



Serie Estudios / 6

Trabajo, ocupación y empleo

Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social

Febrero de 2007



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Trabajo, ocupación y empleo

Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social

Febrero de 2007

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

Dr. Carlos Tomada

- **Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales**

Lic. Marta Novick

Trabajo, ocupación y empleo es una publicación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, a través de sus equipos de profesionales, ha elaborado los estudios incluidos en esta publicación. Parte de estos trabajos se realizaron en el marco del Proyecto PNUD ARG/04/034 "Sistema de información para la evaluación y el monitoreo del empleo, el trabajo y la inclusión social".

■ Autoridades

Presidente

Dr. Néstor Kirchner

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dr. Carlos Tomada

Secretaria de Trabajo

Dra. Noemí Rial

Secretario de Empleo

Lic. Enrique Deibe

Secretario de Seguridad Social

Dr. Alfredo Conte-Grand

Trabajo, ocupación y empleo

Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social

Indice

Presentación	7
Dr. Carlos Tomada - Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	
Introducción	11
Lic. Marta Novick - Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales	
1. Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación:	
perfiles de puestos y competencias demandadas	17
1.1 Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)	43
2. La Encuesta a Trabajadores en Empresas	59
3. El impacto de las exportaciones argentinas en el empleo desde fines de los '90:	
¿ha cambiado algo luego de la devaluación?	97
4. Dinámica de la pobreza y mercado de trabajo en la Argentina post-convertibilidad.....	131
5. Relaciones laborales en el sector de alimentación	159

PRESENTACION

Con esta nueva edición de *Trabajo, ocupación y empleo* queremos compartir con los lectores la reflexión sobre un conjunto de temas que, además de su relevancia intrínseca, indican un giro con respecto al enfoque prevaleciente en los números previos. Este sexto volumen está dedicado íntegramente a explorar tendencias vinculadas con el perfil y el funcionamiento de la economía y la sociedad, enfocando una serie de cuestiones estructurales. A diferencia de los análisis de la transición entre el modelo de los '90 y el cambio hacia un nuevo patrón de crecimiento económico y un nuevo régimen de empleo que prevalecieron en ediciones anteriores, ahora la reflexión trasciende la coyuntura para indagar la articulación del presente con el futuro de la sociedad argentina.

El primer tema desarrollado en esta presentación es la adecuación entre la demanda y la oferta laboral que constituye una preocupación sostenida de nuestra gestión y a ella dedicamos tanto un seguimiento continuo y permanente a través de módulos particulares de la Encuesta de Indicadores Laborales, así como estudios específicos para profundizar en su composición y características; en este número presentamos ambos enfoques. Quisiéramos destacar aquí que las tendencias de largo y de corto plazo son convergentes en el sentido que actualmente **la mayoría de las búsquedas de personal por parte de las empresas culmina satisfactoriamente**, que esas búsquedas se orientan hacia perfiles de calificación variados y se difunden en todas las actividades productivas. La importancia de constatar que efectivamente existe una adecuación entre oferta y demanda laboral, tal como lo muestran los estudios aquí presentados, no debe ser soslayada, porque es sobre este punto que se alinean diversas posiciones sostenidas en el debate público. En especial nos interesa destacar que **el comportamiento empresario en relación con la búsqueda, selección y capacitación del personal**, constituye actualmente un aspecto clave no sólo de la mejora de la competitividad y la productividad, sino también de la inclusión social. Por eso resulta preocupante que menos de un tercio de las empresas brinde capacitación a su personal y, entre quienes realizan capacitación, se concentren sobre todo en el personal de mayor calificación. La implementación de una red pública de oficinas de empleo y un conjunto de programas de capacitación, constituyen herramientas a través de las cuales el MTEySS busca facilitar la adecuación entre oferta y demanda laboral, pero se requiere que esa dinámica sea sostenida también por las empresas.

También **el análisis de los primeros resultados de la Encuesta de Trabajadores en Empresas registradas de más de 10 ocupados**, nos permite contar con la radiografía de una parte del mundo del trabajo contemporáneo de la Argentina, aquel que

cuenta con mayor estabilidad y garantías de empleo individuales y colectivas. Los temas analizados incluyen los resultados vinculados con los temas de capacitación, mencionados más arriba, la jornada de trabajo y las percepciones sobre las relaciones laborales.

En relación con la **jornada de trabajo**, contamos por primera vez con una herramienta de medición que recopila la experiencia directa de los trabajadores en las empresas, y en la que éstas han operado como canal de selección de los entrevistados, lo cual garantiza la objetividad de los resultados. Esto permitió determinar, además de la jornada promedio, diversos regímenes horarios sectoriales, que van desde jornadas de trabajo “a tiempo parcial” hasta jornadas extensas que se prolongan más allá del límite de las 48 horas semanales. A su vez, la percepción de las relaciones laborales por parte de los trabajadores pone de manifiesto algo que se había hecho patente ya en estudios previos: sólo poco más de la mitad de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, “reconoce” esa cobertura. Es probable que en relación con la fecha de este relevamiento, realizado un año y medio atrás, la percepción actual de los trabajadores se haya ampliado y profundizado, sobre todo porque paulatinamente la negociación colectiva se fue transformando en el canal natural de determinación de los salarios y son muy pocos hoy los sindicatos que se mantienen al margen de la negociación. Pero esa baja percepción de la cobertura de la negociación por parte de los trabajadores constituye un problema, ya que compromete su capacidad de sostener sus derechos colectivos.

Revelador del nuevo enfoque presentado en este número es el estudio sobre **el impacto de las exportaciones sobre el empleo**, que analiza las carencias de un modelo económico liderado por las exportaciones como el que prevaleciera o el que buscó instalarse en los '90 en la Argentina, confirmando los resultados similares de otras experiencias latinoamericanas: la escasa incidencia directa del crecimiento de las exportaciones de *commodities* sobre el empleo. Pero más allá de destacar, en contraste, la importancia de la dinámica del mercado interno para el crecimiento reciente del empleo y los ingresos en nuestro país, el estudio explora también las alternativas existentes para la generación de una expansión virtuosa que articule el crecimiento con el dinamismo exportador y el cambio estructural de la economía. Esa articulación no depende sólo de las bondades de un tipo de cambio favorable y del equilibrio macroeconómico, aun cuando éstas sean condiciones necesarias, sino también de estrategias de largo plazo sostenidas por actores capaces de encarar el cambio del perfil de especialización de la economía argentina, que posibilite la diversificación de las exportaciones y el incremento de los componentes de desarrollo tecnológico e innovación en ellas. Si bien el estudio registra la emergencia incipiente de estos nuevos actores, también indica el extenso sendero que resta transitar aún para configurar y consolidar un nuevo perfil de especialización, concluyendo con el fuerte crecimiento de las exportaciones y del empleo concentrado en las PyME exportadoras desde 2003.

