salario, se incorporaron, aún en forma incipiente, nuevos temas. Hacia el futuro próximo el desafío que enfrenta la negociación colectiva se orienta a ampliar su cobertura (sectores que no negociaron en 2004), continuar la recuperación del poder de compra del salario, acompañando y facilitando la reactivación económica y la reducción del desempleo, y, finalmente, ampliar la agenda temática de las negociaciones tendiente a mejorar la calidad del trabajo y sus condiciones productivas.

Por otro lado, a partir del análisis efectuado en los convenios negociados durante 2004, es posible reconocer algunas tendencias acerca de la aplicación que se le dio a la **organización del trabajo**, a partir del análisis de las cláusulas de **polivalencia, trabajo en equipo y capacitación** en la negociación colectiva.

En lo que respecta al análisis de las cláusulas de **capacitación y polivalencia** se comprueba que:

- Los objetivos de los planes de capacitación son múltiples y se destacan aquellos que plantean la necesidad de incrementar las calificaciones de los trabajadores a la vez que están ligados a las necesidades de las firmas.

- En cuanto al carácter de la capacitación, es decir, si es declarativa u obligatoria y los recursos y emprendimientos utilizados se evidenció que no es posible verificar tendencias homogéneas, sino diferentes modalidades que en algunos casos incluyen el reconocimiento del derecho individual a capacitarse, acuerdos en mecanismos de participación conjunta, aportes a los centros sindicales y reconocimiento del sindicato como actor legítimo en el ámbito de la capacitación. En el mismo sentido opera el análisis efectuado en la cláusula polivalencia.

Estos hallazgos pueden asociarse -como ya se mencionó- al mayor peso que adquieren las cláusulas que destacan la presencia del sindicato como vehículo de las preferencias e inquietudes de los trabajadores. De todos modos, en algunas negociaciones las decisiones que corresponden a la capacitación se implementan unilateralmente por parte de las empresas.

- Con relación a los incentivos salariales, se ha verificado un mayor reconocimiento salarial en capacitación y en polivalencia que por trabajo en equipo.

¹² Entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2004, se homologaron 348 convenios y acuerdos colectivos que abarcan a más de 1.200.000 asalariados declarados (30% de trabajadores registrados).

- En el marco del **modelo integrado de organización del trabajo**, el interés del análisis sobre la aplicación de cláusulas radica desde el punto de vista de las empresas que utilizan el trabajo en equipo, un interés por legitimar la capacidad del trabajador para hacer frente a incidentes y resolver problemas no estandarizados. Ello sugiere, también, una articulación con los procesos de capacitación necesarios y las formas de implementar la polivalencia.

5. Bibliografía

Capelletti, Beatriz; con la colaboración de Schütz, J.; Soto, C.; Herrera, M. (2000), *Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa*. Cinterfor. Montevideo.

Cassassuce, Pierre (1991), "La flexibilidad del empleo y del trabajo en las empresas industriales". En Stankiewicz, François. *Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo*. PROITTE, CEIL, CREEDLA-CRS, HVMANITAS. Talleres gráficos LITODAR. Buenos Aires. P: 185.

Franco, Julio; Marcos-Sánchez, José; Benoît, Christine (2001), *Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica*. Lima: OIT/ PLADES.

Gitahy, Leda (2000), "A new paradigm of industrial organization", *Acta Universitatis Upsaliensis*, UPPSALA University.

Labarca, G. (1999), *Coord. Formación y empresa*, OIT/Cinterfor, CEPAL, GTZ Montevideo.

Novick, M., Yoguel, G y Milesi, D. (2005), "Redes productivas: un estudio comparativo entre dos cadenas de producción en la Argentina " (en prensa, FLACSO-MEXICO-OIT).

Novick, M. y Senén González, C. (2005), Análisis de "best practices" en capacitación en empresas líderes en la Argentina, Proyecto CEPAL, Acuerdo de Servicios Especiales N° 6.087.

Novick, M.; Trajtemberg, D.; Heredia, F. (2005), *Negociación colectiva y equidad de género en la Argentina. 1991-2000*. OIT, Santiago de Chile.

Novick, M.; Yoguel, G.; Marín, A. (2001), "Tramas productivas, processos de inovação e tecnologias de gestão social: uma aproximação metodológica aplicada ao complexo automotor argentino", en *Competitividade e Desenvolvimento: Atores e Instituições Locais*, Nadya Araujo Guimarães e Scott Martin (organizadores), S.Paulo, Brasil, Editora do SENAC.

Rullani, E. (2000), "El valor del conocimiento", en Boscherini F. y Poma L., *Territorio, conocimiento y competitividad de las empresas: el rol de las instituciones en el contexto global*, Editorial Miño y Davila, Madrid.

Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel; María Luz Vega Ruiz (1998), *Guía didáctica para la negociación colectiva: una herramienta sindical*. Lima: OIT.

Sladogna, M. (2003), “¿La empresa como espacio formativo? Repensar la formación para y en el trabajo”, Formación en la empresa, Boletín 154 CINTERFOR; OIT, Uruguay.

Szretter, Héctor (1993) *La aplicación del criterio de productividad en la negociación salarial*. “informe 11. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. PNUD/OIT-ARG/92/009. Buenos Aires.

Zarifian, P. (1995), “Le travail: du modele de l'opération au modele de l'action”, en Bidet, J.; Texier, J., **La crise du travail**, Presses Universitaires de France, París, Francia.

6. Páginas Web visitadas

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/thematicfeature9.html>

<http://server2.southlink.com.ar/vap/TRABAJO%20EN%20EQUIPOS.htm>

<http://www.herramienta.com.ar/varios/9/9-5.html>

http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_499.htm

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c11711.htm>

Los salarios del sector privado en 2004

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Los salarios del sector privado en 2004¹

1. Introducción

Desde mediados de 2003 se ha venido aplicando desde el Gobierno una activa política salarial, promoviendo incrementos que impulsaron cambios significativos en los montos percibidos, y por las formas que asumieron, en la distribución de los salarios sin comprometer la estabilidad de los precios.

Cabe tener presente las principales medidas que la definieron, con sus cadencias, las que se observan en la siguiente sinopsis:

TABLA 1 | INCREMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

De julio a diciembre de 2003	Aumentos escalonados que lo llevaron de \$200 a \$300 en ese último mes.
De enero a septiembre de 2004	Elevación a \$350 en enero y a \$450 en septiembre.
De mayo a julio de 2005 (por Resolución MTEySS N° 2/2005)	Elevación a \$510 en mayo, a \$570 en junio y a \$630 en julio.

TABLA 2 | INCREMENTOS GENERALES DE SUMA FIJA EN LOS SALARIOS DEL SECTOR PRIVADO

De julio de 2000 a febrero de 2004	Incorporación de \$200, no remunerativos establecidos en 2002, a los salarios básicos de convenio transformándolos progresivamente en remuneraciones contributivas (elevando la cifra a \$224).
Desde enero de 2004	Rige una suma no remunerativa de \$50
Desde enero de 2005	Rige otra suma no remunerativa de \$100
Desde abril de 2005	Incorporación de \$50 no remunerativos a los salarios transformándolos progresivamente en remuneraciones contributivas (elevando la cifra a \$60).

Las medidas no sólo tuvieron los efectos directos descriptos, sino también otros asociados. 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. Cuando operó sobre los básicos generó incrementos adicionales de remuneraciones porque en muchos casos la negociación colectiva impulsó alzas mayores en los básicos de categorías medias y superiores, manteniendo en cierta medida los salarios relativos y como resultado de la acumulación de otros beneficios convencionales relacionados con los básicos (antigüedad, premios de presentismo, etc.). La inclusión de las sumas en los salarios de convenio ha dado lugar a un conjunto importante de nuevas negociaciones colectivas, en particular en convenios de actividad.

¹ Estudio realizado por Lautaro Lafleur y Héctor Szretter de la SSPTYEL.

En el presente informe se analiza la evolución de los salarios que las empresas o los trabajadores declaran pagar o percibir efectivamente. 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 (no observables desde el texto del propio convenio), el pago de horas extras, así como otros pagos en tiempo no trabajado (licencias, jornales caídos por accidente y enfermedad laboral, suspensiones, etc.). No obstante, las cifras no permiten distinguir estos componentes del salario, más aún, son en general importes que promedian lo que gana el personal ocupado, incluyendo el efecto del cambio de la propia composición de ese empleo. Pero los datos son importantes porque reflejan el ingreso bruto efectivo de los trabajadores, o por lo menos, el ingreso que las empresas así declaran.

Los efectos de aquellas medidas de política salarial se reflejan en los salarios efectivos del período, aunque, como se desprende de su composición, también influyen los cambios de la economía, en particular la recesión 2001-2002, la devaluación y la recuperación posterior de la producción y del empleo.

Se consideraron dos fuentes de información, computando las cifras en valores trimestrales por ser más estables. La primera se refiere a la remuneración bruta promedio declarada al SIJP que comprende todas las ramas de actividad del sector privado registrado. La segunda refleja el salario del empleo no registrado en empresas privadas, habiéndose utilizado para ello el índice de salarios que publica el INDEC para este sector construido sobre la base de la EPH². En el Anexo I se precisan conceptos y se evalúan indicadores alternativos al índice mencionado.

2. Remuneración bruta declarada al SIJP

2.1. Evolución del salario medio del sector privado

Considerando cifras anuales promedio, las remuneraciones reales del sector privado (deflactadas por el IPC de cada mes) en 2004 superaron las de 2003 en 9,7%. En el promedio de este último año aún se observaba un descenso ya amortiguado (2,9%) respecto al gran declive de 2002 (caída en términos reales de 15,3% respecto a 2001) (ver Tabla 1)³. Si bien la recuperación ha sido importante, el índice del salario real promedio de 2004 se ubica aún en un nivel de 90,2 para una base 100 en 2001.

² Se utilizó esta fuente en lugar de las cifras directas de la EPH, esperando reducir los problemas de comparabilidad derivados del cambio metodológico de la EPH en 2003, de efectos en los salarios poco estudiados y aún no precisos. El índice se refiere a salarios de ocupaciones determinadas, con la estructura fija del IV trimestre de 2001, sin que en su evolución influyan cambios del empleo, horas y conceptos relacionados con el desempeño o atributos particulares. Para los no registrados se basa en datos de la EPH considerando atributos de rama y calificación, repartiendo en forma proporcional en los meses posteriores para los que se informa, la variación interondas previa de la EPH o de los meses inmediatos anteriores con la EPH continua. Por esta razón existe un rezago temporal en los datos. Con independencia de este aspecto del índice de salario, la EPH continua presenta, a diferencia de la puntual, una ambigüedad en el salario imputado al trimestre, al promediarse ingresos nominales de meses diferentes. Este problema no fue significativo en 2003 y 2004 por la baja inflación.

³ Las cifras utilizadas no permiten registrar el pago de sumas fijas no remunerativas que comenzaron a efectivizarse desde mediados de 2002 en forma escalonada y que fueron aprobadas por la Mesa de Diálogo Social; si se incluyesen, la caída de ingresos habría sido menor de lo que indican las cifras en la segunda mitad de ese año.

El mismo cuadro informa sobre el perfil de las variaciones medidas en forma trimestral, habiendo ajustado las cifras para hacerlas comparables. En rigor, la recuperación parcial del poder de compra del salario de empresas privadas comenzó en el III trimestre de 2003 cuando la tasa de variación interanual dejó de declinar y pasó a ser positiva, primero en forma creciente, con un ritmo anual de 4,1% y 8,1% en ese y el siguiente trimestre de 2003, y con mayor fuerza en el I trimestre de 2004; el índice alcanzó un nivel aproximado de 96, el mayor del bienio. En el II trimestre de 2004 el salario real privado mantuvo su crecimiento a una tasa anual muy alta (13,2%), ubicándose en niveles positivos aunque menores, en la segunda mitad del año (tasa anual de 7,3% y de 3,9%).

Las variaciones porcentuales entre trimestres sucesivos marcan la recuperación creciente desde el III de 2003 y el I de 2004 (casi 10% respecto al trimestre anterior), para después reflejar variaciones negativas en cada uno los dos trimestres siguientes (caídas de alrededor de 3% respecto al período anterior), finalizando el IV con un leve aumento (1%) comparado con el trimestre precedente.

TABLA 3 | ÍNDICE DE REMUNERACIÓN BRUTA REAL DECLARADA AL SIJP POR EL SECTOR PRIVADO (1) (EN PESOS, III TRIMESTRE DE 2004)

Promedio	Total del sector privado			Sector privado no agrícola		
	Índice	Variación %		Índice	Variación %	
		Anual	Trimestral		Anual	Trimestral
Año (base 2001=100)						
2002	84,7	-15,3		84,5	-15,5	
2003	82,2	-2,9		82	-3	
2004 (2)	90,2	9,7		89,7	9,5	
Trimestre (base III . 2001=100)						
2003						
I	82,3	-18,1	1,8	82,3	-17,9	2,2
II	81,5	-4,8	-1	81,6	-4,7	-0,9
III	83,7	4,1	2,7	83,2	3,7	2
IV	87,4	8,1	4,4	86,8	7,8	4,4
2004						
I	95,7	16,3	9,6	95,3	15,8	9,7
II	92,3	13,2	-3,6	91,9	12,7	-3,5
III	89,8	7,3	-2,7	89,3	7,3	-2,8
IV (2)	90,8	3,9	1	90,1	3,8	1

(1) Datos provisorios.

(2) Con información parcial.

Fuente: CEIS, SSPTYEL, en base a DNCPM, Secretaría de Política Económica con información del SIJP. Importe de la remuneración deflactado por IPC del mes. Las cifras anuales incluyen SAC. Las trimestrales excluyen enero, junio y diciembre de los respectivos trimestres para evitar el efecto del SAC y otros adicionales periódicos. Por ello y por la diferente base de cada uno, los índices no tienen por qué coincidir aun cuando se los exprese en una misma unidad de tiempo.

Considerando el salario real del sector privado no agrícola, una aproximación de lo que sería el propio ámbito de la negociación colectiva, las trayectorias descriptas fueron similares, debido al peso relativamente menor del sector agropecuario en el

empleo registrado privado (alrededor de 6%). Se destaca el hecho de que la recuperación del poder de compra del salario de este gran agregado fue ligeramente menor entre mediados de 2003 y mediados de 2004 que el del total del sector privado, resultando ambas series de remuneraciones prácticamente similares en los lapsos previos y posteriores del período analizado. La diferencia se explica porque para las actividades agropecuarias hubo en fijaciones importantes del salario durante 2003 en la mayoría de los cultivos y las regiones que regula la Comisión Nacional del Trabajo Agrario.

Las cifras mencionadas reflejan con claridad los efectos de los principales factores que influyeron en el curso de los salarios reales, en particular en el último semestre de 2003 y todo 2004; los resultados de la política salarial y de la ronda de negociación colectiva que originó, tanto en términos cuantitativos sobre el salario efectivo como sobre la cadencia de las correcciones.

En el fuerte descenso en 2002 influyó el retroceso del salario nominal promedio de muchos sectores, tanto en las propias remuneraciones por caída de las horas extras, de los premios y de las partes variables del salario, así como por las suspensiones, frecuentes entonces. También las cifras recogen los cambios de composición de la ocupación, por lo que el cierre de empresas de diversos tamaños y actividades junto a la pérdida neta de empleo de las que permanecieron, tuvieron efectos variados según la concentración de trabajos más o menos calificados y remunerados, probablemente con predominio al descenso, pero sin descartar efectos de aumento. Pero lo que influyó críticamente en la caída del salario real fue el aumento de precios al consumo, fenómeno que también explica su generalización sectorial.

En 2004 (y desde fines de 2003) en un cuadro de práctica estabilidad de precios, la mejora de la remuneración real se explica notoriamente por los reajustes de salarios nominales impulsados por la política salarial y las negociaciones colectivas a que dio lugar.

2.2. El salario real por ramas de actividad económica

Un aspecto que destaca en la evolución sectorial es la generalidad con que se produjeron las variaciones del poder de compra del salario, hacia abajo y hacia arriba, en el período. En 2002 el salario medio de las 13 ramas consideradas (a un dígito) se ubicó por debajo del nivel de 2001, en su gran mayoría con descensos importantes, aunque las bajas reales fueron leves en actividades productoras de bienes exportables (agro y pesca)⁴. En 2003, aún sin que ninguna hubiese recuperado su valor de 2001, a esas pocas ramas con pequeña contracción se agregaron la explotación de minas y canteras (incluye petróleo y gas) con similares características y otras cinco cuyo salario se estabilizó respecto de 2002, ya sea con leve mejora (hoteles y restaurantes), se mantuvo (comercio) o tuvo caídas casi imperceptibles (menos de 2%, como industria; electricidad, gas y agua; y transporte, almacenamiento y comunicaciones). Al corresponder a promedios anuales, los datos no permiten observar que, en rigor, la recuperación comenzó antes, en la segunda mitad del año, en forma más intensa y amplia que lo que sugieren (Tabla 4).

En 2004, el salario real de todas las actividades experimentó aumentos respecto a 2003, la mayoría entre 10-15% (agro, industria, hoteles y restaurantes, comercio, transporte, enseñanza y salud) y ninguna por debajo de 5%, con una excepción carente de significación; la pesca, por ser uno de los sectores de remuneración más elevada, con menores pérdidas y de mayor estabilidad en el período.

Hubo, por cierto, diferentes intensidades en los cambios que, en 2004, condujeron a elevar el salario real de dos ramas respecto de 2001: las actividades agropecuarias, las de mayor crecimiento en el período, con una mejora de 10% y minas y canteras con un nivel superior a 5,2%, manteniéndose en los promedios de 2001, hoteles y restaurantes y construcción (ya con un empleo registrado plenamente recuperado y en aumento). Si bien por debajo de aquellos niveles previos, pesca, industria y comercio superan el índice global del sector privado en 2004 (90,2); transporte y comunicaciones y actividades inmobiliarias y empresariales rondan el mismo nivel. Aunque no aparecen en el tabla, la mayoría de sectores de la industria se situaron en 2004 por encima del promedio privado, e incluso hubo ramas (textiles y cuero, metálicas básicas y productos metálicos) con índices superiores al de 2001⁵. En la recuperación se han agregado desde mediados de 2003 actividades cuya producción y empleo se han visto impulsadas por la sustitución de importaciones y por el aumento del consumo interno.

⁴ Sorprende que el salario de la construcción, en un cuadro tan recesivo, aparezca entre los de menor reducción en los registrados. Pero es la rama con el menor grado de registro, lo que torna a esta situación en poco relevante (representó en 2002, apenas 3,2% del empleo privado registrado)

⁵ Las industrias de derivados del petróleo y químicos y de la madera, papel, imprenta y editoriales se ubican por debajo de 90.

TABLA 4 | REMUNERACIÓN BRUTA DECLARADA AL SIJP POR EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA ⁽¹⁾ (EN \$ DE III 2004). ÍNDICE 2001=100

Sector de actividad económica del contribuyente	2002	2003	2004 -2	Variación % anual		
				2002/01	2002/03	2003/04
PRIVADO	84,7	82,2	90,2	-15,3	-2,9	9,7
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	94,1	95,7	109,9	-5,9	1,8	14,8
Pesca y servicios conexos	97,7	95,7	94	-2,3	-2,1	-1,8
Explotación de minas y canteras	84,3	99,9	105,2	-15,7	18,5	5,3
Industrias manufactureras	86	84,4	93	-14	-1,9	10,2
Suministro de electricidad, gas y agua	80,5	78,9	86,2	-19,5	-2	9,2
Construcción	96,2	91,2	100,3	-3,8	-5,2	10,1
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	82,2	82,7	93,7	-17,8	0,5	13,3
Hoteles y restaurantes	81,9	84,8	99,4	-18,1	3,6	17,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	81,9	80,4	90,8	-18,1	-1,8	12,9
Intermediación financiera	89,2	80	86	-10,8	-10,4	7,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	84,2	81,8	89,1	-15,8	-2,9	8,9
Servicios sociales, enseñanza y salud privados	78,5	75	83,2	-21,5	-4,4	10,8
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	84,4	82,4	87,6	-15,6	-2,3	6,3
PRIVADO NO AGRÍCOLA	84,5	82	89,7	-15,5	-3	9,5

(1) Datos provisionales

(2) Con información parcial

Fuente: CEIS, SSPTYEL, en base a DNCPM, Secretaría de Política Económica con información del SIJP. Importe de la remuneración deflactado por IPC del mes. Las cifras anuales incluyen SAC. Las trimestrales excluyen enero, junio y diciembre de los respectivos trimestres para evitar el efecto del SAC y otros adicionales periódicos. Por ello y por la diferente base de cada uno, los índices no tienen por qué coincidir aún cuando se los exprese en una misma unidad de tiempo.

Por debajo del promedio global privado se sitúan dos ramas de muy altas retribuciones (intermediación financiera; electricidad, gas y agua) que no experimentaron una recuperación salarial significativa, en parte justamente porque los aumentos de suma fija pesaron proporcionalmente menos en sus importes y porque su conversión en remunerativos no impulsó una más activa negociación colectiva. Las ramas que quedaron con atrasos relativos importantes son los servicios privados de salud y enseñanza y los sociales y personales.

La generalidad de desempeños, tanto a la baja (2002) como al alza (2004), con un año de transición (2003) que comprende ambas tendencias en lapsos casi iguales, se pueden observar con claridad en los signos de las variaciones interanuales.

2.3. Salarios sectoriales relativos

El análisis basado en índices, más propicio para observar los cambios en el tiempo del salario sectorial, se complementa con los importes de salarios de cada actividad, lo que permite otra comparación relevante entre remuneraciones relativas y relevando las cifras que alcanzan los actuales salarios, aspecto siempre de interés. Los datos se incluyen en la Tabla 5, expresándose en pesos del III trimestre de 2004, es decir cifras prácticamente actuales, lo que facilita su lectura. En este período el promedio del sector privado registrado alcanzó a \$1.050, en tanto subió a \$1.127 en el bimestre octubre-noviembre 2004 (últimas cifras disponibles sin SAC u otros pagos estacionales); excluyendo el agro, los salarios son algo mayores: \$1.077 y \$1.156 en ambos períodos⁶.

Los salarios relativos por actividades son bastante estables en sus ordenamientos y diferenciales, por lo menos en lapsos cortos, aunque se han registrado movimientos interesantes. En 2004 (se analiza el III trimestre), como en años anteriores, hay cuatro ramas con remuneraciones que superan holgadamente el respectivo promedio: minería (incluye exploración y extracción de petróleo y gas) con un promedio de \$3.011, la más elevada y, entre \$2.316 y \$2.079, el sector financiero, energía y pesca. En el extremo inferior, con diferencias no tan grandes respecto al promedio, se ubican también como en años anteriores, cuatro ramas en un rango entre \$825 y \$691, con construcción; servicios sociales, enseñanza y salud privados; hoteles y restaurantes; y el sector agropecuario, el de menor remuneración. Las restantes cinco ramas se ubican en torno al promedio, en un rango que va en 2004, de \$1.427 (transporte, almacenamiento y comunicaciones) hasta \$960 (comercio), pasando por niveles más próximos al promedio en industria, otros servicios y actividades inmobiliarias y empresariales.

⁶ Las cifras son más altas que las de otras fuentes, pero son salarios brutos, del personal registrado de empresas e incluyen directivos, jerárquicos y profesionales no siempre bien cubiertos. La EPH computa para el trabajo registrado un ingreso neto de aportes personales, aunque incluye asignaciones familiares, balance que salvo en los bajos niveles se traduciría en salarios brutos inferiores a los que efectivamente recibe.

TABLA 5 | REMUNERACIÓN BRUTA DECLARADA AL SIJP POR EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (1) PROMEDIO MENSUAL DEL TRIMESTRE, EN \$ DE III 2004

Sector de actividad económica del contribuyente	2001 III	2002 III	2003 III	2004 (2) III	2004 (2) IV	Variación % anual 2004/2003	
						III	IV
PRIVADO	1.254	1.009	1.050	1.127	1.139	7,3	3,9
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	617	567	648	691	707	6,7	6
Pesca y servicios conexos	2.749	2.416	2.333	2.079	2.088	-10,9	-7,2
Explotación de minas y canteras	2.901	2.212	2.946	3.011	3.113	2,2	7
Industrias manufactureras	1.472	1.213	1.279	1.378	1.408	7,7	4,7
Suministro de electricidad, gas y agua	2.410	1.834	1.940	2.093	2.111	7,8	4,2
Construcción	829	768	757	825	866	9	2,6
Comercio mayorista, minorista y reparaciones	1.026	789	875	960	962	9,7	7,1
Hoteles y restaurantes	723	554	620	707	716	14	9,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.588	1.220	1.298	1.427	1.444	10	5,4
Intermediación financiera	2.714	2.507	2.158	2.316	2.268	7,3	-2,4
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.123	887	931	1.007	1.002	8,2	4,2
Servicios sociales, enseñanza y salud privados	977	706	742	819	836	10,4	10,5
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	1.202	940	1.008	1.035	1.018	2,7	-3,2
PRIVADO NO AGRÍCOLA	1.294	1.038	1.077	1.156	1.167	7,3	3,8
RAZÓN: Salarios Altos / Salarios Bajos (a)	3,42	3,46	3,39	3,12	3,07		

(a) Promedio de los cuatro mayores salarios dividido por los cuatro menores.

(1) Datos provisionales.

(2) Con información parcial. Se excluye el mes de diciembre en el IV semestre de 2003 y 2004.

Fuente: CEIS, SSPTYEL, basada en Tabla 3 y Tabla 4.

De 2001 a 2004 hubo seis actividades con salarios por encima del promedio y las restantes siete por debajo. Prácticamente no hubo cambios en el ordenamiento general de actividades, aunque en los extremos de la distribución de salarios se observa, entre los de altos niveles, el descenso de pesca del tercero al cuarto lugar (reemplazada por energía) y, en los de menores ingresos, de servicios sociales, enseñanza y salud privados del décimo al undécimo (reemplazada por construcción), aunque las nuevas diferencias cuantitativas entre estas ramas son pequeñas y pueden revertirse. Aún sin cambiar el ordenamiento hubo cambios cuantitativos en las diferencias relativas de salarios. Considerando el promedio privado, ya analizado, como valor de referencia hubo cuatro actividades que vieron aumentar en forma significativa su salario relativo en el período, tres de ellas del grupo de menores retribuciones (agro, hoteles y restaurantes y construcción) y una del estrato de mayores ingresos (minería), con aumentos relativos más modestos en comercio e industria⁷.

⁷ Aunque en esta última hubo mejoras relativas importantes en la industria de textiles y cuero, metálicas básicas y productos metálicos, material de transporte y alimentos y bebidas.

De mayor interés y como una medida sintética de dispersión de la estructura sectorial de salarios se consideró para cada año (III trimestre) el promedio de remuneraciones de las cuatro ramas de mayor retribución (los salarios superan \$2.000) y de las cuatro ramas de salario inferior (entre \$700 y \$1.000 en III y IV 2004), que son las actividades mencionadas al comienzo de este punto en todos los años. Como indicador del grado de diferenciación salarial se utiliza el cociente del primer promedio respecto al segundo. El aumento de este cociente indica una mayor dispersión a favor de las más altas remuneraciones y su disminución un acortamiento de las diferencias entre los extremos, y probablemente una menor desigualdad de ingresos entre los asalariados registrados.

Entre los asalariados registrados del sector privado, en 2001 el salario mayor representaba 3,42 del salario menor. Este coeficiente se elevó en 2002 a 3,46 indicando una mayor dispersión sectorial que se asocia a la crisis económica de entonces. En 2003 el coeficiente descendió a 3,39, curso que se acentuó en 2004 con un declive más pronunciado: 3,12 en III trimestre y 3,07 en IV trimestre. La recuperación económica y la estabilidad de los precios facilitaron junto con el descenso del desempleo, las nuevas oportunidades laborales, la ampliación de las horas trabajadas y el cambio en la composición de la producción y el trabajo, que se manifestaran más plenamente los efectos de la política salarial con una tendencia hacia una menor desigualdad de ingresos, por lo menos entre los asalariados registrados. El pago de sumas fijas como lo establecieron los decretos respectivos y su incorporación en las remuneraciones, aún con un relativo efecto amplificador en los básicos y adicionales de las escalas de salarios en sectores que así lo acordaron, en principio, tenía un propósito redistribuidor de ingresos a favor de los estratos menos retribuidos, objetivo que sería confirmado por las cifras comentadas. En el punto 5 se corroboran con otros antecedentes.

Finalmente, puede ser de interés considerar las variaciones del valor nominal del salario a fin de evaluar el grado en que se aplicaron las sumas fijas establecidas por los decretos. La constatación no puede ser sino aproximada por la multiplicidad de factores que influyen en las cifras declaradas al SIJP, así como por la cadencia temporal con que fueron aplicadas y convertidas en remuneraciones, incluso por convenios colectivos. Al ser los incrementos sumas fijas, afectaron proporcionalmente más a las actividades de menor remuneración promedio, como la agrícola y algunos servicios (a la inversa, pesca, energía y bancos). No obstante, las remuneraciones también pueden haber seguido un curso algo mayor, incluso en actividades de altos salarios como la minería, dependiendo del dinamismo de su producción y de su demanda, externa primero e interna después.

Se consideró sólo la incorporación de los \$224 a la remuneración, a partir de abril de 2003, como fecha inicial previa a la aplicación del decreto, y a marzo de 2004 como fecha de término de los efectos principales. La remuneración del sector privado, que era de \$967 en abril 2003 pasó a \$1.176 en marzo 2004. Representaría un incremento medio de \$209, aproximándose al valor legal⁸. Considerando que son cifras promedio y que incluyen muchas situaciones (por ejemplo, sueldos de directivos y personal no convencionado a los que no correspondía incrementar), se puede concluir que los salarios declarados recogieron el aumento previsto en magnitud y tiempo.

3. Salario promedio de asalariados no registrados

Como es sabido una proporción muy alta de los asalariados de empresas privadas no está declarado en la seguridad social, particularmente en las micro (de hasta cinco ocupados) y pequeñas, en su mayoría son informales. Alcanzó a 46,9% del total de asalariados de empresas privadas en el III trimestre de 2004⁹. Este gran agregado queda, en la práctica, fuera de las principales regulaciones e instituciones laborales y no recibiría los principales beneficios de la seguridad social y la cobertura del convenio colectivo, no por carecer del derecho a ello sino por verse materialmente incapacitado para ejercerlo en plenitud, en especial por la situación precaria de su empleo en un cuadro ocupacional aún muy débil y de fuerte presencia de la informalidad.

Estos trabajadores reciben, además una remuneración promedio sustancialmente inferior a la del registrado. Según la EPH, para el total urbano en el III trimestre de 2004 el ingreso "de bolsillo" declarado por el asalariado registrado (ocupación principal) representó 2,5 del no registrado en términos horarios¹⁰, diferencia que se acrecienta a un coeficiente de 2,7 si las cifras se ajustan para expresarlas en valores brutos, como es apropiado. Más aún, sobre este salario bruto del registrado las empresas pagan adicionales diferidos en el año (aguinaldo y plus de vacaciones), contribuyen a la seguridad social y cubren otros costos (riesgos de trabajo), componentes que hacen que la distancia de costos entre ambos tipos de trabajadores se eleve aún más. Ello ocurre en las cifras medias que se ven afectadas por muchos factores, sea de tipo regional con sus grandes diferencias de ingreso, sea entre tamaños de las empresas que los ocupan, las calificaciones laborales y niveles educativos que poseen, la edad y antigüedad en el empleo, su concentración en algunas actividades de bajas y de altas remuneraciones y otras condiciones similares. Es decir, no necesariamente se están comparando trabajadores de productividad equivalentes, pero está claro que el no-registro constituye un factor de diferenciación salarial muy importante en nuestro país y en la región.

⁸ Representa 93% de la suma legal. Si se toma el bimestre marzo-abril de ambos años, los salarios medios fueron: \$974 (2003) y \$1.164 (2004), con un incremento nominal entre ambos de \$190. Aún así, esta cifra es el 85% de la legal.

⁹ Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, DGEYEL: "Diagnóstico del empleo no registrado", en MTEYSS: *Trabajo, ocupación y empleo Estudios 2004*, Serie Estudios/1, abril 2005. La información, basada en la EPH, también excluye los planes de empleo. El estudio proporciona una caracterización de este trabajo a la luz de diversos atributos seleccionados (sexo, edad, tamaño de empresa, actividad, y similares).

¹⁰ El estudio citado recoge un promedio de ingreso del asalariado registrado de \$4,7 por hora frente a \$1,9 del no-registrado. El salario bruto del registrado sería, aproximadamente, un 10% más alto al restar las asignaciones familiares cobradas y sumar el monto de aporte personal a la seguridad.

El salario real del sector privado no registrado, deflactado por el IPC de cada mes, medido por el índice de salario que recoge el INDEC desde el último trimestre de 2001 (base 100 en este trimestre)¹¹, sufrió una fuerte reducción en 2002 (caída de 23%), descenso que continuó en 2003, con otro declive de 12%, acumulando así una gran pérdida de poder adquisitivo que llevó al índice a ubicarse en sólo 67,5 del promedio anual. El descenso operó principalmente por el aumento de los precios del consumo que fue especialmente intenso en 2002, deterioro que fue acompañado incluso por reducciones del salario promedio nominal de estos trabajadores hasta mediados de 2003.

Desde entonces, el salario nominal de los no registrados comenzó a subir y, frente a la relativa estabilidad de los precios del período, también se elevó su valor real, promediando un incremento de 9,3% en 2004. Este aumento, sin embargo, representó una recuperación aún débil frente a las fuertes caídas del bienio anterior, situándose el índice del salario real en apenas 73,8 (Tabla 6).

La trayectoria del salario real de los no registrados se observa con mayor precisión en las cifras trimestrales, con un índice declinante en todos los trimestres de 2002 y, en menor medida, en la primera mitad de 2003, comenzando desde el III trimestre un leve ascenso que se fue afirmando en cada uno de los trimestres de 2004, ya con tasas interanuales positivas. No obstante, como se mencionó, ello no alcanzó a revertir sino parcialmente las pérdidas iniciales, completando el IV trimestre de 2004 con un índice ligeramente inferior a 75. No obstante, la información trimestral puede tener problemas de medición, ya que el índice utilizado tiene, por lo menos un rezago de un período en la EPH Puntual y en la Continua ya que se recogen importes cobrados en meses diferentes del trimestre.

Las características del empleo no registrado (en particular, su carácter precario y atomizado, al que en la práctica no le llegan la protección sindical y del convenio colectivo así como de las políticas públicas), hacen a su salario muy vulnerable ante un aumento del desempleo, así como frente a una repentina y fuerte inflación, fenómenos que se presentaron en forma simultánea en la crisis de 2002. Tal retraso relativo con el sector registrado, ha ocurrido en períodos comparables anteriores, en especialmente hacia fines del '80 y principios del '90, con su gran inflación, y la recesión de 1995.

La recuperación económica de fines de 2003 y, en especial de 2004 con la reducción del desempleo y la estabilidad de precios, ha conducido al aumento del empleo y con ello, como ocurrió después de aquellas experiencias, a que mejoren los salarios. Incluso, a que el salario del no registrado haya aumentado durante un cierto lapso con mayor ritmo que el registrado, si la demanda de trabajo por aquél se hace más dinámica, incentivada probablemente por el gran diferencial de costos.

¹¹ Respecto al punto anterior, hay un ligero cambio del período de base al IV trimestre 2001 (en lugar del III) ya que este índice arranca desde octubre de ese año. No altera las comparaciones.

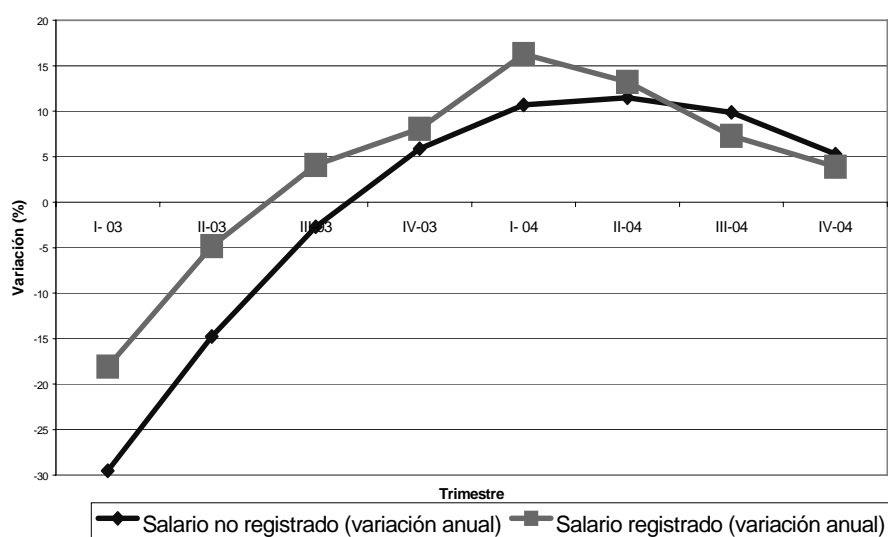
TABLA 6 | INDICE DE SALARIO REAL DEL SECTOR PRIVADO NO REGISTRADO

Promedio	Total del sector privado no registrado		
	Indice	Variación %	
		Anual	Trimestre
Año (base IV tr. 2001=100)			
2002	76,8	-23,2	
2003	67,5	-12,0	
2004	73,8	9,3	
Trimestre (base IV tr. 2001=100)			
2003			
I	65,9	-29,5	-1,5
II	65,9	-14,8	-0,1
III	67,4	-2,7	2,3
IV	70,9	5,9	5,1
2004			
I	73,0	10,7	3,0
II	73,4	11,5	0,6
III	74,1	9,9	0,8
IV	74,6	5,3	0,8

Fuente: CEIS, SSPTYEL, en base al INDEC, Índice de salario (IS)

La evolución de las variaciones anuales del salario de los trabajadores no registrados comparada con la de los registrados refleja con nitidez lo mencionado, como puede observarse en el Gráfico 1. Las tasas anuales negativas del salario de los no registrados son mucho mayores que las de los registrados en la primera mitad de 2003; en el III trimestre aquellas siguen en la zona negativa, en tanto las de los registrados ya son variaciones positivas; y finalmente en 2004, con ambas variaciones positivas, las del empleo no-registrado incluso superan a los registrados, tendiendo ambas a seguir un ritmo equivalente hacia el final del año.