La evolución reciente muestra una reducción sistemática de la tasa de desempleo que durante 2006 cayó por primera vez en más de una década por debajo de dos dígitos y el incremento del empleo, fenómenos reveladores de una dinámica integradora del proceso de crecimiento económico en curso. Esta dinámica es confirmada por **el**

estudio de las transiciones entre la situación de pobreza y no pobreza, que revela la importancia creciente de la incorporación al trabajo para superar aquella. Sin embargo, dado que existe aún una proporción importante de población por debajo de la línea de pobreza, las conclusiones de ese estudio indican también la necesidad de sostener las políticas sociales de transferencia de ingresos, posición compatible con el principio de articularlas con las políticas de promoción del trabajo decente que impulsa el MTEySS, de modo de trascender los términos de un debate que, ocasionalmente, plantea esas opciones como un dilema. Posición frecuente entre quienes plantean la existencia de bloqueos al acceso de potenciales trabajadores al empleo registrado, o de segmentos de población “estructuralmente” condenados al desempleo, para fundamentar el argumento de la necesidad de “rebajar” las garantías del trabajo registrado como vía privilegiada para promover el acceso al empleo.

Otra preocupación sobre el comportamiento de los actores se vuelca en el estudio dedicado a analizar **la estructura de la negociación colectiva en el sector de la alimentación.** El estudio destaca la incidencia de la heterogeneidad productiva en la conformación de los actores de la negociación colectiva, llamando la atención sobre las dificultades de agregar intereses en un sector en el que conviven actividades dinámicas y tradicionales, empresas grandes con otras pequeñas, unidades productivas capital-intensivas con otras donde el trabajo incide fuertemente en los costos. Estas asimetrías en las manufacturas de alimentación constituyen un buen ejemplo de las que prevalecen en el conjunto de la economía argentina, suscitando la reflexión sobre las estrategias encaradas para su tratamiento institucional. Precisamente, la traducción directa y sin mediación de esas asimetrías al plano social, sujetaría la negociación colectiva al puro juego de las relaciones de fuerza entre actores cuyos logros dependerían absolutamente de su poder y sus recursos. Por el contrario, la mediación coordinada a través de políticas estatales, como la fijación consensuada del salario mínimo, opera como un mecanismo compensador de las asimetrías internas de cada sector y entre sectores, favoreciendo a los actores más débiles de la negociación. Esa coordinación incide en la fijación de un “piso” para la negociación salarial y no de “techos”, como erróneamente opinan algunos analistas de las relaciones laborales. Es a través de este sendero que hemos logrado recuperar la vigencia la negociación colectiva en la Argentina durante los últimos años.

Más allá de los problemas expresados aquí, no quisiéramos terminar esta reseña sin mencionar la satisfacción que nos suscita la posibilidad de ponerlos en debate. Como señalábamos al principio, los temas que prevalecían en esta publicación estaban sobre todo relacionados con la distancia que nos separaba del momento económico y social más crítico atravesado por la Argentina moderna. Hoy, ya hacia el fin de nuestra gestión, nuestro enfoque está variando por la atenuación de la urgencia de lo inmediato; y en la discusión de estos temas que ponemos en consideración de los lectores, lo que sentimos es que **estamos debatiendo el futuro.** En buena hora.

DR. CARLOS TOMADA
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Buenos Aires, febrero de 2007

INTRODUCCION

Esta sexta entrega de *Trabajo, ocupación y empleo*, está dedicada íntegramente al análisis de un conjunto de tendencias de la economía y la sociedad. La selección temática que ofrecemos, busca despejar una serie de interrogantes que se plantean sobre los alcances y límites del cambio estructural en curso, y de la medida en que éste condiciona el comportamiento y el perfil de los actores. A esos interrogantes se alude en el incipiente debate sobre el “modelo” económico prevaleciente y su articulación con una determinada configuración social, y pensamos que la información aquí aportada, basada en fuentes del MTEySS y del Sistema Estadístico Nacional, puede contribuir a ese debate.

En esta edición proporcionamos un análisis específico sobre las estrategias empresarias de búsqueda de personal y capacitación, así como las percepciones de los trabajadores sobre esas estrategias, que permite contextualizar un estudio de coyuntura posterior, colocándolo en una perspectiva más amplia. Este análisis combina la información recopilada en momentos diferentes entre octubre de 2005 y abril de 2006, con distintos instrumentos de relevamiento y unidades de análisis: relevamiento de empresas a través de la aplicación de dos módulos específicos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), uno dedicado a la búsqueda de personal y otro a la capacitación, y un relevamiento a trabajadores a través de una encuesta *ad-hoc*, la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE). Esta multiplicidad de fuentes y unidades de análisis permite contar con una descripción precisa de las estrategias empresariales, lo que responde a la necesidad del MTEySS de profundizar el conocimiento del mercado de trabajo como condición *sine qua non* para la definición de políticas y acciones destinadas a promover el empleo de calidad, brindando al mismo tiempo elementos de orientación para los empleadores y las organizaciones sindicales.

Con relación a las búsquedas de personal entre mayo de 2005 y abril de 2006, fueron realizadas por dos tercios de las empresas relevadas, la gran mayoría de las cuales logró cubrir los puestos requeridos mientras sólo 6% de los puestos demandados no alcanzó a cubrirse en el período. Esto confirma la adecuación entre la demanda y la oferta en el funcionamiento del mercado de trabajo en el período, particularmente en los puestos de menor calificación donde la cobertura alcanzó el 97% de las búsquedas, ya que sólo en los puestos de mayor calificación se detectan algunas dificultades –en el caso de los profesionales la cobertura representó el 89%–. Con relación a las modalidades de búsqueda, es interesante señalar que las empresas recurren sobre todo a canales de difusión interna, mientras que los medios de difusión externa alcanzan relevancia sólo en las empresas grandes. Aún así, en las que recurren a la difusión externa la modalidad

más utilizada son los contactos personales y en segundo lugar los avisos clasificados. Es menos frecuente recurrir a agencias y a servicios especializados, que sólo alcanzan relevancia en las empresas más grandes.

Respecto a las actividades de capacitación encaradas por las empresas, es sumamente importante destacar que entre octubre de 2004 y septiembre de 2005 menos de un tercio brindó capacitación a sus empleados, proporción que se reduce aún más si se excluyen los cursos de higiene y seguridad. Además, las previsiones sobre capacitación para el año 2006 incluyen una proporción similar de empresas, aunque se mantienen las mismas que capacitaron a sus empleados el año previo. Las percepciones de los trabajadores sobre capacitación, relevadas a través de la ETE, confirman este comportamiento de las empresas ya que muestran resultados similares a los descriptos. Más allá del análisis detallado de estos resultados proporcionado por el estudio, importa señalar aquí el relativamente pobre desempeño y escaso esfuerzo de las empresas, hacia la capacitación y formación de sus empleados. Esto se inscribe en el marco de un interrogante central sobre la real disposición de los empresarios para sostener una dinámica de cambio estructural orientada por procesos endógenos de desarrollo económico y tecnológico basado en el acrecentamiento de las competencias de las empresas y sus recursos humanos.

El análisis del comportamiento de las empresas en relación con la búsqueda de personal en el IV trimestre de 2006, constituye el único de los trabajos de este volumen enmarcado en un enfoque de coyuntura, aunque es revelador del comportamiento de la demanda de empleo en un período mayor enmarcado entre la salida de la crisis de 2001 y un ciclo de crecimiento económico prolongado cuya persistencia futura parece asegurada en el corto y, probablemente, mediano plazo. El interrogante que busca despejar el estudio, a partir de la información provista por la EIL, es el de la adecuación entre la demanda de empleo y la oferta de trabajo, a partir del relevamiento de las búsquedas de personal por las empresas en los 5 centros urbanos más grandes del país. El interés de la cuestión se relaciona con una discusión pública más amplia acerca de una posible insuficiencia de la oferta de trabajo existente para adecuarse a los requerimientos de la demanda de las empresas. El estudio realizado proporciona evidencias suficientes sobre: i) una adecuación importante de la demanda con la oferta de trabajo, ya que la mayoría de las búsquedas de personal fueron satisfechas en el período aludido; ii) la amplitud de la gama de calificaciones requeridas –profesionales, técnicos, personal operativo, personal no calificado– en todas las ramas de actividad. Tan sólo una minoría de los puestos técnicos y profesionales demandados no pudo ser cubierto en el período estudiado, aunque debe tenerse en cuenta que estas posiciones, por lo general, requieren un horizonte temporal de búsqueda más amplio que el analizado por la encuesta.

También proporcionamos los avances del primer estudio realizado en mucho tiempo sobre los trabajadores en la Argentina, a través de una encuesta aplicada entre septiembre y octubre de 2005. La demora en la comunicación pública de estos resultados responde a dificultades diversas suscitadas en el procesamiento de la información obtenida con posterioridad al trabajo de campo, que incluyó la construcción de un nuevo instrumento de ponderación de las calificaciones basada en información original rele-

vada por el MTEySS. La ETE permite contar con una verdadera radiografía de un sector importante del mundo del trabajo, el compuesto por los trabajadores registrados en la seguridad social, en empresas de 10 y más empleados de los principales centros urbanos del país. Dada la cantidad y variedad de información relevada directamente en los lugares de trabajo sobre una muestra de casi 8.000 trabajadores, se proporciona aquí el análisis de temas seleccionados, que incluye el ya mencionado estudio sobre capacitación en las empresas, y también dos estudios sobre jornada laboral y relaciones laborales.

El estudio sobre jornada laboral permite acceder a información original sobre un tema central de las condiciones y organización del trabajo, ya que la información disponible en otras fuentes, en especial las encuestas de hogares, son relevadas indirectamente –a través de informantes que no siempre es el trabajador/a– y no directamente sobre los trabajadores en las empresas, como en este caso. Los resultados obtenidos permiten estimar en 42,4 horas semanales el promedio de la jornada laboral para este sector de trabajadores, que se extiende hasta 44,1 horas semanales si se excluye del cálculo a los trabajadores de la educación, la mayoría de los cuales cumple jornadas más reducidas. Estos valores se ubican por debajo del límite de las 48 horas semanales estipulado legalmente en la Argentina. Sin embargo, sólo en la industria manufacturera se registra una proporción mayoritaria de trabajadores que se aproximan al promedio, mientras que en el resto de las actividades se detecta una diversidad de regímenes horarios que van desde jornadas “a tiempo parcial” hasta horarios sumamente extensos que superan el límite legal. El análisis de los resultados se enmarca en los debates actuales sobre el tiempo de trabajo, que confronta dos dimensiones claves: el tiempo del reloj, distribuido entre el de la disponibilidad para la empresa y el perteneciente a los trabajadores, que puede ser medido con bastante precisión ya que se relevó también el tiempo insumido para el traslado hacia y desde el lugar de trabajo, y el tiempo referido al control sobre las tareas, vinculado con las modalidades de organización del trabajo en las empresas.

La ETE relevó a los trabajadores mejor situados en términos de estabilidad y garantías de empleo en la Argentina, observación imprescindible a la hora de evaluar los resultados obtenidos acerca de la estructura y percepción de las relaciones laborales y analizadas en el estudio aquí presentado. La tasa de sindicalización asciende a 37,6% de los trabajadores, valor similar al obtenido en un relevamiento a empresas realizado el mismo año, mientras que la cobertura de la negociación colectiva se estima en 80% de los trabajadores. Pese a esta elevada cobertura de la negociación, sólo poco más de la mitad de los trabajadores bajo convenio percibe esa condición, mientras que una proporción significativa la desconoce, fenómeno que responde seguramente, a la relativamente baja presencia sindical en los lugares de trabajo que se extiende a sólo 15,6% de las empresas donde se realizó el relevamiento. Estos datos enmarcan el análisis de la percepción de las relaciones laborales por parte de los trabajadores, detallado en el estudio realizado, y abre interrogantes de interés sobre la vinculación contemporánea de los trabajadores con los sindicatos y con las empresas en nuestro país.

Por otro lado, la discusión sobre el “modelo” económico orienta la indagación del impacto de las exportaciones sobre el empleo registrado en la Argentina, a través del

relevamiento de empresas exportadoras incorporadas en la Base para el análisis de la dinámica empresarial (BADE) del MTEySS, para el período 1998-2005. Los resultados obtenidos permiten evaluar el impacto del modelo económico que buscó instalarse en los '90 liderado por las exportaciones (*export-led model*), en consonancia con resultados similares observados en otras sociedades latinoamericanas que también encararon reformas estructurales, la apertura a los flujos de capital externo y la privatización de empresas públicas. En el estudio se señala que la aplicación de ese modelo consolidó un patrón de especialización en "actividades de reducida complejidad tecnológica, limitados encadenamientos locales, y escaso impacto en la generación de empleo". El interrogante que se busca despejar a partir de este diagnóstico, es en qué medida los cambios macroeconómicos que se registran a partir de 2002 pueden modificar el perfil de exportación configurado en las últimas décadas, o bien prevalecen los rasgos inerciales de éste. Los resultados del estudio muestran, en líneas generales, la reproducción del perfil de especialización externo vinculado sobre todo con una fuerte concentración de las exportaciones en un reducido número de firmas de gran tamaño. Sin embargo, el estudio también muestra la consolidación de un grupo de firmas dinámicas de elevado crecimiento reciente, entre las que prevalecen las PyME y donde se encuentran con mayor frecuencia empresas con media y alta complejidad tecnológica. Aún cuando estas empresas tienen una baja participación en las exportaciones totales, parecen ser las mejor situadas en relación con las posibilidades de un cambio en el perfil de especialización externo de la economía argentina. Concluyendo con la existencia de un fuerte crecimiento de exportaciones y empleo en las PyME exportadoras desde 2003.