GRAFICO 1 | VARIACIÓN ANUAL DEL ÍNDICE DE SALARIO REAL PROMEDIO DE ASALARIADOS REGISTRADOS Y NO REGISTRADO



(Tasas porcentuales referidas al mismo período del año anterior)

Fuente: CEIS, SSPTYEL, basado en Tabla 3 y Tabla 6

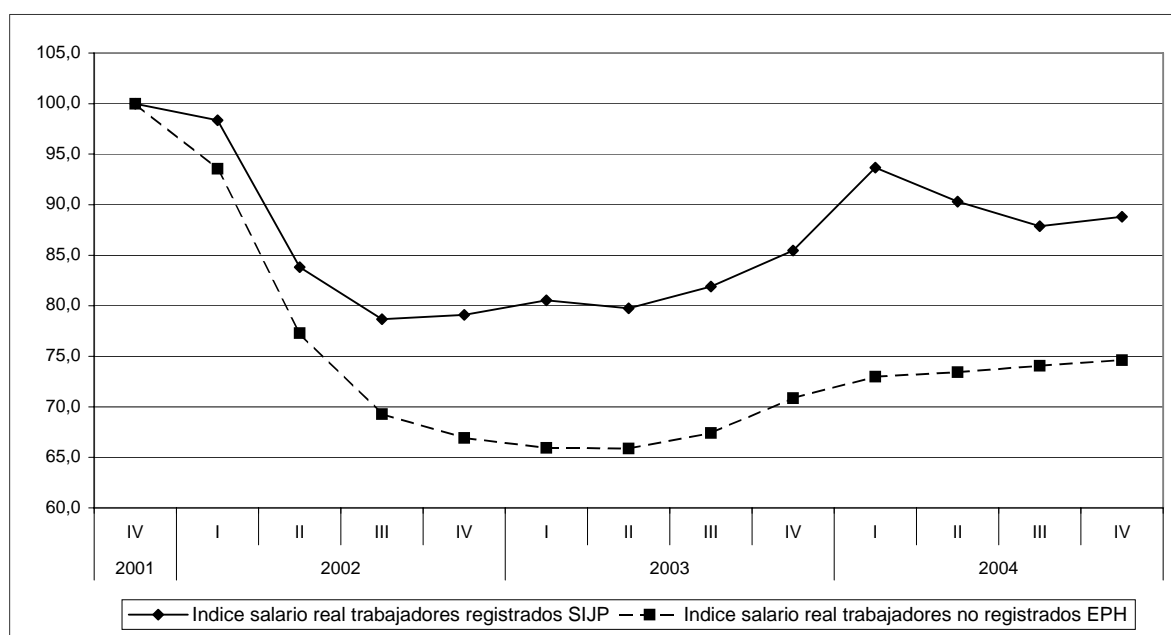
4. Dispersión y desigualdad salarial entre 2001 y 2004

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. Se utilizan indicadores simples que han sido factibles de definir con la información disponible para tratar de identificar los principales rasgos del curso seguido por los salarios relativos. Se compara, primero la evolución de los salarios de los dos grandes agregados, los asalariados no registrados y los registrados y, después al interior de los trabajadores registrados.

4.1. Dispersión de salarios según registro

La comparación de la evolución del salario de los trabajadores con y sin registro permite extraer conclusiones más o menos claras, sin apelar a otros indicadores que, en este caso no sería fácil definir, dado que se han utilizado fuentes diferentes. Basta con establecer para un trimestre común la base de los respectivos índices de salarios reales (en este caso, IV 2001) y observar sus cursos (Gráfico 2).

GRAFICO 2 | INDICES DE SALARIO REAL PROMEDIO DE ASALARIADOS REGISTRADOS Y NO-REGISTRADOS (BASE: IV TRIMESTRE 2001=100)



Fuente: CEIS, SSPTYEL, en base a Tabla 3 y Tabla 6.

Como resultado del diferente ritmo de descenso en la crisis de 2002 y el desfase en la recuperación posterior, el diferencial a favor del salario registrado se fue ampliando nítidamente hasta la primera mitad de 2003. En la etapa de variaciones positivas de ambos salarios y pese al distanciamiento momentáneo de inicios de 2004 (probablemente porque se completó la inclusión de \$224 en la remuneración), los cursos de ambos salarios tendieron a acercarse hacia fines de 2004.

Parece evidente que la crisis de 2002 produjo un incremento importante en la brecha de ingresos de trabajadores con y sin registro, profundizando el fuerte diferencial de partida. La mejora del empleo de ambos sectores permitió desde fines de 2003 que no se siguiese expandiendo. En el leve cerramiento posterior de dicha brecha también influyó la política salarial.

Si bien al sector no registrado, en la práctica, no le habría llegado en forma directa los pagos establecidos por los decretos, las cifras sugieren que habría un efecto indirecto y retardado en el tiempo de esos incrementos, influyendo positivamente también en el salario del sector. Parece lógico que ante mejoras del salario de los registrados, a las empresas que contratan trabajo en forma irregular les sea difícil postergar tanto y en tales magnitudes incrementos a su personal. En particular ello ocurriría con las fijaciones del salario mínimo, así como en empresas con empleo mixto, con y sin registro.

4.2. Dispersión de salarios entre los trabajadores privados registrados

Para representar el curso que siguieron los diferenciales de salarios del sector, además de lo ya observado entre ramas de actividad económica (punto 2.3), se usaron cuatro indicadores de dispersión. El uso conjunto de varios índices, en la medida que coincidan, refuerza la capacidad explicativa que cada uno pueda tener, compensando algunas debilidades individuales. Se usaron los siguientes: *coeficiente de Gini*; *coeficiente de variación*; *cociente entre el salario medio del 5º quintil y el del 1º quintil*; y la comparación del curso seguido por la *mediana de salarios y el promedio*. Se ofrece una breve explicación de cada uno en el Anexo y se acompaña un cuadro con los respectivos valores.

En el Gráfico 3 se presentan los índices con base 100 en 2001 para facilitar las comparaciones, ya que lo que interesa es evaluar la dirección de los cambios probables en la distribución de salarios en el período analizado. Para ello importa recordar que una *menor desigualdad* en la distribución estaría representada por un *descenso* en los tres primeros indicadores, en tanto se postula, con más incertidumbre, que ello también ocurriría, en general, si la *mediana crece más* (o decrece menos) que el promedio. El movimiento en sentido opuesto, conduce a empeorar la distribución.

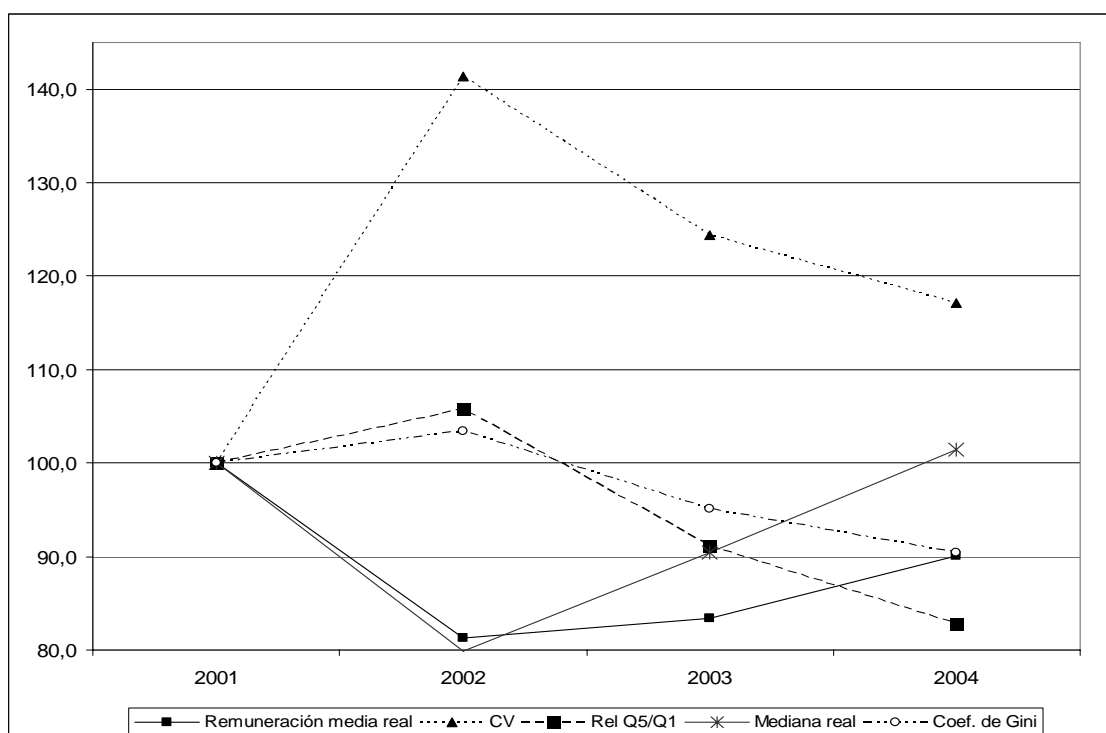
De los antecedentes referidos, resultan tres conclusiones importantes:

- La dispersión de salarios aumentó en la crisis de 2002 en la que el empleo registrado declinó de modo importante. El coeficiente de Gini (expresado como índice) aumentó de 100 en 2001 a algo más de 103 en 2002; el coeficiente de variación se elevó bruscamente a 140 en 2002; la razón de quintiles subió a poco más de 107 y la mediana declinó, levemente, comparada con el promedio. Los cuatro indicadores señalan un incremento de la dispersión.
- En 2003 y 2004, todo indica que la dispersión salarial se redujo. Nuevamente los cuatro indicadores coinciden en el sentido del cambio. El coeficiente de Gini declinó en forma persistente en ambos años descendiendo en 2004 a un índice de 90; el coeficiente de variación, se terminó situando en un índice de 117; la razón de quintiles disminuyó también en los dos años y lo hizo en forma intensa ubicándose su índice en un nivel de 83 en 2004; y la mediana

comparada con el promedio, aumentó, también en forma intensa en ambos años, acercándose a este último valor. Se desprende de esta evolución que, entre otros factores (reactivación, mejora del empleo, cambios de estructuras de producción, de empleo 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.

- Al comparar los años extremos del período se observa una sola diferencia entre los indicadores. El coeficiente de variación se mantiene más alto que en 2001 (indicando mayor desigualdad), pero los otros tres indicadores insinúan una menor dispersión que en 2001. El coeficiente de Gini se suele considerar como un mejor indicador individual¹². Este como el de variación incluyen diferencias de ingresos de los estratos intermedios, al tomar en cuenta todas las remuneraciones y no sólo las extremas. La razón de quintiles, al tomar los estratos extremos, tendería a enfatizar la mejoría relativa del ingreso de los asalariados de menor retribución, como también lo sugeriría el incremento de la mediana, tanto en términos absolutos (respecto al año base) como relativos (a la media).

GRAFICO 3 | INDICADORES DE DISPERSIÓN Y DESIGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES DECLARADAS AL SIJP POR EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO (AGOSTO DE CADA AÑO)



Fuente: CEIS, SSPTYEL, en base a procesamiento propio de datos del SIJP.

¹² Aunque no fue incluido en el Gráfico 3, se computó también el coeficiente de Theil que siguió la misma evolución que el Gini, terminando con un índice equivalente a 88 en 2004 (ver Anexo).

Refuerza lo anterior la evolución de los salarios relativos por actividades económicas, según se analizó en el punto 2.3. El cociente entre salarios altos y bajos, como allí se definió, subió en 2002, indicando mayor distancia entre ellos, en tanto declinó en 2003 y con mayor fuerza en 2004, mostrando menores diferenciales relativos.

La coincidencia de todos los indicadores de dispersión y desigualdad en la dirección que siguieron, otorga 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 adquisitivo de los salarios, sino también en el aumento de desigualdad entre los asalariados registrados y entre éstos y los no registrados, para no hablar de los ingresos no laborales.

Con similar solidez se puede afirmar en cambio que la política salarial del Gobierno cooperó en mejorar los ingresos reales de los trabajadores, permitiendo recuperar el grueso del poder de compra del salario de los trabajadores registrados, 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, indudablemente, el incremento sustancial del salario mínimo (SMVM) y los aumentos de suma fija de los decretos, los que tuvieron un mayor impacto porcentual en las remuneraciones menores. Pese a que la recuperación del poder de compra del salario es aún incompleta, no puede dejar de valorarse que los logros alcanzados fueron acompañados por crecimiento del empleo, recuperación económica y estabilidad, efectos que se reforzaron entre sí, sin contradecirse como ocurrió en otros períodos. La cadencia, moderación y persistencia de las correcciones salariales, su dirección hacia los estratos de ingresos más bajos y el importante grado de aceptación que concitó, fueron los factores que los permitieron.

Finalmente destaca la alta incidencia del trabajo no registrado y su debilidad para defender y hacer progresar su salario, lo que sitúa a la inserción y regularización de este sector como una instancia crucial para la mejora salarial y el logro de mayor equidad distributiva.

5. Anexo

Indicadores de dispersión salarial

Se utilizaron los siguientes indicadores:

- El coeficiente de Gini es un índice complejo que utiliza toda la información y que refleja la proporción que guarda una distribución de ingresos dada con la distribución ideal de perfecta igualdad, ambas reflejadas por respectivas áreas de un gráfico (modo más sencillo de verlo). Si ambas distribuciones coinciden, el índice tendrá un valor nulo; en el otro extremo de desigualdad total, valdrá 1 (todo el ingreso pertenece a un solo perceptor). Cuando el coeficiente disminuye entre dos momentos u observaciones (aumente) ello indicará una distribución más pareja (desigual) de los ingresos¹³.

¹³ También se procesó otro índice complejo que utiliza toda la información, el de Theil, el que se comportó en forma similar al de Gini. No se lo incluye en el gráfico ni se lo analiza por razones de brevedad.

- El coeficiente de variación, definido como la razón entre la desviación estándar y el promedio¹⁴. Un valor de este coeficiente más bajo (más alto) indicaría una menor (mayor) dispersión de los salarios.
- El cociente entre el salario medio del 5º quintil y el del 1º quintil de la distribución de remuneraciones, representando la distancia (medida como razón) de ingresos entre el 20% de asalariados de mayor retribución y el 20% de menor retribución. La disminución (aumento) de esta razón indicaría una menor (mayor) dispersión entre ambos extremos.
- Finalmente, se compara el curso de la mediana de salarios (el valor que deja por abajo y por arriba a cada 50% de la distribución) con el salario promedio. En este caso se postula que, como ocurre con las distribuciones desiguales de ingreso la mediana es inferior a la media y que si la mediana se acerca al valor promedio (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. El indicador es menos preciso y sólo se usa complementando a los anteriores¹⁵.

Los valores de los coeficientes e índices para el total de asalariados registrados del sector privado se presentan en la tabla siguiente, representándose todos ellos como índices base 2001 en el Gráfico 3 del texto, para facilitar las comparaciones.

TABLA 7 | CUADRO 5. INDICADORES DE DESIGUALDAD SALARIAL (AGOSTO DE CADA AÑO)

Coeficientes y relaciones	2001	2002	2003	2004
Coeficiente de Gini	0,496	0,512	0,472	0,448
Coeficiente de Theil	0,551	0,683	0,538	0,483
Coeficiente de Variación	2,24	3,17	2,79	2,63
Relación Quintil 5/Quintil 1	12,23	12,93	11,15	10,13
Remuneración media (\$ III trimestre 2001)	100,0	81,3	83,4	90,1
Mediana (\$ III trimestre 2001)	100,0	79,9	90,5	101,4

Fuente: CEIS, SSPTYEL, procesamiento propio de datos del SIJP.

¹⁴ La desviación estándar puede entenderse como una aproximación al promedio de desvíos de todas las observaciones respecto a la media. Mientras menores sean los desvíos, menos desigual sería 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.

¹⁵ 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.

Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 y 2004

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina 2003-2004¹

1. Introducción

Este informe tiene por objeto analizar la dinámica de la productividad laboral con especial énfasis en el proceso de recuperación económica de los años 2003 y 2004.

La economía argentina se encuentra actualmente inmersa en un proceso de reconversión productiva como consecuencia del cambio de precios relativos originado en la devaluación del año 2002.

A partir del profundo cambio en los precios relativos, los actores involucrados en el mercado de trabajo han reabierto la discusión acerca de los salarios, su poder adquisitivo y el posible impacto en los costos laborales de las empresas.

Dado que la evolución de la productividad laboral y de los costos laborales impacta directamente en la rentabilidad empresarial, el análisis de su desempeño tiene una importancia fundamental en el mercado de trabajo, debido a que se supone que las decisiones de incorporación de personal por parte de las empresas se basan, entre otros, en este tipo de indicadores.

Desde el punto de vista macroeconómico resulta imprescindible analizar el comportamiento de la productividad laboral, salarios y empleo por sector de actividad económica, dado que el crecimiento de la productividad laboral permite, además de asegurar la tendencia de crecimiento de largo plazo y los consecuentes efectos positivos sobre el bienestar de la población, generar aumentos de salarios sin provocar inflación ni afectar el excedente de las empresas (ni la inversión).

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, el análisis de la evolución de la productividad laboral y los costos laborales relativos para el conjunto de la economía argentina y por sector de actividad económica resulta relevante a los fines de disponer de parámetros objetivos de estas variables en el marco de las negociaciones salariales entre los principales actores del ámbito laboral.

Uno de los resultados más importantes del documento es que la principal causa de la evolución moderada de la productividad laboral durante los años 2003 y 2004 se debe a la tendencia originada en los mayores niveles de elasticidad empleo-producto desde la devaluación causados por un importante crecimiento en la utilización de la capacidad instalada y cierta influencia de la caída en el costo laboral relativo. Los sectores transables son los que generaron mayores ganancias de productividad desde la salida de la Convertibilidad, aunque importantes sectores no transables tales como Comercio y Transporte y Comunicaciones incrementaron significativamente sus niveles de productividad durante el año 2004.

¹ Estudio realizado por Ariel Coremberg de la SSPTYEL.

Además, en este documento se presenta evidencia respecto de que los costos laborales en el año 2004 se encontraban en niveles significativamente menores que en el año 2001 en casi todos los sectores de la economía, a pesar de los aumentos salariales otorgados entre los años 2003 y 2004 en la mayoría de los sectores de la economía. Por lo tanto, el excedente empresario continúa aún en niveles significativamente más elevados que en el año previo a la devaluación, sobre todo tomando en cuenta que durante el año 2004 el poder adquisitivo del salario creció (7,9%) más rápidamente que el costo laboral (3,4%). En consecuencia todavía habría margen para aumentar salarios a costa del excedente (además del aporte de los futuros incrementos de productividad) sin afectar el nivel general de precios ni la inversión.

El documento consta de dos secciones principales: la primera sección analiza la dinámica reciente de la productividad laboral para el conjunto de la economía argentina, de los sectores transables y no transables y por sector de actividad económica; la segunda sección, presenta un análisis de la evolución del costo laboral relativo y sus componentes para el total de la economía y por sector de actividad económica. Por último, se presentan las conclusiones.

2. La productividad laboral en la Argentina 2003-2004

La productividad laboral relaciona los niveles de producción generados por cada unidad de trabajo utilizado en el ámbito de la firma, sector o país bajo análisis. El trabajo como insumo utilizado en el proceso productivo puede ser medido en términos de personas ocupadas, puestos de trabajo u horas de trabajo. El incremento de la productividad laboral indica el grado de ahorros de costos laborales como consecuencia de las mejoras en el rendimiento productivo de los ocupados.

La evolución de la productividad laboral tiene relevancia en varios puntos del análisis económico de una firma, sector o país.

Desde el punto de vista macroeconómico, la productividad laboral es uno de los principales factores que determinan el carácter sostenible de un proceso de crecimiento económico. Un mayor crecimiento de la productividad laboral es un indicador del aumento de la capacidad productiva de la economía o producto potencial de una firma, sector o país; determinando si la economía está creciendo bajo un sendero sostenible en el largo plazo o, por el contrario, si sólo tiene un carácter meramente aparente.

Además, el valor de la productividad laboral de una economía es un indicador del nivel de ingresos *per cápita* de un país²; su crecimiento es una condición necesaria para sostener y mejorar el ingreso *per cápita* de la población. Para ello resulta necesario que el aumento de la productividad laboral se asocie con una mejora en la eficiencia económica sin que necesariamente se reduzcan los niveles de empleo.

2 Si en lugar de empleo se toma en cuenta la población total.

La visión dual del problema indica que un aumento de la productividad laboral es equivalente a una reducción en los costos laborales de una economía. Dado que los costos laborales son de fundamental importancia para el diagnóstico de la capacidad competitiva de una economía, sector o empresa, el crecimiento de la productividad laboral constituye un indicador aproximado del nivel de competitividad de una economía. A mayor productividad, mayor baja en los costos empresarios y mayor posibilidad de reducción de precios en los productos vendidos tanto en el mercado interno como en el externo, facilitando así la ampliación de los mercados para la producción doméstica.

Los indicadores de competitividad implícitos basados en la productividad constituyen los indicadores por excelencia, a todo nivel de agregación, de la competitividad intrínseca de una economía; por el contrario, los indicadores basados en datos de comercio exterior o en precios o costos unitarios reflejan ventajas competitivas aparentes de corto plazo originadas en la política cambiaria o comercial pero no necesariamente la competitividad generada por las mejoras de eficiencia encaradas por las empresas o sectores analizados³.

Si algún indicador de competitividad aparente, como puede ser el costo laboral unitario, indicará un deterioro apreciable de la competitividad, ésta podría resultar "sostenible" en tanto y en cuanto las ganancias de productividad laborales fueran de magnitud suficiente como para compensar el aumento de los costos laborales unitarios. De esta manera una caída aparente en la competitividad resulta compensada por una mejora en la competitividad implícita.

La evolución de la productividad laboral y de los costos laborales incide directamente en la rentabilidad empresarial, por lo tanto tiene un impacto directo en el mercado de trabajo, tomando en cuenta que las decisiones de salarios e incorporación de personal por parte de las empresas se basan, entre otros, en este tipo de indicadores (además del estado de la demanda de sus productos y de la demanda agregada).

Por ejemplo, una suba de salarios no generará necesariamente una reducción en el excedente empresarial o una suba en el precio de los productos producidos por parte de la firma siempre y cuando se vean compensados con incrementos en la productividad laboral. Desde el punto de vista macroeconómico, las ganancias de productividad laboral del conjunto de la economía permiten que el dinamismo de los salarios no se traduzca en un proceso inflacionario generalizado.

Por lo tanto, la identificación y medición de la productividad cobra fundamental importancia en el análisis de las perspectivas de crecimiento a largo plazo de una economía, del nivel de vida de sus habitantes, de su competitividad, en la evolución de la rentabilidad empresarial y del mercado de trabajo.

En esta sección se analiza la evolución de la productividad laboral en la Argentina, con especial énfasis en el período 2003-2004. El análisis se presenta de acuerdo a distintos niveles de agregación: el nivel macroeconómico, la desagregación

3 De ahí su carácter de aparente

sectorial en sectores transables y no transables y por grandes sectores de actividad según la Clasificación de Actividades Económicas (CIIU).

La información sectorial de producción, salarios y empleo en horas y puestos de trabajo corresponde a información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, del SIJP de ANSES y de las Cuentas Nacionales del INDEC. La disponibilidad de datos provenientes de la misma fuente estadística permite la homogeneización metodológica y consistente del empleo y remuneraciones con los datos de producción sectorial que componen el Producto Bruto Interno de las Cuentas Nacionales, cuyos datos de producción y empleo incorporan una corrección sectorial por economía no registrada⁴, permitiendo un análisis consistente de la productividad laboral agregada y sectorial.

Desde la perspectiva del análisis de la producción, la literatura económica y los organismos internacionales de estadística enfatizan que la medida apropiada del insumo trabajo utilizado en el proceso productivo debe ser el total de horas trabajadas. Las mediciones del insumo trabajo basadas en cantidad de personas empleadas ocultan los cambios en las horas laborales promedio por ocupado, causadas por la evolución del trabajo a tiempo parcial, las horas extras u otros cambios en la intensidad laboral de la fuerza de trabajo utilizada en la producción^{5 6}.

Siguiendo estas recomendaciones, en este documento se analiza la evolución de la productividad laboral en términos de productividad horaria, analizando el ratio producción por hora de trabajo, descomponiendo la evolución de las horas trabajadas en términos de incrementos de la intensidad laboral y de puestos de trabajo⁷.

Las estimaciones de las horas de trabajo por sector de actividad económica se basan en datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para cada uno de los aglomerados que la componen y para el conjunto de categorías ocupacionales incluyendo asalariados no registrados y no asalariados. Sin embargo, la declaración de horas trabajadas en encuestas de hogares puede estar sujeta a los problemas de declaración de los ocupados respondientes que se encuentran en sus hogares y no en el lugar de trabajo. En este sentido, el análisis aquí presentado se complementa con la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del MTEYSS, que si bien presenta una

4 Además de incluir el empleo y las remuneraciones de sectores primarios subrepresentados en la EPH, mediante información proveniente del SIJP y otra fuentes exógenas.

5 Se recomienda además expresar las horas trabajadas en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. El empleo equivalente es el número del total horas trabajadas dividido por las horas anuales trabajadas en puestos a tiempo completo. Los trabajos a tiempo parcial se incorporan como equivalentes a tiempo completo, evitando los sesgos que producen los aumentos en los puestos a tiempo parcial. Pero este indicador no ajusta por los cambios en el número total de horas que requiere un trabajo full-time como consecuencias de cambios en la legislación laboral o acuerdos colectivos sectoriales; además este criterio presenta una gran variedad metodológica por país que impide su comparabilidad internacional. Dadas estas críticas, en este trabajo se adoptó el criterio estándar de horas trabajadas como medida óptima del insumo trabajo a los fines de las mediciones de productividad. Cabe señalar que el ajuste en término de puestos equivalentes a tiempo completo tiene impacto en la determinación del nivel de puestos por sector pero no en su tasa de variación, resultando equivalente a la variación del total de horas.

6 Sin analizar por el momento las diferencias de la calidad del empleo.

7 Ver indicadores en el anexo 1.

menor cobertura geográfica y se orienta únicamente a asalariados registrados, presenta la ventaja de obtener los datos de horas trabajadas en base a encuestas a empresas, quienes tienen mayor certeza acerca de la real utilización del insumo trabajo en el proceso productivo⁸.

Este capítulo se divide en tres secciones: la primera presenta un análisis de la productividad laboral del conjunto de la economía argentina con especial énfasis en el período 2003-2004 y en perspectiva con la década de los noventa. En la segunda sección se analiza brevemente las causas del mayor nivel de elasticidad empleo-producto y el consecuente menor dinamismo de la productividad laboral desde la salida de la convertibilidad y en la tercera sección se analiza la evolución de la productividad laboral desde la perspectiva de las diferentes dinámicas que presentan los sectores transables y no transables y su impacto en la competitividad de la economía; por último se desagrega la productividad por sector de actividad económica para el período 2003-2004.

2.1. La productividad laboral del conjunto de la economía argentina

2.1.1. La productividad laboral en el mediano plazo

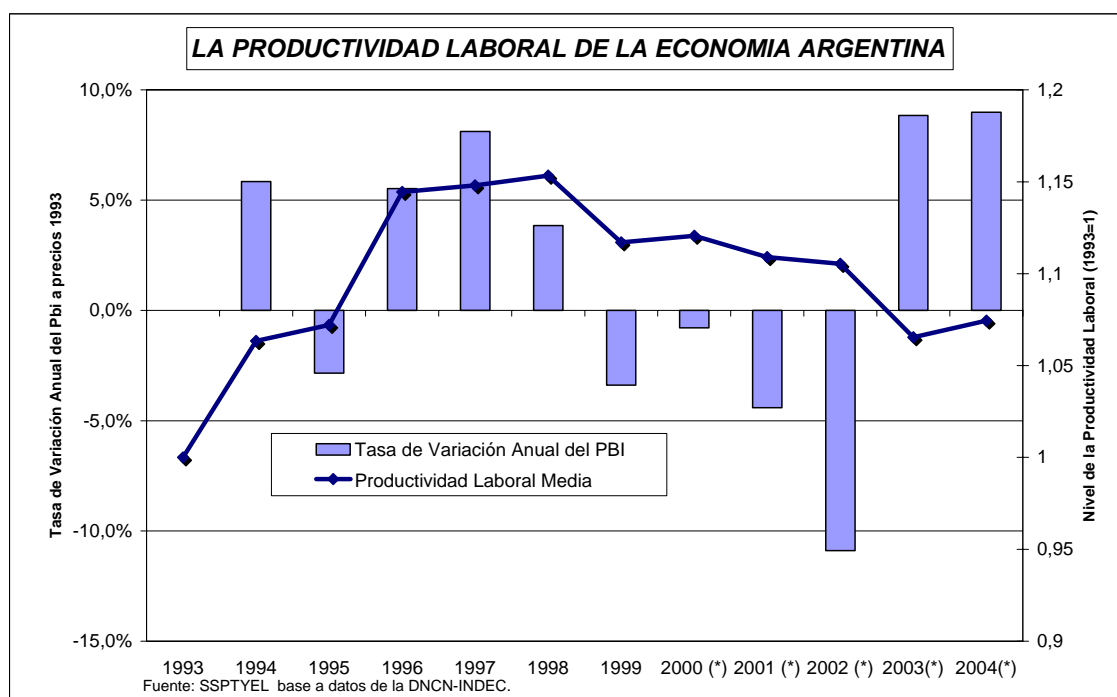
La disponibilidad de esta información sectorial permite analizar la productividad laboral de la economía argentina tomando en cuenta el conjunto de los sectores de actividad económica, incluyendo los sectores primarios y de servicios, además del sector industrial^{9 10}.

En el siguiente gráfico se presenta la evolución de la productividad laboral para el conjunto de la economía argentina:

8 Ver Encuesta de Indicadores Laborales: dos años de crecimiento del empleo (octubre 2002-octubre 2004)-SSPYTEL-MTEYSS (2004).

9 El sector industrial incide un 25% del PBI a precios de mercado a precios corrientes.

10 Un importante antecedente para el análisis de la productividad laboral para la economía no primaria en Argentina se puede encontrar en Héctor Szretter (2004): Argentina: Productividad del Trabajo en la Economía Primaria-OIT.



El nivel de la productividad laboral de la economía agregada presenta un claro comportamiento procíclico. Se presentan períodos claramente definidos de acuerdo a las fases del ciclo económico del PBI: 1993-1997 crecimiento de la productividad laboral, 1998-2001 descenso de la productividad laboral, el año 2002 y 2003-2004 con un nuevo incremento de la productividad laboral.

No obstante, la evolución procíclica de la productividad laboral del conjunto de la economía argentina oculta la realidad de su menor dinamismo relativo cuando se analiza el crecimiento promedio anual entre los años 1993 y 2004.

Aun cuando entre 1993 y 1998, la productividad laboral creció un 15,3%, a un ritmo del 2,4% anual, la depresión económica posterior y la ulterior crisis del año 2002, determinaron que el nivel de productividad laboral alcanzado en el año 2004, fuera sólo un 7% superior al del año 1993 y un 3% inferior a los niveles del año 2001. Para el total del período comprendido entre los años 1993 y 2004, la tasa de crecimiento de la productividad laboral fue de sólo 0,7% promedio anual.

2.1.2. La productividad laboral durante la postdevaluación 2003-2004

En la siguiente tabla se presenta la evolución de productividad laboral y sus componentes durante los años 2003 y 2004:

CUADRO 1 | VARIACION ANUAL PRODUCTIVIDAD, PBI Y PUESTOS DE TRABAJO DE LA ECONOMIA ARGENTINA

	2003	2004
Productividad laboral horaria	-3,60%	0,80%
PBI ⁽¹⁾	8,80%	9,00%
Horas trabajadas ⁽²⁾	12,90%	8,10%
Puestos ⁽³⁾	5,70%	7,00%
Intensidad laboral ⁽⁴⁾	6,80%	1,00%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

(1) Medida del PBI: correspondiente a la variación anual del PBI a precios de mercado a precios constantes de 1993.

(2) Horas: horas trabajadas totales.

(3) Puestos: puestos de trabajo para todos los sectores de actividad económica del total de categorías ocupacionales, tomando en cuenta que el nivel de producción lo genera el conjunto del empleo y no se dispone de datos de producción generados por cada categoría ocupacional.

(4) IL: Intensidad laboral=Horas/Puestos.

Luego de la crisis del año 2002, la productividad laboral del conjunto de la economía comenzó a recuperarse paulatinamente. En el año 2003 descendió un 3,6% y se recuperó un 0,8% durante el año 2004.

Esta trayectoria de la productividad laboral es consecuencia de que el ajuste del insumo trabajo durante los cambios de fase del ciclo económico tiene mayor amplitud en términos de horas que en términos de puestos. Ello se puede explicar en términos del concepto de intensidad laboral. Este indicador expresa las variaciones en la jornada promedio horaria por puesto de trabajo. En otros términos, las horas de trabajo totales utilizadas en la producción varían como consecuencia de variaciones en la intensidad laboral o en la cantidad de total de puestos de trabajo.

Durante la crisis del año 2002, las firmas ajustaron más fuertemente las horas trabajadas que el empleo, es decir que redujeron la intensidad laboral sin ajustar la cantidad de puestos de trabajo.

A partir de la nueva fase expansiva del ciclo económico, en el año 2003, las empresas se ajustaron a la nueva situación incrementando la intensidad laboral, demandando relativamente más horas que empleo, como consecuencia de que las firmas presentaban cierta incertidumbre respecto del grado de persistencia del proceso de recuperación económica. El aumento de las horas demandadas fue mayor que el aumento del producto explicando la caída de la productividad laboral en ese año.

En tanto que una vez consolidada la fase expansiva del ciclo, el ajuste en la composición de la demanda de insumo trabajo se produjo por aumentos relativamente equiproporcionales en las horas y en los puestos, tal como ocurrió en el año 2004 (ver tabla 1).

El reducido dinamismo de la productividad laboral desde la salida del Plan de Convertibilidad en el año 2002 se produjo como consecuencia del importante aumento en el empleo, tanto en términos de puestos de trabajo como en términos de horas trabajadas, tal como se analiza en la siguiente sección.

2.2. El cambio estructural en la elasticidad empleo producto a partir de la salida de la convertibilidad

El menor crecimiento de la productividad laboral durante la postdevaluación es el espejo del crecimiento verificado en la elasticidad empleo/producto, dado que este último es la inversa de la productividad media del trabajo.

El importante dinamismo del empleo desde el segundo semestre del año 2002 implicó un importante cambio estructural en la elasticidad empleo/producto, promediando niveles próximos a la unidad para los años 2002 a 2004, en comparación con los años del ciclo de la convertibilidad (promedio cercano a 0,4)¹¹.

Este importante aumento en la demanda relativa de mano de obra durante los años 2003 y 2004 se produce como consecuencia del crecimiento de la utilización de la capacidad instalada asociada al crecimiento de la demanda agregada y del importante abaratamiento del costo del trabajo respecto del precio de la producción y del resto de los factores productivos tales como insumos intermedios y bienes de capital provocado por la devaluación del peso en el año 2002.

La reactivación económica iniciada a partir del segundo semestre del año 2002, luego de casi cinco años de depresión económica, implicó un importante crecimiento de la producción primero como resultado de la sustitución de importaciones y luego como consecuencia del importante crecimiento de la demanda interna.

Independientemente de los cambios de precios relativos de los bienes y factores productivos, la necesidad de atender el crecimiento de la demanda agregada durante los años 2003 y 2004 se cubrió con un aumento en la utilización de la capacidad instalada preexistente. El aumento en la utilización de los equipos de producción generó un importante aumento del empleo tanto en términos de horas como en términos de puestos de trabajo, dada la complementariedad entre mayor utilización de capital y horas de trabajo. Si bien no hay datos estadísticos confiables de utilización de capacidad instalada para el conjunto de la economía argentina, el indicador de utilización de la capacidad instalada de la Encuesta Industrial Mensual del INDEC, registra un importante crecimiento de la utilización en la industria manufacturera. Entre los años 2002 y 2004, la utilización de la capacidad instalada en la industria creció casi 14 puntos porcentuales: mientras que el año 2002, la utilización era del 55,7%; en el año 2004 habría alcanzado niveles próximos al 70% para el conjunto de la industria¹².