El estudio relativo a la influencia de los "sucesos" familiares del mercado de trabajo sobre la dinámica de la pobreza, enfoca las trayectorias demográficas y laborales detectadas a través del análisis de paneles de ondas sucesivas de la Encuesta Permanente de Hogares. Los resultados del estudio son concluyentes acerca de la importancia de la incorporación al trabajo o aumentos salariales como vía de salida de la situación de pobreza, tendencia que se ha acentuado en los últimos años (en la era de la "post-convertibilidad") y que contrasta con la prevaleciente en los '90. Sin embargo, el estudio -que llega hasta el último trimestre de 2005- también indica la decreciente pero persistente presencia de un sector de población que continúa por debajo de la línea de pobreza, planteando hasta qué punto se requiere una articulación entre la evolución del empleo con políticas sociales enfocadas sobre la superación de las situaciones de pobreza. Aún cuando el decrecimiento de la pobreza continúe hasta hoy, el interrogante planteado también sigue vigente. Más allá de esta reflexión sustantiva, el análisis realizado sobre los "eventos" o acontecimientos de salida de la pobreza y sus determinantes constituye un aporte metodológico valioso, que esperamos prolongar en el tiempo y ampliar en sus alcances en estudios futuros.

El estudio sobre la estructura de representación y la negociación colectiva en las actividades de alimentación, continúa la serie de estudios sectoriales dedicados al tema en la SSPTyEL y publicados en números anteriores de esta serie. La descripción del mapa organizativo del sector es una muestra acabada de su complejidad, tanto del lado sindical como de los empleadores, caracterizada por la extrema diversidad de sus actores y

las dificultades de agregación de sus intereses. El análisis realizado trasciende el plano descriptivo y permite avanzar hipótesis sustantivas sobre las características actuales de la negociación colectiva en la Argentina, cuyo interés teórico y político es indudable. En especial, la asimetría de los actores en cuanto a su capacidad política y de obtención de recursos, ejemplificada a través de dos estudios de casos situados en polos opuestos del mapa organizativo, como panaderos y aceiteros, constituye un verdadero *test* sobre las posibilidades de agregación de intereses y definición de estrategias comunes en la negociación colectiva. Es sobre esa diferenciación extrema de los actores que cobra relieve la estrategia estatal de coordinación implícita de la negociación salarial que prevalece actualmente, a través de la implementación institucional –entre otras vías, por el canal tripartito del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil– de pisos salariales que posibilitan el cumplimiento de una función compensadora de las diferencias sectoriales. Esta constatación cobra relieve en un contexto donde los términos del debate sobre la recuperación salarial en curso en la economía argentina, no siempre son claros para los actores e, incluso, para los analistas de las relaciones laborales.

Más allá del contenido de los estudios específicos, quisiéramos indicar aquí que para su realización, en la mayoría de ellos, se utilizaron datos que resultan del cruce de fuentes propias construidas sobre diversas unidades de análisis y en momentos temporales diferentes, así como su contrastación con otras fuentes del Sistema Estadístico Nacional, lo cual permitió asegurar la calidad de los resultados obtenidos y de las conclusiones elaboradas. Estas son herramientas decisivas para cumplir con el objetivo de aportar la información necesaria para el diseño, la formulación y la fundamentación de políticas del MTEySS.

LIC. MARTA NOVICK

Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales
Buenos Aires, febrero de 2007

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>



Lino Enea Spilimbergo, Seres humildes II, 1929.



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

1

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES DE BUSQUEDA Y CAPACITACION: PERFILES DE PUESTOS Y COMPETENCIAS DEMANDADAS*

INTRODUCCION

En este informe se desarrolla un análisis descriptivo del comportamiento empresarial en materia de búsqueda, selección y capacitación de su personal.

En el contexto actual, las ventajas competitivas no sólo se determinan por los factores macroeconómicos y sectoriales, sino que a ellos se agregan otros elementos claves entre los cuales ha adquirido una importante relevancia el grado de desarrollo del personal con las competencias requeridas en el mercado de trabajo.

Ante el permanente avance tecnológico y de la sociedad del conocimiento, tanto los trabajadores como las organizaciones, enfrentan el desafío de sostener procesos de aprendizaje continuos.

Actualmente, los nuevos paradigmas productivos que redefinieron la organización del trabajo, exigen a los trabajadores mayores capacidades en términos de autonomía, adaptación a los cambios, capacidad para ejecutar trabajos más complejos y diversos, contribución en los procesos de mejora continua.

La educación, la formación profesional y la capacitación son, cada día más, componentes esenciales dentro de las estrategias de mejora de la competitividad y la productividad. Esto refuerza la necesidad de realizar acciones formativas desde todos los ámbitos, reformulando los contenidos y diseños curriculares para que puedan dar cuenta de las transformaciones tecnológicas que se desarrollan en el modo de producir bienes y servicios.

Teniendo en cuenta la relevancia que tiene para la sociedad –en sus dimensiones económica y social– el desarrollo y aprovechamiento de las calificaciones y competencias del conjunto de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), diseñó varios instrumentos para indagar sobre algunos elementos claves vinculados a esta temática.

Este estudio se inscribe en la decisión del Ministerio de profundizar el conocimiento sobre el mercado de trabajo, con el fin de contribuir a la promoción del empleo de calidad. La pretensión es contar con mayores precisiones sobre la realidad laboral para aportar a la definición de políticas y acciones a adoptar, tanto por el Estado, como por parte de los empleadores y de las organizaciones sindicales.

* Estudio realizado por Clarisa Soto con la colaboración de Mariana Camps y Julio Zelarayan. El trabajo de campo estuvo dirigido por Fabián Berhó. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

El desafío que actualmente enfrenta el mercado de trabajo en la Argentina, una vez superada la situación aguda de crisis, y ahora que todos los indicadores muestran una tendencia de normalización sostenida, es mejorar la vinculación y la interacción entre las empresas que invierten en la producción y quienes buscan trabajo. El objetivo es lograr la mejora de la competitividad y el crecimiento de la economía con la necesaria inclusión social sustentable.

En este sentido, la información relevada ya ha permitido poner en marcha una mayor diversidad de acciones en el marco de las políticas activas de empleo que lleva adelante el Ministerio en materia de intermediación laboral y formación profesional.

Se espera, asimismo, que la información que aquí se difunde contribuya al debate sobre la responsabilidad social empresaria en la promoción del trabajo decente.

El análisis articula los resultados que surgen de los datos recogidos a través de tres encuestas realizadas por el MTEySS:

- Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo “Capacitación laboral”¹;
- Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo “Búsqueda de personal y puestos vacantes”²;
- Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE)³.

En la primera parte de este informe, se aborda la temática relacionada con las búsquedas de personal. Allí, se caracteriza a las empresas que demandaron empleados entre mayo/05 y abril/06, los tipos de puestos requeridos, las particularidades de las posiciones que no pudieron cubrirse en su totalidad y las reducidas dificultades que se identificaron en el mercado de trabajo para encontrar candidatos que reunieran las expectativas de los establecimientos.

Se analizan también, los medios utilizados por las firmas para difundir sus ofertas de empleo, las exigencias que tienen hacia los aspirantes a un puesto de trabajo, las pruebas que les toman durante el proceso de selección de personal, los criterios que tienen en cuenta las empresas a la hora de la elección de los trabajadores que contratan y las estrategias que despliegan en materia de recursos humanos.

En la segunda sección, se desarrollan diversos aspectos relacionados con la capaci-

¹ El módulo complementario de “Capacitación laboral” correspondiente a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), se llevó adelante en octubre de 2005. El relevamiento se realizó en firmas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, de los siguientes cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Paraná y Gran Tucumán. La muestra incluyó a 1.600 firmas y los datos son representativos de 46.000 empresas.

² El módulo complementario de “Búsqueda de personal y puestos vacantes” correspondiente a la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), se realizó en mayo 2006. El relevamiento se efectuó en empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, de los siguientes seis aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, Gran Tucumán y Gran Paraná. La muestra incluyó a 1.662 firmas y los datos son representativos de 46.465 empresas.

³ La Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) se realizó a asalariados registrados en empresas privadas de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias. La información proporcionada es representativa de 2.170.000 trabajadores en cinco aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán. El relevamiento se realizó durante los meses de octubre y noviembre/05 y comprendió aproximadamente a 7.800 trabajadores, para lo cual se visitaron 1.300 empresas.

tación laboral: las características de las empresas que realizaron actividades formativas entre octubre/04 y septiembre/05, y de las que no lo hicieron; las características de los participantes involucrados en los cursos; y las especificidades del entrenamiento.

Se describen, además, la proyección que hicieron las firmas con respecto a la realización de actividades de capacitación para 2006 y las particularidades en la utilización, por parte de los establecimientos, de las modalidades de pasantías y de práctica de empleo/formación.

En esta segunda parte, se incluye información sobre la capacitación que emprenden las empresas, conforme a la opinión de los trabajadores; así también, como el tipo de formación que realizaron los asalariados por su cuenta y a cargo de los sindicatos.

Por último, se sintetizan las principales conclusiones a las que arriba este estudio y se pone a consideración una reflexión final.

1. BUSQUEDA Y SELECCION DE PERSONAL

1.1. Las empresas que buscaron personal

Las empresas privadas bajo estudio manifestaron un alto dinamismo en materia de búsquedas de personal entre mayo/05 y abril/06. El 65% de estas firmas ofrecieron empleo.

Este comportamiento fue más intenso en los establecimientos medianos y grandes⁴, donde entre ocho y nueve de cada diez empresas llevaron adelante este proceso. En cuanto a la rama de actividad se destacaron las empresas que se dedican a los *servicios financieros y a las empresas* (el 72% de ellas buscó personal), y a la *construcción* (68%). De los aglomerados estudiados, se identificó que en, Gran Mendoza, el 80% de las firmas necesitó cubrir puestos de trabajo en el período de referencia, mientras que en Gran Paraná sólo el 48% ofreció trabajo.

Tipo de puestos demandados por las empresas

Del total de búsquedas realizadas la mayor proporción se registra para puestos de calificación operativa (44%), especialmente en la *construcción* (61%) y para no calificados (28%), con mayor concentración de búsquedas en la rama de *comercio, restaurantes y hoteles* (44%).

La amplia oferta que se verificó para las posiciones de calificación operativa guarda relación con la estructura del empleo y la movilidad de la mano de obra en el período estudiado para esta categoría⁵: más de la mitad de los trabajadores (54,5%)⁶ se desem-

⁴ En el marco de este estudio se definen como empresas grandes a aquellas que tienen 200 y más trabajadores; medianas: entre 50 y 199; y pequeñas a las firmas que emplean entre 10 y 49 personas.

⁵ Cabe destacar que las relaciones que se establecen entre la proporción de búsquedas de personal efectuadas según la calificación de la tarea, la estructura y variación del empleo y la rotación de la mano de obra en el mismo período, se realizan a modo de aproximaciones que permitan ampliar la comprensión de los resultados del presente estudio, dado que, con respecto a la proporción de búsquedas que se efectuaron, no se cuenta con la cantidad de posiciones a cubrir para cada categoría, es decir, no se hace referencia a la cantidad de trabajadores que se buscaron para cada puesto vacante, sino a la cantidad de búsquedas para cada calificación ocupacional.

⁶ Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Estructura del empleo según calificación de la tarea. Promedio mayo/05-abril/06.

peña en tareas de esta calificación, y la tasa de rotación se ubicó en el segundo lugar de intensidad (3,8%)⁷.

La importante actividad en búsquedas de personal para cubrir posiciones no calificadas (28%), puede relacionarse con la alta movilidad registrada para estos puestos (5,2%)⁸ y con la variación del empleo en el período de referencia para este grupo, dado que creció un 11,5%⁹.

Al analizar los resultados según el tamaño de las empresas, se observa que las más grandes ofrecieron una proporción mayor de puestos de calificación profesional y técnica; en cambio, en las firmas más pequeñas la intensidad aumenta para las posiciones que requieren menores competencias. Cabe destacar que la estructura del empleo manifiesta el mismo perfil¹⁰.

TABLA 1

Proporción de búsquedas realizadas entre mayo/05 y abril/06 según calificación de la tarea y tamaño de empresa

Calificación de la tarea	Tamaño de empresa			Total de búsquedas %
	De 10 a 49 empleados %	De 50 a 199 empleados %	200 o más empleados %	
Profesionales	6,2	10,6	14,8	8,3
Técnicos	15,8	24,8	26,9	19,4
Operativos	46,5	40,6	38,1	44,0
No calificados	31,6	24,0	20,2	28,3
Total	100	100	100	100

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Se destacan algunas particularidades según los aglomerados: en Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán las búsquedas fueron, en un poco más de la mitad de los casos, para cubrir puestos de calificación operativa. En cambio, en Gran Paraná, la mayoría de los requerimientos se concentró en puestos no calificados (casi el 47%).