Otra de las posibles causas de la mayor elasticidad empleo-producto resulta del abaratamiento relativo del insumo trabajo. Ello puede haber incentivado alguna sustitución relativa de maquinarias y equipos por mano de obra del conjunto de los sectores de la economía argentina. Esta sustitución a favor del empleo seguramente

11 Ver estudio Empleo y Patrón de Crecimiento Económico-SSPYTEL-MTEySS (2004).

12 Se debe tomar en cuenta que estos guarismos reflejan promedios de la industria, y que la situación a nivel ramas productivas es heterogénea. Además la posibilidad de "cuellos de botella" por insuficiencia de personal especializado u otras razones puede producir saturación de la capacidad instalada previa a los máximos de utilización de capacidad teóricos.

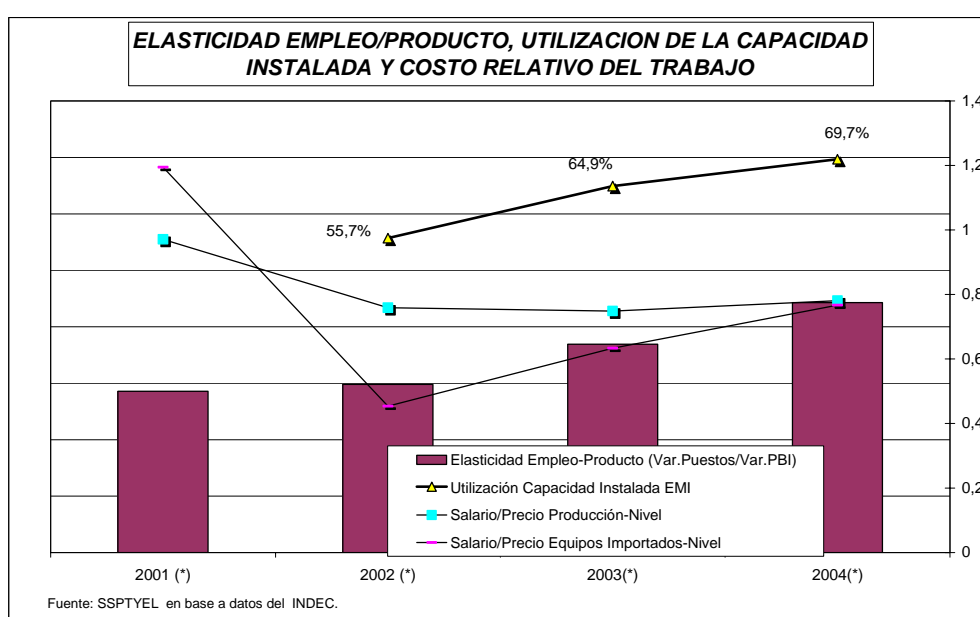
resultó mayor en aquellos sectores que, siendo intensivos en la utilización de mano de obra, se vieron beneficiados por la notable disminución de sus costos laborales; sustitución de factores en un contexto de plena reactivación de la demanda agregada.

Tal como veremos en la segunda sección, el salario percibido como costo laboral por el empresario comparado con el precio de los productos vendidos o producidos (costo laboral unitario) se redujo fuertemente en el año 2002 (21,8%) para el conjunto de la economía argentina, cuestión ya señalada anteriormente por la SSPTYEL para el caso de la industria manufacturera¹³.

La magnitud del abaratamiento de la mano de obra respecto de las maquinarias fue mayor aún que la reducción de los costos laborales unitarios. El ratio salarios/precio de las maquinarias importadas cayó un 62% durante el año 2002, incentivando el posterior crecimiento del empleo durante el año 2003 y 2004.

El costo relativo de la mano de obra respecto de los bienes de capital, al igual que el costo laboral unitario, se viene recuperando desde el año 2003, aunque se encuentra por debajo de los niveles predevaluación.

En el siguiente gráfico se presenta evidencia sobre como el crecimiento de la elasticidad empleo/producto durante los años 2003 y 2004 se asocia con un importante crecimiento de la utilización de la capacidad instalada y un abaratamiento del costo relativo de la mano de obra respecto del precio de la producción y de los equipos, especialmente los importados.



13 En el Estudio Costos Laborales en Argentina 2003-SSPTYEL-MTSS (2003) se llegó a similar conclusión para el caso de la industria en base a la Encuesta Industrial Mensual de INDEC, la cual capta el empleo y producción registrados en el sector industrial.

2.3. La productividad laboral de los sectores transables y no transables y la competitividad de la economía argentina

La disponibilidad de información sectorial de empleo y nivel de actividad permite analizar la evolución de la productividad laboral de la economía argentina clasificando los sectores en términos de transables y no transables.

En este documento se adopta el criterio de clasificación generalmente utilizado en base al grado de apertura relativo respecto del comercio internacional. De acuerdo a este criterio se definen como transables aquellos sectores que presenten un mayor nivel de exposición a la competencia internacional, sea por la mayor incidencia relativa de las exportaciones en su producción o por la mayor competencia de las importaciones con su producción doméstica.

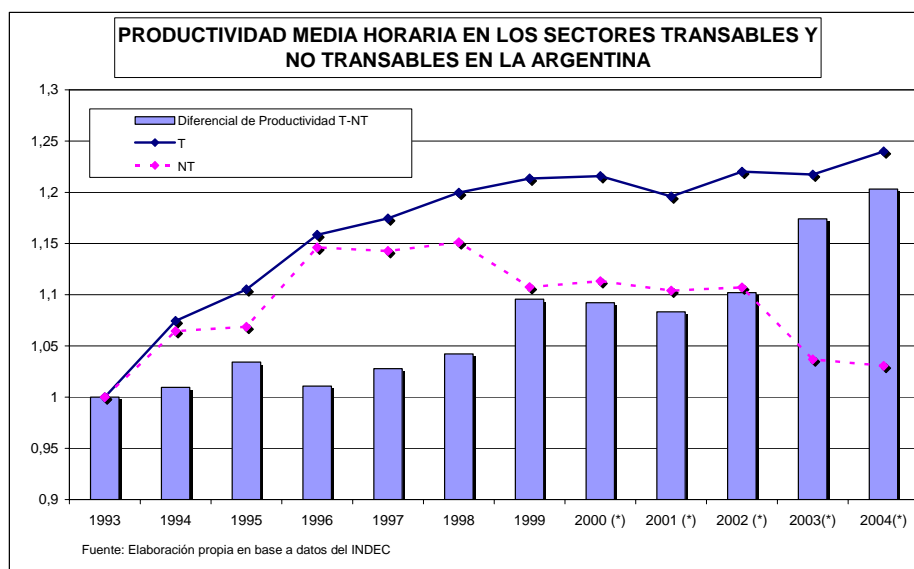
El grado de apertura al comercio internacional de los sectores de actividad económica se calcula mediante el cociente de la suma de las exportaciones e importaciones respecto de la oferta agregada sectorial. De acuerdo a la información de la Matriz Insumo-Producto 1997, los sectores que presentaban coeficientes de apertura mayores al 15% y por lo tanto se incluyen en el sector transable son agropecuario, pesca, industria manufacturera y minería.

La competitividad aparente de un sector está definida, entre otros indicadores, por su precio relativo respecto del promedio de la economía. En cambio la competitividad implícita o intrínseca refiere a las ventajas competitivas vinculadas con ahorros de costos logrados por ganancias de productividad independiente de las mejoras en los precios relativos sectoriales.

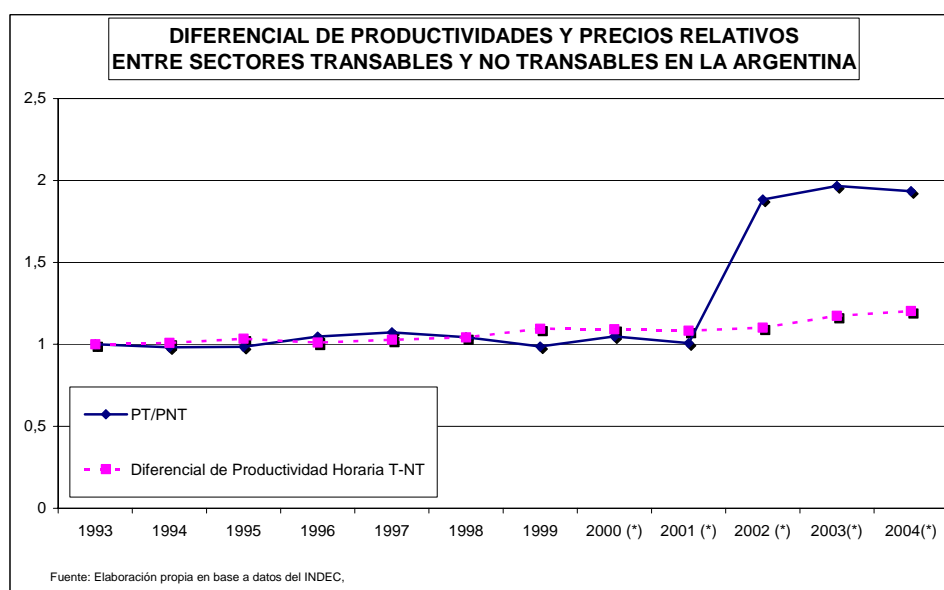
La desagregación de los sectores por su transabilidad permite calcular la evolución diferencial de la productividad de los sectores transables y no transables, indicador relevante para analizar la sostenibilidad de largo plazo del nivel del tipo de cambio real y por lo tanto de la competitividad de una economía.

Una caída en el tipo de cambio real resulta equivalente a una reducción en el precio relativo de los sectores transables, deteriorando la competitividad de la economía. Sin embargo si la productividad del sector transable crece a ritmos mayores que la productividad de los sectores no transables, ello genera ahorros de costos laborales mayores en el sector que compite con el exterior compensando en parte la menor competitividad aparente.

En el siguiente gráfico se observa la evolución del diferencial de productividad entre ambos sectores:



El diferencial relativo de productividad entre los sectores transables y no transables evolucionó positivamente desde el año 1997. A partir de la devaluación del año 2002, la brecha de productividad aumentó notablemente, tendencia que continuó durante los años 2003 y 2004 aun cuando la reactivación económica provocó un paulatino descenso del tipo de cambio real.



La devaluación del año 2002 logró cambiar los precios relativos favoreciendo al sector transable. La competitividad aparente de este sector, medida como precio relativo del sector transable respecto del sector no transable, tomando como base el año 1993, creció significativamente desde el año 2002; alcanzando en el año 2004 un nivel 90% superior respecto del año 2001 y respecto del año base. Sin embargo, la mejora en la competitividad de este sector fue mayor aún si se toma en cuenta, la brecha de productividad. El diferencial de productividad acompañó el cambio de precios relativos, presentando un nivel próximo al 11% superior al año 2001 y 20% superior respecto del año 1993.

Ello permite afirmar que la competitividad de la economía argentina mejoró sustancialmente desde el año 2002, dado su impacto positivo sobre el sector transable. En primer lugar, la competitividad aparente, medida como precio relativo del sector transable, creció sustancialmente demostrando un reducido traslado de la devaluación a los costos de este sector. En segundo lugar, creció la competitividad implícita, dado que el diferencial de productividad laboral del sector transable creció en magnitudes importantes, permitiendo un mayor ahorro de costos.

Desde el punto de vista prospectivo, la dinámica futura de la brecha de productividad entre transables y no transables resultará de suma importancia para analizar la sostenibilidad de los niveles actuales de competitividad de la economía argentina, ante una posible trayectoria descendente en el tipo de cambio real asociada al proceso de crecimiento económico y recuperación de los niveles salariales previos a la devaluación.

2.4. La productividad laboral por sector de actividad económica

El análisis de la productividad laboral del conjunto de la economía argentina no refleja las profundas diferencias por sector de actividad. En esta sección se presenta un análisis de la productividad laboral por sector de actividad económica clasificado a un dígito del clasificador de actividades económicas (CIIU). De este análisis se excluyen los sectores Administración Pública y Defensa, Enseñanza y Salud; y Otros Servicios Sociales, Personales y Servicio Doméstico, debido a que su medición se realiza por indicadores de ocupación dada la inexistencia de información básica o a la falta de representatividad de las encuestas disponibles. Ello resulta en indicadores de productividad laboral constante para estos sectores distorsionando su medición. Se excluyen además Pesca y Servicios Empresariales, Inmobiliarias y de Alquiler por presentar problemas de captación tanto de su producción como del empleo.

El indicador por excelencia que permite analizar los diferenciales de productividad sectoriales es el indicador de productividades relativas. Este indicador relaciona la productividad media por rama de actividad económica respecto de la productividad media del conjunto de la economía. Por lo general, se supone que las productividades sectoriales presentan una relación estable y estructural, sin grandes oscilaciones temporales como consecuencia de la estabilidad de las características tecnológicas e institucionales estructurales de los sectores analizados.

En esta sección se presenta brevemente la evolución de las productividades relativas intersectoriales y algunas vinculaciones con las características estructurales de los sectores.

Para analizar la evolución y el grado de estabilidad que presentan las productividades relativas sectoriales, en el siguiente cuadro se presenta un ranking comparando el cambio de ordenamiento de los sectores entre 1993 y 2004:

CUADRO 2 | PRODUCTIVIDAD MEDIA LABORAL RELATIVA POR SECTOR DE ACTIVIDAD-RANKING 1993-2004

		1993		2004(*)	
Sectores		Productividades relativas	Sectores	Productividades relativas	
MINERIA		3,59	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA*	4,12	
INTERM. FINANC.		2,64	MINERIA	3,83	
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA		2,51	INTERM. FINANC.	2,46	
INDUSTRIA		1,08	INDUSTRIA	1,23	
TRANSP. Y COMUNICACIONES		1,00	TRANSP. Y COMUNICACIONES	1,09	
CONSTRUCCION		0,99	CONSTRUCCION	0,86	
HOTELES Y RESTAURANTES		0,79	AGRO*	0,74	
COMERCIO		0,68	HOTELES Y RESTAURANTES	0,73	
AGRO		0,62	COMERCIO	0,62	

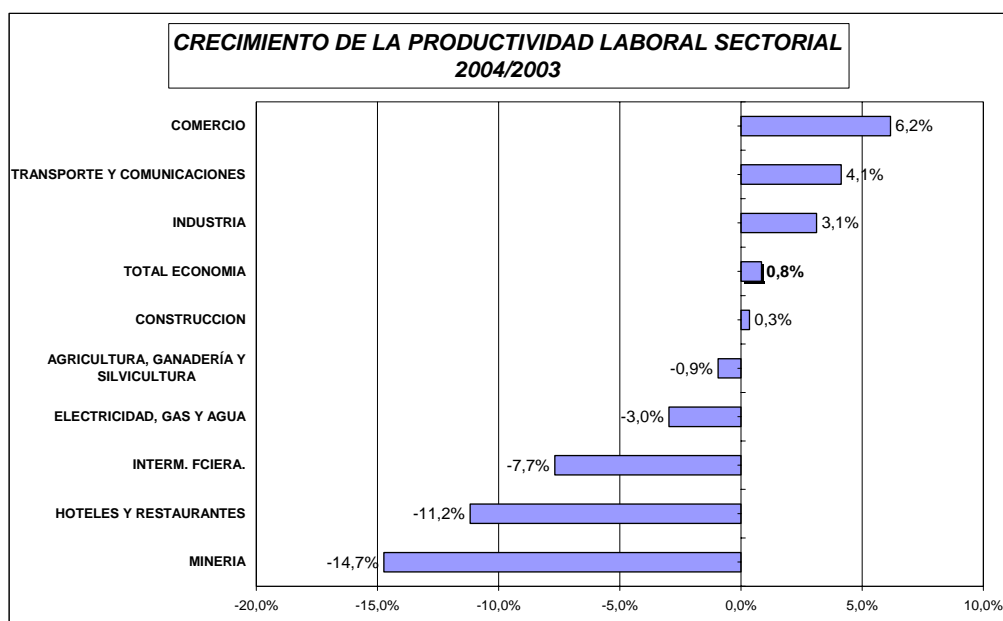
Fuente: SSPYTEL en base a del INDEC.

*Indica cambios de orden de más de dos rangos.

Con la excepción del sector Agropecuario y Suministro de Electricidad, Gas y Agua ninguna rama presenta cambios apreciables en los rangos de ordenamiento (cambios de orden de más de dos rangos), entre 1993 y 2004. De aquí puede inferirse el carácter estructural del indicador de productividades relativas.

La estabilidad estructural del indicador de productividades relativas de la economía argentina resulta de suma importancia si se toma en cuenta el cambio considerable del diferencial de precios relativos de los dos períodos considerados: el año 1993 presentaba un tipo de cambio real reducido en tanto que el año 2004 presenta un tipo de cambio real elevado.

Tal como vimos anteriormente en la sección 2.1, la productividad laboral del conjunto de la economía argentina registró un reducido dinamismo entre los años 2003 y 2004. Sin embargo, el reciente desempeño de la productividad laboral presenta resultados disímiles a nivel sectorial:



Los sectores que presentaron un desempeño positivo de la productividad laboral entre los años 2003 y 2004 fueron comercio (6,2%), transporte y comunicaciones (4,1%), industria manufacturera (3,1%) y construcción (0,3%): este conjunto explica el 46,8% del empleo agregado¹⁴ y el 50% del PBI. El resto de los sectores presenta pérdidas de productividad laboral, como consecuencia de un mayor crecimiento del empleo respecto del crecimiento de su producción.

Las ganancias de productividad laboral durante el año 2004 no estuvieron asociadas necesariamente con el carácter de transabilidad de los sectores. Además del sector industrial se produjeron incrementos de productividad en sectores no transables tales como Comercio y Transporte y Comunicaciones, en tanto que las caídas de productividad laboral se produjeron en sectores transables tales como Minería y en el resto de los sectores no transables.

3. El costo laboral relativo por sector de actividad económica

La evolución de la productividad y de los costos laborales inciden directamente en la rentabilidad empresarial. Tomando en cuenta que las decisiones de incorporación de personal por parte de las empresas se basan, entre otros, en este tipo de indicadores (además del estado de la demanda de sus productos y de la demanda agregada) puede inferirse que dicha evolución tiene un impacto directo en el mercado de trabajo.

Desde el punto de vista macroeconómico, un mayor dinamismo de la productividad laboral permite que el dinamismo de los salarios no se traduzca en un proceso inflacionario. Por ejemplo, una suba de salarios no generará necesariamente una suba en el precio de los productos siempre y cuando se vean compensados con incrementos en la productividad laboral.

¹⁴ El sector comercio es el sector que más participa en el stock de empleo total, 19,4% para el año 2004.

Desde el punto de vista de la distribución funcional del ingreso, las ganancias de productividad permiten morigerar el conflicto distributivo. Por ejemplo una suba de salarios no implica automáticamente una suba en los costos laborales o una reducción equivalente del excedente empresario, siempre y cuando se vean compensados con una mayor dinámica del crecimiento de la productividad laboral.

Se debe tomar en cuenta que las subas de salarios pueden ser compensadas no sólo por ganancias de productividad laboral o traslados a precios sino también con cargo a rentabilidades extraordinarias. Si los niveles de rentabilidad previos a los aumentos salariales se encuentran en niveles extraordinarios por algún evento transitorio (suba de precios internacionales, etc.) o se originan en cuasi rentas que no se volcaron a la inversión, un aumento salarial puede producirse con cargo al excedente extraordinario heredado sin provocar necesariamente inflación.

Se debe puntualizar que el concepto de salario en esta sección se refiere al salario real en términos de costo empresario, denominado costo laboral unitario, y se estima a partir de deflactar la remuneración promedio (más contribuciones patronales) por un índice de precios representativo de la producción de la firma, sector o país analizado¹⁵.

La estimación de salarios incluye ponderadamente los ingresos laborales de los asalariados registrados y no registrados por sector de actividad económica. Los datos de los asalariados registrados (salario bruto más contribuciones patronales) proviene del SIJP y de los niveles de salarios no registrados provenientes de la EPH. Ello permite estimar el verdadero costo laboral de las empresas por sector de actividad económica tomando en cuenta el impacto ponderado de la no registración de una parte de la masa salarial.

Los niveles de precios sectoriales utilizados son los índices de precios implícitos de los valores agregados brutos sectoriales (a un dígito de la CIIU) del PBI de las Cuentas Nacionales. Estos índices de precios resultan consistentes con el grado de apertura al comercio internacional de cada sector de actividad económica, debido a que ponderan implícitamente los precios de los productos de exportación por su participación en el valor de producción, el traslado de la devaluación a los precios de las ventas al mercado interno de la producción doméstica así como también el efecto de los mayores costos de los insumos importados sobre el precio implícito del valor agregado¹⁶. En otros términos, estos índices de precios del valor agregado permiten estimar la verdadera rentabilidad de los sectores, ponderando el efecto de la

15 Este concepto no resulta necesariamente equivalente con el salario real percibido por el trabajador o poder adquisitivo del salario, resultante de deflactar la remuneración neta (de aportes personales) del trabajador por un índice de precios representativo de su costo de vida. La comparación del salario real en tanto costo laboral empresario con el poder adquisitivo del salario percibido por el trabajador resulta clave a la hora de las negociaciones salariales entre trabajadores y sector empresario, cuestión que se analizará en la sección 3. En el anexo se presenta el método de estimación de los indicadores de costo laboral.

16 Las cuentas nacionales actualizan los mayores costos de los insumos mediante índices de precios específicos y la actualización del vector de insumos intermedios de la Matriz de Insumo-Producto, tomando en cuenta el efecto sobre los costos de las posibles sustituciones de importación insumos intermedios. Ver Informes de Avance de Nivel de Actividad-INDEC.

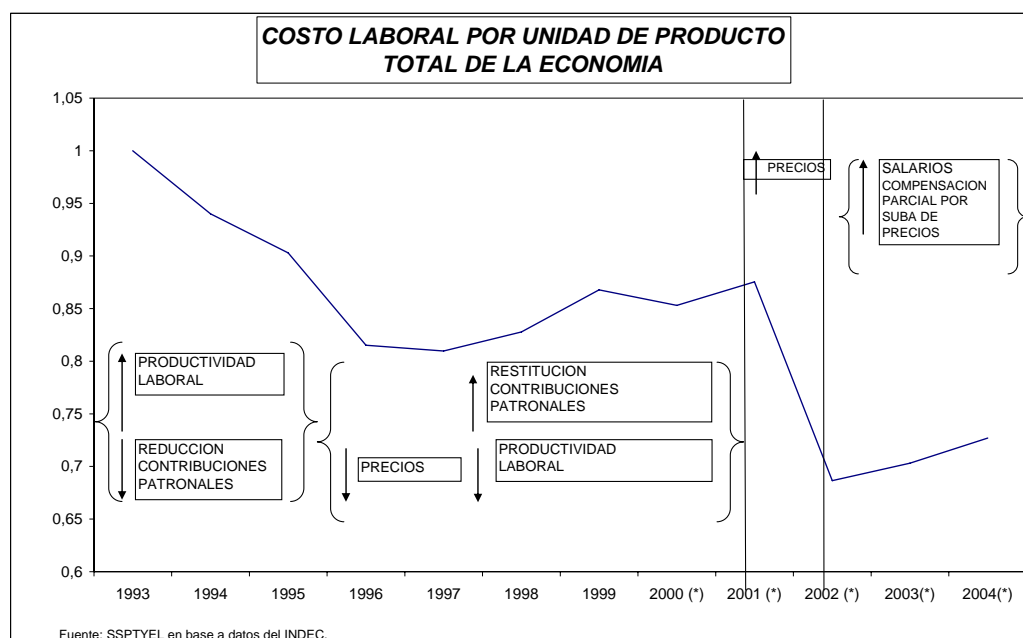
devaluación sobre los precios de los productos vendidos y sobre los costos de los insumos intermedios.

Este capítulo presenta dos secciones principales: en la primera se presenta un análisis del costo laboral para el conjunto de la economía argentina y sus principales determinantes, con especial énfasis en el período 2002-2004, en tanto que en la segunda se presenta un análisis del costo laboral por sector de actividad económica. Por último, se analiza el impacto de la evolución reciente del costo laboral en el excedente empresario.

3.1. El costo laboral del conjunto de la economía argentina

Tal como se presenta en el anexo metodológico, el concepto de costo laboral relevante para el empresario resulta ser el costo laboral por unidad de producto. Este indicador refleja la evolución del peso de la masa salarial respecto del valor de los productos vendidos o producidos por la firma, o costo laboral relativo, en términos de números índices. Este índice se calcula como el ratio entre los salarios y el índice de precios representativo de la producción o ventas de una firma y el índice de productividad laboral media. Por ejemplo, dados los salarios, el costo laboral por unidad de producto puede caer (el excedente empresario puede subir) como consecuencia de una suba en los precios percibidos por los productos vendidos o por ganancias de productividad laboral¹⁷.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de los costos laborales por unidad de producto para el conjunto de la economía argentina entre los años 1993 y 2004:



¹⁷ Para mayor detalle del cálculo del costo laboral relativo, ver Anexo 1

La evolución del costo laboral relativo presenta cuatro períodos claramente definidos, 1993-1997, 1997-2001, 2001-2002 y 2003-2004. En el siguiente cuadro se puede observar la desagregación de la evolución del costo laboral relativo en sus principales componentes:

CUADRO 3 | COMPONENTES DEL COSTO LABORAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA (TASA DE VARIACION PUNTA A PUNTA)

	Costo laboral por unidad de producto*	Costo laboral unitario	Salario por ocupado**	Precios* **	Productivid ad laboral
	CLQ=CLU/(Q/L)	CLU=w/p	w	p	Q/L
1993-1997	-19,0%	-7,0%	-1,9%	5,6%	14,8%
1997-2001	8,1%	4,5%	0,7%	-3,6%	-3,4%
2001-2002	-21,6%	-21,8%	2,0%	30,6%	-0,3%
2002-2004	5,9%	2,9%	24,2%	20,6%	-2,8%
2001-2004	-17,0%	-19,6%	26,7%	57,5%	-3,1%

Fuente: SSPYTEL en base a del INDEC.

* Costo laboral por unidad de producto o costo laboral relativo.

** incluye contribuciones patronales.

*** Deflactor del PBI: este índice de precios representa el nivel de precios de la suma de valores agregados sectoriales. Por lo tanto, sus variaciones son netas de las variaciones de precios de los insumos intermedios importados (además de las compras intermedias de insumos nacionales=0 para toda la economía).

Durante el período 1993-1997, el costo laboral presenta una tendencia decreciente principalmente como resultado de la reducción y exención de contribuciones patronales; y en parte por ganancias procíclicas de productividad, originadas en el escaso dinamismo del empleo. Estas tendencias permitieron compensar parcialmente las pérdidas de competitividad generadas por la apreciación de la moneda doméstica del período del Plan de Convertibilidad.

Durante el período 1997-2001, el costo laboral aumenta como consecuencia del incremento del costo laboral unitario y la tendencia negativa de la productividad laboral. El incremento del costo laboral unitario se produce como consecuencia de la deflación originada en la depresión económica y la restitución de las contribuciones patronales ante salarios nominales constantes.

La devaluación del año 2002 produce una importante caída en el costo laboral relativo (y consecuente recuperación del excedente empresario) originada en el importante crecimiento de los precios implícitos del PBI y los salarios nominales casi constantes.

En cambio, la dinámica del costo laboral relativo al período 2002-2004 resulta diferente. En este período se produce un aumento del costo laboral, sin retornar a los mayores niveles del año 2001 o de comienzos de la década de los noventa. En este período, el costo laboral aumenta 5,9% como consecuencia de importantes aumentos

de salarios nominales, compensados en parte por incrementos en los precios de producción¹⁸. Sin embargo, estos aumentos de salarios aún no compensan totalmente la pérdida de poder adquisitivo desde la devaluación.

Aun cuando a partir de 2003 y 2004 los costos laborales comenzaron a crecer (5,9% acumulado desde 2002), todavía se encuentran por debajo de los niveles promedio de la década pasada. Los costos laborales por unidad de producto o costo laboral relativo se encontraban en 2004 un 17% por debajo de los niveles de 2001, año de salida del Plan de Convertibilidad.

3.2. El costo laboral relativo por sector de actividad económica

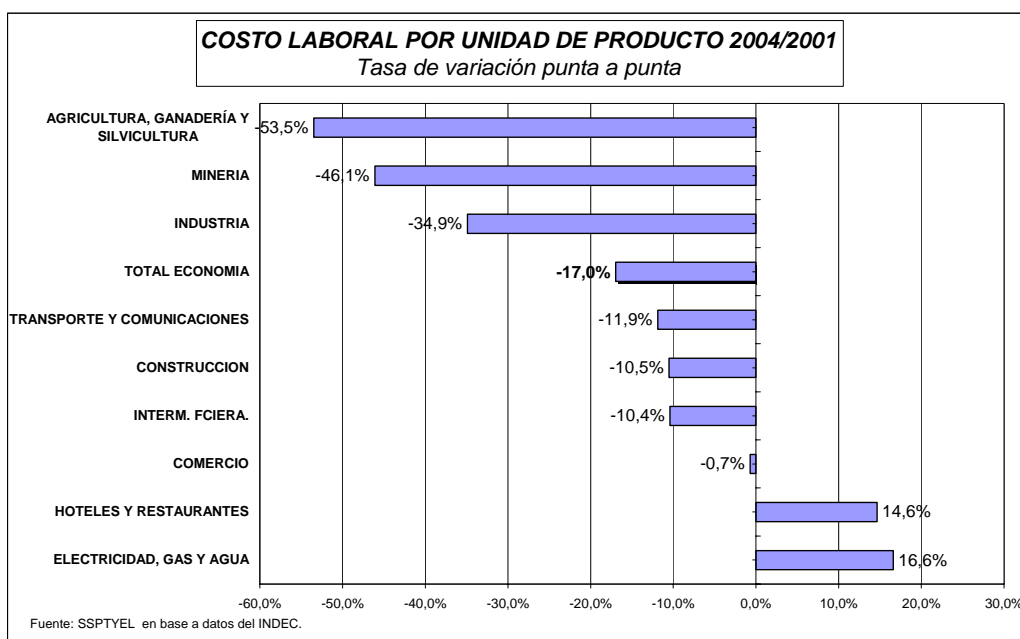
En esta sección se analiza la evolución del costo laboral por unidad de producto por sector de actividad económica durante el período 2001-2004. El objetivo de esta sección es verificar si se reproduce en el nivel sectorial, la evidencia de persistencia de la reducción de los costos laborales detectado para la economía argentina en su conjunto.

Se excluyen de este análisis los siguientes sectores: Pesca, Actividades Empresariales, Inmobiliarias y de Alquiler, Administración Pública y Defensa, Enseñanza y Salud, Otros Servicios Sociales, Personales y Servicio Doméstico, por presentar problemas de captación tanto de su producción como del empleo, que implican una distorsión en los componentes de la productividad y de su costo laboral relativo¹⁹.

Si se compara el año 2004 con el año 2001, los costos laborales empresarios se encuentran todavía por debajo de los niveles previos a la devaluación en la mayoría de los sectores de la economía:

¹⁸ Cabe mencionar que por primera vez en los últimos once años se produce un incremento del costo laboral en el conjunto de la economía argentina como consecuencia de aumentos en los salariales nominales.

¹⁹ Aunque no se excluyeron del análisis agregado del total de la economía.



El gráfico demuestra que los costos laborales en la mayoría de los sectores continuaban a fines del año 2004 por debajo de los niveles previos a la devaluación. Para el total de la economía, los costos laborales por unidad de producto se encontraban en 2004 en un nivel de 17% inferior a los de 2001. Por lo tanto, los incrementos salariales otorgados por el sector privado e incentivado por la política pública desde el año 2003, no tuvieron un impacto importante sobre la incidencia de la masa salarial en los costos empresarios.

La importante caída del costo laboral por unidad de producto tras la devaluación de 2002 detectada a nivel macroeconómico se replica en casi todos los sectores de actividad, excepto en Hoteles y Restaurantes y en Electricidad, Gas y Agua. Los sectores transables Agro (53,5%), Minería (46,1%) e Industria (34,9%) son los que presentan las mayores reducciones, pero también los no transables tales como Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (11,9%), Construcción (10,5%), e Intermediación Financiera (10,4%) se encontraban a fines del año 2004 con costos laborales relativos por debajo de los niveles del año 2001.

De acuerdo al cuadro 4, en todos los sectores de la economía, excepto Hoteles y Restaurantes, la persistencia en los menores niveles de costo laboral hacia el año 2004 comparado con 2001, se debe a que los aumentos de precios sectoriales de la producción generados por la devaluación no se trasladaron completamente a los salarios sectoriales.

CUADRO 4 | COMPONENTES DEL COSTO LABORAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA 2001/2004 (TASA DE VARIACION PUNTA A PUNTA)

	Costo Laboral por Unidad de Producto*	Costo Laboral Unitario	Salario por Ocupado**	Precios***	Productividad Laboral
	CLQ=CLU/(Q/L)	CLU=w/p	w	p	Q/L
TOTAL ECONOMIA	-17,0%	-19,6%	26,7%	57,5%	-3,1%
SECTOR AGROPECUARIO	-53,5%	-52,5%	65,1%	247,4%	2,2%
MINERIA	-46,1%	-56,7%	54,1%	255,7%	-19,6%
INDUSTRIA	-34,9%	-31,2%	37,3%	99,5%	5,7%
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	16,6%	32,2%	31,5%	-0,5%	13,4%
CONSTRUCCION	-10,5%	-8,2%	18,0%	28,6%	2,6%
COMERCIO	-0,7%	-9,8%	27,2%	41,0%	-9,1%
HOTELES Y RESTAURANTES	14,6%	1,5%	32,6%	30,7%	-11,5%
TRANSPORTE Y COMUNIC.	-11,9%	-10,3%	29,8%	44,8%	1,7%
INTERM. FINANC.	-10,4%	-33,5%	29,9%	95,1%	-25,7%

Fuente: SSPYTEL en base a datos del INDEC.

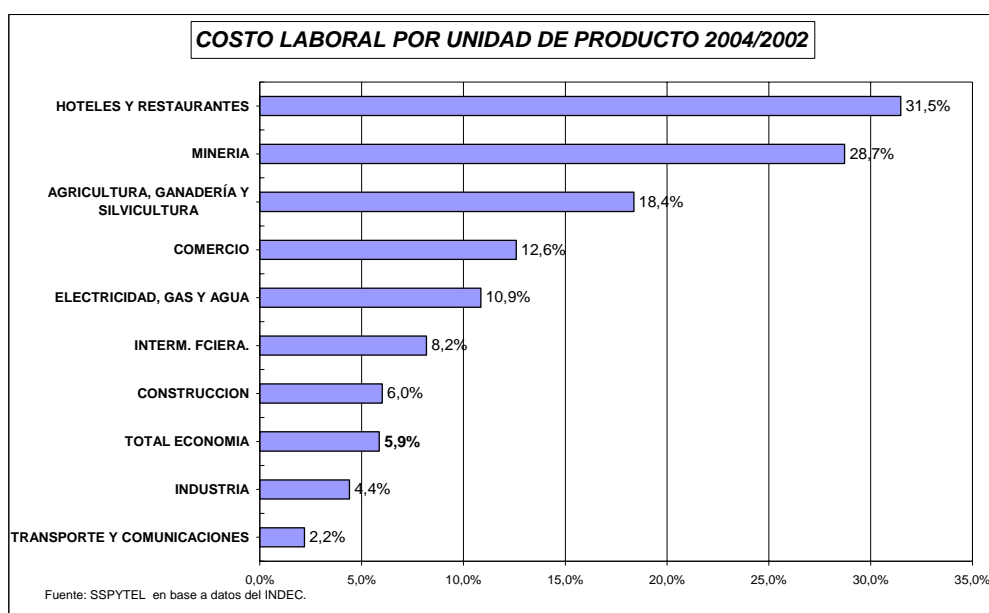
** Costo laboral por unidad de producto o costo laboral relativo.

*** Incluye contribuciones patronales.

**** Deflactor del PBI: este índice de precios representa el nivel de precios de la suma de valores agregados sectoriales. Por lo tanto, sus variaciones son netas de las variaciones de precios de los insumos intermedios importados (además de las compras intermedias de insumos nacionales que suman 0 para toda la economía).

Particularmente importante resulta analizar la dinámica de los costos laborales por sector de actividad económica durante la etapa postdevaluación.

En el siguiente gráfico se presenta la situación sectorial para el costo laboral unitario para el período 2002/2004:



Los costos laborales por unidad de producto para el conjunto de la economía argentina aumentaron un 5.9% entre 2004 y 2002. Los sectores que aumentaron sus costos laborales más que el promedio de la economía fueron: Minería (28,7%), Agro (18,4%), Comercio (12,6%), Electricidad, Gas y Agua (10,9%), Intermediación Financiera (8,2%) y Construcción (6%). En tanto que los sectores que vieron aumentados sus costos laborales relativos por debajo del promedio fueron Industria Manufacturera (4,4%) y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (2,2%).