Las búsquedas para cubrir *posiciones de calificación operativa* se registraron en una proporción superior al promedio en la industria, la construcción, el transporte, almacenaje y comunicaciones, donde alrededor de seis de cada diez requerimientos fueron

⁷ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Tasa de rotación según calificación de la tarea. Promedio mayo/05-abril/06: 3,3%.

⁸ Fuente: EIL, Tasa de rotación según calificación de la tarea. Ver nota 2.

⁹ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL): la variación promedio del empleo para el período mayo/05-abril/06 fue del 7,7%. La mayor variación según calificación de la tarea se verificó en los puestos no calificados (11,5%).

¹⁰ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), estructura del empleo según tamaño de empresa. Promedio mayo/05-abril/06.

para este grupo ocupacional¹¹. Entre los puestos más buscados para esta calificación se destacan los vinculados a las tareas de ventas, administrativas, de la construcción, y a diversas actividades del área de producción.

Para el caso de la selección para cubrir *puestos no calificados*, el mayor registro de búsquedas se verificó en el comercio, restaurantes y hoteles (44%), sector y calificación ocupacional donde se produjo una intensa rotación durante el período estudiado¹². Las posiciones para las cuales se realizó un número mayor de búsquedas de personal en este nivel fueron las ligadas a la gastronomía, la venta no especializada y la construcción.

Los establecimientos de servicios sociales, comunales y personales ofrecieron más empleos para *trabajos de calificación técnica* (41% de las búsquedas); en este caso, se verifica alrededor de 20 puntos porcentuales por encima del promedio¹³.

Los puestos más demandados de calificación técnica, teniendo en cuenta todos los sectores, fueron: docentes; vendedores; administrativos; técnicos del área de la salud; y actividades ligadas a la producción (mantenimiento, mecánica, construcción, calidad, higiene y seguridad, logística).

Por último, en los servicios financieros y a las empresas, se destacan las búsquedas para *posiciones de calificación profesional* (20%), es decir, 17 puntos porcentuales superior al promedio para la categoría. Considerando todos los sectores de actividad, las posiciones más buscadas fueron: ingenieros; contadores; actividades profesionales relacionadas con la gestión administrativa y comercial.

1.2. Puestos vacantes

El 91% de las empresas que buscaron personal entre mayo/05 y abril/06 (65% de las consultadas) cubrió la totalidad de los puestos vacantes, es decir, que sólo un grupo muy reducido de firmas no pudo satisfacer la totalidad de sus requerimientos.

La mayor proporción de puestos no cubiertos se verificó en aquellos de calificación operativa (42%) y técnica (29% de los casos). En las empresas grandes (200 o más empleados), la mayoría de las posiciones que quedaron vacantes fueron las de calificación más elevada; en cambio, en las firmas más pequeñas quedó sin cubrir una proporción mayor de puestos de menor calificación¹⁴.

Estos resultados están en directa relación con la cantidad de búsquedas realizadas para las respectivas categorías ocupacionales (ver tabla 1), con excepción de los puestos no calificados que, si bien concentraron el 28% de las búsquedas (ocupando el segundo lugar), las dificultades para su cobertura registraron la proporción más baja (13%). Indudablemente, en este caso, los menores requisitos exigidos para el desarrollo de este tipo de tareas facilitan la selección de personal.

Por otro lado, cabe mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos

¹¹ En estas ramas de actividad la estructura del empleo según la EIL, también registra una proporción más alta de trabajadores en esta categoría ocupacional.

¹² Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), tasa de rotación según calificación de la tarea y sector de actividad. Promedio general mayo/05-abril/06: 3,3%. Para este sector y calificación ocupacional la tasa promedio fue de 4,3%.

¹³ En esta rama de actividad la estructura del empleo, según la EIL, también registra una proporción más alta de trabajadores en esta categoría ocupacional.

¹⁴ Cabe destacar que en estos tamaños de empresas, la mayoría relativa de búsquedas de personal también se registró en estas calificaciones ocupacionales.

TABLA 2

Proporción de puestos no cubiertos entre mayo/05 y abril/06 según calificación de la tarea

Calificación de la tarea	Proporción de puestos no cubiertos %
Profesional	15,7
Técnico	29,3
Operativo	42,3
No calificado	12,7
Total	100,0*

Nota 1: Corresponde al 9% de las empresas que buscó personal pero no logró satisfacer la totalidad de sus requerimientos.

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

(INDEC) realiza un análisis trimestral sobre la demanda laboral insatisfecha. En este sentido, no es posible hacer una comparación estricta de los resultados entre ambos estudios, dado que la información del INDEC es trimestral y corresponde a 2.200 empresas cuyos datos no son expandibles. Sin embargo, es relevante comentar que se observan las mismas tendencias en ambos estudios.

En el relevamiento del INDEC, también se verifica una baja proporción de empresas que no logró cubrir la totalidad de los puestos que buscaba. Asimismo, los resultados, con relación al tipo de puestos cuya oferta no pudo satisfacerse en su totalidad, son similares a los que arroja la presente encuesta: la mayor cantidad de puestos vacantes se registra para los de calificación operativa, y siguen, en orden decreciente, las posiciones de carácter técnico, y por último, las de índole profesional.

La proporción de puestos no cubiertos en su totalidad (tabla 2) es un indicador que se obtiene de la combinación entre la cantidad de búsquedas por categoría y los problemas de oferta en el mercado de cada calificación ocupacional.

Con el fin de identificar exclusivamente el grado de dificultad para cubrir las diferentes posiciones ofrecidas, se estimó la proporción de puestos no cubiertos teniendo en cuenta la cantidad de búsquedas realizadas para cada una de las categorías.

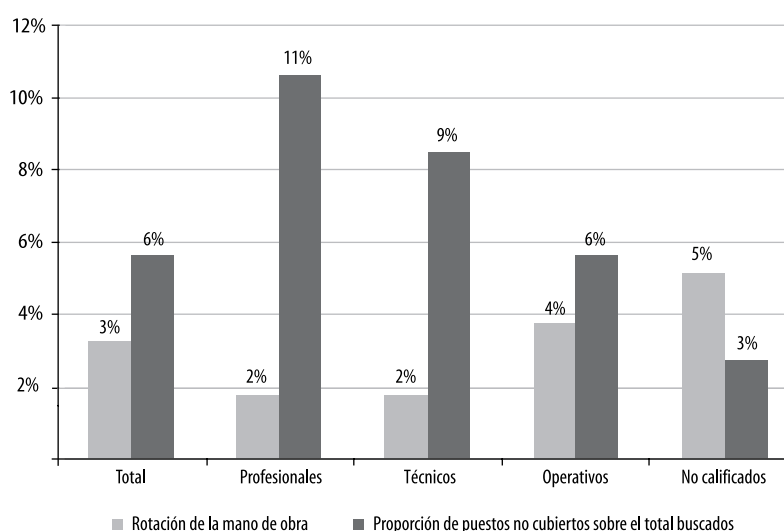
En primer lugar, surge que la dificultad para la cobertura de la totalidad de los puestos vacantes fue sólo del 6%. Con respecto a la calificación ocupacional de las posiciones cuyas búsquedas no fueron totalmente exitosas, se destaca que a mayor calificación se incrementaron los problemas para seleccionar trabajadores. Cabe recordar que los requerimientos de personal para desarrollar tareas de índole técnico y profesional fueron los que registraron un dinamismo menor y, además, es importante señalar, que la tasa de rotación de estas posiciones fue mucho más baja a la que se registra para los puestos menos calificados.¹⁵

¹⁵ Fuente: EIL – Tasa de rotación según calificación de la tarea, ver nota 2.

En síntesis, las dificultades que surgen para satisfacer la totalidad de la oferta de puestos de trabajo que implican competencias más complejas, se registra para posiciones que tienen un bajo grado de dinamismo, es decir, cuya demanda es más restringida en términos cuantitativos. Por otro lado, la mayor cantidad de puestos que quedaron sin cubrir se concentra, lógicamente, en las posiciones de calificación operativa, categoría para la cual se registró la movilidad más intensa¹⁶.

GRAFICO 1

Relación entre la rotación de la mano de obra y el grado de dificultad para la cobertura de puestos vacantes entre mayo/05 y abril/06, según calificación ocupacional



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Dado que la proporción de puestos no cubiertos es muy baja, no es posible realizar un análisis detallado sobre los sectores y las posiciones específicas donde se registraron mayores dificultades.

Sin embargo, puede mencionarse como un dato de tipo cualitativo que, en el caso de los puestos de calificación operativa y sin calificación, se registra una distribución variada de cargos que no lograron cubrirse en su totalidad.

Por otra parte, en cuanto a los *profesionales*, se verifica una dificultad más acentuada para la selección de *ingenieros* de diversa índole, especialmente para los *ingenieros en sistemas de información*. Los requerimientos de *contadores* y *médicos* también manifestaron algún grado de dificultad para su cobertura, aunque en menor medida que los casos antes mencionados.

Con respecto a los *puestos de calificación técnica*, se observaron problemas (aunque

¹⁶ La mayor cantidad de búsquedas se registró para cubrir puestos de calificación operativa (44%). En esta categoría se concentra más de la mitad del empleo privado del sector formal estudiado (54,5%) y es donde la tasa de rotación de la mano de obra fue superior al promedio durante el período de referencia.

no tan acentuados como en la selección de ingenieros), para satisfacer la demanda en lo concerniente al desarrollo de tareas vinculadas al *sector de la salud*, a los *sistemas de información*, y a las actividades relacionadas con lo *contable*.

Entre las razones que dificultan el reclutamiento de personal, según la opinión de las empresas, se destacan los motivos relacionados con la falta de adecuación de los perfiles que se ofrecen, especialmente asociado con la capacitación requerida¹⁷ y la experiencia laboral necesaria. Estos inconvenientes se acentúan más en las posiciones con mayor dificultad de cobertura, es decir, en las de mayor calificación.

TABLA 3

Razones que dificultan el reclutamiento de personal según la opinión de las empresas que no lograron cubrir la totalidad de los puestos entre mayo/05 y abril/06 (respuesta múltiple)

Razones que dificultan el reclutamiento de personal	Total %
No hay perfil adecuado	34,3
Los aspirantes carecen del grado de capacitación requerida	33,0
Los aspirantes carecen de la experiencia laboral necesaria	33,0
Escasez de la oferta laboral	29,5
No hay personal especializado	26,2
Los aspirantes carecen del nivel educativo requerido	17,2
Otros	8,9

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Al indagar sobre los motivos que podrían incidir en el origen de las dificultades antes señaladas, las empresas vuelven a destacar en casi el 30% de los casos la falta de experiencia y/o capacitación de los trabajadores que buscan empleo. Asimismo, como otras razones que podrían influir entre un 25% y 32% de las consideraciones apuntan a: los salarios ofrecidos; la competencia con otras empresas; las exigencias de los sindicatos; y las condiciones de trabajo. Sólo las firmas más pequeñas ligadas a la industria, la construcción y el comercio, restaurantes y hoteles mencionan como indicador la falta de interés en trabajar.

1.3. Características de las búsquedas y de la selección del personal

Difusión de las ofertas de empleo

El canal más utilizado por las empresas para difundir sus ofertas de empleo es la realización interna de una convocatoria entre los empleados de las propias firmas (62,5%). Este medio es principalmente utilizado en la *construcción*.

¹⁷ Cabe destacar que no se hace mucho hincapié en la falta de adecuación del nivel educativo (17% de los casos).

Por otro lado, el 37,5% de los establecimientos realiza habitualmente una difusión externa (prensa, Internet, etc.). La proporción se invierte en las empresas grandes, dado que recurren en mayor medida a la búsqueda de personal a través de canales por fuera de la empresa; lo mismo se verifica cuando las búsquedas están dirigidas a personal con calificación profesional y técnica.

En este marco, se destaca el comportamiento de las firmas en Gran Paraná que estaría reflejando la utilización de metodologías con características más endógenas y con un alto grado de informalidad en la comunicación.

Se observan, además, algunas diferencias entre las empresas que efectivamente realizaron búsquedas de personal entre mayo/05 y abril/06 y aquellas que no lo hicieron, pero que responden acerca del modo de difusión que utilizarían en el caso de requerir personal.

Entre las que desarrollaron procesos de selección de personal, se identifica un uso relativamente mayor del canal externo; en cambio, las firmas que no buscaron cubrir vacantes en dicho período responden, en más de un 70%, que recurrirían a la difusión interna. En todos los casos, cuando se utiliza el canal interno de difusión, 7 de cada 10 empresas lo hacen de un modo informal, salvo en las grandes firmas donde se desarrolla una proporción más alta de comunicaciones formales.

Medios utilizados para la difusión externa

Con respecto a los medios a los que recurren habitualmente las empresas para difundir externamente sus ofertas de empleo, *los contactos personales* y *los avisos clasificados* son los más utilizados. No se observa, respecto a esto, una diferencia significativa entre las firmas que buscaron personal y las que no lo hicieron en el período bajo análisis, salvo para los casos de *consultoras en recursos humanos* y *servicios prestados por empresas de Internet*, que fue la vía elegida, en casi el doble de los casos, por las firmas que efectivamente requirieron cubrir puestos de trabajo (ver tabla 4 en pág. siguiente).