En el siguiente cuadro se presenta un análisis de la evolución del costo laboral por unidad de producto y sus componentes para la economía argentina en su conjunto y por sector de actividad económica para el período postdevaluación:

CUADRO 5 | COMPONENTES DEL COSTO LABORAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA 2002/2004 (TASA DE VARIACION PUNTA A PUNTA)

	Costo laboral por unidad de producto*	Costo laboral unitario	Salario por ocupado*	Precios** *	Product ividad laboral
	CLQ=CLU/(Q/L)	CLU=w/p	w	p	Q/L
TOTAL ECONOMIA	5,9%	2,9%	24,2%	20,6%	-2,8%
SECTOR AGROPECUARIO	18,4%	17,6%	52,4%	29,6%	-0,7%
MINERIA	28,7%	3,5%	26,3%	22,1%	-19,6%
INDUSTRIA	4,4%	7,0%	29,3%	20,8%	2,5%
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	10,9%	9,4%	24,8%	14,1%	-1,3%
CONSTRUCCION	6,0%	12,6%	41,7%	25,9%	6,2%
COMERCIO	12,6%	12,1%	25,6%	12,0%	-0,4%
HOTELES Y RESTAURANTES	31,5%	4,6%	37,1%	31,1%	-20,5%
TRANSPORTE Y COMUNIC.	2,2%	0,2%	32,2%	31,9%	-1,9%
INTERM. FCIERA.	8,2%	-13,4%	13,5%	31,0%	-19,9%

Fuente: SSPYEL en base a datos del INDEC.

** Costo laboral por unidad de producto o costo laboral relativo.

*** Incluye contribuciones patronales.

**** Deflactor del PBI: este índice de precios representan el nivel de precios de la suma de valores agregados sectoriales. Por lo tanto, sus variaciones son netas de las variaciones de precios de los insumos intermedios importados (además de las compras intermedias de insumos nacionales=0 para toda la economía).

De acuerdo al cuadro 5, la principal causa de los incrementos de costos laborales relativos para casi todos los sectores de la economía (con excepción de Industria y Construcción) ha sido el aumento salarial, parcialmente compensado con mejoras en los precios relativos sectoriales. En el caso de la Industria y la Construcción, los costos laborales por unidad de producto se compensaron en parte con importantes incrementos de la productividad laboral.

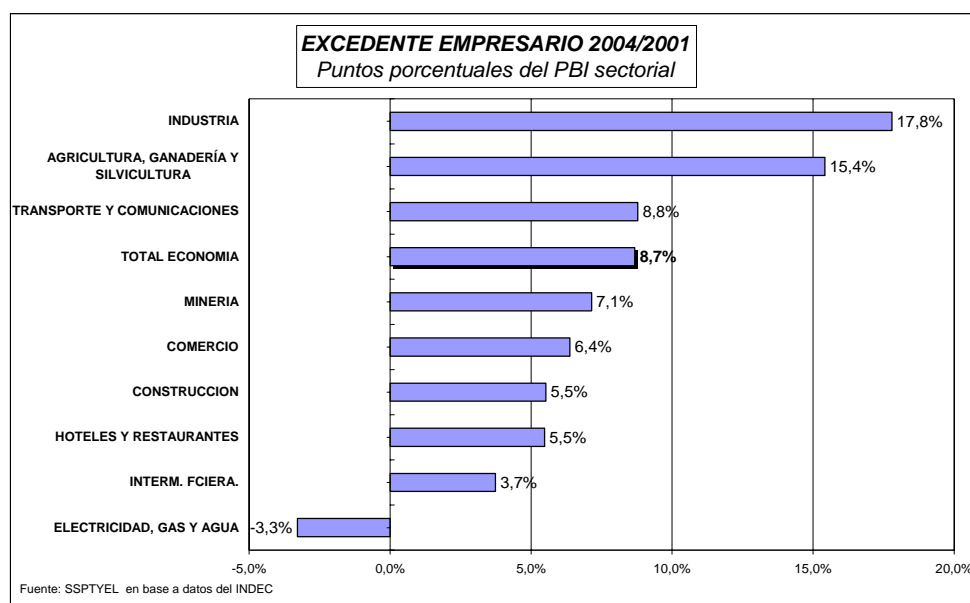
3.3. El impacto del costo laboral en el excedente empresario

El excedente empresario representa la masa de utilidades obtenidas en la producción. El monto del excedente es la diferencia entre el valor de la producción

(descontando el valor de los insumos intermedios) y la masa salarial pagada, además de descontar la masa de ingresos obtenidas por los no asalariados²⁰.

Dados los menores niveles de costos laborales en el año 2004 respecto de los niveles del año 2001, ello se tradujo necesariamente en mayores niveles de excedente empresario²¹.

En el siguiente gráfico se presenta cómo el impacto de la persistencia de la reducción en los costos laborales se refleja en incrementos de la participación del excedente empresario en puntos porcentuales del PBI y del valor agregado de cada uno de los sectores de actividad económica:



Como consecuencia de la reducción del 17% en los costos laborales, durante 2004 el excedente empresario se encontraba 8,7% puntos porcentuales por encima de su participación en el PBI en 2001.

Desde el punto de vista sectorial, en 2004 la participación del excedente en el PBI se encontraba por encima del nivel de 2001, no sólo en los sectores transables tales como Industria, Agricultura y Minería sino también en la mayoría de los sectores no transables excepto Suministro de Electricidad, Gas y Agua. Los sectores que presentan rentabilidades por encima del promedio de la economía son Industrial, Agropecuario y Transporte y Comunicaciones.

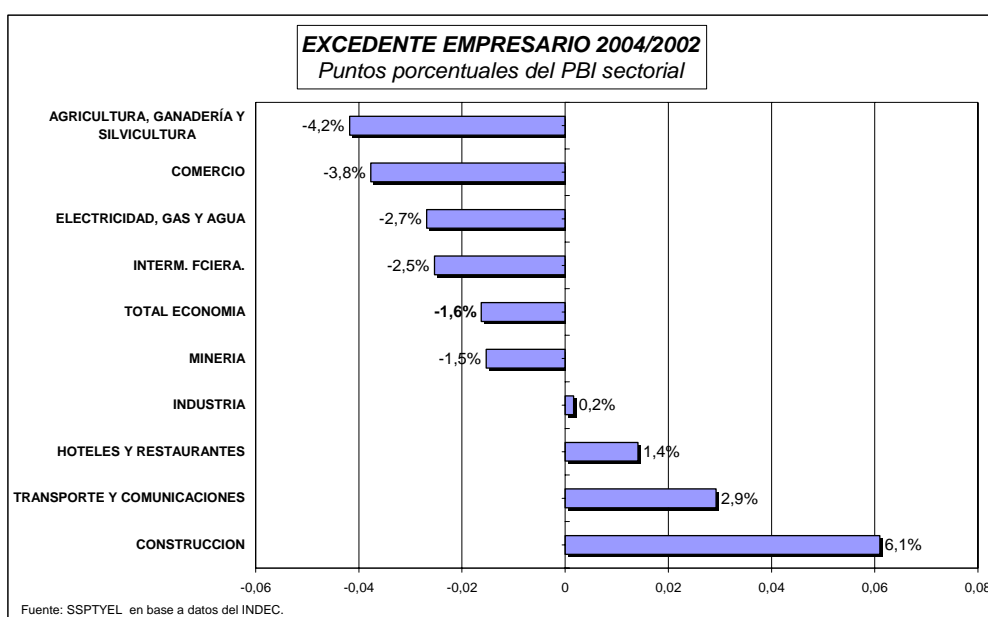
En otros términos, a pesar de los aumentos salariales otorgados por el sector privado y la autoridad pública desde mayo 2003, la rentabilidad empresaria continuaba en niveles significativamente más elevados respecto de

20 La estimación aquí realizada se basó en los valores agregados brutos sectoriales de las Cuentas Nacionales a precios de productor, dado que no se disponía de información sectorial a precios básicos.

21 Una vez descontada la masa de ingresos de los no asalariados del ingreso de la producción sectorial.

los niveles predevaluación, no sólo en los sectores transables sino también en casi todos los sectores no transables.

De acuerdo al esquema de análisis de la sección anterior, el costo laboral relativo durante los años 2003 y 2004 se recuperó parcialmente para toda la economía, sin compensar los menores niveles generados por la devaluación. Particularmente importante resulta analizar el impacto de la dinámica de los costos laborales en el excedente empresario para el período posdevaluación. En el siguiente gráfico se presentan las variaciones acumuladas del excedente empresario por sector de actividad acumuladas entre 2004 y 2002, en puntos porcentuales del PBI y del valor agregado sectorial:



El moderado incremento en el costo laboral por unidad de producto de la economía argentina (5,9%, entre los años 2004 y 2002) que se produjo como resultado de los incrementos en los niveles salariales, no resultó en una pérdida de magnitud considerable de la participación del excedente en los ingresos empresarios (1,6% del PBI).

Los sectores que perdieron participación del excedente en su valor agregado más que el promedio de la economía fueron el sector Agropecuario, Comercio, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera²². La Industria Manufacturera no presenta cambios, el excedente en Minería cayó menos que el promedio, en tanto que los sectores Hoteles y Restaurantes, Transporte y Comunicaciones y Construcción incrementaron la participación del excedente en su valor agregado.

²² Una caída en la participación del excedente en el valor agregado sectorial o en el PBI no representa necesariamente una menor masa de utilidades sino un menor incremento relativo de la masa de utilidades respecto del incremento del ingreso o valor agregado de la actividad de producción.

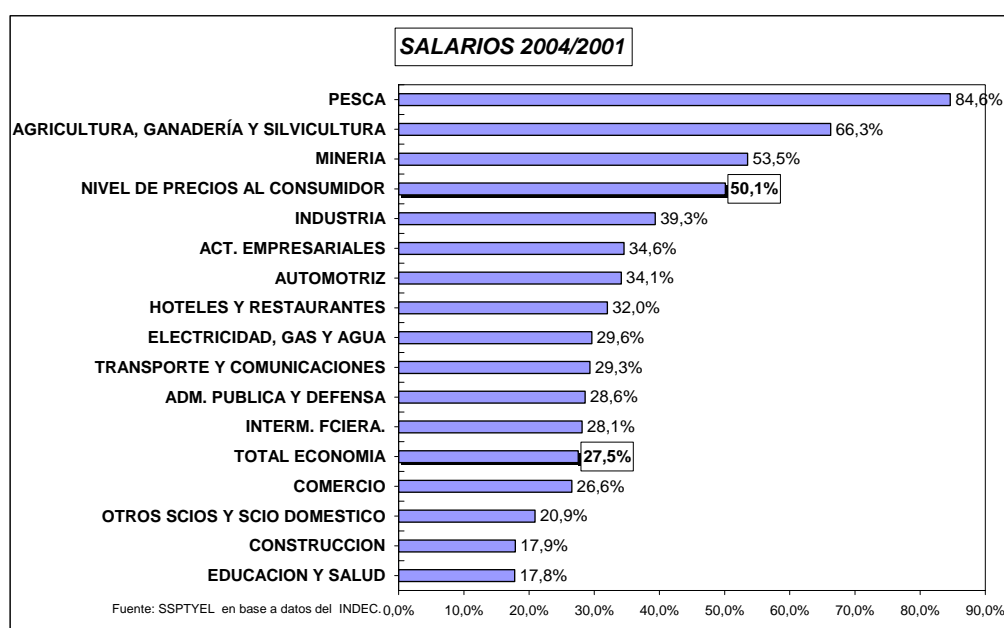
4. El poder adquisitivo del salario

El salario real percibido por el trabajador o poder adquisitivo del salario resulta de deflactar la remuneración neta (de aportes personales) del trabajador por un índice de precios representativo de su costo de vida.

Si bien no es el objeto principal de este documento, resulta particularmente importante analizar brevemente si los importantes aumentos salariales otorgados durante los años 2003 y 2004 por las autoridades públicas y las negociaciones colectivas sectoriales tuvieron un impacto efectivo en términos de aumentos en el poder adquisitivo. La comparación entre costo laboral y poder adquisitivo del salario resulta clave a la hora de las negociaciones salariales entre trabajadores y sector empresario.

En la estimación presentada en este informe, además de los niveles salariales registrados en el SIJP, se incluye una estimación de los salarios no registrados en base a la EPH, permitiendo calcular el verdadero salario promedio por sector de actividad económica tomando en cuenta el impacto ponderado de la no registración de una parte de la masa salarial cobrada por la población ocupada.

El indicador de poder adquisitivo del salario se calcula como el cociente entre la remuneración promedio y el nivel de precios al consumidor²³. En el siguiente gráfico se presenta una comparación entre la variación acumulada de salarios por sector con la variación acumulada del nivel de precios al consumidor para el período 2004-2001:



A pesar de que los salarios nominales de la economía argentina crecieron sustancialmente respecto de los niveles predevaluación, el poder adquisitivo del

²³ No con los precios de la producción como en el caso de los costos laborales.

salario se encuentra todavía por debajo de esos niveles. El salario nominal promedio creció un 27,5% entre 2001 y 2004, pero el nivel general de precios al consumidor registró un incremento del 50,1% en el mismo período.

Los incrementos salariales otorgados desde el año 2003, tanto por parte del sector privado como los otorgados por la autoridad gubernamental, impactaron en aumentos en los salarios nominales de todos los sectores de la economía. Los sectores en donde se recuperó totalmente la pérdida de poder adquisitivo generada por la devaluación son los sectores transables tales como Pesca, Agricultura, Ganadería y Silvicultura y Minería. Sin embargo, en la Industria y en el conjunto de los sectores no transables, los salarios crecieron menos que el nivel de precios al consumidor.

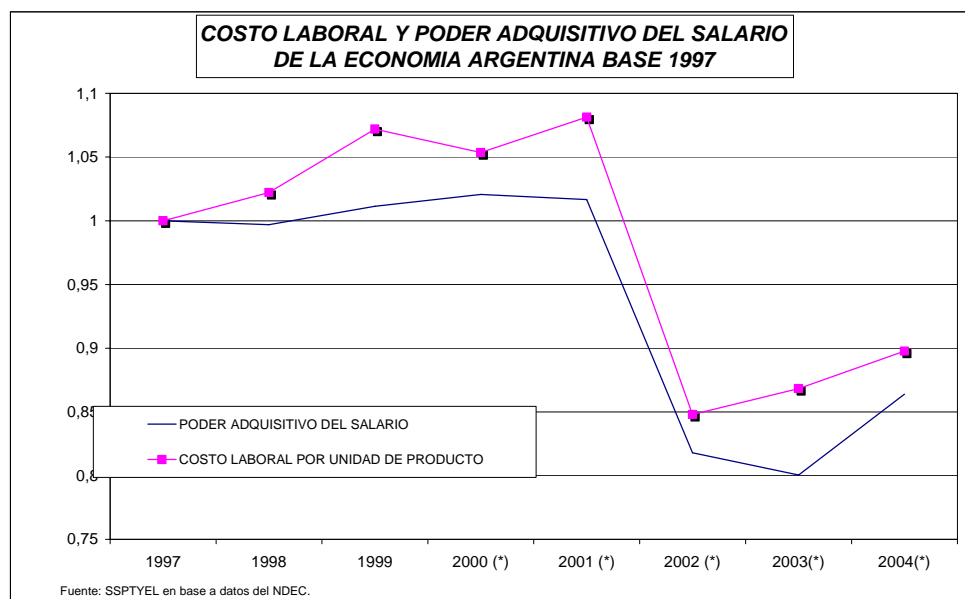
Los aumentos salariales otorgados no afectaron significativamente la rentabilidad empresarial (comparando 2004 y 2001) en la mayoría de los sectores de la economía, demostrando que todavía existen márgenes para otorgar aumentos salariales con el propósito de recuperar poder adquisitivo respecto de 2001, sin afectar los márgenes de ganancia previos a la devaluación.

5. El poder adquisitivo del salario y el costo laboral en el año 2004

En esta sección se analiza brevemente la comparación entre el poder adquisitivo del salario y el costo laboral.

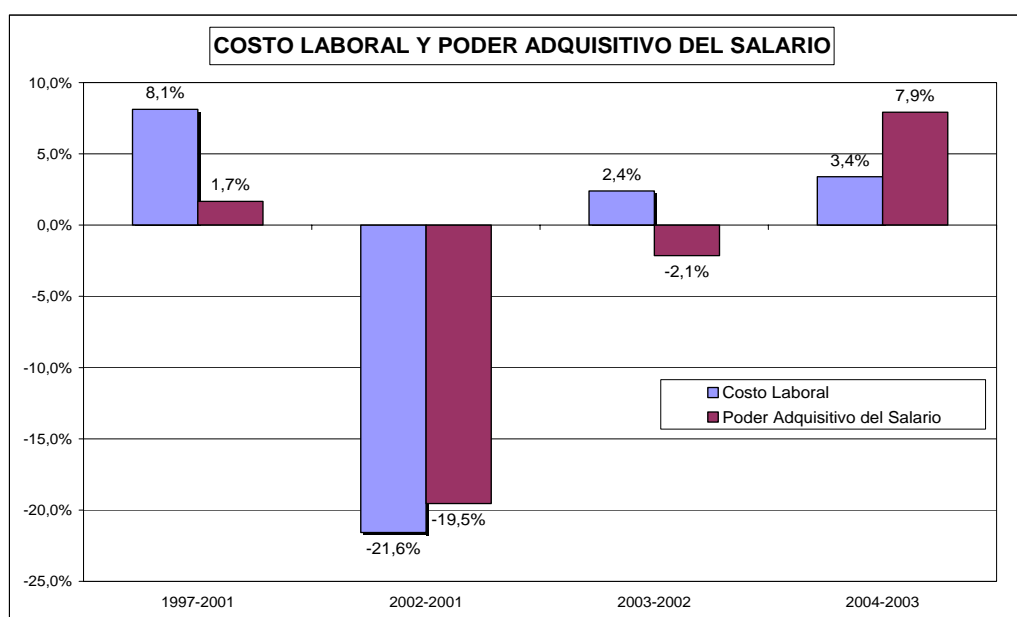
Como se indicó anteriormente, el poder adquisitivo representa el salario real percibido por el trabajador, en tanto que el costo laboral representa el salario real percibido como costo por el empresario. Por lo tanto la evolución diferencial de ambos indicadores resulta clave en el análisis del conflicto distributivo entre el sector empresario y los trabajadores.

De acuerdo al siguiente gráfico, tanto el poder adquisitivo del salario como el costo laboral y por lo tanto el excedente se encuentra hacia el año 2004 sustancialmente por debajo de los niveles predevaluación del año 2001.



Del gráfico se desprende que durante el período 1997-2001 los costos laborales presentaban una tendencia creciente como consecuencia de la deflación de precios asociada a la recesión y la restitución parcial de las contribuciones patronales eliminadas durante el primer período del Plan de Convertibilidad, con un poder adquisitivo del salario relativamente constante. Durante el período 2002-2004, el cambio de estructura de precios relativos originado por la devaluación del año 2002, permitió recomponer los niveles de rentabilidad sectoriales, reduciendo fuertemente los costos laborales; en tanto que el poder adquisitivo del salario comienza a recuperarse durante el año 2004.

La discrepancia en la evolución del costo laboral y el poder adquisitivo presenta tres períodos claramente definidos de acuerdo al siguiente gráfico:



Durante el período 1997-2001, el costo laboral creció más rápido que el poder adquisitivo del salario. En el año 2002, se reducen apreciablemente tanto el poder adquisitivo del salario como el costo laboral, aunque con mayor caída para este último. Durante 2003, el costo laboral se incrementa un 2,4% en tanto que el poder adquisitivo del salario cae un 2,1%. Durante el año 2004, el poder adquisitivo del salario crece más rápidamente que el costo laboral, un 7,9% y un 3,4% respectivamente, como consecuencia de la política económica implementada por las autoridades públicas hacia fines de 2003.

6. Conclusiones

Este documento describe la evolución de la productividad laboral y el costo laboral relativo, el poder adquisitivo del salario y el excedente empresario por sector de actividad económica para la República Argentina durante el período comprendido entre los años 1993 y 2004, con especial énfasis en el período 2003-2004.

El análisis se basó en datos de producción y empleo provenientes de la misma fuente de información. Ello tiene como ventaja la consistencia de los datos de producción que incorporan la economía no registrada y de los datos del empleo que

incluye los puestos y horas trabajadas del conjunto de la fuerza de trabajo: asalariados registrados y no registrados y no asalariados por sector de actividad económica. La desagregación presentada permite analizar la productividad laboral del conjunto de los sectores, al contrario de la práctica habitual de extrapolación de la evolución de la productividad laboral del sector industrial al total de la economía.

La productividad laboral para el conjunto de la economía argentina presenta un claro comportamiento procíclico durante el período analizado, arrojando ciertas dudas acerca de la existencia de una tendencia positiva de largo plazo en la productividad laboral de la economía argentina. Durante la década de los noventa, los indicadores de productividad laboral del conjunto de la economía argentina (incluyendo los sectores primarios y de servicios, además del sector industrial) reflejan un reducido dinamismo de su tasa de crecimiento anual promedio para el período 1993-2001.

Con la recuperación económica postdevaluación, el crecimiento de la demanda agregada y la reducción del costo relativo del trabajo tanto respecto del precio de la producción como respecto del precio de los insumos y de los bienes de capital, generaron un cambio estructural de la elasticidad empleo-producto durante los años 2003 y 2004, ubicándola en niveles sustancialmente mayores respecto de la década de los noventa.

No obstante la recuperación paulatina de la productividad laboral del conjunto de la economía argentina a partir del año 2004, la productividad laboral del sector transable creció más rápidamente que en el sector no transable durante los años 2003 y 2004, resultando en una mejora en las ventajas competitivas implícitas, permitiendo reducir la vulnerabilidad externa de la economía argentina.

La profunda reducción de los costos laborales relativos durante el año 2002 se originó en el cambio de precios relativos vía devaluación de la moneda doméstica. Las mejoras en la rentabilidad se produjeron no sólo en los sectores transables sino también en casi todos los sectores no transables con excepción de Electricidad, Gas y Agua.

Durante los años 2003 y 2004, los salarios nominales crecieron a ritmos mayores que el crecimiento de los precios de la producción, impactando en un incremento moderado del costo laboral por unidad de producto. En los casos de Industria Manufacturera y Construcción, los incrementos salariales se vieron parcialmente compensados con un importante incremento en la productividad laboral. Si bien el aumento del costo laboral por unidad de producto implicó una leve caída en la rentabilidad empresarial, la participación del excedente en el PBI durante el año 2004 presentaba niveles significativamente elevados respecto de los niveles previos a la devaluación.

A partir del año 2004 el poder adquisitivo del salario se recupera más rápidamente que los costos laborales como consecuencia de la política pública implementada por las autoridades.

Por lo tanto, las futuras mejoras en los salarios reales se podrán compensar no sólo con ganancias de productividad sino que necesariamente también en una importante proporción mediante reducción del excedente empresarial, dado que el mismo presenta magnitudes elevadas respecto de los niveles previos a la devaluación.

Ello no implica que necesariamente se afecte la inversión. Si se toma en cuenta como parámetro el año 1998: máximos niveles del PBI y de la Inversión alcanzados de los últimos doce años, la tasa de inversión (IBIF/PBI) de ese mismo año alcanzaba un nivel del 21,1% con una participación del excedente en el producto o ingreso del 45,5%. En cambio hacia fines del año 2004, la tasa de inversión superó el 18% con un excedente mucho mayor (49,7%).

En otros términos, dada la evolución paulatina de la productividad laboral, en el corto plazo habría margen para aumentar salarios reales a costa del excedente sin afectar la tasa de inflación y la tasa de inversión (ni la creación de empleo). En la medida que la salida del default genere una reducción apreciable en la incertidumbre y por lo tanto en el costo del capital, se reducirá la rentabilidad exigida para invertir y por lo tanto disminuirá la participación del excedente en el ingreso sin afectar la deseada dinámica creciente de los salarios y de la tasa de inversión.

7. Anexo

Este documento se basa en estimaciones sobre costo y productividad laboral realizadas por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPYTEL) en base a datos de producción, empleo y remuneraciones por sector de actividad económica tomando en cuenta información proveniente de la EPH, del SIJP, de las Cuentas Nacionales-INDEC. Estas estimaciones incluyen una desagregación sectorial del empleo y de las remuneraciones por categoría ocupacional, incluyendo asalariados registrados y no registrados y no asalariados. Las series de Cuentas Nacionales incluyen sectores no captados en la EPH) de la economía primaria como sector agropecuario y minero. La disponibilidad de la información de producción, salarios y empleo proveniente de la misma fuente estadística permite la homogeneización metodológica y consistente con los datos del PBI, permitiendo un análisis consistente de la productividad laboral agregada y sectorial. Los datos de empleo sectorial incluyen estimaciones de los puestos de trabajo corregidos por doble ocupación por categoría ocupacional y las horas trabajadas del total de la fuerza de trabajo. El nivel de los ingresos salariales incluye las contribuciones patronales para el caso de los salarios registrados y una corrección por subdeclaración de ingresos para las categorías de asalariados no registrados y no asalariados basado en el método del consumo en base a la Encuesta General de Gasto de los Hogares 1997 (EGH97).

7.1. Indicadores de productividad laboral

Para analizar la productividad laboral existen tres indicadores generalmente utilizados: la productividad laboral en términos de ocupados, en términos de puestos de trabajo y la productividad laboral horaria.

La primera expresa el crecimiento de la producción en relación con la cantidad de ocupados utilizada:

$$PMO = \frac{Q_i}{O_i}$$

Siendo

PMO: productividad media por ocupado

Qi: niveles de producción del sector i

Oi: ocupados del sector i

Sin embargo, la PMO presenta dos dificultades que distorsionan el análisis:

1. En primer lugar, en el contexto de un análisis agregado y sectorial, el insumo trabajo se debe medir en términos de puestos de trabajo utilizados en cada sector y no en términos de número de personas ocupadas. Este ajuste se debe realizar tomando en cuenta que un grupo importante de las personas empleadas presentan múltiples ocupaciones. De no tomarse en cuenta este ajuste en la medición del insumo trabajo para el total de la economía (en el denominador de la fórmula) se estaría contabilizando doblemente el aporte del trabajo al crecimiento de la producción, sesgando positivamente el aporte del empleo y negativamente la evolución de la productividad.

El indicador corregido sería el siguiente:

$$PMO = \frac{Q_i}{L_i}$$

Siendo L_i , la cantidad de puestos de trabajo por sector corregida por doble ocupación.

2. En segundo lugar desde el punto de vista de la incorporación del insumo trabajo al proceso productivo, el mismo se debería medir en términos de hora/hombre y no en términos de ocupación. Por ejemplo, al inicio de una fase positiva del ciclo económico, es probable que el empresario ajuste las necesidades del insumo trabajo aumentando primero las horas trabajadas y luego la cantidad de ocupados una vez que se afianza la fase expansiva del ciclo; en otros términos, el ajuste hacia la utilización óptima del insumo trabajo puede darse mediante aumentos en la intensidad laboral, aumentando la cantidad de horas por ocupado. En este contexto una medición de la productividad laboral basada exclusivamente en la cantidad de ocupados como aproximación del insumo trabajo repercutiría en una subestimación del insumo trabajo y por lo tanto en una sobreestimación de la productividad laboral.

Por lo tanto la medida correcta de productividad laboral sería la siguiente:

$$PMH = \frac{Q_i}{H_i} = \frac{Q_i}{h_i L_i}$$

Siendo

PMH: productividad media por hora de trabajo

Qi: niveles de producción del sector i

Hi: horas de trabajo totales

$$h_i: \text{intensidad laboral: } h_i = \frac{H_i}{L_i}$$

L_i : cantidad de puestos tomando en cuenta doble ocupación

Por lo tanto, la evolución del insumo trabajo estará dada por el crecimiento de las horas totales como producto de la evolución de la intensidad laboral y la cantidad de puestos.

7.2. Indicadores de costo laboral

El costo laboral relativo expresa la relación entre la masa salarial y el valor de la producción. En otros términos, el costo laboral relativo es la proporción de la remuneración al trabajo asalariado en el valor de producción de la firma, sector o país analizado.

En términos analíticos, este concepto se puede expresar de acuerdo a la siguiente ecuación:

$$CLR = \frac{w(1+t)L}{PQ}$$

Siendo

CLR: costo laboral relativo

w: salario bruto promedio por trabajador pagado por el empresario (sin netear aportes personales)

t: las contribuciones patronales como tasa porcentual sobre el salario bruto

L: insumo trabajo: horas totales trabajadas o puestos de trabajo por intensidad laboral

P: precio de los productos vendidos y/o producidos

Q: cantidades de productos vendidos y/o producidos

La ecuación indica que el costo laboral relativo varía directamente con los salarios promedios, las variaciones en las contribuciones patronales y la magnitud física del insumo trabajo, e inversamente con la variación en el precio del producto producido y el volumen de producción.

Por ejemplo, desde el punto de vista sectorial, una mejora en el precio relativo del sector analizado, dada la masa salarial, provoca una disminución en el peso de la masa salarial en el valor de la producción, es decir una baja en el costo laboral relativo sectorial.

El costo laboral relativo expresado anteriormente, representa la incidencia de la masa salarial en el valor de producción de cada sector. En los hechos, dados los datos disponibles publicados de las Cuentas Nacionales, este indicador se calcula como el ratio de la masa salarial respecto del valor agregado bruto sectorial, cuya evolución se expresa en puntos porcentuales del valor agregado sectorial.

El costo laboral relativo se puede expresar también como costo laboral por unidad de producto. Este indicador resulta del cociente entre el costo laboral unitario y la productividad laboral, fórmula equivalente a la anterior:

$$CLR = \frac{w(1+t)/P}{Q/L}$$

Siendo:

CLR: costo laboral relativo

$w(1+t)/P$: costo laboral unitario o CLU

Q/L : productividad laboral media

Por ejemplo, un aumento en el costo laboral unitario como consecuencia de alzas en el salario promedio o en las contribuciones patronales, no implica necesariamente un alza en el costo laboral relativo o por unidad de producto, si estos aumentos se ven exactamente compensados por aumentos en el precio de los productos vendidos y/o producidos y por incrementos en la productividad laboral.

Esta última ecuación permite analizar las fluctuaciones en el costo laboral relativo en función de los componentes del costo laboral unitario y productividad laboral, estimando la magnitud de costos laborales en términos de variaciones de índices, en lugar de puntos porcentuales del valor agregado.

Distribución del ingreso, pobreza y crecimiento en la Argentina

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Distribución del ingreso, pobreza y crecimiento en la Argentina¹

1. Síntesis del documento

En este documento se realiza un análisis de la distribución del ingreso y de su importancia para alcanzar los objetivos de reducción de la pobreza y mejoras en los niveles de vida de la población, a los que la política económica y social debe aspirar.

La problemática del desarrollo hoy involucra la resolución de lo que se definió como la interacción entre los elementos de una ecuación integrada por el crecimiento económico, la pobreza y la equidad.

El pensamiento ortodoxo, prevaleciente en los años '90, resolvía la problemática de este triángulo de una manera lineal y sencilla, apelando a la idea de "rebalse" y "goteo": el crecimiento generaría un "goteo" hacia los sectores menos dotados de la sociedad, reduciendo de ese modo la pobreza, mientras que la desigualdad era presentada como la mera asimetría entre los propietarios de los factores productivos, pero que en sí misma no tenía porque afectar ni el crecimiento ni el combate contra la pobreza. Esto se fundaba en la curva "U" invertida de Kuznets, en la cual la inequidad y el deterioro en la distribución del ingreso era casi natural a las etapas de rápido crecimiento.

Hoy se deben retomar las ideas del pensamiento heterodoxo original en el que tanto la reducción de la pobreza como el crecimiento económico dependen básicamente del esquema de distribución del ingreso nacional que opera específicamente en cada país y, por lo tanto, *la erradicación de la pobreza extrema es una función de la combinación de estrategias de crecimiento y distribución que se encaran* (Kalecki, 1956; Robinson, 1961).

En este sentido, la reducción de la pobreza absoluta, es decir el grado de insatisfacción de necesidades básicas de la población, es el resultado de una identidad aritmética en la que juegan la tasa de crecimiento económico de la sociedad o del crecimiento del ingreso promedio, y la distribución de ese crecimiento, en un proceso dinámico y retroalimentado (Bourguignon, 2004).

Bourguignon plantea que el verdadero desafío de *"...establecer una estrategia de desarrollo para reducir la pobreza está en las interacciones entre la distribución y el crecimiento económico, y no en la relación entre la pobreza y el crecimiento por un lado y la pobreza y la inequidad por el otro, que son esencialmente matemáticas"*.

Si se piensa que existe una relación inversa y más o menos constante entre el crecimiento y la pobreza, esta última será reducida sólo a partir de las elevadas tasas de crecimiento. En los años '90, en la Argentina fue posible ver cómo el crecimiento con empeoramiento en la distribución del ingreso, generó asimismo más pobreza. **Se puede afirmar que crecimiento y distribución no son independientes, sino que por el contrario están fuertemente interrelacionados.**

¹ Estudio realizado por Daniel Kostzer, Bárbara Perrot y Soledad Villafañe de la SSPTYEL.

Este tema, que parece ser parte de un mero debate teórico, tuvo importancia central en el colapso del patrón de acumulación económica (o de desarrollo) argentino del período 1991-2001. Si bien muchos argumentan acerca de los problemas de competitividad de la economía, y otros los restringen a temas de disciplina fiscal y de confianza, **el fracaso del modelo de la convertibilidad (mucho más que la mera paridad cambiaria) estuvo dado, entre otros factores, por la regresiva distribución del ingreso que fue segmentando la sociedad, excluyendo a vastos sectores de la población, a pesar de estar en presencia de tasas de crecimiento económico significativas.**

Esto generó un patrón de acumulación desarticulado socialmente, con su correlato en los niveles sectorial y regional, que una vez agotados los factores de crecimiento económico derivó en un proceso implosivo y recesivo hasta que estalló la crisis.

En nuestro país hoy ha cambiado el patrón de crecimiento de la economía. Actualmente, las políticas de ingresos (Programa Jefes de Hogar, incrementos de los salarios a través de la fijación de nuevos mínimos y la promoción de la negociación colectiva, etc.) cumplen un rol central como factores dinamizadores de la demanda doméstica. De todos modos, esto es aún insuficiente como para reducir no sólo la desigualdad imperante, sino también para erradicar la pobreza extrema, lo cual debería ser el objetivo central de desarrollo económico y social.

1.1. Rol de la distribución del ingreso en el combate de la pobreza

La hipótesis convencional de que el crecimiento económico es clave para la reducción de la pobreza, muestra sólo una parte de la problemática. Es sumamente complicado en regímenes democráticos y en contextos de economías de mercado reasignar recursos de modo y magnitud tal que se erradique la pobreza, dado que implica decisiones políticas en las esferas tributarias, fiscales y económicas en general de difícil implementación como para que sin crecimiento se verifique este proceso.

Lo que no siempre se dice es que la estructura de la distribución del ingreso sienta las bases que hacen muchas veces que este proceso, tal como se ve en la Argentina, se agrave aun en la presencia de crecimiento económico.

La tradicional medida de distribución, el coeficiente de Gini, que toma valores entre 0 para una distribución igualitaria, y 1 para la desigualdad absoluta, puede ser tomado como la probabilidad estadística de una persona de no recibir el ingreso medio ($1 - \text{Gini} = \text{prob}(Y)$). Esto es, a menor valor del coeficiente de Gini, mayor probabilidad de que el PBI per cápita o el ingreso medio de las personas o los hogares sea representativo de lo efectivamente percibido por ellos. Cuando el coeficiente de Gini es mayor, menor probabilidad de que un hogar elegido al azar reciba el ingreso promedio.

1.2. Avance de la pobreza con deterioro en la distribución del ingreso y crecimiento económico

A partir del análisis de la información se observa con absoluta claridad que a lo largo de la década de los '90, mientras duró el régimen de convertibilidad y hasta el año 1998, el crecimiento económico, tanto a nivel agregado como per cápita, fue significativo. De \$7.100 dólares por habitante en 1993, se llega a \$8.203 en 1998, para luego empezar a declinar. Esto implica un aumento del 15,5% entre las puntas, equivalente a un 2,4% anual.

Entre el año 1993 y 1999 la incidencia de la pobreza en personas pasó del 17,7% al 27,1%, mientras que en términos de hogares esta fluctuación fue del 13,6% al 14,5%. En igual período el coeficiente de Gini pasó de 0,463 a 0,504.

Se llega al fin del modelo de convertibilidad con la pobreza afectando al 33% de las personas (26% de los hogares) y el coeficiente de Gini en 0,52, mientras el PBI per cápita, de todos modos, se ubicaba casi \$200 por encima de 1993 en términos constantes.

Este cuadro describe con mucha claridad que quienes se apropiaron del crecimiento del período fueron los sectores de mayores ingresos y cómo esta sesgada distribución del ingreso, expresada en el coeficiente de Gini, impacta de manera regresiva sobre los niveles de vida de la mayoría de la población.

En el período que siguió inmediatamente, la devaluación agudizó este proceso, registrándose los resultados más dramáticos en términos de distribución del ingreso en mayo de 2002, donde el Gini llegó a 0,551.

No obstante, la pobreza continuó creciendo hasta mayo de 2003, cuando afectó 51,7% de la población, a pesar de que el coeficiente de Gini del ingreso per cápita familiar comenzó a mejorar como producto de la aplicación de políticas de transferencia de ingresos muy activas hacia los sectores de menores recursos.

Si se descompone la variación de la pobreza según los impactos de los cambios en el ingreso y en la distribución, se observa que entre 1993 y 1994 ésta se reduce en 1,5 puntos porcentuales (p.p.), debido a una significativa mejora de la distribución del ingreso, a pesar que los ingresos de los hogares en relación con la línea de pobreza bajan levemente.

El período 1995-1996, cuando impactó la crisis mexicana, se caracterizó por un incremento de la pobreza de 3,2 p.p. de los hogares, 42% como resultado del cambio en el ingreso frente a la línea de pobreza -aunque en este período no había inflación- y 58% por el efecto de distribución. En este período el coeficiente de Gini pasó de 0,453 a 0,470.

En el período 1996-1998, cuando la economía creció en cifras importantes, la pobreza de los hogares se redujo 1,4 p.p., evolución que estuvo centrada en el aumento de los ingresos de los hogares, que se incrementaron de manera significativa, pero el deterioro de la distribución del ingreso llevó a que la mejora fuera morigerada; con la distribución previa la incidencia de la pobreza debería haber bajado un 3,2 p.p. en lugar de 1,4 p.p. que resultó finalmente.

Los períodos siguientes se caracterizaron por el deterioro de los ingresos reales, resultado de la pérdida de empleos y la baja de las remuneraciones hasta 2001. A esto, luego se sumó la inflación, a la vez que la distribución también se deterioraba. Así es que se llegó a 2002 con un incremento de la pobreza de 15,3 p.p. de los cuales 60% es atribuible al efecto ingreso y 40% al efecto distribución.

Entre 2002 y 2003 la pobreza creció en 1,1p.p. producto de un deterioro en el ingreso de 1,5 p.p., pero la mejora de la distribución de 0,4p.p. mitigó este efecto.

1.3. Los valores con la nueva metodología de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

El cambio metodológico que sufrió la EPH relativiza las comparaciones con valores anteriores, dado que capta de otra manera los ingresos precarios y más bajos de los hogares; los períodos de referencia también cambian. Es por ello que se consideran los valores registrados desde 2003, aparte de la secuencia de la EPH Puntual. No obstante esto, se pueden comparar la incidencia de la pobreza y el coeficiente de Gini en ambas series (previos y posteriores a 2003).

Entre el segundo semestre de 2003 e igual período de 2004 la pobreza se redujo en 6,7 p.p. de los que 78% es resultado del efecto ingreso, mientras que 22% (1,5p.p.) es resultado de la distribución.

En dicho período el coeficiente de Gini pasó de 0,491 a 0,466 para el ingreso total familiar y de 0,533 a 0,509 para el ingreso per cápita familiar, al tiempo que la pobreza pasó de 47,8% a 40,2% de las personas y de 36,5% a 29,8% de los hogares.

1.4. La evolución de las elasticidades ingreso y distribución de la pobreza

Como se desarrolla en el estudio, los conceptos de elasticidades distribución e ingreso de la pobreza, describen la situación de manera estructuralista. Estas cambian debido a varios factores, pero fundamentalmente por la distribución global de los ingresos y la ubicación frente a la línea de pobreza. Adicionalmente este análisis permite determinar el potencial de reducción de la pobreza en determinadas situaciones.

Estas elasticidades pueden ser medidas con relación a la pobreza, a la brecha de la pobreza (también conocida como intensidad), o sea el ingreso medio de los pobres con relación a la línea normativa, y a la severidad de la pobreza, que capta con mayor peso la situación de los pobres más extremos (los de menor ingreso).

En la Argentina en 1993 la elasticidad distribución de la pobreza tuvo un valor de 3,74. Esto implica una mejora en la distribución del ingreso, medida por la reducción del coeficiente de Gini de un 10% que hubiese resultado en una disminución del número de pobres de 37,4%.

Este valor se redujo a 2,96 en 1998, lo cual muestra que se consolidó (ver en el cuerpo del documento las distribuciones de frecuencias) un desplazamiento de hogares hacia los estratos de menores niveles de ingreso. En mayo de 2003, luego del fuerte incremento de la pobreza registrado durante la salida de la convertibilidad, la elasticidad distribución de la pobreza asumió un valor de 0,34, lo cual muestra que el efecto distribucional necesario para sacar hogares de la pobreza es significativamente mayor que antes.

Esto también puede ser leído como las facilidades que ofrecía el contexto de 1993 para la aplicación de políticas redistributivas y de transferencias de ingresos, que hubieran permitido a los hogares superar la situación de pobreza por ingresos.

En lo que respecta a la elasticidad ingreso de la pobreza, se redujo de manera significativa, aunque menos dramáticamente que la elasticidad distribución, pasando de -2,23 a -2,13 y a -1,41 entre 1993, 1998 y 2003 respectivamente.

Esto puede interpretarse de manera muy simple: un incremento de 10% del ingreso medio de la población en 1993 hubiese permitido reducir el número de hogares pobres en 22,3%, mientras que en 2003 este valor sólo permitió reducir la cantidad de hogares pobres en 11,4%.

1.5. Las elasticidades en la actualidad

A partir de la EPH Continua -para monitorear la evolución de estas variables- se observa que la elasticidad distribución de la pobreza se duplicó entre el 2° semestre de 2003 e igual período de 2004, pasando de 0,59 a 1,05, lo cual implicó una interesante mejora y que fueron más los sectores que se acercaron a los niveles cercanos a la línea de pobreza. Por lo tanto, un menor esfuerzo redistributivo contribuyó en mayor medida a modificar su situación.

Por su parte, la elasticidad del ingreso medio mejoró de -1,54 a -1,67, módicamente pero de manera sostenida, desde la crisis, algo que también sucede con relación a la severidad y la brecha de la pobreza.

1.6. Conclusiones sumarias

El desarrollo metodológico que se presenta a continuación permite profundizar situaciones estructurales que afectan a la pobreza, y a la vez, sostener la hipótesis de la interacción entre crecimiento, distribución y reducción de la pobreza que se presenta al comienzo del trabajo.

Sin duda estos valores muestran el deterioro de la situación a lo largo de la década de los '90, el cual agudizó los efectos que presentan los simples indicadores de ingreso medio de los hogares o de crecimiento del PBI, y por otro lado la caída del crecimiento económico y el aumento de la pobreza son descriptos de manera adicional por estas variables.

En lo que respecta a las cifras que se registran actualmente, las mismas distan mucho de ser satisfactorias. Sin embargo estas se recuperan lentamente gracias al crecimiento del empleo, de las remuneraciones de los asalariados y la mejora en la distribución del ingreso, en especial de los sectores comprendidos entre los deciles 3 y 7 de la pirámide.

2. Introducción

Este trabajo presenta la interrelación que existió entre el crecimiento económico, la distribución del ingreso y la pobreza durante el período 1993-2004.

El documento se estructura en cinco apartados. En el primero de ellos se sintetiza el documento. En el tercero se presentan el marco conceptual y los datos que serán utilizados a lo largo del trabajo.

El cuarto apartado estudia la evolución de la distribución del ingreso y de la pobreza en dos períodos: mayo 1993-2003 en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Puntual² y 2º semestre 2003-2004 en base a la EPH Continua.

El quinto apartado está dedicado al análisis de los determinantes de la pobreza. Se realiza una descomposición de la pobreza en efecto ingreso y distribución y una aproximación a las medidas de elasticidad pobreza/ingreso y pobreza/distribución.

3. Marco conceptual

3.1. Crecimiento económico, distribución del ingreso y pobreza

Antes de abordar la relación existente entre crecimiento económico, distribución del ingreso y pobreza se debe especificar el significado y la manera en que se aproxima cada una de estas tres variables.

La pobreza se analizará desde el punto de vista de los ingresos de los hogares (denominado como método indirecto) sin ahondar en la satisfacción de las necesidades básicas. Se supone aquí que es posible representar el bienestar tanto por la suma de utilidades de los individuos como por su consumo o por su ingreso. Se utiliza entonces el ingreso como medida del bienestar y de las condiciones de vida. La tasa de incidencia de la pobreza permitirá determinar el número de hogares pobres. Esta última se determina comparando el ingreso medio con la línea de pobreza de cada hogar. Un hogar será considerado pobre si su ingreso medio es inferior a la línea de pobreza³.

El crecimiento económico será aproximado por el ingreso medio de los hogares⁴, dejando para un futuro el estudio del patrón de crecimiento de la década, así como el estudio de los mecanismos a través de los cuales el crecimiento impactó en la pobreza y en la desigualdad. Finalmente, los cambios en la distribución del ingreso serán representados por cambios en el coeficiente de Gini⁵, medida de concentración del ingreso.

² El INDEC modificó la metodología sobre la cual se realiza la Encuesta Permanente de Hogares. Por ello a fin de realizar un análisis consistente es necesario dividir el período de estudio en base a dicho cambio metodológico.

³ Se utiliza la línea de pobreza estimadas por el INDEC.

⁴ Dato que surgen de la Encuesta Permanente de Hogares.

⁵ El coeficiente de Gini es la medida de distribución del ingreso más utilizada, muy sintética, pero presenta algunas dificultades para su interpretación. Puede tomar valores entre 0 y 1 (cero si es perfectamente igualitaria la distribución, 1 si es absolutamente inequitativa). Pyatt argumenta que 1-Gini es la probabilidad estadística que una persona tenga el ingreso promedio.

La ecuación (1) permite presentar la relación entre los tres conceptos recién expuestos. Esta indica que el cambio en el número de hogares pobres depende de manera positiva del cambio en el ingreso medio del hogar, corregido por el coeficiente de Gini⁶.

$$(1) \quad \Delta P = (1 - Gini) \Delta Ingreso_medio$$

De acuerdo a lo expresado en (1), si cae el coeficiente de Gini, reduciéndose la desigualdad, el impacto del crecimiento económico sobre la pobreza se va incrementando hasta hacerse unitario. En este caso, la inexistencia de desigualdad permitirá que los beneficios del crecimiento económico se repartan de manera equitativa entre cada hogar o habitante, de modo que cada punto de aumento del producto se traduzca de manera directa en una reducción de la pobreza.

En definitiva, la relación que se estableció permitirá afirmar que una estrategia de desarrollo a nivel nacional que priorice la reducción de la población bajo la línea de pobreza y de la indigencia, estará determinada por la tasa de crecimiento y la distribución del ingreso medio. Esta distribución del ingreso se convierte de este modo en un pilar de la estrategia de desarrollo.

A lo largo del trabajo se evidencia a través de distintos instrumentos metodológicos que la relación presentada se verifica y que los tres fenómenos están fuertemente correlacionados, descartando de este modo que el crecimiento económico es condición suficiente para la reducción de la pobreza y de la desigualdad. A continuación se presentan los datos que serán utilizados.

3.2. Datos utilizados

El cuadro N°1 presenta los datos utilizados. Estos surgen de las ondas de mayo en el caso de la EPH Puntual⁷ y datos semestrales correspondientes a la EPH Continua.

La evolución de las variables revela el deterioro de las condiciones de vida entre mayo de 1993 y mayo de 2003. En términos de pobreza, el porcentaje tanto de hogares como de personas pobres se triplicó. Si en 1993 el 17,7% de las personas era pobre, en mayo de 2003 este indicador alcanzó 60%. En términos de desempleo el máximo valor fue alcanzado en 2002, en el cual el 21,5% de la población económicamente activa se encontraba desocupada. La desigualdad se vio también fuertemente afectada en este período como lo refleja el coeficiente de Gini calculado tanto para el ingreso total familiar (ITF) como para el ingreso per cápita familiar (IPCF). Finalmente, si bien el PBI per cápita a precios constantes de 1993, se incrementa hasta mayo de 1998, a partir de allí cae 30% hasta mayo de 2002, donde comienza a recuperarse nuevamente.

⁶ Este será calculado en base al ingreso total familiar. Se considera pertinente incluir los hogares con ingresos cero en el cálculo del coeficiente de Gini.

⁷ De esta forma se evita el sesgo de la estacionalidad que presenta la comparación entre distintas ondas.

CUADRO 1 | POBREZA, GINI, PBI E INGRESO MEDIO**EPH Puntual**

	Pobreza % de personas	Pobreza % de hogares	Tasa de desempleo abierto %	Coeficien- te de Gini ITF ⁽¹⁾	Coeficien- te de Gini IPCF ⁽²⁾	PBI per cápita pesos 93	Ingreso medio de los hogares en \$ corrientes
May-93	17.7	13.6	9.9	0.455	0.463	7099	1137.9
May-94	16.1	11.9	10.7	0.453	0.453	7434	1181.5
May-95	22.2	16.3	18.4	0.456	0.465	7147	1065.5
May-96	26.7	19.6	17.1	0.470	0.487	7462	1043.0
May-97	26.3	18.8	16.1	0.467	0.490	7983	1104.7
May-98	24.3	17.7	13.2	0.472	0.496	8203	1183.6
May-99	27.1	19.1	14.5	0.469	0.504	7841	1118.7
May-00	29.7	21.1	15.4	0.477	0.509	7698	1055.6
May-01	32.7	26.2	16.4	0.479	0.520	7281	918.1
May-02	49.7	41.4	21.5	0.502	0.551	6419	775.3
May-03	51.7	42.6	15.6	0.482	0.529	6905	892.0

Fuente: EPH Puntual. Ondas Mayo, total aglomerados urbanos. Datos de la pobreza hasta 2000 con canasta de GBA expandido a total urbano.

(1) ITF = Ingreso Total Familiar

(2) IPCF = Ingreso Per Cápita Familiar (Ingreso total familiar / n° de integrantes del hogar)

EPH Continua

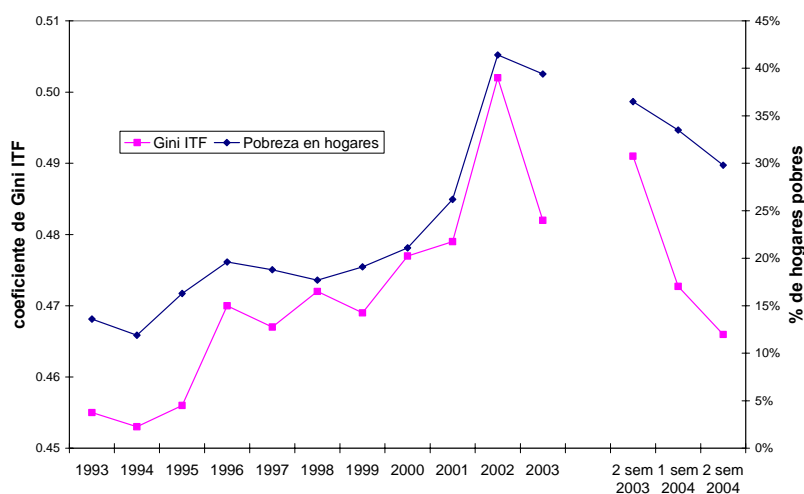
	Pobreza		Tasa de desempleo abierto	Coeficiente Gini ITF	Coeficiente Gini IPCF	PBI per capita pesos 93 (1)	Ingreso medio de los hogares en \$ corrientes
	% de personas	% de hogares					
2° Sem 2003	47.80%	36.50%	15.4%	0.4910	0.533	6913	991.53
1° Sem 2004	44.30%	33.50%	14.6%	0.4727	0.521		1090.37
2° Sem 2004	40.20%	29.80%	12.6%	0.466	0.509	7454	1199.06
(1) Datos anuales							

A partir de 2003 los datos evidencian un cambio en la tendencia de todas las variables. Sin embargo la recuperación no se dio en todos los aspectos con la misma intensidad. El porcentaje de hogares pobres, por ejemplo, aún no alcanza los valores de mayo de 2001. Por otro lado, la tasa de desempleo se encuentra más cercana a los valores más bajos de la década⁸. Es necesario tener en cuenta que en un escenario de más largo plazo⁹ estos valores continúan siendo extremadamente elevados.

A fin de completar la presentación de los datos que serán utilizados en el trabajo, se presentan los siguientes gráficos. Estos permiten establecer una primera aproximación a uno de los principales objetivos de nuestro trabajo: evidenciar que *el crecimiento económico, la pobreza y la desigualdad están fuertemente correlacionados y que esta correlación está fuertemente condicionada por el patrón de crecimiento económico*.

El gráfico N° 1 da cuenta de la evolución del coeficiente de Gini del ingreso total familiar (ITF) y del porcentaje de hogares pobres. Surge claramente que ambas variables presentan una evolución similar.

GRAFICO 1 | EVOLUCIÓN DEL COEFICIENTE DE GINI DEL ITF Y PORCENTAJE DE HOGARES POBRES



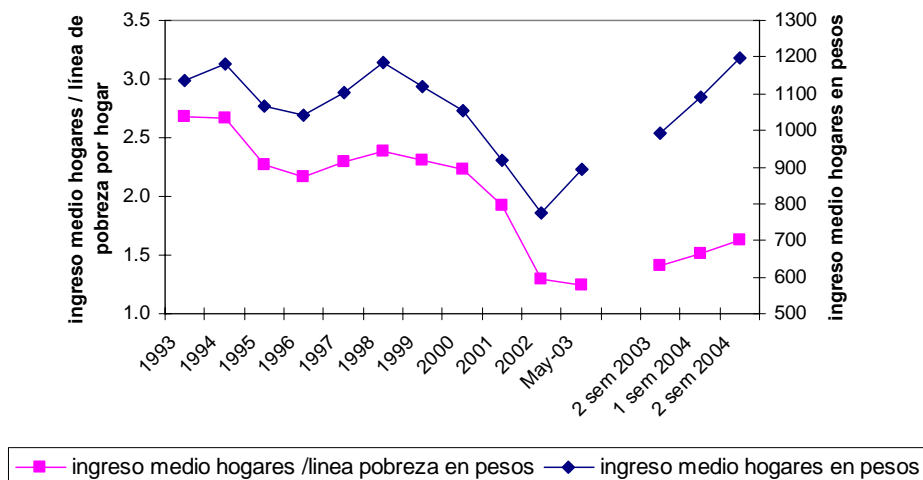
El gráfico N°2 presenta la evolución del ingreso medio de los hogares y de una medida del ingreso medio real de estos últimos: el cociente entre el ingreso medio de los hogares deflactado por la línea de pobreza por hogar¹⁰.

⁸ La tasa de desempleo es inferior a la de 1998, último año de crecimiento económico del período analizado.

⁹ El promedio de la tasa de desempleo de las décadas del '70 y '80 fue de 4,5%.

¹⁰ Se debe destacar aquí que la línea de pobreza por hogar fue calculada en base al valor de la canasta básica de bienes y servicios por adulto equivalente y un promedio de 3,1 personas por hogar, que surge de la estimación de una familia promedio (constituida por esposo equivalente a 1 adulto equivalente, esposa 0,74 adulto equivalente, hijo de 5 años 0,63 adulto equivalente, hija de 8 años 0,72 adulto equivalente).

GRAFICO 2 | EVOLUCIÓN DEL INGRESO MEDIO DE LOS HOGARES Y DE LA RAZÓN ENTRE EL INGRESO MEDIO DE LOS HOGARES Y EL VALOR DE LA LÍNEA DE POBREZA POR HOGAR



El análisis de correlación permite analizar más en detalle esto que surge de una simple mirada a las series presentadas en los gráficos. El objetivo de esta herramienta es medir el grado de asociación entre dos variables. Este puede adoptar signo positivo o negativo y sus valores oscilan entre -1 y 1.

- Para el período 1993-2004 el valor que adopta este indicador para el coeficiente de Gini y el porcentaje de hogares pobres es 0,84 lo cual estaría indicando que elevados valores del coeficiente de Gini, se dan junto a elevados valores del número de hogares pobres o viceversa (no es posible establecer ninguna causalidad a través de este indicador).
- Durante este mismo período, se observa también una fuerte correlación negativa entre ingreso medio real de los hogares y porcentaje de hogares pobres (-0,99) por un lado y coeficiente de Gini por el otro (-0,78).
- Ambos resultados indican que existió una relación inversa entre crecimiento económico del período por un lado y, desigualdad y pobreza por otro.
- Sin embargo esta relación no se mantiene para todos los subperíodos analizados. El análisis del subperíodo 1996-1998 presenta resultados contrarios mostrando que el crecimiento de esos años se acompañó de menor pobreza pero de mayor desigualdad (el coeficiente de correlación entre ingreso medio real de los hogares y el porcentaje de hogares pobres fue de -0,99 mientras el mismo indicador calculado para el ingreso medio real de los hogares y coeficiente de Gini fue de 0,35).

CUADRO 2

	coeficiente de correlación				
	1993 -2004	1993 1995	1996 1998	1998 2002	2003 2004
Coefficiente de Gini vs % de hogares pobres	0.84	0.95	-0.48	0.98	0.95
Ingreso medio de los hogares /línea de pobreza vs coeficiente de gini	-0.78	-0.74	0.35	-0.97	-0.96
Ingreso medio de los hogares/línea de pobreza vs % hogares pobres	-0.99	-0.91	-0.99	-1.00	-1.00

Es evidente entonces que no existe una relación lineal y unívoca entre crecimiento y distribución del ingreso, sino que el patrón de crecimiento económico puede ocasionar mejoras a nivel de ingresos acompañadas de incrementos en la desigualdad.

Este análisis ayuda a aclarar las trayectorias de las variables en cuestión, aunque para ver de manera más precisa las relaciones entre las mismas es posible apelar a las regresiones econométricas que permiten avanzar en este estudio.

3.3. Estimación de la relación entre las variables en el tiempo

La relación existente entre la evolución de la pobreza, la tasa de crecimiento del ingreso y la distribución puede operacionalizarse para ser testeada con los datos del período.

Las variables relevantes utilizadas para estimar dicha relación son las siguientes: (i) pobreza, calculada con la proporción de hogares que no tienen ingreso suficiente para adquirir la canasta básica total; (ii) ingreso, analizado a partir del ingreso total familiar (ITF) promedio y (iii) distribución del ingreso, aproximada a través del índice de Gini que se calcula en base al ITF incluyendo los hogares que no poseen ingresos.

Dado que los datos de ingreso se expresan en términos nominales y la pobreza depende del poder adquisitivo al que se puede acceder con ese ingreso, es necesario medirlo en términos reales. Para ello se disponen de diversas medidas para deflactar el ingreso nominal utilizándose en general el índice de precios al consumidor (IPC).

En este trabajo y teniendo en cuenta nuestro objetivo de explicar las variaciones del nivel de pobreza de los hogares, se deflacta el ingreso nominal con el valor de la línea de pobreza. Como se trabaja con hogares se supone para el cálculo el valor de la línea de pobreza para un hogar promedio.

Ahora bien, se ha linearizado la ecuación (1) de la siguiente forma:

$$(2) \quad \ln(pobreza) = a + b \ln^{(+)}(gini) + c \ln^{(-)}(Ingreso_medio_hogar / línea_de_pobreza)$$

De este modo, los coeficientes que se obtienen de la regresión son muy fáciles de interpretar. El coeficiente b es el cambio porcentual en la variable dependiente (proporción de hogares pobres) cuando varía el coeficiente de Gini manteniendo el ingreso medio real constante y c es la variación de la pobreza ante un cambio en el ingreso medio real de los hogares, manteniendo el coeficiente de Gini constante. Por lo visto previamente, esta relación es directa en el caso de la equidad e inversa en el caso del ingreso, ya que cuando este crece disminuye el número de hogares pobres.

Los resultados de la regresión muestran los siguientes valores:

CUADRO 3 | REGRESIÓN: VARIABLE DEPENDIENTE PORCENTAJE DE HOGARES BAJO LA LÍNEA DE POBREZA

Variable	Coeficiente	Estadístico t
Gini	4.33	3.23
Ingreso de los hogares / línea de la pobreza	-1.09	-7.12
R-cuadrado	0.976	
Durbin Watson	2.45	

Como se observa, el poder explicativo de la regresión es muy elevado, aunque existe la posibilidad de que la regresión presente autocorrelación (los errores explican parte del valor que se observa en el período posterior). No obstante este detalle, y dado que esta regresión trata de explicar relaciones y no de ser utilizada a los efectos de proyecciones, se observa que los signos son los esperados, y que los niveles de significación estadística de las variables utilizadas son elevados.

Es posible interpretar los coeficientes obtenidos como la variación promedio que experimentó la pobreza durante la década 1993-2003 ante cambios en el coeficiente de Gini por un lado y del ingreso medio/línea de pobreza por otro. *En promedio*, ante un incremento del coeficiente de Gini de 1% (mayor desigualdad), el porcentaje de hogares bajo la línea de pobreza se incrementó en un 4,3%, mientras que un aumento del poder de compra de los ingresos medios en términos de la canasta básica de la pobreza de 1% implicó una reducción de la pobreza del 1,1%.

Es necesario destacar que los cambios en la pobreza derivados de cambios en el coeficiente de Gini, estimados por el coeficiente b , no deben ser considerados como una medida de la elasticidad pobreza distribución del ingreso dado que los cambios en el coeficiente de Gini no son representativos de un único cambio en la distribución del ingreso. En el apartado 5.2., se analizarán los supuestos necesarios para obtener una aproximación de esta elasticidad.

Los valores expuestos ponen de manifiesto la interrelación existente entre ambas variables y la pobreza así como el peso que tiene la distribución del ingreso regresiva en el aumento del número de hogares pobres durante este período.

En resumen, el deterioro en la distribución del ingreso, manifestado en el incremento del coeficiente de Gini, explica una parte importante del incremento de la pobreza durante la pasada década.

El análisis más detallado que se realiza en el apartado **5.1.a** permitirá mostrar el peso relativo que tuvieron la distribución del ingreso y el ingreso medio real en el incremento de la pobreza. Si bien la distribución del ingreso fue un factor importante en el incremento de la pobreza, el peso relativo del ingreso real no es desdeñable. Un ejemplo de esta importancia es el subperíodo 1996-1998 en el que una mayor desigualdad (incremento del coeficiente de Gini) se acompañó de reducciones en la pobreza dadas por el aumento del ingreso medio.

4. Evolución de la pobreza y de la distribución del ingreso

Habiendo presentado las principales tendencias evidenciadas en la pobreza, el ingreso medio y la desigualdad, es objeto de este apartado realizar un análisis más profundo sobre el deterioro experimentado, en especial en el dramático incremento de la pobreza que prácticamente se triplicó durante el período de análisis.

Por ello se realizó un análisis descriptivo del significativo deterioro en la situación de pobreza, ingresos y desigualdad entre 1993 y 2003, y de cierto leve cambio de tendencia evidenciado entre 2003 y 2004. Como consecuencia de las características de la fuente de información con la que se trabajó en esta oportunidad, el apartado se divide en dos secciones, el análisis del período 1993-2003, con EPH Puntual y el período 2º semestre 2003-2004, con EPH Continua (último dato disponible).

4.1. Período mayo 1993-2003

4.1.a. El incremento de la pobreza y de la desigualdad

Habiendo determinado la importancia de la distribución del ingreso y del ingreso real en la pobreza, se realizará para este período un análisis descriptivo que permita tener un panorama más amplio de la situación.

Se tomaron tres momentos representativos: mayo de 1993, mayo de 1998 y mayo de 2003 para observar los principales cambios evidenciados. Estos se presentan a continuación.

CUADRO 4 | PRINCIPALES INDICADORES DE POBREZA Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

	1993	1998	2003
Ingreso nominal medio de los hogares (Yme)	\$ 1.137,90	\$ 1.183,60	\$ 892,00
Variación porcentual del ingreso(Yme)		4%	-25%
Mediana del ingreso	\$ 800	\$ 800	\$ 600
Coeficiente de Gini (G)	0.455	0.472	0.482
Hogares bajo la línea de la pobreza (H)	13.6%	17.7%	42.6%
Hogares bajo la línea de indigencia ¹¹	2.9%	4.0%	16.3%
Valor de la línea de la pobreza (LP)	\$ 424,70	\$ 495,30	\$ 720,10
Variación porcentual LP		17%	45%
Relación entre el ingreso medio y la LP	2.68	2.39	1.24
Variación porcentual Yme/LP		-14.2%	-48.1%

¹¹ La línea de indigencia surge del valor de la Canasta Básica Alimentaria, que cubre únicamente las necesidades de alimentación básicas de un adulto equivalente, para un hogar promedio.

El ingreso medio de los hogares aumenta en 1998, sin embargo ya en este año la pobreza se había incrementado un 30% (4,1%) como consecuencia de la caída en los ingresos reales.

Entre 1998 y 2003 se reduce tanto el ingreso nominal como el real, lo cual se debe a la profunda crisis económica en la que el país estuvo inmerso desde 1999 y al aumento de precios que se evidenció más tarde con la devaluación (2002). Esta situación provoca que el porcentaje de hogares pobres siga creciendo en forma dramática, llegando en mayo de 2003 al 42,6%.

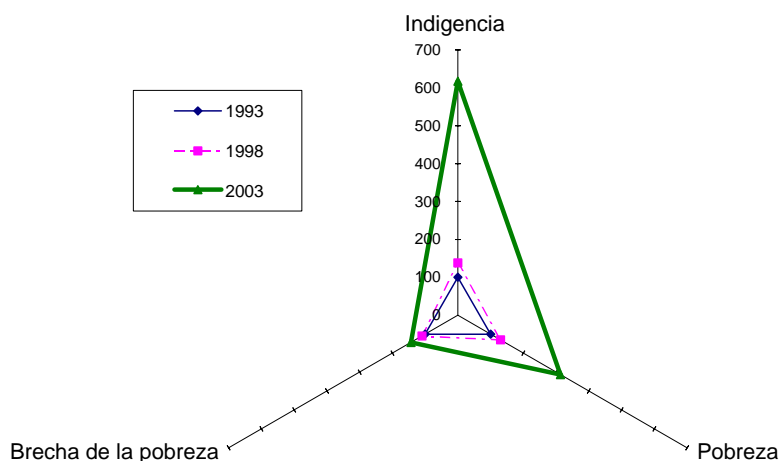
El empobrecimiento se puede observar a través de la mediana del ingreso, que es el valor de ingreso que acumula el primer 50% de los hogares. Este valor en 1993 y 1998 era suficiente para adquirir la canasta básica total del hogar (línea de pobreza), por el contrario, en 2003 la mediana sólo cubre el 83% de la línea de pobreza. Esto es consecuencia tanto de la caída de ingresos como del incremento en el valor de la línea de pobreza.

Respecto a la distribución del ingreso se observa que el coeficiente de Gini se ha incrementado progresivamente, aunque el incremento es mayor entre 1993 y 1998. Es importante aquí señalar que la escala que toma el coeficiente de Gini es más reducida que la del resto de las variables. Un pequeño cambio en este valor representa un cambio muy significativo en la distribución del ingreso y por lo tanto en las condiciones de vida de numerosos individuos u hogares.

Por último además de la pobreza, se señala la proporción de hogares que se encuentra bajo la línea de indigencia, o sea que no tiene ingresos suficientes para acceder a la Canasta Básica Alimentaria. Estos, como también se observa en el gráfico N° 3, evidencian un crecimiento dramático, pasando de representar sólo 3% de los hogares en 1993 a 16,3% en 2003.

GRAFICO 3

Pobreza, indigencia, brecha de la pobreza base 100=1993



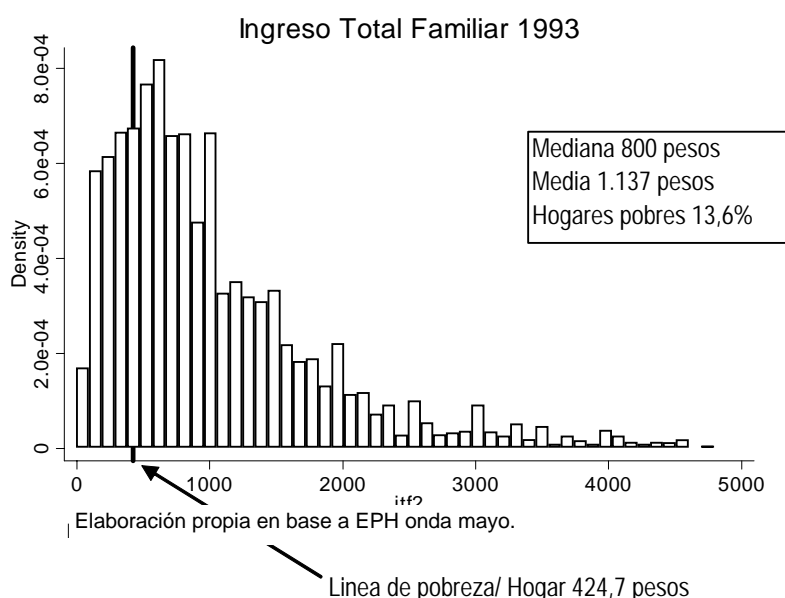
Elaboración propia en base a EPH onda mayo

La brecha de la pobreza¹² mide el ingreso que necesitan los hogares pobres para alcanzar el valor de la Canasta Básica Total, o sea para salir de la pobreza, en relación a la línea de pobreza. Este se incrementa como se observa un 43% entre 1993 y 2003.

El histograma es una herramienta útil para analizar la distribución de una variable entre los individuos u observaciones de una muestra. Para su construcción se graficaron en el eje de las abscisas los distintos niveles de Ingreso Total Familiar (ITF) y en el de las ordenadas la frecuencia con que cada valor de ingresos se verifica. Se muestran a continuación los histogramas para cada uno de los años seleccionados.

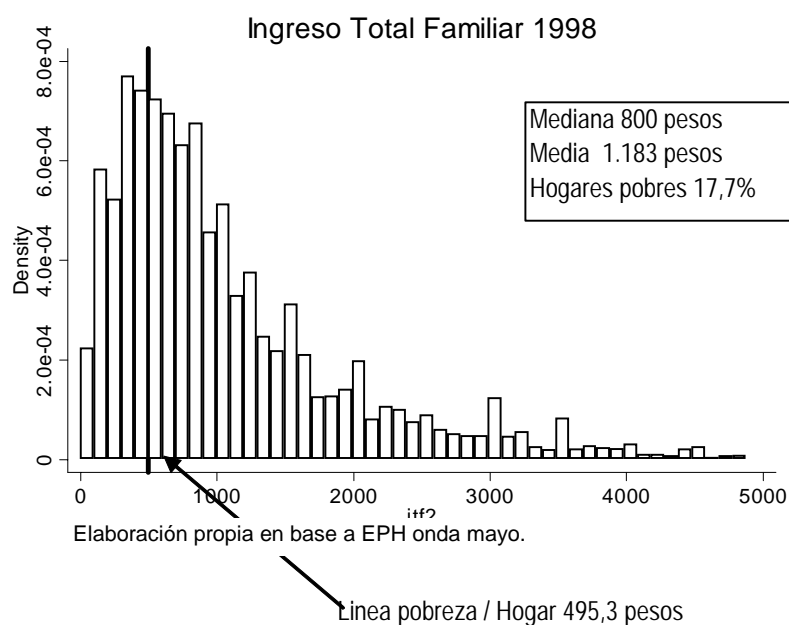
La ubicación de la línea de pobreza permite obtener una aproximación gráfica de la cantidad de hogares (altura de las barras) que se encuentran por debajo de este valor, o en situación de pobreza.

HISTOGRAMA DEL INGRESO TOTAL FAMILIAR EN 1993

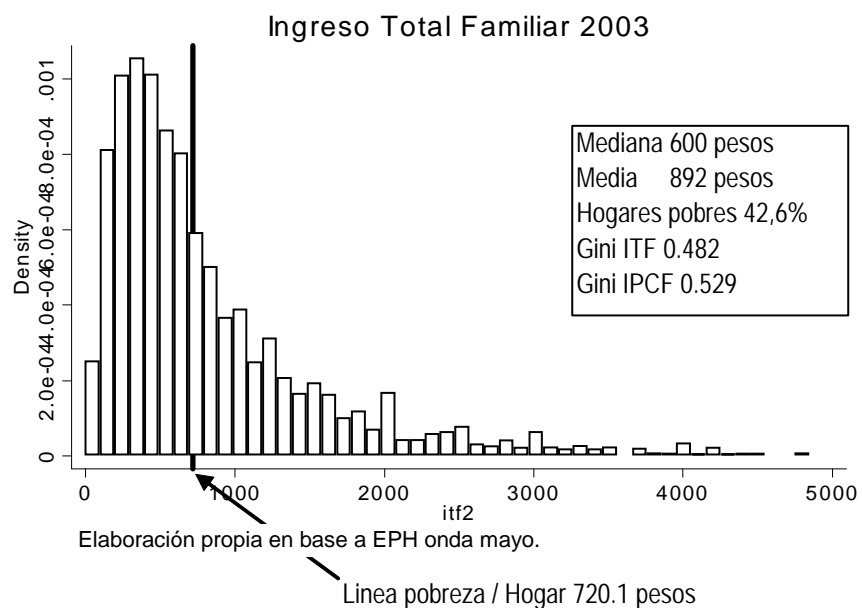


¹² La brecha de la pobreza = $(z - Y_{me})/z$, donde z = línea de pobreza, Y_{me} = ingreso medio de los pobres. Esta representa la brecha del ingreso agregada en relación a la línea de pobreza.

HISTOGRAMA DEL INGRESO TOTAL FAMILIAR EN 1998



HISTOGRAMA DEL INGRESO TOTAL FAMILIAR EN 2003



Gini ITF: Coeficiente de Gini estimado para el ingreso total familiar
Gini IPCF: Coeficiente de Gini estimado para el ingreso per cápita familiar

Como se observa en todos los histogramas la mayor acumulación de hogares se concentra en los menores ingresos, además en la comparación intertemporal se evidencia un significativo incremento de la concentración de hogares en los estratos de ingresos bajos¹³. En este sentido aportan una visión alternativa al incremento de la desigualdad ya señalado por el índice de Gini.

Adicionalmente la creciente concentración de la población en los valores de ingreso menores a la línea de pobreza refleja el fuerte incremento de la pobreza ya señalado.

Parece importante señalar medidas adicionales para analizar la evolución de la distribución del ingreso, que permiten ver no sólo su evolución sino la magnitud del fenómeno.

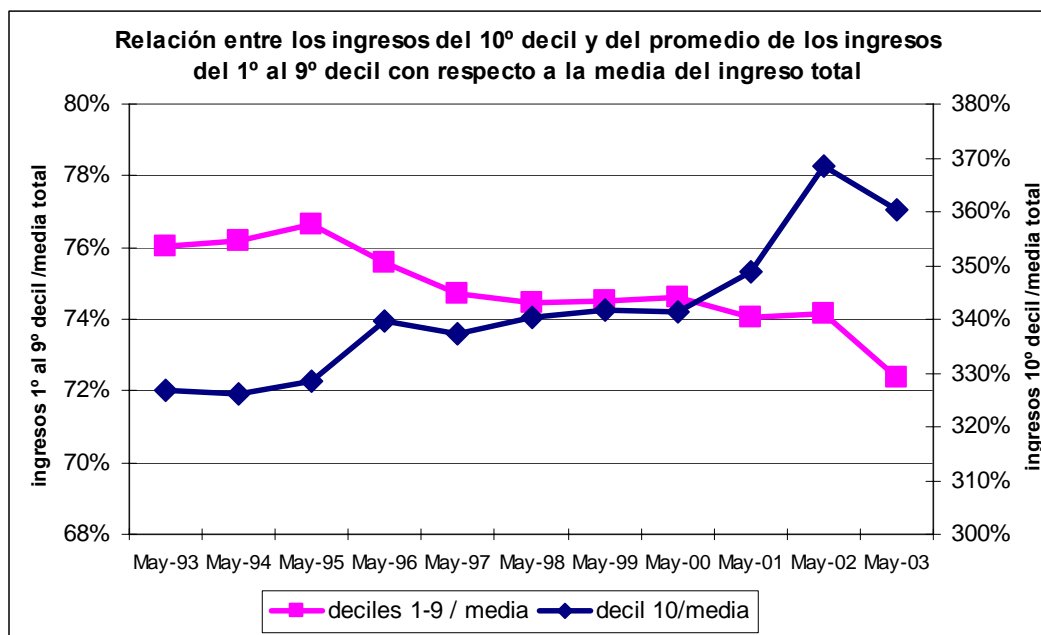
Para ello se recurrió a la distribución decílica del ingreso, ya que resulta de utilidad en el análisis de los cambios en la distribución del ingreso. Esta equivale a clasificar la totalidad de los ingresos del menor al mayor para luego dividir el total de observaciones en 10 grupos de igual dimensión. De este modo, el primer decil del ingreso total familiar equivaldrá a 10% de los hogares de menores ingresos y el último decil a 10% de los hogares más ricos.

En el gráfico N° 4, se evidencia comparativamente la evolución entre el ingreso del 10° decil y el del resto de los deciles. Así se comparara la proporción de ingreso de 10% de hogares más ricos con lo que reciben en promedio 90% de los hogares restantes. Para ello se relativizan dichas magnitudes con relación al ingreso promedio total.

De esta forma se obtienen dos series, una representa la proporción del ingreso promedio total que recibe el decil de mayor ingreso, señalada en el eje de la derecha, y otra la proporción del ingreso promedio que perciben los deciles 1 al 9, en el eje izquierdo.

¹³ El incremento en el valor de la asimetría (>0) muestra que el histograma del ingreso total familiar en 2003 se encuentra más sesgado hacia la izquierda que en 1993 reflejando nuevamente el empobrecimiento de la población. La asimetría pasa de 0,5 a 0,1 y luego a 1 para los años 1993, 1998 y 2003.

GRAFICO 4



Como puede observarse en primer lugar ya en 1993 el ingreso promedio de los deciles 1 al 9 representaba sólo el 76% de la media total, mientras que el ingreso del 10° decil representaba el 327% de esta última. En 1993 las familias que pertenecían al decil más rico de la población ganaban en promedio \$3.369, mientras que el promedio total de los hogares era \$1.031.

En mayo de 2003 la situación es claramente más regresiva, el ingreso promedio de los deciles 1 al 9 reduce su participación en 4% mientras que la participación del 10° decil no sólo siguió siendo elevada sino que se incrementó en 33%, representando en este año el 360% del ingreso promedio total.

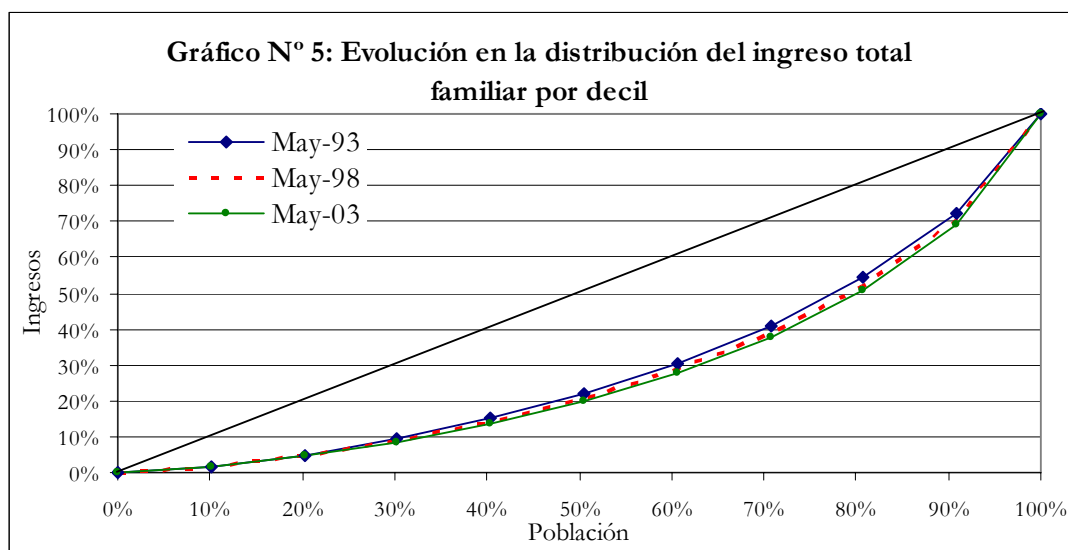
La distribución del ingreso puede ser analizada asimismo a través de la curva de Lorenz la cual representa la distribución acumulada de los ingresos de hogares.

La curva de Lorenz permite ver gráficamente la distribución de los ingresos entre los hogares. En el gráfico N° 5 se miden en el *eje de las abscisas* los hogares ordenados según los ingresos que perciben (de menor a mayor) y en el *eje de las ordenadas* la proporción de ingreso que acumulan estos hogares.

Cuando la distribución es perfectamente equitativa, a cada porcentaje de hogar le corresponde el mismo porcentaje de ingresos, o sea el 10% de los hogares se apropia del 10% de los ingresos, el 20% de ellos del 20% de ingresos y así para cada decil. Esta situación está representada en el gráfico por la línea de 45°.

En la Argentina la distribución del ingreso está lejos de ser equitativa. Se graficaron las curvas de distribución del ingreso para los tres años seleccionados. Allí se puede observar que, por ejemplo el primer 30% de los hogares sólo acumula menos del 10% de los ingresos.

Las curvas van alejándose progresivamente de la situación de equidad, la curva del año 2003 está más alejada de la línea de 45° que la del año 1993¹⁴. Ello estaría mostrando nuevamente el empeoramiento en la distribución del ingreso registrado en este período.



Entre los años 1993 y 2003 la participación en el ingreso sólo aumenta para los deciles 9 y 10, los demás deciles ven reducida su participación considerablemente.

CUADRO 5 | VARIACIÓN PORCENTUAL EN LA PARTICIPACIÓN DECÍLICA DEL INGRESO

Deciles	1993-1998	1998-2003
1	-3,7%	-3,7%
2	-4,0%	-6,7%
3	-6,1%	-5,9%
4	-5,9%	-5,2%
5	-4,0%	-6,4%
6	-4,8%	-5,2%
7	-3,2%	-3,0%
8	-1,4%	-1,0%
9	3,3%	0,7%
10	4,2%	5,4%

Hasta aquí se dio un panorama general de la evolución de la pobreza y la distribución del ingreso en este período. Sin embargo es necesario considerar que este análisis no permite dar cuenta la evolución de la situación particular entre los pobres, objetivo del siguiente apartado.

¹⁴ El índice de Gini mide la distancia entre la curva de Lorenz y la línea de perfecta equidad, como se señaló previamente este se incrementa en el período, en especial entre 1993 y 1998.

4.1.b. Deterioro de la situación entre pobres

Dado que una misma tasa de incidencia de la pobreza puede corresponder a situaciones de pobreza muy heterogéneas (ingreso medio de los pobres cercano o lejano a la línea de pobreza, distintos grados de desigualdad entre pobres, etc.) es que se consideró necesario ampliar nuestro análisis profundizando en la comprensión específica de la situación de los hogares pobres.

Para ello, se presentaron aquí diversos indicadores que permitirán dar cuenta de la evolución de determinadas características de la pobreza a lo largo del período 1993-2003.

CUADRO 6 | MEDIDAS DE POBREZA Y LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO TOTAL FAMILIAR DE LOS POBRES

	1993	1998	2003
Ingreso medio/IPC	322,0	350,7	272,0
Mediana / IPC	315	295	245
Brecha de la pobreza	34,73%	37,98%	49,68%
Brecha del ingreso de los pobres	163\$/mes	216\$/mes	380\$/mes
Intensidad de la pobreza	4,8%	6,9%	19,9%

A fin de analizar la evolución del poder adquisitivo de los pobres pueden evaluarse la media y la mediana del ingreso total familiar en términos reales, es decir relacionada con el índice de precios al consumidor (IPC).

La caída en la media real de los pobres muestra el incremento de la pobreza originado en el efecto ingreso real (caída del ingreso medio total e incremento en el índice de precios al consumidor).

La reducción de la relación mediana del ingreso/IPC evidencia que en 1993 el 50% de los hogares pobres tenía un ingreso real inferior a \$315 mientras que en 2003 este valor era de \$245.

Analizando conjuntamente la tasa de incidencia de la pobreza y la de intensidad se puede ver no sólo que la incidencia aumentó entre 1993 y 2003 sino que en 2003 los individuos pobres están más alejados de la línea de pobreza que en 1993, lo que se refleja en el aumento de la intensidad de la pobreza¹⁵. Esta aumento un 400% entre 1993 y 2003. En resumen no sólo hay un número mayor de pobres entre un extremo del período y el otro sino que además estos tendrán que realizar un esfuerzo mucho mayor en términos de ingresos para dejar de ser pobres.

¹⁵ La intensidad de la pobreza es medida aquí por el indicador de Foster; Greer y Thorbeck, $P_{\alpha} = 1/n \sum_{i=1}^q [(Z - Y_i)/Z]^{\alpha}$ para todo $Y_i < Z$ donde n = población total, Z = línea de pobreza, q = número de personas cuyos ingresos están por debajo de la línea de pobreza, Y_i = ingreso del individuo i , $\alpha = 0,1,2$. Cuando el factor de penalización $\alpha = 1$, P_1 equivale a la intensidad de la pobreza, situación en la cual la contribución de un individuo a la pobreza es mayor cuanto más pobre es. La falencia de este indicador es que no es sensible a las transferencias entre pobres.

La *brecha de la pobreza*, como se explicitó previamente, da una idea de la brecha de ingreso de los pobres en relación a la línea de pobreza. Esta alcanzó el 50% en mayo de 2003. Ello indica que la distancia entre el ingreso medio del hogar de los pobres y la línea de pobreza por hogar equivale al 50% del valor de esta última.

La *brecha del ingreso* de los pobres da una medida del ingreso necesario por hogar para salir de la pobreza. La evolución de este indicador muestra que si en mayo de 1993 un hogar pobre necesitaba \$163 mensuales para salir de la pobreza este valor para mayo de 2003 ascendió a \$380 mensuales.

Es importante señalar que la incidencia y la intensidad de la pobreza no dan cuenta de las transferencias de ingresos entre pobres. En el caso de la incidencia de la pobreza, el número de pobres no proporciona información sobre el ingreso medio de los pobres. En el caso de la intensidad de la pobreza, las transferencias entre pobres se verán reflejadas en el indicador siempre y cuando el ingreso medio de los pobres se vea modificado. Sin embargo, las transferencias de ingreso de un pobre hacia otro menos pobre pueden no modificar el ingreso medio de los pobres, y por ende no verse reflejado en la intensidad de la pobreza. Por ello, se buscó un indicador que satisfaga los siguientes axiomas:

Axioma de focalización: identificación del número de individuos pobres.

Axioma de monotonidad: la reducción en el ingreso de los pobres debe aumentar el índice de pobreza.

Axioma de transferencia: una transferencia de ingresos de un pobre hacia un individuo de mayor ingreso pero que sigue siendo pobre debe aumentar la pobreza.

Dado que la incidencia de la pobreza satisface únicamente el primer axioma y que la intensidad no satisface el axioma de transferencia, surge entonces la necesidad de considerar una medida de pobreza compuesta, como el *índice de Sen*, el cual satisface estos tres axiomas. Sen (1976) incorpora por primera vez un único índice los tres elementos de la pobreza: extensión o incidencia, intensidad y desigualdad. Esta última surge del índice de Gini calculado entre los pobres.

El *índice de Sen* puede ser interpretado como la suma ponderada de las brechas individuales de ingreso de los pobres, donde la ponderación está dada por la posición relativa que ocupa cada individuo entre los pobres.

$S = H [I + (1 - I) G]$. Donde H es la incidencia de la pobreza, I es la intensidad de la pobreza, G es el coeficiente de Gini de los hogares pobres.

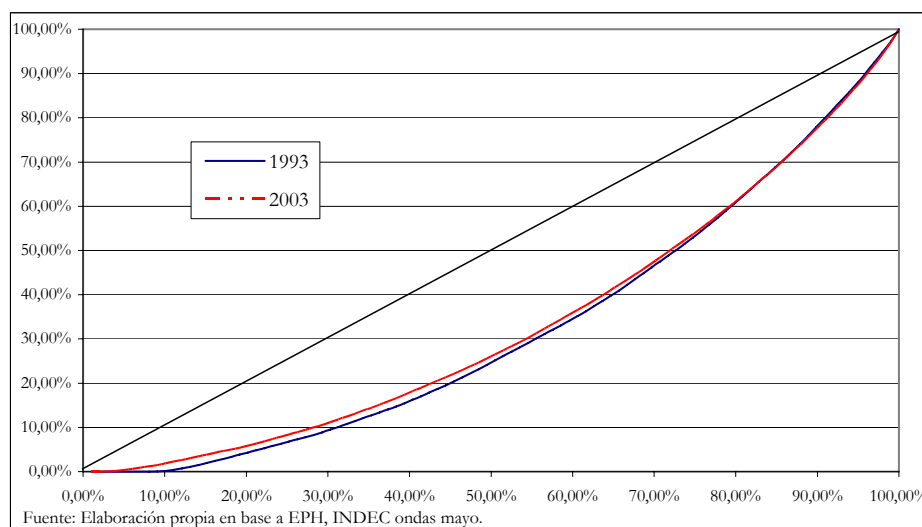
CUADRO 7

	1993	1998	2003
Índice de Sen	0,05	0,07	0,20
Gini entre pobres	0,36	0,35	0,34
Coeficiente de variación	0,65	0,64	0,63

Si bien el índice de Sen se incrementa un 200% esto se debe atribuir principalmente al aumento de la incidencia y de la intensidad de la pobreza dado que el Gini entre los pobres se reduce levemente, reflejando una mejor distribución entre los pobres.

Esta opinión se sustenta también en el análisis del *coeficiente de variación*¹⁶ y en las curvas de Lorenz de los pobres. Se observa que entre 1993 y 2003 existe una mejora en la proporción del ingreso que reciben los pobres que se encuentran más lejos de la línea de pobreza (el primer tramo de las curvas) mientras que los que se encuentran más cerca de este valor no reciben una proporción mayor de ingreso.

GRÁFICO 6 | CURVA DE LORENZ DE LOS HOGARES POBRES



Es posible deducir entonces que entre 1993 y 2003, se incrementó fuertemente el número de pobres (se triplicó), su ingreso medio real se redujo y la distribución del ingreso entre pobres es más igualitaria.

Si bien la menor desigualdad suele ser un indicador positivo, en este caso indicaría que los pobres no sólo son más y tienen un ingreso medio real inferior, sino que si bien hoy la desigualdad de ingresos entre estos últimos es menor, ésta se da a un nivel de ingresos menor¹⁷. En mayo de 2003, los hogares pobres se encuentran mayoritariamente concentrados en un valor de ingreso medio inferior al anterior.

¹⁶ Dado que el valor del desvío depende del número de observaciones, es necesario, en un estudio comparativo, evaluar el desvío en relación con el tamaño de la muestra. Un desvío puede ser grande o chico dependiendo de los valores numéricos de la variable analizada. Una forma de evaluar si el desvío es grande o chico es comparándolo con su media, es decir estimando el coeficiente de variación.

¹⁷ Es necesario destacar que al referirse a una menor desigualdad entre los pobres entre 1993 y 2003, se están evaluando universos muy distintos, dado que la pobreza en 1993 alcanzaba el 13% de los hogares y en el 2003 el 42%.

4.2. Período 2º semestre 2003-2004

Hasta aquí se intentó dar cuenta del deterioro de la situación en términos de pobreza y de desigualdad a nivel de toda la población y de la situación específica de los pobres. El objetivo de este apartado es analizar el cambio que experimentan las variables a partir del 2º semestre de 2003.

El estudio de los datos de la EPH Continua, el histograma del ingreso total familiar y las curvas de Lorenz permitirán mostrar la recuperación y el cambio de tendencia reflejados tanto en los niveles de ingreso como en la pobreza y la desigualdad.

CUADRO 8 | PRINCIPALES INDICADORES DE POBREZA Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

	2º sem 2003	1º sem 2004	2º sem 2004
Pobreza	36.5%	33.5%	29.8%
Indigencia	15.10%	12.1%	10.7%
Poverty gap	17.9%	15.6%	13.9%
Gini pobres	0.387	0.36	0.36
Gini itf	0.491	0.473	0.466
SEN	0.181	0.155	0.135

Elaboración propia en base a EPH Continua.

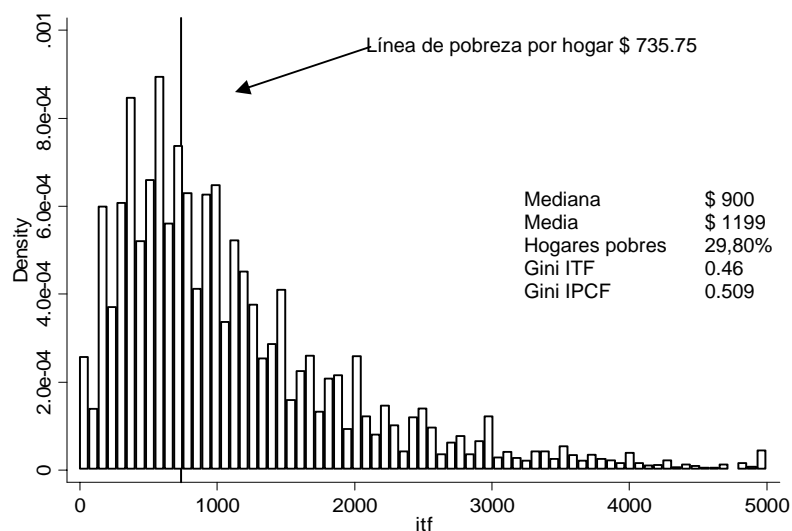
** Datos preliminares.*

Como es evidente, todas las variables muestran una mejoría a lo largo del período. Si bien la pobreza se redujo 40% entre mayo de 2002 y el 2º semestre de 2004, el nivel actual de pobreza aún es superior al de 2001. Lo mismo ocurre con la indigencia, la cual se redujo 68% durante el mismo período.

La mejora en términos de ingreso se hace evidente a través del histograma del ITF. Claramente puede observarse una mayor asimetría hacia la derecha lo cual, junto con la mejora en la mediana¹⁸ equivale a una mejora en el ingreso medio.

¹⁸ El valor actual de la mediana es de \$900 mensuales cuando para 2003 era de \$600.

HISTOGRAMA DEL INGRESO TOTAL FAMILIAR DEL 2º SEMESTRE DE 2004

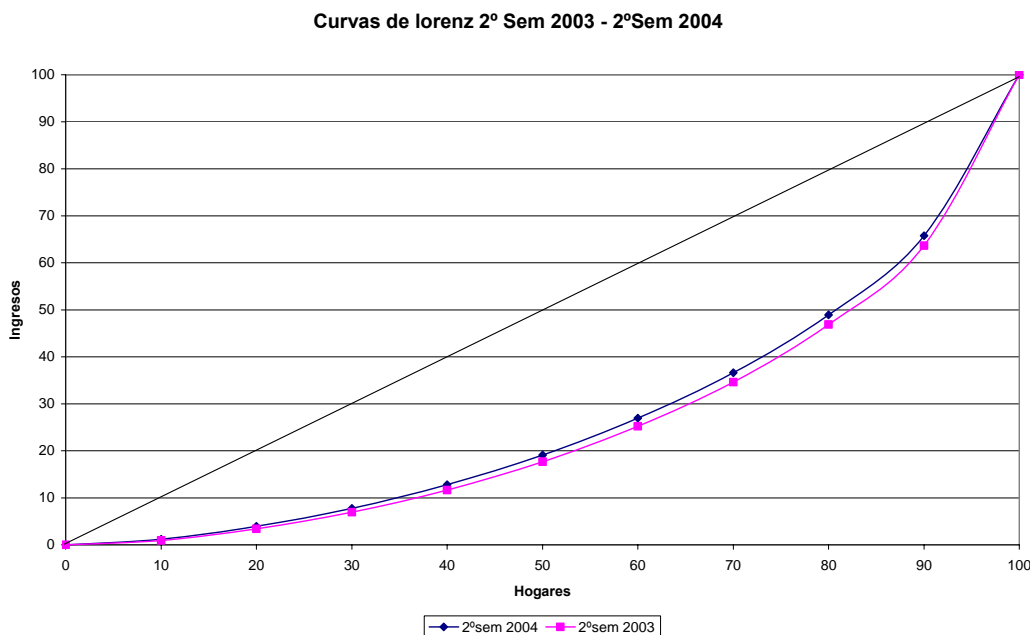


En términos de desigualdad es posible observar la evolución de los últimos tres indicadores del cuadro N° 8 y la evolución de la curva de Lorenz entre el 2º semestre de 2003 y el 2º semestre de 2004.

A diferencia de lo ocurrido en términos de pobreza, la recuperación del coeficiente de Gini estimado en base al ITF permite alcanzar valores registrados en 1996-1997, sin embargo el coeficiente de Gini medido por el ingreso per cápita familiar sólo alcanza el nivel de 2000.

Lo mismo puede evidenciarse a través del análisis de la curva de Lorenz que marca una mejora en tan sólo el lapso de un año. Se observa que la curva del 2º semestre de 2004 está más cerca de la línea de 45° que la registrada en el mismo período de 2003.

GRAFICO 7



El próximo apartado amplía el análisis hasta aquí presentado. A través de dos metodologías se busca analizar el peso relativo que tuvieron los cambios en el ingreso real y en la distribución del ingreso en el incremento de la pobreza.

5. Principales determinantes indirectos de la pobreza

5.1. Efecto ingreso y distribución

5.1.a. Descomposición de la pobreza en efecto ingreso y distribución

Con el objetivo de explorar la relación entre el crecimiento económico, la distribución del ingreso y la pobreza, se tomó el enfoque de Mahmoudi (1998), en el cual se estudia la incidencia de la pobreza como una función de la media del ingreso, la línea de pobreza y la distribución del ingreso.

$$P = P(z; u; F_t)$$

Donde

Z = línea de pobreza

u = media del ingreso

F_t = Función de distribución del ingreso en el momento t

A fin de analizar los cambios en la pobreza se propone una descomposición que explica el cambio en el porcentaje de pobres ΔP entre dos períodos como la suma de dos componentes:

$$\Delta P = (\Delta P)_M + (\Delta P)_D$$

Cambio en la pobreza = Efecto ingreso + Efecto distribución

- a) **El efecto ingreso** $(\Delta P)_M$ mide el cambio en la pobreza originado por un cambio en el ingreso medio μ y/o en la línea de pobreza z manteniendo la distribución del ingreso constante.

Los cambios en el ingreso medio μ y en la línea de pobreza z entre los períodos 1 y 2 pueden ser estimados a través de aplicar la media del ingreso μ_2 y la línea de pobreza z_2 del período 2 a la distribución del período 1 (F_1). De este modo se genera una distribución del ingreso ficticia (F_1^*) que capta únicamente los cambios en el ingreso medio μ y la línea de pobreza z entre un período y otro manteniendo la distribución del ingreso constante.

Hay dos posibilidades de estimar este efecto, utilizando como base de referencia la distribución inicial del año 1 o la distribución final del año 2. A fin de considerar los dos efectos se propone realizar un promedio entre ambos.

$$(\Delta P)_M = 0.5 \{ (P(\mu_2/z_2; F_1) - P(\mu_1/z_1; F_1)) + (P(\mu_2/z_2; F_2) - P(\mu_1/z_1; F_2)) \}$$

Donde $\mu_1; z_1; F_1$ y $\mu_2; z_2; F_2$ representan la media del ingreso, la línea de pobreza y la distribución del ingreso respectivamente para cada año.

- b) **El efecto distribución** mide el cambio en la pobreza originado en cambios en la distribución del ingreso manteniendo constante el ingreso medio y la línea de pobreza.

El efecto distribución surge de la siguiente descomposición:

$$(\Delta P)_D = 0.5 \{ (P(\mu_1/z_1; F_2) - P(\mu_1/z_1; F_1)) + (P(\mu_2/z_2; F_2) - P(\mu_2/z_2; F_1)) \}$$

Esta expresión mide el impacto de los cambios de la distribución del ingreso en la pobreza manteniendo el ingreso medio y la línea de pobreza constantes. Como se aclaró en el caso del efecto ingreso, los cambios en la distribución pueden ser medidos a partir del ingreso medio y la pobreza del año 1 o del año 2. Por ello es que nuevamente se adoptó el promedio entre ambas bases.

Se aplicó esta metodología para el período analizado, distinguiendo dentro de él, distintos subperíodo en función del contexto macroeconómico, los resultados se muestran a continuación.

La desagregación de estos dos efectos da cuenta del cambio en la pobreza para cada subperíodo.

CUADRO 9 | DESAGREGACIÓN DE LA POBREZA POR HOGAR EN EFECTO INGRESO Y DISTRIBUCIÓN

Período	Efecto ingreso	Efecto distribución	N° hogares pobres	
			Variación en puntos porcentuales	Valor ¹
EPH Puntual (onda mayo)				
1993-1994	0.1	-1.6	-1.5	12.0%
Efecto / variación total	-8%	108%	100%	
1995-1996	1.4	1.9	3.2	19.6%
Efecto / variación total	42%	58%	100%	
1996-1998	-3.2	1.8	-1.4	17.7%
Efecto / variación total	223%	-123%	100%	
1998-2000	2.27	1.33	3.60	21.7%
Efecto / variación total	63%	37%	100%	
2000-2002	13.70	1.60	15.30	41.7%
Efecto / variación total	90%	10%	100%	
2002-2003	1.5	-0.4	1.1	42.7%
Efecto / variación total	139%	-39%	100%	
EPH Continua				
2° sem 2003-2° sem 2004	-5.2	-1.5	-6.7	29.8%
Efecto / variación total	78%	22%	100%	

¹ Porcentaje de pobreza por hogar al final de cada subperíodo analizado.

Durante el período 1993-1994, la pobreza se redujo 1,5%. Esta variación es atribuible prácticamente en su totalidad a la mejora en la distribución del ingreso reflejada en la reducción del índice de Gini¹⁹. Durante este período el ingreso medio nominal y la línea de pobreza se incrementaron un 3,8% y un 4,3% respectivamente manteniendo el ingreso medio real prácticamente constante, lo cual resulta en un efecto ingreso casi nulo.

Durante el período 1995-1996, la pobreza pasó de 16,3% a 19,6%. El origen de este cambio se halla tanto en el efecto ingreso como en el distribución. El ingreso medio real durante este período se reduce al mismo tiempo que el coeficiente de Gini se incrementa.

Durante el período 1996-1998 la pobreza se redujo 1,4%. La descomposición expuesta en el cuadro, permite ver que si la distribución del ingreso se hubiera mantenido constante, los cambios en el ingreso medio del período hubieran permitido una reducción de la pobreza de 3,2%. Sin embargo, la estrategia de crecimiento de ese período se acompañó de un incremento en la desigualdad²⁰ que contrarrestó el efecto positivo del ingreso e incrementó la pobreza, como se señaló en el análisis de la regresión.

Los períodos 1998-2000 y 2001-2002 se caracterizaron ambos por un mayor peso relativo del efecto ingreso.

¹⁹ El coeficiente de Gini para el ingreso total familiar pasa de 0,455 a 0,453 y el mismo indicador estimado para el ingreso per cápita se redujo de 0,463 a 0,453.

²⁰ El puro efecto distribución hubiera incrementado la pobreza en 1,8%.

Durante el primer período mencionado, el efecto ingreso es el resultado de una caída del ingreso medio nominal de 10% amortiguada por una caída del índice de precios al consumidor de 2,1%²¹. De todas formas el efecto distribución da cuenta casi de 40% del incremento de la pobreza.

Durante el período 2001-2002, la caída del ingreso medio real explica 90% del incremento de la pobreza. El incremento en la línea de pobreza y en el IPC (de 25% y 40%) acentuaron la caída del ingreso medio nominal de 16%.

Durante el período 2002-2003, si bien el ingreso medio nominal y el ingreso medio real (deflactado por el IPC) comienzan a recuperarse, el ingreso medio real en relación a la línea de pobreza se redujo. A pesar de esto es importante destacar el efecto positivo que tuvo la mejora en la distribución del ingreso sobre la pobreza, el cual permitió reducir el impacto negativo del ingreso medio real. Manteniendo la distribución del ingreso de 2002, las variaciones en el ingreso medio real hubieran incrementado la pobreza en un 1,5%, sin embargo la mejora en la distribución permitió que este incremento fuera de solo de un 1,1%.

Finalmente durante el período 2º Semestre 2003-2004, la reducción de la pobreza de 6,7 puntos porcentuales (de 36,5% a 29,8%) se originó sobre todo en mejoras en los niveles de ingreso medio. La relación entre el ingreso medio total familiar y la línea de pobreza por hogar continúa recuperándose. Desde el punto de vista de la distribución del ingreso es necesario destacar que el coeficiente de Gini del ITF mejoró, pasando de 0,491 en el 2º semestre 2003 a 0,466 para el 2º semestre 2004.

5.1.b. Descomposición de la indigencia en efecto ingreso y distribución

Utilizando la misma metodología para analizar el cambio en la pobreza extrema o indigencia surge más claramente la importancia del componente redistributivo en el deterioro de las condiciones de vida de la población.

²¹ Variación porcentual del IPC promedio de 1998 y de 2000.

CUADRO 10 | DESCOMPOSICIÓN DE LA INDIGENCIA EN EFECTO INGRESO Y DISTRIBUCIÓN

			N° hogares indigentes	
Período	Efecto Ingreso	Efecto Distribución	Variación en ptos porcentuales	Valor ¹
EPH Puntual onda mayo				
1993-1994	-0.27	-0.24	-0.51	2.7%
Efecto / variación total	53%	47%	100%	
1995-1996	0.25	0.61	0.86	5.1%
Efecto / variación total	29%	71%	100%	
1996-1998	-0.73	-0.39	-1.11	4.0%
Efecto / variación total	65%	35%	100%	
1998-2000	0.35	1.09	1.44	5.4%
Efecto / variación total	25%	75%	100%	
2001-2002	6.21	3.78	9.99	18.3%
Efecto / variación total	62%	38%	100%	
2002-2003	2.54	-2.82	-0.28	18.0%
Efecto / variación total	914%	-1014%	-100%	
EPH Continua				
2 ° sem 2003-2° sem2004	-2.8	-1.6	-4.4	10.7%
Efecto / variación total	64%	36%	100%	

1 Porcentaje de indigencia por hogar al final del subperíodo analizado.

¹ Porcentaje de indigencia por hogar al final del subperíodo analizado.

La mejora en la distribución del ingreso es evidente sobre todo entre los años 2002 y 2003. De no haber sido por el efecto ingreso, la mejora en la distribución hubiera permitido reducir la indigencia prácticamente en 3% (misma tendencia observada para el mismo período en el caso de la pobreza).

Durante el último período analizado, la mejora en la situación de indigencia se da conjuntamente por el efecto ingreso y el efecto distribución, en mayor medida por el efecto ingreso.

5.2. Elasticidades pobreza/ingreso y pobreza/distribución

Finalmente se busca aquí establecer una aproximación a la sensibilidad de la pobreza ante cambios en el ingreso y en su distribución. El concepto de elasticidad es una forma de medir dicha sensibilidad, la elasticidad pobreza/ingreso indica en qué porcentaje cambia la pobreza ante un cambio proporcional del ingreso manteniendo la distribución constante. Por otro lado la elasticidad pobreza/distribución muestra cómo puede afectarse la pobreza ante un cambio en la distribución del ingreso manteniendo el ingreso medio constante.

Para encontrar una medida de estas elasticidades, es necesario encontrar la forma funcional de la pobreza con respecto al ingreso medio, la línea de pobreza y el índice de Gini. Para ello se adoptó la metodología propuesta por Kakwani (1990), donde se estima dicha relación en base a la parametrización de la curva de Lorenz. De esta forma es posible establecer el cambio en la pobreza ante un cambio del ingreso medio real o en la distribución del ingreso.

Numerosos estudios analizan la **elasticidad pobreza/ingreso** para explicar en qué medida un mejor desempeño económico puede ayudar a reducir la pobreza. Entre ellos Bourguignon (2004) propone que dicha medida depende a su vez del nivel del ingreso medio y de la distribución relativa del ingreso inicial. La idea central es entonces que cuanto mayor sea el ingreso medio inicial y menor el Gini, mayor impacto tendrá un incremento proporcional del ingreso para reducir la pobreza, como resultado de una más igualitaria distribución del crecimiento sobre los diferentes estratos de la sociedad.

Por otro lado cuando se intenta analizar la **elasticidad distribución/pobreza**, los estudios señalan que es difícil establecer una relación unívoca entre cambios en la distribución del ingreso, medidos por un cambio en el índice de Gini, y cambios en la pobreza manteniendo el ingreso medio constante.

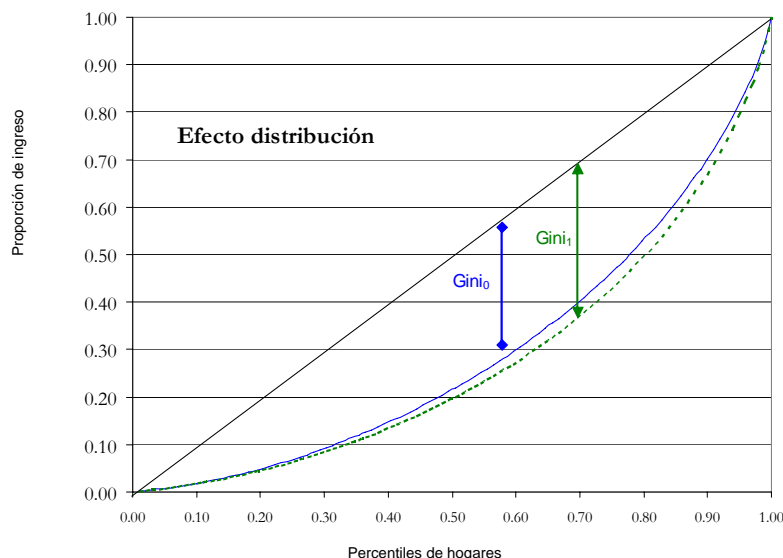
Como ya se señaló un cambio en el índice de Gini estaría señalando un cambio en la curva de Lorenz asociada, o sea en la proporción del ingreso que acumulan los distintos segmentos de una población (deciles, percentiles, etc.). Ahora bien, un cambio en este índice puede corresponderse con distintos cambios en la curva de Lorenz y por tanto esto afectará diferencialmente el nivel de pobreza.

Por ejemplo, la distribución del ingreso podría mejorar si se reasignaran ingresos de los deciles más altos hacia los de ingreso medio (pero que no están por debajo de la línea de pobreza), esto resultaría en una reducción del índice de Gini sin reducción del nivel de pobreza. En forma contraria si la redistribución de ingresos se hiciera a favor de los de menor ingreso, podría resultar la misma mejora en el índice de Gini pero con una reducción importante de la pobreza. Basados en estas consideraciones, diversos autores optan por dejar de lado este análisis.

Sin embargo y porque resulta relevante encontrar alguna aproximación de dicha medida, se tomó la metodología propuesta por Kakwani. Allí se postula que si se supone un cambio equiproporcional de la curva de Lorenz²² es posible encontrar una aproximación a la elasticidad pobreza/distribución. En el gráfico pueden observarse ambas curvas y el cambio en el Gini que esta variación en la distribución supone.

²² Según el teorema de Atkinson-Kolm (1970) puede afirmar que la distribución del ingreso empeora o mejora en forma unívoca, si el cambio en la curva de Lorenz es dominante, esto es la curva se corre equiproporcionalmente para cada segmento de población salvo para los extremos.

GRAFICO 8



Para poder estimar estas elasticidades, se parametrizó la curva de Lorenz a través de la Forma Cuadrática General²³, ya que esta permite realizar formulaciones de los indicadores de pobreza de Foster-Greer-Thorbecke: incidencia de la pobreza, intensidad (o brecha de pobreza) y severidad que dependan del ingreso medio y del índice de Gini.

La incidencia y la intensidad se han definido previamente, cabe entonces mencionar aquí que la severidad de la pobreza²⁴ es un indicador que tiene en cuenta la distribución del ingreso entre los pobres ponderando con mayor peso a los de menor ingreso. Este indicador permite ver los cambios en la distribución del ingreso entre los hogares pobres aún si su ingreso promedio se mantiene constante.

Una vez obtenida la parametrización de la curva y la forma funcional de cada uno de estos indicadores de pobreza respecto al ingreso medio, la línea de pobreza y el índice de Gini, se deducen las elasticidades pobreza/ingreso y distribución²⁵. Se presentan a continuación los resultados empíricos obtenidos con la EPH Puntual (años 1993, 1998 y 2003) y la Continua (2º semestres de 2003 y 2004).

²³ Para ello se utilizó el software desarrollado por Shaohua Chen, Gaurav Datt, y Martin Ravallion del Banco Mundial denominado POVCALL.

²⁴ El indicador de severidad es el que se obtiene para $\alpha = 2$, o sea $P_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left[\frac{Z - Y_i}{Z} \right]^2$.

Como se observa P_2 da un mayor peso al déficit de ingreso de los más pobres entre los pobres, siendo sensible a los cambios en la distribución del ingreso entre ellos. Los otros indicadores de pobreza: incidencia e intensidad (o brecha de pobreza) no cumplen esta propiedad.

²⁵ Ver Anexo metodológico

■ Resultados con EPH Puntual

Para el índice de Pobreza puede observarse que tanto la elasticidad pobreza/ingreso como la elasticidad pobreza/distribución se reducen significativamente en la década analizada. Esto implica que existió una importante pérdida de sensibilidad de la pobreza ante cambios en el ingreso y en la distribución del ingreso.

En 2003 se requería mayor esfuerzo en términos de crecimiento y de redistribución del ingreso para reducir la pobreza que el que se requería en 1993.

Asimismo se observó que la elasticidad pobreza/distribución se ha reducido en mayor medida que la elasticidad pobreza/ingreso. Esto da otra dimensión del dramático empeoramiento en la pobreza y la distribución del ingreso en la década analizada. La fuerte caída de ingresos reales, en especial la que se evidenció después de la devaluación, también está impactando en dicha situación.

Mientras que en 1993 la mejora en la distribución de ingresos tenía un impacto mayor en la reducción de la pobreza que el mero incremento del ingreso medio, en 2003 esta situación se invirtió. Esto se produjo como resultado del creciente déficit de ingresos de una franja muy significativa de hogares. En 2003 la reducción de la pobreza pareció requerir más esfuerzos en términos de incremento del nivel de ingreso promedio que en términos de redistribución de los mismos. Como será posible observar actualmente esta tendencia parecería haberse revertido.

Esta conclusión no pretende afirmar que el mero incremento del ingreso medio resulta en una reducción automática de la pobreza, ya se ha explicado que en el período 1996-1998, el impacto sobre la pobreza del aumento de ingreso real se vio, en parte, contrarrestado por el empeoramiento de la distribución del ingreso. Lo que se quiere mostrar es que una estrategia de crecimiento económico mejor distribuido entre la población tendrá un mayor impacto en la reducción de la pobreza, cuando el nivel de ingreso inicial es más alto y la distribución del ingreso inicial más equitativa, como afirma Bourguignon.

CUADRO 11 | ELASTICIDADES

Elasticidad de la pobreza			
	1993	1998	2003
Distribución	3.74	2.96	0.34
Ingreso medio	-2.23	-2.13	-1.41
Elasticidad intensidad de la pobreza			
Distribución	5.73	4.66	1.51
Ingreso medio	-1.82	-1.64	-1.15
Elasticidad severidad de la pobreza			
Distribución	7.70	6.82	2.78
Ingreso medio	-1.39	-1.47	-1.27

Es interesante observar también lo que sucede con la intensidad de la pobreza y la severidad cuando se modifica la distribución del ingreso o el ingreso medio. Aquí la distribución adquiere un peso más relevante respecto de la que tiene el ingreso medio, siendo por consiguiente dichas medidas más sensibles a ella.

En 2003, de hecho, una mejora (caída) en el Gini de 10% hubiera provocado una reducción de la intensidad de la pobreza de un 15%, lo que representa que una significativa cantidad de personas pueda estar más cerca de cubrir la canasta básica alimentaria. Asimismo reduciría casi un 28% la severidad de la pobreza haciendo que los de menores ingreso entre los pobres mejoren significativamente su situación.

La tendencia señalada más arriba también se presenta en estas medidas alternativas de la pobreza, ambas elasticidades (distribución e ingreso) se reducen considerablemente tanto para la intensidad como para la severidad.

■ Metodología EPH Continua

Para obtener estimaciones más actuales de estas medidas se efectuó el análisis en base a la EPH Continua para los 2º semestres de 2003 y de 2004, los resultados obtenidos se presentan a continuación.

CUADRO 12 | ELASTICIDADES

	2º sem. 2003	2º sem. 2004
Elasticidad pobreza		
Distribución	0,59	1,05
Ingreso medio	-1,54	-1,67
Elasticidad intensidad de la pobreza		
Distribución	1,81	2,35
Ingreso medio	-1,11	-1,15
Elasticidad severidad de la pobreza		
Distribución	3,20	4,03
Ingreso medio	-1,11	-1,22

Es importante advertir que los datos resultantes no son comparables con los analizados previamente, sin embargo es posible señalar que tanto la elasticidad pobreza/ingreso como distribución han cambiado la tendencia decreciente observada. Esto refleja la mejora en el ingreso medio y en la distribución del ingreso ya señalada.

Como se observa en 2004 la pobreza se hace más sensible a cambios en la distribución del ingreso, aunque sigue siendo inferior a los cambios en el ingreso medio. Todavía se necesita un incremento significativo en el nivel de ingresos para sacar a los hogares de la situación de pobreza.

Sin embargo parece importante señalar que estos datos estarían mostrando que dicho objetivo puede lograrse más fácilmente si el incremento en el ingreso medio se acompaña de una mejora en términos de distribución del ingreso. En otras palabras, una estrategia de crecimiento que tenga como objetivo la reducción de la pobreza debe realizarse con mejoras en la distribución del ingreso para asegurar su efectividad.

Respecto a las elasticidades de intensidad de la pobreza y severidad, también es posible observar un cambio de tendencia en el 2° semestre de 2004, por lo que reforzando la conclusión citada, la mejora en la distribución no sólo tendrá un impacto mayor en el número de pobres sino también en su brecha de ingresos (con respecto a la línea de pobreza) y en la situación de los de menores ingresos entre los más pobres.

6. Conclusión

Las metodologías utilizadas en este trabajo han permitido ahondar en la comprensión de los determinantes de la pobreza permitiendo descomponer los cambios en la pobreza en cambios en el ingreso real y en la distribución.

Si bien como se destacó en un comienzo no fue objetivo de este trabajo realizar un análisis del patrón de crecimiento de los años '90 y de su impacto en la distribución del ingreso y la pobreza, sino que se buscó destacar la interrelación existente entre estas variables.

Se logró evidenciar que lejos de existir una relación directa y unívoca entre crecimiento económico por un lado y, pobreza y distribución del ingreso por el otro, el impacto del crecimiento económico en estas últimas puede traer aparejadas consecuencias muy diversas a nivel social.

Es objeto de un próximo estudio determinar el impacto que tiene el patrón de crecimiento de la economía en la distribución del ingreso, así como en la reducción de la pobreza.

7. Anexo metodológico

7.1. Elasticidades pobreza/ingreso y pobreza/distribución

Como ya se mencionó, la curva de Lorenz permite representar la forma de la distribución acumulada de los ingresos en una población. Esto surge de la relación existente entre el porcentaje acumulado de población y el porcentaje de ingreso que cada segmento acumula.

La parametrización de la curva de Lorenz permite derivar fórmulas para relacionar la pobreza con la distribución del ingreso y el nivel de ingreso medio. De esta forma es posible encontrar aproximaciones de las elasticidades pobreza/ingreso y pobreza/distribución.

Mediante métodos econométricos pueden estimarse los parámetros que componen la forma funcional de esta curva. Si bien existen diversas alternativas para su especificación, en general se utilizan dos: el modelo Cuadrático General y el modelo Beta. Se adoptó el modelo Cuadrático General, ya que permite la formulación explícita de las medidas de pobreza e índice de Gini, y por su mayor simplicidad desde el punto de vista del cálculo.

La función que estime la curva de Lorenz debe cumplir algunas condiciones matemáticas: ser continua en el intervalo $[0,1]$, que pase por los puntos $(0,0)$ y $(1,1)$, cuya primer derivada evaluada en el punto cero sea positiva, $L'(0^+) \geq 0$, y la segunda derivada también positiva en todos los puntos del intervalo $(0,1)$, $L''(x) \geq 0$ ²⁶.

La parametrización de la forma cuadrática general parte de una función cuadrática general que relacione las dos variables (proporción de población acumulada, x , e ingresos acumulados, y) según:

$$ax^2 + bxy + cy^2 + dx + ey + f = 0 \quad (i)$$

Para que esta función cumpla las condiciones citadas, el coeficiente f debe ser igual a cero y e debe ser igual a la suma de los coeficientes a , b , c y d , negativa: $e = -(a + b + c + d)$. Además debe cumplir la condición $b^2 - 4ac < 0$.

Ahora bien, suponiendo que el coeficiente $c=1$ y resolviendo para (i) ²⁷ entonces la función explícita de la curva de Lorenz viene dada por:

$$y = L(x) = -\frac{1}{2} \left[bx + e + \sqrt{mx^2 + nx + e^2} \right] \quad (ii)$$

Donde $m = b^2 - 4a$, $n = 2be - 4d$ y $e = -(a + b + d + 1)$.

Las condiciones que deben satisfacerse son:

$e < 0 \Rightarrow$ garantiza que $L(0) = 0$

$a + d > 1 \Rightarrow$ garantiza que $L(1) = 1$

$d \geq 0 \Rightarrow$ garantiza que $L'(0^+)$ sea no negativa

$m < 0 \Rightarrow$ garantiza que $L''(x) \geq 0$ en $(0,1)$

Ahora bien, los parámetros a , b y d se estiman con la siguiente ecuación lineal por el método de mínimos cuadrados.

$$L(1-L) = a(x^2 - L) + bL(x-1) + d(x-L) \quad (iii)$$

²⁶ Villaseñor y Arnold (1989) explicitaron las condiciones que debe cumplir una función para que sea considerada una curva de Lorenz.

²⁷ Resolviendo la ecuación (i) se obtienen dos formulas explícitas de la curva de Lorenz, aunque sólo una apropiada para ajustar distribuciones del ingreso.

De esta manera se obtiene una forma funcional de la curva de Lorenz que dependerá de x , que representan los hogares acumulados y un set de parámetros (a , b y d).

Como ya se ha mencionado el índice de Gini se estima con el área que se encuentra entre la línea de perfecta equidad y la curva de Lorenz, bajo la definición de (ii), el mismo puede calcularse por la siguiente ecuación:

$$G = 2 \int_{x=0}^{x=1} x - \left[-\frac{1}{2} \left[bx + e + \sqrt{mx^2 + nx + e^2} \right] \right] dx$$

Por otro lado, a fin de encontrar la forma funcional que relaciona los índices de pobreza de Foster, Freer and Thorbecke (FGT): incidencia, intensidad y severidad, con el ingreso y la distribución del ingreso, Kakwani establece la siguiente relación:

$$L'(x) = \frac{y}{u} \quad \text{Donde } x \text{ es el porcentaje de población con ingresos menores o iguales a } y; \text{ y } u \text{ el ingreso promedio de toda la población.}$$

Como el porcentaje de personas (u hogares) con ingreso menor o igual a la línea de pobreza, Z , es el índice de incidencia de pobreza (H), entonces:

$$L'(H) = \frac{Z}{u} \quad (\text{iv})$$

En base a la ecuación (ii) de la curva de Lorenz, reemplazando x por H , derivando con respecto a H , y reemplazando esto en (iv) y resolviendo se obtiene:

$$H = -\frac{1}{2m} \left[n + r \frac{(b + 2Z/u)}{\sqrt{(b + 2Z/u)^2 - m}} \right] \quad \text{donde } r = \sqrt{n^2 - 4me^2}$$

De la misma forma se obtienen las ecuaciones para la intensidad (PG) y la severidad (FGT2):

$$PG = H - \frac{u}{z} L(H)$$

$$FGT = 2PG - H - \left(\frac{u}{z} \right)^2 \left[aH + bL(H) - \frac{r}{16} \ln \left(\frac{1 - H/s_1}{1 - H/s_2} \right) \right]$$

$$\text{Donde } s_1 = \frac{(r-n)}{2m} \text{ y } s_2 = -\frac{(r+n)}{2m}$$

De estas ecuaciones pueden derivarse las fórmulas de las elasticidades pobreza/ingreso (ver Kakwani; 1990; Datt, 1998; Riutort, 1999).

	Elasticidad con respecto al ingreso
H	$-\frac{z}{(uHL''(H))}$
PG	$1 - \frac{H}{PG}$
FGT2	$2\left(1 - \frac{PG}{FGT}\right)$

Para calcular la elasticidad respecto a la distribución del ingreso, en particular al índice de Gini, como ya se ha señalado es necesario hacer un supuesto sobre la forma en que la curva de Lorenz se corre, al cambiar la distribución. Según Kakwani (1990), el corrimiento equiproporcional de la curva de Lorenz viene dado por la siguiente ecuación:

$$L^*(x) = L(x) - \lambda[x - L(x)] \quad (\text{v})$$

Donde λ representa el cambio en el coeficiente de Gini que se obtiene cuando la curva se mueve en todos los puntos (salvo en los extremos). Por ejemplo, si $\lambda = 0.01$ significa que el índice de Gini se incrementa un 1%.

Ahora bien, para la nueva curva de Lorenz (que representa este corrimiento) $L^*(x)$, también es válida la ecuación (iv) para el nuevo nivel de pobreza:

$$L^*(H^*) = z/u \quad (\text{vi})$$

Diferenciando (v) con respecto a x:

$$L'^*(H^*) = L'(H^*) - \lambda[1 - L'(H^*)] \quad (\text{vii})$$

Resolviendo esta ecuación se pueden derivar las elasticidades con respecto a índice de Gini (ver Kakwani; 1990; Datt, 1998).

	Elasticidad con respecto al ingreso
H	$\frac{1 - z/u}{HL''(H)}$
PG	$1 - \frac{(1 - u/z)H}{PG}$
FGT2	$2\left(1 - \frac{(1 - u/z)PG}{FGT}\right)$

8. Bibliografía

- Bourguignon (2000). *"The pace of economic growth and poverty reduction"*. The World Bank and Delta, París-
- Datt, Gaurav (1998). *"Computational Tool for Poverty Measurement and Analysis"*. FCND Discussion Paper N° 50. International Food Policy Research Institute.
- Hyun Hwa Son (2003). *"A new poverty decomposition"* Journal of Economic Inequality 1. The World Bank, Washington.
- Kakwani, Nanak (1990). *"Poverty and Economic Growth: With Application to Cote d'Ivoire"*. Linking Standard Measurement Study Working Paper N°63. The World Bank, Washington.
- Mahmoudi, Vahid (1998). *"Growth-equity decomposition of change in poverty: An application to Iran"*. University of Essex.
- Ramadas, K., et al (2002). *"SimSIP Poverty: poverty and Inequality comparisons using group data"*. The World Bank.
- Ravallion, M. and Datt, G. (1999) *"When is growth pro-poor? Evidence from the Diverse Experiences of India's States"*, Mimeo, The World Bank.
- Riutort, Matías. (1999) *"Pobreza, desigualdad y crecimiento económico en Venezuela"*, Universidad Católica Andrés Bello.
- Villaseñor, Jose y Barry C. Arnold (1989) " Elliptical Lorenz Curves". Journal of Econometrics 40, 327-338.

Diagnóstico del desempleo juvenil

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Diagnóstico del desempleo juvenil¹

1. Introducción

Se examinan aquí algunos aspectos de la situación laboral de los jóvenes en la Argentina, poniendo especial atención en el problema del desempleo juvenil. Su análisis constituye un avance destinado a identificar las principales dificultades que enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo y sus proyecciones más relevantes sobre el espacio de la integración social. La información presentada fue elaborada a partir de procesamientos propios de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) con datos del cuarto trimestre de 2004.

Se sintetizan a continuación los principales hallazgos y conclusiones:

- Los jóvenes conforman un grupo poblacional particularmente afectado por el problema del desempleo. En el total de aglomerados relevados, la tasa de desocupación de los jóvenes (15 a 24 años) ascendía a 26,3% en el cuarto trimestre de 2004, lo que representaba para el total urbano nacional a 718 mil personas. La proporción de jóvenes en el desempleo global alcanzaba a 40%, cifra por demás preocupante si se tiene en cuenta que los jóvenes componen sólo un 20% de la población activa.
- Los jóvenes sufren una mayor incertidumbre económica y social, que tiende a expresarse en una mayor vulnerabilidad al desempleo. La probabilidad de los jóvenes de estar desempleados es 3 veces mayor que la de los adultos. Son los más jóvenes entre los jóvenes los más vulnerables al desempleo: la probabilidad de los adolescentes de estar desempleados es 4 veces mayor que la de los adultos.
- El desempleo juvenil se concentra en los grupos sociales más vulnerables: entre los jóvenes son las mujeres y los menos educados los más afectados por el desempleo. A su vez, la mayor parte de los jóvenes desempleados provienen de hogares de escasos recursos, muchos de los cuales se encuentran en situación de pobreza. Se genera con ello un círculo vicioso de transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Los jóvenes no enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo que las halladas por los adultos. La permanencia de los jóvenes en situaciones de desempleo es similar o menor que la observada en los adultos. Por consiguiente, el elevado desempleo juvenil no se explica por la presencia de barreras generalizadas a la “entrada al empleo”.
- La temprana e inestable inserción en el mundo del trabajo constituye el principal determinante del desempleo juvenil. Las trayectorias laborales hacia el desempleo son comparativamente más frecuentes entre los jóvenes, ya sea

¹ Estudio realizado por Eduardo Lépore y Diego Schleser de la SSPTYEL.

por la pérdida del empleo o por la incorporación al mercado de trabajo desde situaciones de inactividad.

- Se identifican tres grupos de jóvenes sin empleo cuya situación socio-laboral requiere atención prioritaria en materia de política social y de empleo. Ellos son: a) los adolescentes desempleados que no estudian (154 mil personas), b) los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares (69 mil personas) y c) los adolescentes que no trabajan, no buscan trabajo ni estudian (320 mil personas).

2. Presentación del problema

El acceso al empleo constituye para la mayor parte de los jóvenes un símbolo de mayoría de edad, puesto que el ingreso al mundo del trabajo representa, ante todo, la transición a la vida adulta. Sin embargo, la falta de empleo es un problema que afecta especialmente a los jóvenes, que se ven expuestos, en comparación con los adultos, a mayores niveles de incertidumbre económica y social. De acuerdo con un reciente informe de la OIT² sobre las tendencias del empleo juvenil en el mundo, la probabilidad de estar desempleado es 3,5 veces mayor para los jóvenes que para los adultos. Debido a ésta y otras circunstancias, el número de jóvenes desempleados aumentó en forma sostenida en los últimos diez años, hasta alcanzar el máximo actual de 88 millones de jóvenes sin empleo, cerca de la mitad (47%) del desempleo mundial. Los jóvenes constituyen, de esta manera, un grupo poblacional con serios problemas de inserción en el mercado laboral. Particularmente, aquellos que sufren una integración desfavorable en el mundo del trabajo componen una parte cada vez más significativa de la población en situación de riesgo de exclusión social.

3. Marcos de interpretación

El análisis del desempleo juvenil ha sido tratado en la literatura sobre los mercados laborales desde diversas ópticas interpretativas, no siempre referidas a idénticas preocupaciones teóricas, políticas y sociales. Al respecto, una de las formulaciones más corrientes es la que concentra su atención en los problemas de incongruencia entre las características de la oferta y la demanda de trabajo. Desde esta perspectiva, se señala la existencia de un insuficiente ajuste en los sistemas de educación y capacitación a lo que demandan las empresas. Se postula así que los jóvenes tienen una preparación inadecuada para el mercado de trabajo, dado que aquellos no se hallan suficientemente orientados según los requerimientos de la estructura productiva. Por consiguiente, el problema del desempleo juvenil tiende a ser concebido en términos de barreras que limitan la “entrada al empleo”.

² OIT, Tendencias mundiales del empleo juvenil. Ginebra, 2004.

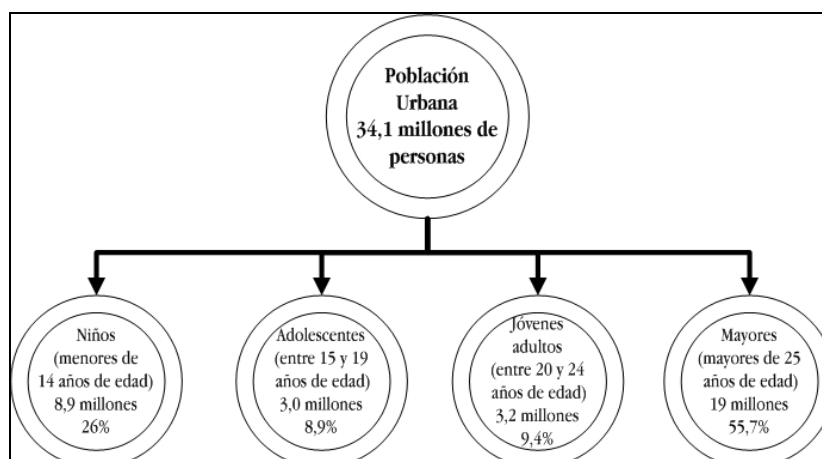
Un segundo grupo de hipótesis aborda el problema del desempleo juvenil a partir del análisis de determinadas características del funcionamiento estructural del mercado de trabajo. Algunos de los argumentos más frecuentes sostienen que: (a) los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto de su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado de trabajo. En consecuencia tienen un período de búsqueda más largo y tasas de desempleo más altas que los adultos (hasta que ajustan sus expectativas o hasta que hallan el empleo acorde); (b) los jóvenes tienen una permanencia breve en su primer puesto de trabajo y en forma relativamente rápida quedan cesantes, dada la inadecuada información que tienen sobre el mercado de trabajo y las empresas, y viceversa, debido a la ausencia de antecedentes laborales; (c) la legislación laboral introduce distorsiones al establecer, por ejemplo, un salario mínimo que no toma en cuenta las diferencias de productividad entre los jóvenes sin experiencia y los adultos con experiencia laboral, por lo que las empresas, en muchos casos, prefieren contratar personas con mayor edad y experiencia.

Un tercer grupo de hipótesis pone el acento en las modalidades de relación existentes entre el comportamiento macroeconómico y el mercado de trabajo. Desde este punto de vista se indica que el ciclo económico afecta en mayor medida la inserción laboral de los jóvenes que la de los adultos. Esto es así porque (a) en contextos de alto y creciente desempleo, los hogares se ven compelidos a aumentar su oferta laboral, mediante la participación de los miembros más jóvenes en el mercado de trabajo. Pero, (b) aún en el caso de lograr una adecuada inserción en el mundo del trabajo, los jóvenes son los primeros en ser despedidos por las empresas, debido a la reticencia de estas últimas a desprenderse del personal con mayor experiencia, a los mayores costos de despido del personal con mayor antigüedad y a las consideraciones respecto del *status* de “jefe de hogar” de muchos adultos. Por último, (c) en las fases de recuperación, las empresas tienden a contratar primero a los desempleados adultos, dada su mayor experiencia laboral. De este modo, (d) la conjunción de estas circunstancias lleva a muchos jóvenes a abandonar sus estudios sin poder lograr a cambio una inserción adecuada en el mundo del trabajo, lo que en muchos casos conduce a situaciones de exclusión social.

Finalmente, un cuarto grupo de hipótesis, enfatiza el análisis de las características de los jóvenes, señalando que la heterogeneidad de esta población constituye una dimensión estructurante de los problemas laborales. Se argumenta que las formas de inserción laboral de los jóvenes están determinadas por los atributos individuales y por las características de sus hogares. En este sentido, aspectos tales como la edad, el sexo, la educación y la posición en la estructura social establecen marcadas diferencias respecto de las posibilidades de acceso al empleo. Una versión de esta hipótesis señala la importancia de diferenciar a los jóvenes según sus responsabilidades familiares.

4. Población joven

Conforme a las estimaciones proyectadas para el cuarto trimestre de 2004, la población en la totalidad de los centros urbanos del país ascendía a 34,1 millones de personas, de las cuales 3 millones son adolescentes (entre 15 y 19 años) y 3,2 millones son jóvenes adultos (entre 20 y 24 años). En total los jóvenes de entre 15 y 24 años representan al 18,3% de la población total residente en áreas urbanas.



Perfiles del desempleo juvenil

El elevado desempleo juvenil constituye un problema socio-laboral que se advierte tanto en el contexto de economías en desarrollo como en el de economías desarrolladas. En ambos casos, los jóvenes desempleados componen uno de los principales grupos explicativos del desempleo global. De ahí, la importancia de la elaboración de perfiles que permitan identificar las principales características socio-demográficas y económicas del desempleo juvenil, en tanto matriz de análisis indispensable para el diseño de políticas destinadas a combatir dicha problemática.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes al cuarto trimestre de 2004, la tasa de desocupación de los jóvenes de 15 a 24 años de edad ascendía a 26,3% en el total de los aglomerados relevados, lo que representaba en el total urbano nacional a 718 mil personas. En términos comparativos, la tasa de desempleo juvenil es 2 veces mayor que la del total de la población y 3 veces mayor que la de los adultos de 25 y 59 años. Asimismo, la participación de los jóvenes en el desempleo global es particularmente importante: el porcentaje de jóvenes en el desempleo alcanza a 40%, cifra por demás preocupante si se tiene en cuenta que los jóvenes componen el 20% de la población activa.

Cuadro 1
Desempleo juvenil
4° Trimestre de 2004

	Aglomerados relevados	Total urbano	
	Tasa de desempleo	Número de desempleados (en miles)	Distribución (en %)
Adolescentes (15 a 19 años)	35,5	264	14,7
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	22,9	454	25,3
Total de jóvenes (15 a 24 años)	26,3	718	40,0
Adultos (25 a 59 años)	8,7	954	53,1
Total desocupados	12,1	1.796	100,0

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

Tal como se desprende del cuadro 1, son los más jóvenes entre los jóvenes los más vulnerables al desempleo: entre los adolescentes (de 15 a 19 años de edad) la tasa de desempleo alcanza a 35,5%, aproximadamente 3 veces más que la del total de la población económicamente activa y 4 veces más que la de los adultos. En el total urbano nacional, el 14,7% de los desempleados tenían entre 15 y 19 años de edad, lo que representa una población de 264 mil personas. Sin lugar a dudas, la gravedad de esta situación se acrecienta considerablemente cuando se tiene en cuenta que la amplia mayoría de estos jóvenes (70%) no concurre actualmente a establecimientos de educación formal.

A efectos de avanzar en la descripción de las principales características del desempleo juvenil se muestra, en el cuadro 2, la incidencia del desempleo de los jóvenes según su sexo y su comparación con los adultos. De igual manera que entre estos últimos, las mujeres jóvenes exhiben una mayor propensión al desempleo (29,5%), que en el caso de las adolescentes se acrecienta notablemente (43,3%). Sin embargo, al examinar la composición del desempleo según sexo, se observa que los jóvenes muestran una menor feminización: mientras que un 53,2% de los desempleados adultos son mujeres, en los jóvenes desempleados ese porcentaje se reduce a 46%.

Cuadro 2
Desempleo juvenil según sexo
4° Trimestre de 2004

	Total	Sexo	
		Varón	Mujer
Número de desempleados - Total urbano (en miles)			
Adolescentes (15 a 19 años)	264	147	117
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	454	240	214
Total de jóvenes (15 a 24 años)	718	387	330
Adultos (25 a 59 años)	954	447	507
Composición del desempleo - Total urbano (en %)			
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	55,8	44,2
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	52,9	47,1
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	54,0	46,0
Adultos (25 a 59 años)	100,0	46,8	53,2
Tasa de desempleo - Aglomerados relevados			
Adolescentes (15 a 19 años)	35,5	31,2	43,3
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	22,9	21,2	25,2
Total de jóvenes (15 a 24 años)	26,3	24,1	29,5
Adultos (25 a 59 años)	8,7	7,3	10,5

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

Al considerar el nivel educativo de los desempleados se observa que el desempleo parece afectar en mayor medida a los jóvenes menos calificados. La incidencia del desempleo entre los jóvenes sin estudios secundarios completos (30,0%) es superior a la que recae sobre los jóvenes que completaron dichos estudios (23,0%). Asimismo, entre los jóvenes con estudios universitarios completos la tasa de desempleo disminuye comparativamente (19,6%). Por su parte, es interesante señalar que la mejora en los niveles educativos se constata también en la composición del desempleo: mientras que un 54,8% de los adultos desempleados no completaron o no accedieron al ciclo de enseñanza secundaria, en los jóvenes desempleados (excluidos los adolescentes) ese porcentaje desciende a 44,4%.

Cuadro 3
Desempleo juvenil según educación
4° Trimestre de 2004

	Total	Nivel de educación		
		Hasta secundario incompleto	Secundario completo / Superior incompleto	Superior completo
Número de desempleados - Total urbano (en miles)				
Adolescentes (15 a 19 años)	264	192	72	...
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	454	201	234	19
Total de jóvenes (15 a 24 años)	718	394	306	19
Adultos (25 a 59 años)	954	523	336	95
Composición del desempleo - Total urbano (en %)				
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	72,8	27,2	...
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	44,4	51,5	4,1
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	54,8	42,6	2,6
Adultos (25 a 59 años)	100,0	54,8	35,3	9,9
Tasa de desempleo - Aglomerados relevados				
Adolescentes (15 a 19 años)	35,5	35,8	35,0	...
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	22,9	26,2	20,7	19,8
Total de jóvenes (15 a 24 años)	26,3	30,0	23,0	19,6
Adultos (25 a 59 años)	8,7	10,3	8,9	4,4

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

En cuanto a la concurrencia al sistema de educación formal, los datos presentados en el cuadro 4, permiten comprobar que una importante proporción (41,8%) de los jóvenes desempleados con bajo nivel de educación no asiste a establecimientos educativos; reflejando con ello la disyuntiva entre la necesidad de hallar empleo y las posibilidades de continuar con los estudios. Esta tensión entre educación y trabajo tiende a agudizarse aún más en los adolescentes, entre quienes la inserción temprana tiende a obstaculizar la formación de las calificaciones requeridas por el mismo mercado de trabajo. Como puede verse, sólo 4 de cada 10 desempleados de ese segmento asisten a establecimientos educativos, en su mayoría de enseñanza secundaria. Con esto, se contabiliza una población que, en el total urbano nacional, asciende a 154 mil adolescentes que no estudian y se encuentran actualmente desempleados, lo que configura un serio problema de exclusión en dos esferas centrales de la integración social.

Cuadro 4
Desempleo juvenil según asistencia escolar
4° Trimestre de 2004

	Total	Asistencia escolar			
		Asiste		No asiste	
		Hasta secundario incompleto	Más de secundario incompleto	Hasta secundario incompleto	Más de secundario incompleto
Número de desempleados - Total urbano (en miles)					
Adolescentes (15 a 19 años)	264	73	37	119	35
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	454	20	104	181	149
Total de jóvenes (15 a 24 años)	718	93	4	300	184
Adultos (25 a 59 años)	954	25	68	498	363
Composición del desempleo - Total urbano (en %)					
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	27,6	14,0	45,2	13,2
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	4,5	22,8	39,9	32,8
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	13,0	19,6	41,8	25,6
Adultos (25 a 59 años)	100,0	2,6	7,1	52,2	38,1
Tasa de desempleo - Aglomerados relevados					
Adolescentes (15 a 19 años)	35,5	39,7	43,3	33,7	28,9
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	22,9	27,3	21,5	26,1	20,1
Total de jóvenes (15 a 24 años)	26,3	36,2	25,1	28,5	21,3
Adultos (25 a 59 años)	8,7	27,2	11,5	10,0	6,8

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

En el cuadro 5, se explicita con mayor precisión la vinculación existente entre la incorporación temprana al mercado de trabajo y la deserción escolar. Los jóvenes con nivel de instrucción «hasta secundaria incompleta» que participan activamente en el mercado trabajo dejan los estudios en una proporción notablemente superior a la de los jóvenes que no lo integran. En efecto, mientras que alrededor de 80% de los ocupados y desocupados no asiste a los establecimientos educativos, entre los que permanecen inactivos ese porcentaje se reduce a poco más de 20%.

Cuadro 5
Población joven con hasta secundaria
incompleta
4° Trimestre de 2004

	Asiste	No asiste	Total
Ocupados	17,2%	82,8%	100,0%
Desocupados	22,7%	77,3%	100,0%
Inactivos	76,2%	23,8%	100,0%

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

Se verifica, de este modo, que la incorporación temprana al mundo de trabajo por parte de los jóvenes es un factor relevante que condiciona la culminación de los estudios requeridos para el acceso a un empleo de calidad. Como se verá a continuación, esta problemática es una de las más preocupantes, ya que condiciona la inserción laboral futura del joven, reproduciendo con ello las condiciones de pobreza y exclusión.

Otro aspecto importante a ser incorporado en la elaboración de los perfiles del desempleo juvenil es el que se relaciona con la posición que los jóvenes ocupan en el hogar de pertenencia, debido a que esta variable se encuentra estrechamente relacionada con el tipo de responsabilidades asumidas en el grupo doméstico. En este sentido, los datos presentados en el cuadro 6 permiten constatar que la amplia mayoría (78,3%) de los jóvenes desocupados revisten la posición de hijo o hijastro, tanto en el caso de los adolescentes (85%) como en el de los jóvenes adultos (74,4%), en conformidad con lo observado en la composición de la población activa. Por el contrario, el porcentaje de jóvenes desempleados con responsabilidades familiares es relativamente bajo: sólo una décima parte (10,6%) de los mismos desempeña el rol de jefe (5,1%) o cónyuge (5,4%). Incluso entre los jóvenes adultos el porcentaje de desempleados con responsabilidades familiares es comparativamente bajo (15,3%).

Cuadro 6

Desempleo juvenil según posición en el hogar

4° Trimestre de 2004

	Total	Posición en el hogar			
		Jefe/a	Cónyuge / pareja	Hijo / hijastro	Otro miembro
Número de desempleados - Total urbano (en miles)					
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	454	31	38	337	47
Total de jóvenes (15 a 24 años)	718	36	39	562	81
Adultos (25 a 59 años)	954	318	285	290	61
Composición del desempleo - Total urbano (en %)					
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	6,9	8,4	74,4	10,4
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	5,1	5,4	78,3	11,3
Adultos (25 a 59 años)	100,0	33,3	29,9	30,4	6,4
Tasa de desempleo - Aglomerados relevados					
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	22,9	11,5	25,7	25,6	18,6
Total de jóvenes (15 a 24 años)	26,3	12,9	25,5	28,7	23,8
Adultos (25 a 59 años)	8,7	5,3	10,9	15,9	10,6

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

Desde el punto de vista de la incidencia diferencial del desempleo en estos grupos cabe señalar que, al igual que entre los adultos, los jefes de hogar evidencian una menor tasa de desempleo (12,9%), prácticamente 14 puntos porcentuales menos que la tasa registrada para el conjunto de ellos (26,3%). Por consiguiente, las disparidades en la comparación con los adultos se ven reducidas cuando se advierten las tasas de desempleo de quienes tienen mayores responsabilidades familiares: mientras que la probabilidad de los jóvenes de estar desempleados es 3 veces mayor que la de los adultos, cuando se considera sólo a los jefes de hogar ésta disminuye a 2 veces.

La razón de la baja tasa de desocupación entre los jefes de hogar jóvenes es la misma que la esgrimida para los adultos: la necesidad de generar ingresos para la subsistencia obliga al jefe a desarrollar actividades económicas informales de baja productividad, a través de las cuales sale del desempleo abierto (y de la ausencia de ingresos que esta situación provoca), aunque no de las condiciones de precariedad laboral³.

³ Un análisis más detallado del desempleo de los jefes de hogar se puede encontrar en el documento "Diagnóstico del desempleo" (SSPTYEL) en la serie Trabajo, ocupación y empleo. Estudios 2004. MTEYSS, abril de 2005.

Finalmente, es interesante analizar el desempleo de los jóvenes de acuerdo con la situación económica de los hogares a los que pertenecen, de modo tal de evidenciar la relación existente entre el desempleo y la estratificación social. Al respecto, el cuadro 7 muestra la composición y la incidencia del desempleo según quintiles de ingreso *per cápita* familiar correspondientes al primer semestre de 2004⁴, en tanto variable *proxy* de posición social. Desde este punto de vista, cabe destacar que aproximadamente la mitad (44,5%) de los jóvenes desempleados proviene del 20% de los hogares con menos recursos, en tanto que más de tres cuartas partes (78,5%) de los mismos proviene del 40% de los hogares con menores recursos. Con relación a los adultos, entre los cuales también se advierte una importante presencia de desempleados de bajos recursos, la representación en el desempleo de los jóvenes localizados en los estratos más vulnerados es superior.

Cuadro 7

Desempleo juvenil según quintil de ingreso familiar

1° Semestre de 2004 - Total de aglomerados relevados

	Total	Quintil de ingreso per capita familiar				
		1°	2°	3°	4°	5°
Composición del desempleo (en %)						
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	47,6	29,5	14,3	6,1	2,6
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	43,9	28,4	15,0	9,1	3,6
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	45,4	28,9	14,7	7,8	3,2
Adultos (25 a 59 años)	100,0	39,8	26,8	17,0	12,1	4,4
Tasa de desempleo						
Adolescentes (15 a 19 años)	45,7	52,7	45,4	41,0	31,4	27,5
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	25,9	39,6	28,5	19,9	14,0	10,1
Total de jóvenes (15 a 24 años)	31,7	44,5	34,0	25,2	17,2	12,9
Adultos (25 a 59 años)	10,5	17,9	13,1	9,7	6,9	2,5

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

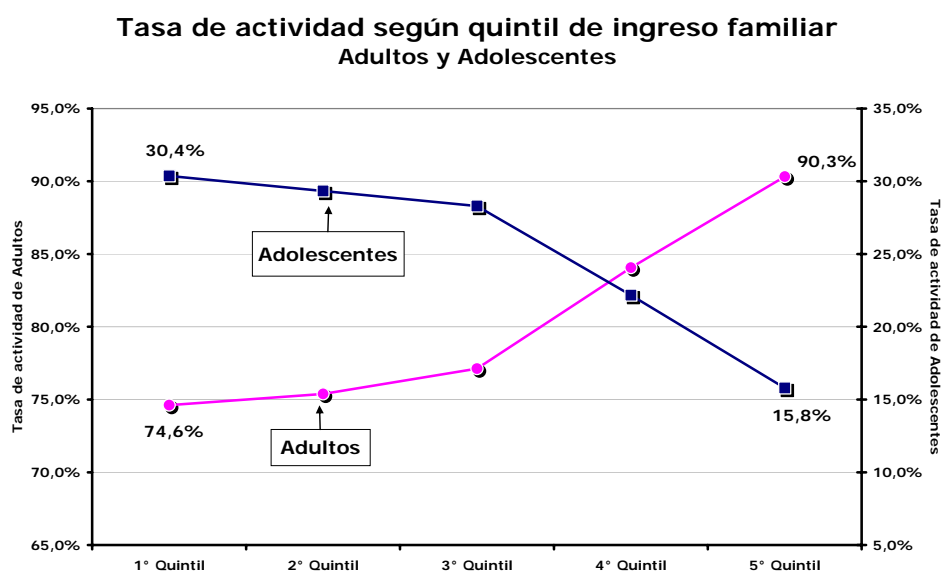
Entre otras implicancias, esta importante concentración del desempleo en los sectores de menores recursos económicos pone en duda la validez de una observación tradicional según la cual el desempleo juvenil presenta las características de bien de consumo superior, en el sentido de que los jóvenes desempleados son selectivos en su búsqueda, y que por tanto prolongan esa situación a la espera de oportunidades convenientes.

⁴ En este caso la información corresponde al primer semestre de 2004, debido a que la información sobre deciles de ingresos se dispone sólo para el período semestral. Por tanto, las tasas de desempleo calculadas difieren con las presentadas anteriormente.

Como puede apreciarse en el cuadro 7, la incidencia del desempleo se encuentra también fuertemente correlacionada con el estrato social de pertenencia: las tasas de desocupación de los distintos segmentos de edad aumentan a medida que se desciende en la estratificación social. En efecto, la probabilidad del desempleo de los jóvenes localizados en el 20% de los hogares con menores recursos es 3,5 veces superior que la de los jóvenes localizados en el 20% de los hogares con mayores recursos económicos.

La concentración de la problemática del desempleo juvenil en los estratos de menores recursos se vincula con la necesidad que tienen los hogares más empobrecidos de desarrollar estrategias ocupacionales tendientes a generar ingresos que permitan la supervivencia. La incorporación de los jóvenes en el mundo del trabajo constituye una estrategia frecuente para los hogares pobres, que necesitan aumentar sus ingresos. De este modo, se verifica que un elevado porcentaje de jóvenes provenientes de familias de bajos recursos se vuelquen al mercado de trabajo a pesar de no contar con las calificaciones demandadas para la obtención de empleos de calidad, lo que redundará en situaciones de desempleo y de precariedad laboral.

Con el objeto de mostrar la existencia de este fenómeno se grafica a continuación la tasa de actividad de los adolescentes (de 15 a 19 años) y de los adultos (de 25 a 59 años) según el quintil de ingreso familiar *per cápita*. Se compara la tasa de actividad de los adolescentes, en vez de la del total de jóvenes, debido a que permite una mejor visualización de las diferencias resultantes.



Se constata, así, la estructura inversa que presenta la tasa de actividad en los dos grupos analizados. Entre los adultos, la tasa de actividad se incrementa a medida que se eleva el número de quintil de ingreso familiar; esto se debe a que la mejora en el estrato socio-económico del hogar se asocia con la capacidad de sus componentes adultos (especialmente los jefes de hogar y las cónyuges) de incorporarse al ámbito laboral. En cambio, la tasa de actividad de los adolescentes registra una tendencia decreciente en los hogares de mayores recursos, dado que son aquellos que residen en los hogares más pobres los que se ven obligados a incorporarse al mercado de trabajo, a pesar de que esto implique soportar condiciones laborales muy precarias.

Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, este comportamiento conlleva consecuencias negativas para la empleabilidad futura de los jóvenes, dado que la inserción temprana en el mercado laboral (fundamentalmente la de los adolescentes) tiende a estar fuertemente asociada a la deserción escolar.

La situación de pobreza que impulsa a los adolescentes a incorporarse tempranamente al mercado de trabajo eleva la probabilidad de que estos deserten del sistema educativo (tanto por su nueva situación ocupacional como por la exclusión social en la que se encuentran) condicionando sus posibilidades futuras de obtener empleos de calidad, y por consiguiente de modificar, en la vida adulta, la situación de pobreza original. Así, el desempleo de los jóvenes de bajos recursos opera como una fase de un circuito que tiende a perpetuar inter-generacionalmente las condiciones de pobreza, segmentando cada vez más la estructura social.

Conforme al análisis hasta aquí realizado, los dos aspectos que permiten lograr una mejor visualización de las heterogeneidades al interior del desempleo juvenil refieren, respectivamente, al estrato social de pertenencia de los jóvenes y a la calidad de las responsabilidades asumidas en el grupo doméstico. Con el propósito de brindar un panorama más desagregado sobre esta cuestión, se presenta en el cuadro 8 la incidencia y la composición del desempleo de los jóvenes según la posición ocupada en el hogar y el quintil de ingreso *per cápita* familiar de referencia.

Cuadro 8
Desempleo juvenil según quintil de ingreso y posición en el hogar
1° Semestre de 2004 - Total de aglomerados relevados

	Total	Quintil de ingreso per capita familiar					
		1° Quintil		1° y 2° Quintil		4° y 5° Quintil	
		Jefe / Cónyuge	Otro miembro	Jefe / Cónyuge	Otro miembro	Jefe / Cónyuge	Otro miembro
Composición del desempleo (en %)							
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	1,5	46,1	1,2	42,6	0,5	8,2
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	5,3	38,5	6,1	37,3	1,4	11,3
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	3,7	41,7	4,0	39,5	1,0	10,0
Adultos (25 a 59 años)	100,0	28,1	11,6	28,4	15,3	10,3	6,2
Tasa de desempleo							
Adolescentes (15 a 19 años)	43,4	51,7	52,7	26,4	44,7	15,0	32,0
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	25,9	19,3	46,3	15,3	27,6	4,9	15,8
Total de jóvenes (15 a 24 años)	30,9	21,6	49,1	16,2	33,4	5,6	19,1
Adultos (25 a 59 años)	10,5	15,2	31,8	9,4	19,5	3,5	11,0

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

Se advierte allí, que la presencia relativa de los jóvenes desempleados con mayores responsabilidades familiares no presenta diferencias significativas en la comparación por estrato social. En todos los casos, los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares representan menos de una décima parte del total de jóvenes desocupados. Por su parte, al considerar las tasas de desocupación, se observa que son los jóvenes sin responsabilidades familiares pertenecientes a los estratos más bajos (20% de los hogares con menores recursos) los que registran una mayor propensión al desempleo. Entre ellos la desocupación es de 49,1%. En contraposición, los jóvenes con responsabilidades familiares situados en los estratos más altos (40% de los hogares con mayores recursos) evidencian una tasa de desempleo significativamente menor: 5,6%.

5. Dinámica del desempleo juvenil

Teniendo en cuenta este diagnóstico cabe preguntarse por qué los jóvenes evidencian en comparación con los adultos mayores tasas de desempleo independientemente de atributos tales como el sexo, el nivel de educación, la asistencia escolar, la posición en el hogar y el estrato social de pertenencia. De acuerdo con lo señalado, pueden esquematizarse dos interpretaciones principales, no necesariamente contrapuestas. Por un lado, aquellas visiones que tienden a explicar el desempleo juvenil en términos de una falta de adecuación entre las características de la oferta y la demanda de trabajo, que se expresa bajo la forma de barreras a la “entrada al empleo”. Por el otro, aquellas visiones que tienden a explicarlo a partir del reconocimiento de los fenómenos asociados a la “entrada al desempleo” (ingreso de personas a situaciones de desempleo), como resultado de la pérdida de empleo (cesantes) y de la incorporación al mercado de trabajo (nuevos buscadores de empleo).

A efectos de avanzar en el análisis de esta cuestión, en el cuadro 9 se muestran los períodos de búsqueda de los desocupados jóvenes y adultos. Como puede verse, el tiempo de búsqueda de los jóvenes desempleados no se difiere significativamente del observado en los adultos. De hecho, la incidencia del desempleo de larga duración (más de 6 meses), en tanto indicador de dificultades para la “entrada al empleo”, adquiere en ambos grupos valores similares (36,8% y 34,6% respectivamente), lo que podría estar indicando que los jóvenes no enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo que las halladas por los adultos.

Cuadro 9

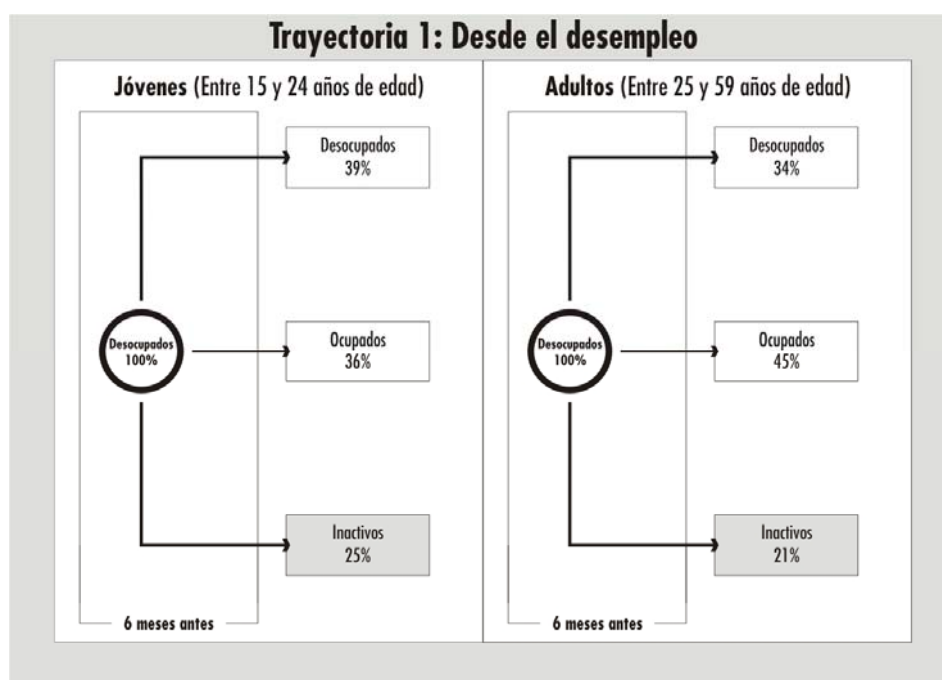
Desempleados según sexo por período de búsqueda

4° Trimestre de 2004 - Total de aglomerados relevados

	Total	Período de búsqueda			
		Menos de 1 mes	De 1 a 3 meses	De 3 a 6 meses	Más de 6 meses
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	27,1	23,4	14,6	34,9
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	21,7	29,1	11,2	37,9
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	23,7	27,0	12,5	36,8
Adultos (25 a 59 años)	100,0	26,3	4,0	13,1	34,6

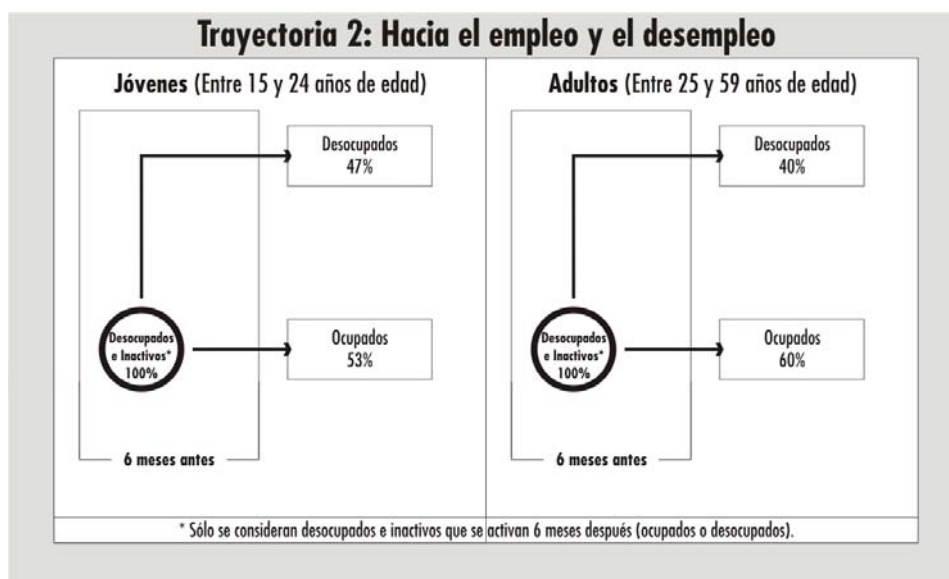
Fuente: DGEYEL - SSPTYEL, en base a EPH (INDEC).

El análisis de las transiciones laborales seguidas por los desempleados jóvenes y adultos permite llegar a la misma conclusión. Tomando como fuente las bases de panel de la Encuesta Permanente de Hogares, es posible establecer los cambios ocurridos en la situación ocupacional de las personas durante un período de 6 meses⁵. Se comprueba que los jóvenes no presentan una mayor permanencia en el desempleo que la exhibida por los adultos. Tanto en el caso de los jóvenes como en el de los adultos, la proporción de desocupados que continúa sin empleo 6 meses después es relativamente similar (39% y 34% respectivamente), lo que cuestiona la hipótesis sobre que el desempleo juvenil se origina en la existencia de limitaciones para acceder al empleo.

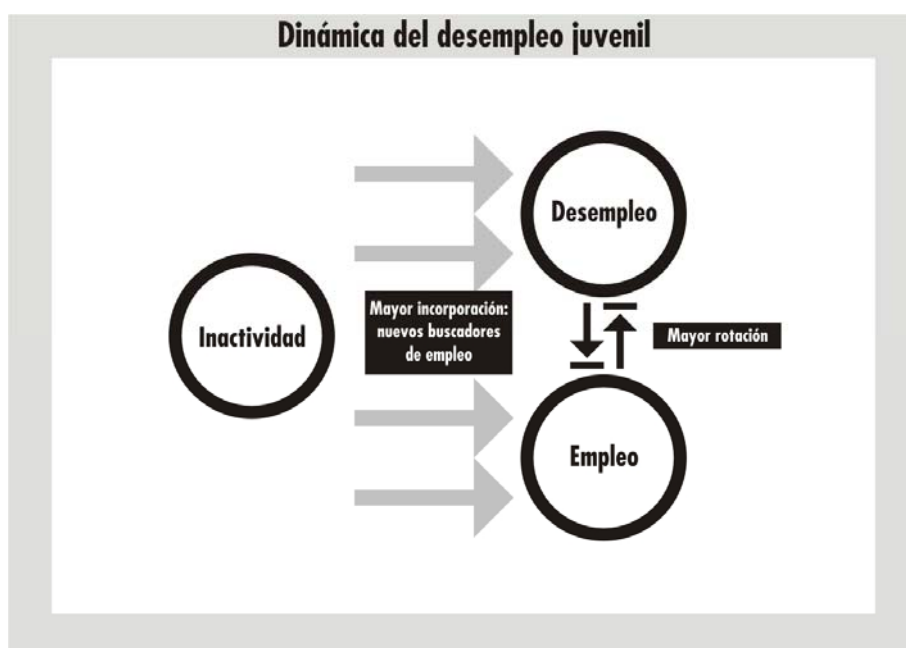


Por otra parte, al considerar las trayectorias laborales hacia el empleo y el desempleo se comprueba que las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes no son notoriamente menores que las de los adultos. Como puede verse, de cada 100 jóvenes desocupados o inactivos en el momento de inicio que ingresaron o se mantuvieron en el mercado laboral, 53 hallaron empleo y 47 quedaron desocupados. Algo similar se verifica entre los adultos: de cada 100 adultos sin empleo en el momento de inicio que ingresaron o se mantuvieron en el mercado de trabajo, 60 hallaron empleo y 40 quedaron desocupados. Por tanto, no se observa una marcada diferenciación respecto de las chances de acceso al empleo.

⁵ El estudio de trayectorias ocupacionales se realizó con los datos de panel de la Encuesta Permanente de Hogares correspondientes a los años 1998, 1999 y 2000, vinculando en cada caso las bases de las ondas de mayo y octubre.



De esta manera, el desempleo juvenil no parece ser suficientemente explicado por problemas generalizados a la “entrada al empleo”, con lo que estaría más vinculado a los flujos de “entrada al desempleo”. Por lo mismo, una interpretación plausible del desempleo juvenil es la que centra su atención en el examen de los procesos que alimentan el ingreso de las personas al desempleo. Particularmente, en el caso de los jóvenes, pueden identificarse al menos dos dinámicas que hacen que estos flujos de entrada sean más acentuados en comparación con los adultos. Por un lado, los procesos de ingreso al mercado de trabajo adquieren entre los jóvenes una mayor relevancia, dado que para la mayor parte de los activos la primera búsqueda de empleo se da cuando estos son adolescentes o adultos jóvenes. Por el otro, las transiciones de entrada al desempleo desde situaciones de empleo tienden a ser más frecuentes entre los jóvenes, dado que por razones de diversa índole (menor experiencia laboral, menores costos de despido, etc.) la inserción laboral de ellos tiende a adoptar formas menos estables y seguras, lo que se expresa en una mayor rotación entre el empleo y el desempleo. La figura 1 ilustra ambos procesos.



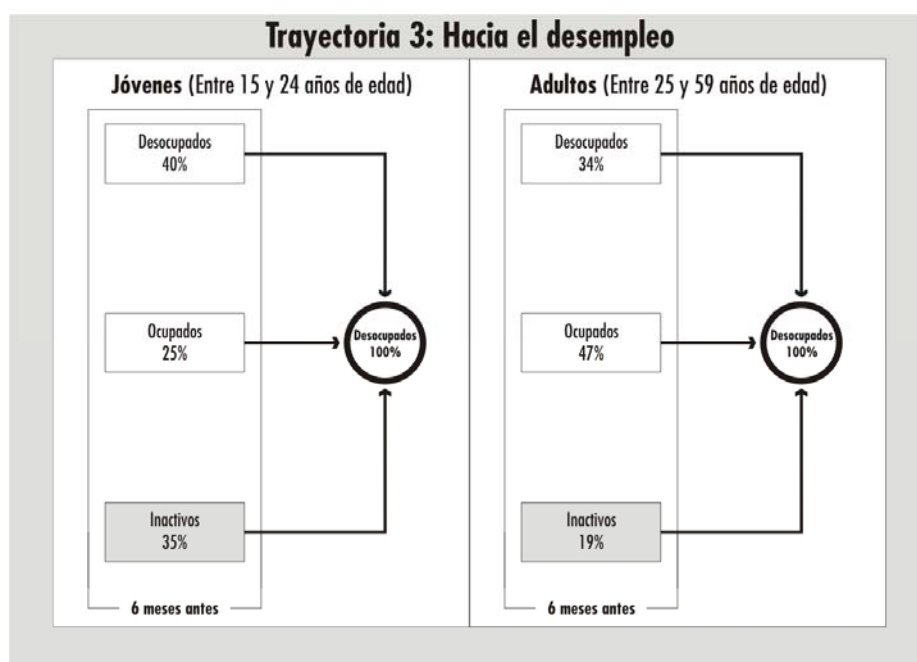
En esa misma línea de interpretación, la información presentada en el cuadro 10 muestra claramente cómo entre los jóvenes se verifica una mayor proporción de entrantes al mercado de trabajo. Efectivamente, mientras que un 30,5% de los desempleados jóvenes ingresa por primera vez al mercado laboral, sólo 4% de los adultos reviste esa misma condición. En el caso de los adolescentes desocupados el porcentaje de entrantes al mercado laboral alcanza su mayor magnitud (37,5%).

Cuadro 10
Desempleados según sexo por tipo de desempleo
4° Trimestre de 2004 - Total de aglomerados relevados

	Total	Tipo de desempleo	
		Cesantes	Buscadores por primera vez
Adolescentes (15 a 19 años)	100,0	62,5	37,5
Jóvenes adultos (20 a 24 años)	100,0	73,6	26,4
Total de jóvenes (15 a 24 años)	100,0	69,5	30,5
Adultos (25 a 59 años)	100,0	96,0	4,0

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

Desde una mirada dinámica, el análisis de trayectorias laborales permite comprobar esa misma hipótesis de forma más certera. Como puede observarse en el gráfico “Trayectoria 2: hacia el empleo”, el flujo de inactivos a situaciones de empleo es notoriamente más importante entre los jóvenes: mientras que entre los adultos sólo 5 de cada 100 ocupados se encontraban inactivos seis meses antes, entre los jóvenes esa relación era 3 veces mayor (17 cada 100). Algo similar se comprueba al atender las trayectorias de desocupación, confirmando para el caso de los jóvenes una mayor tasa de incorporación de nuevos entrantes al mercado de trabajo en el desempleo. En efecto, mientras que 19 de cada 100 adultos desocupados se hallaban inactivos 6 meses atrás, entre los jóvenes desocupados esa relación era de 35 de cada 100.



Más allá de este ejercicio comparativo, es importante señalar algunas de las diferencias encontradas en el interior de la población bajo análisis. En este sentido, cabe destacar que es en el grupo de mujeres donde se advierte una mayor presencia de buscadores de empleo por primera vez, lo que cobra especial relevancia en las adolescentes, entre las cuales la mitad no cuenta con experiencia previa en el mundo del trabajo.

Como fue señalado arriba, el otro determinante que contribuye a que los flujos de entrada en el desempleo sean comparativamente frecuentes en los jóvenes se deriva de la elevada inestabilidad que muestran en su inserción laboral, en el marco de un mercado de trabajo en el cual el desempleo tiende a formar parte de una dinámica más amplia, que articula recurrentemente breves períodos de desempleo y breves períodos de inserción en empleos precarios o de subsistencia. Asimismo, conviene precisar que en un contexto de relaciones laborales precarias e informales, los menores requerimientos en cuanto a la experiencia y las calificaciones demandadas explican, a su vez, la importante incorporación de los jóvenes en este tipo de empleos.

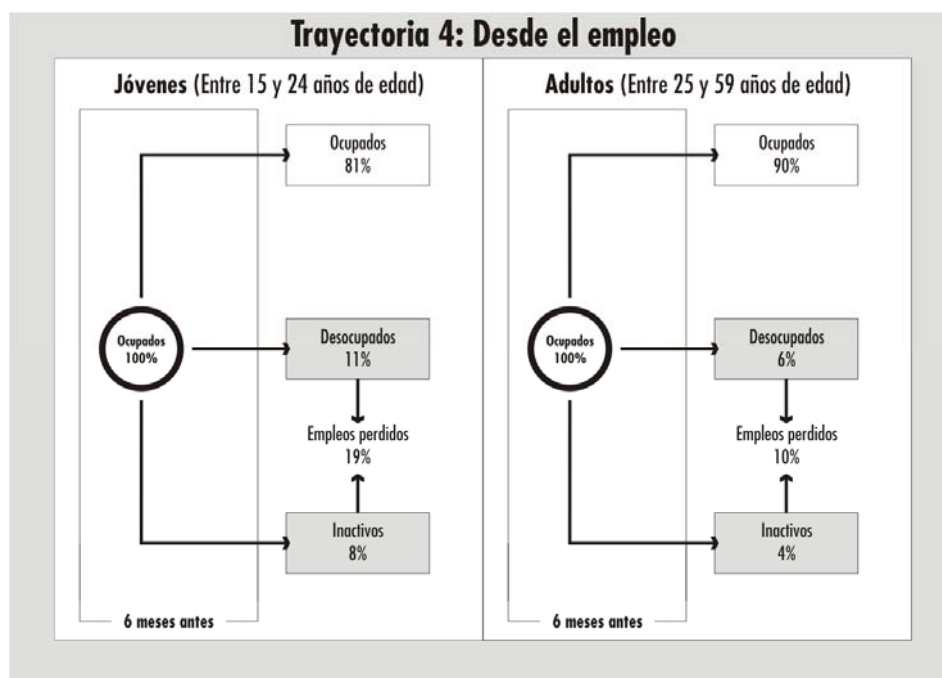
Un indicador sintético que permite constatar la mayor inestabilidad que experimentan los jóvenes en su inserción laboral es el que surge al relacionar la proporción de cesantes con menos de un mes de búsqueda con el total de los desempleados. Como puede apreciarse en el cuadro 11, el coeficiente de rotación de los jóvenes (0,05) es significativamente mayor que el de los adultos (0,02), en tanto que es en el grupo de los adolescentes donde se verifica una mayor alternancia entre los episodios de empleo y desempleo (0,10). Como es de esperar, son los jóvenes menos educados los que presentan inserciones menos estables (0,07).

Cuadro 11
Coeficiente de rotación según sexo y educación
Total de aglomerados relevados

	Grupo de edad			
	Adolescentes	Jóvenes adultos	Total de jóvenes	Adultos
Total	0,10	0,04	0,05	0,02
Sexo				
Varón	0,11	0,05	0,06	0,03
Mujer	0,08	0,03	0,04	0,02
Nivel educativo				
Hasta secundario incompleto	0,11	0,05	0,07	0,03
Secundario completo / Superior incompleto	0,07	0,04	0,04	0,02
Superior completo	0,00	0,02	0,02	0,01

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

Los resultados del análisis de panel permiten corroborar esa misma hipótesis desde una perspectiva longitudinal. En efecto, 19 de cada 100 jóvenes ocupados en el momento de inicio dejaban de estarlo seis meses después, sea porque en su nueva situación se hallaban desocupados o porque se habían retirado del mercado laboral. Por el contrario, en el caso de los adultos esa relación se reduce significativamente: sólo 10 de cada 100 ocupados en el momento de inicio dejaban de estarlo seis meses después.



A modo de síntesis puede decirse que los jóvenes verifican una mayor incorporación relativa, en comparación con los adultos, al mercado laboral. Sin embargo, las chances de inserción laboral de los jóvenes no son significativamente menores que las de los adultos, ya que a menudo consiguen empleo en el mismo plazo o incluso más rápidamente que éstos. Por tal motivo los jóvenes no exhiben una mayor permanencia en el desempleo, lo que cuestiona la existencia de barreras generalizadas a la “entrada al empleo”. No obstante, la inserción laboral de los jóvenes tiende a ser más inestable, lo que contribuye a aumentar sus probabilidades de “entrada al desempleo”. Se concluye así que el comparativamente elevado desempleo juvenil se encuentra fundamentalmente explicado por flujos de entrada más acentuados – tanto desde situaciones que parten de la inactividad laboral (lo que incluye el efecto del crecimiento demográfico⁶), como desde el empleo–, por lo que la temprana e inestable inserción laboral constituye el factor determinante de la dinámica del desempleo juvenil.

6. Jóvenes particularmente vulnerables

Con el propósito de contribuir a la identificación y caracterización de poblaciones objetivo en materia de política social y de empleo, se presenta en esta sección una breve descripción de tres grupos de jóvenes que por sus atributos socio-demográficos y económicos exhiben una situación particularmente vulnerable no sólo desde el punto de vista de sus condiciones de inserción laboral, sino también desde el más amplio de sus condiciones de integración social.

⁶ Por el efecto del crecimiento poblacional se incorporan anualmente al mercado de trabajo alrededor de 50 mil jóvenes.

6.1. Adolescentes desempleados que no estudian

Los adolescentes desempleados que no asisten a la escuela constituyen, sin lugar a dudas, un grupo especialmente vulnerable desde diversos puntos de vista. En términos generales, se reconocen en ellos los problemas vinculados al abandono temprano de los estudios formales, en gran medida ocasionado por la necesidad de completar los insuficientes ingresos familiares mediante la inserción en el mercado laboral. Pero la deserción escolar culmina conformando un círculo de pobreza, debido a la dificultad de superar en un contexto de crecientes demandas educativas la barrera del empleo precario, y con ello de los empleos inestables y de bajos ingresos asociados a la situación de pobreza original.

En el total urbano nacional se contabilizan unos 154 mil adolescentes en esta situación, de los cuales sólo una cuarta parte (22,6%) culminó los estudios secundarios. En su mayor parte (69,9%) se trata de desocupados cesantes, lo que da cuenta de inserciones tempranas en el mercado laboral. Se constata, a la vez, que tres cuartas partes (81,6%) residen en hogares que se hallan por debajo de la línea de pobreza.

Cuadro 12

Perfiles de los grupos de jóvenes vulnerables

4° Trimestre de 2004 - Total urbano nacional

	Grupos vulnerables		
	Adolescentes desempleados que no estudian	Jóvenes adultos desempleados con responsabilidades familiares	Adolescentes que no trabajan, no buscan trabajo y no estudian
Desempleados (en miles)	154	69	320
Distribución (en porcentajes)	100,0	100,0	100,0
Sexo			
Varón	58,9	35,8	71,7
Mujer	41,1	64,2	28,3
Nivel de educación			
Hasta secundario incompleto	77,4	56,8	73,6
Secundario completo y más	22,6	43,2	26,4
Condición de pobreza			
Pobre	81,6	63,4	63,6
No pobre	18,4	36,6	36,4
Tipo de desempleo			
Cesantes	69,9	83,1	...
Buscadores por primera vez	30,1	16,9	...
Período de búsqueda			
Menos de 1 mes	25,5	33,9	...
De 1 a 3 meses	25,3	27,5	...
De 3 a 6 meses	13,1	13,0	...
Más de 6 meses	36,1	25,7	...

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

6.2. Jóvenes desempleados con responsabilidades familiares

Los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares (jefes o cónyuges) constituyen otro grupo de jóvenes objeto de atención prioritaria en materia de políticas sociales y de empleo, debido a la vulnerabilidad económica que introduce en sus hogares la carencia de ingresos derivada de la falta de empleo remunerado. Se combina así una doble vulnerabilidad socioeconómica: la propia de los jóvenes desempleados y la relativa a los grupos domésticos cuyos miembros con mayores responsabilidades se hallan sin empleo.

Se estiman en el total urbano nacional unos 69 mil jóvenes adultos (20 a 24 años de edad) en esta situación, de los cuales su mayor parte (56,8%) no completó la enseñanza secundaria. Unas dos terceras partes (64,2%) de este grupo está compuesto por mujeres. Más de la mitad (63,4%) de los jóvenes adultos desempleados con responsabilidades familiares vive en condición de pobreza.

6.3. Adolescentes que no trabajan, no buscan trabajo ni estudian

Si bien no se trata de jóvenes desempleados en sentido estricto, el diagnóstico del desempleo como momento de una dinámica más amplia que articula recurrentemente períodos de empleo y desempleo vuelve necesaria su consideración, no sólo por conformar un núcleo duro de exclusión de ámbitos fundamentales de integración, sino también por constituir el desenlace de un proceso marcado por el ingreso temprano al mercado laboral, el abandono de los estudios formales y los sucesivos fracasos en la búsqueda de una inserción laboral estable. Este constituye un grupo especialmente vulnerable a la anomia y el riesgo social, en muchos casos vinculado al desarrollo de formas ilegales y extra-legales de subsistencia.

Se contabilizan en el total urbano nacional unos 320 mil adolescentes de 15 a 19 años que no trabajan, no buscan trabajo, ni estudian, de los cuales sólo algo menos de una tercera parte (28,3%) culminó los estudios secundarios. Se trata fundamentalmente de un grupo compuesto por varones (71,7%). Aproximadamente unas dos terceras partes (63,6%) de estos jóvenes residen en hogares que se encuentran en situación de pobreza por ingresos, lo que agudiza aún más sus condiciones de exclusión social.

7. Desempleo juvenil por aglomerado relevado

En esta sección se procede a describir sintéticamente la incidencia de la problemática del desempleo juvenil en las principales ciudades del país. A tal efecto se presentan en el cuadro 13 las tasas de desocupación específicas correspondientes al primer semestre de 2004 de las personas que tienen entre 15 y 24 años de edad, en los distintos aglomerados urbanos que releva la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

La situación laboral de los jóvenes resulta crítica casi en la totalidad de las áreas cubiertas. En efecto, en 26 de los 28 aglomerados relevados la tasa de desempleo es mayor al 20%, en tanto que en 11 supera el 30%. Bahía Blanca, Salta y el Gran Santa Fe constituyen los casos extremos, con tasas superiores al 35%. Sólo en Río Gallegos y San Luís – El Chorrillo la tasa de desempleo juvenil es menor al 10%. Sin embargo, es importante tener en cuenta que en ese período la tasa de desocupación general de estos dos aglomerados fue menor al 5%.

Más allá de estas disparidades, es importante remarcar que en todos los aglomerados considerados la tasa de desempleo juvenil es más elevada que la correspondiente a la totalidad de la población económicamente activa. Independientemente de cual sea el valor de la tasa de desempleo general, la tasa de desempleo de los jóvenes es, como mínimo, 2 veces mayor. Así, en 23 de los 28 aglomerados, la incidencia de la desocupación de los menores de 24 años se duplica, en 4 se triplica y en uno (Río Gallegos) alcanza a cuadruplicarse.

Cuadro 13

Tasa de desempleo por aglomerado relevado
1° Semestre de 2004 (ordenado por tasa de desempleo jóvenes)

Aglomerado	Jóvenes (De 15 a 24 años)	Total	Relación
Bahía Blanca - Cerri	39,5%	17,1%	2
Salta	36,8%	17,0%	2
Gran Santa Fe	35,3%	16,2%	2
Concordia	34,4%	18,5%	2
Gran La Plata	33,6%	16,4%	2
Gran Tucumán - T. Viejo	33,4%	15,1%	2
Gran Rosario	31,9%	16,5%	2
Ushuaia - Río Grande	31,8%	9,7%	3
Gran Paraná	31,7%	12,8%	2
Gran Buenos Aires	31,6%	15,3%	2
Gran Córdoba	31,2%	15,0%	2
S. del Estero - La Banda	29,9%	13,6%	2
Jujuy - Palpalá	29,6%	14,1%	2
Mar del Plata - Batán	29,6%	13,4%	2
Gran San Juan	29,0%	12,8%	2
Gran Catamarca	28,8%	15,3%	2
Río Cuarto	27,9%	14,8%	2
Gran Mendoza	27,9%	11,2%	2
Cdro. Rivadavia - R. Tilly	25,2%	8,9%	3
Posadas	24,8%	12,0%	2
La Rioja	24,4%	9,9%	2
Santa Rosa - Toay	23,3%	10,5%	2
Gran Resistencia	22,4%	8,3%	3
Corrientes	20,7%	10,3%	2
Formosa	20,7%	6,6%	3
Neuquén - Plottier	20,0%	9,6%	2
Río Gallegos	9,2%	2,2%	4
San Luis - El Chorrillo	5,5%	3,0%	2

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