Al realizar el análisis de los dos medios a los cuales se recurrió más intensamente, surge que a mayor tamaño de las firmas, donde puede suponerse una gestión de recursos humanos más profesionalizada, se trabaja más con *avisos clasificados* y menos con *contactos personales*.

El 17% de los establecimientos utiliza las *consultoras de recursos humanos* para la búsqueda y selección de personal. Esta proporción se duplica en el caso de los servicios financieros y a las empresas, y baja a la mitad para el sector de servicios sociales y comunales. Las firmas de 200 y más trabajadores contratan este servicio en un 40%.

Las *agencias de personal temporario* son utilizadas en gran medida por la industria (21%); pero también por empresas de construcción, la rama de comercio, restaurantes y hoteles, y la de servicios sociales, comunales y personales, que recurren a ellas en casi la mitad de los casos. Por otro lado, se verifica que las firmas grandes trabajan con estas agencias por encima del promedio (37%).

La proporción de establecimientos que difunden sus ofertas de empleo a través de los *servicios prestados por empresas de Internet* es baja; sin embargo, hay una utilización más intensa cuando se trata de firmas grandes (24%), y del sector de servicios financieros y a las empresas (16%).

TABLA 4

Difusión externa de las ofertas de empleo, según medio utilizado (respuesta múltiple)

Medio utilizado para la difusión externa	Total %
Organismos oficiales	5,3
Agencias de empleo temporario	11,9
Consultoras de recursos humanos	16,8
Avisos clasificados	51,1
Cantactos personales	63,4
Servicios prestados por empresas de Internet	8,4
Instituciones educativas	2,9
Banco de datos de la empresa	1,7
Otras formas	4,3

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

Complementariamente, se realizó el análisis del tipo de medio utilizado para la difusión externa, pero sólo de las ofertas de empleo que efectivamente se realizaron entre mayo/05 y abril/06 teniendo en cuenta la calificación de los requerimientos. Se observa que, a mayor grado de calificación ocupacional del puesto a cubrir, hay una utilización más alta de recursos que mediatizan entre la oferta y la demanda de empleo, tales como las consultoras de recursos humanos, las agencias de personal temporario y los servicios prestados por empresas de Internet.

Por otro lado, es interesante destacar que las firmas que tuvieron dificultades para cubrir la totalidad de las vacantes recurrieron, por encima del promedio, a los organismos oficiales, las agencias de empleo temporario, las consultoras de recursos humanos, los avisos clasificados, y los servicios prestados por empresas de Internet; es decir que utilizaron, en mayor medida, recursos que intermedian en el mercado de trabajo para satisfacer sus necesidades de personal.

Asimismo, estas empresas que no pudieron cubrir la totalidad de sus puestos vacantes durante el período de referencia, declaran que recurren habitualmente de un modo más intenso –en comparación al conjunto de las firmas consultadas–¹⁸ a herramientas de gestión de recursos humanos que se vinculan con la selección de personal, tales como la subcontratación, la movilidad interna de los empleados, las horas extras y la capacitación. Este comportamiento podría dar cuenta de las estrategias que se ponen en juego frente a la dificultad de encontrar los perfiles requeridos para cubrir las posiciones vacantes. En otra línea argumental, también podría interpretarse que las empresas que más desarrollan estas herramientas de gestión,

¹⁸ Entre 10 y 17 puntos porcentuales por encima de la proporción correspondiente a las firmas que cubrieron el 100% de sus puestos vacantes.

tienen una presión menor para incorporar rápidamente al personal que necesitan y cuentan con más tiempo para seleccionar a los trabajadores que cumplan, así, más ampliamente con sus exigencias.

Proceso de selección de personal

Tanto las empresas que buscaron personal en el período de referencia, como las que no lo hicieron, manifiestan un comportamiento similar en cuanto a las exigencias respecto a los aspirantes a un puesto de trabajo, las pruebas que les toman habitualmente durante el proceso de selección de personal, y los criterios que tienen en cuenta a la hora de la elección de los trabajadores que contratan. Se identifican algunas diferencias según la calificación del puesto a cubrir, las particularidades propias de las distintas ramas de actividad y los tamaños de empresas.

La presentación de un *curriculum vitae*, la realización de entrevistas individuales y la presentación de referencias y/o recomendaciones, son herramientas que están presentes en la gestión de la mayoría de las firmas (recurren a ellas entre seis y siete de cada diez).

Se observan algunas diferencias según el tamaño de las firmas. Como es esperable, las empresas de mayor dimensión desarrollan sistemas de gestión de recursos humanos más profesionalizados, con soportes que facilitan una evaluación más minuciosa de los candidatos: implementan –entre otros– formularios de solicitud de empleo; *tests* de conocimiento, inteligencia y/o personalidad; pruebas que reproducen situaciones de trabajo tanto individuales como grupales (lo hacen entre 10 y 20 puntos porcentuales por encima del promedio) (ver tabla 5 en pág. siguiente).

Por otro lado, también se observan diferencias esperables según la calificación de la tarea de la búsqueda y las ramas de actividad de las firmas.

En este sentido, se destaca que para cubrir puestos de calificación operativa se solicita, en una proporción superior a la media, la presentación de un *curriculum vitae*, exigencia que es menos considerada cuando se trata de trabajos no calificados. En el sector construcción, este recurso, al igual que las entrevistas individuales, están menos desarrollados que en la mayoría de las empresas, incluso para las posiciones de alta calificación.

En las firmas que se dedican a servicios financieros y a las empresas se utilizan –por encima del promedio– los *tests* de personalidad, especialmente para los cargos de calificación profesional y técnica.

Por otra parte, las empresas aplican diferentes criterios a la hora de seleccionar a sus trabajadores. Entre los más utilizados están: la disponibilidad horaria (59%); las referencias (53%); el nivel de formación (49%); el contenido de la experiencia (45%).

Entre los que menos se usan –aunque en una proporción considerable– se registran dos indicadores que pueden relacionarse con actitudes discriminatorias: el sexo (18%) y la apariencia (26%). Sólo en el caso de las firmas de construcción y las del sector de transporte, almacenaje y comunicaciones, el sexo es considerado como requisito en una proporción superior al promedio.

Los criterios aplicados son diferentes según la calificación de las tareas. Para las posiciones de calificación operativa, la mayoría de ellos son usados por encima del

TABLA 5

Herramientas utilizadas en el proceso de selección de personal, según tamaño de las empresas

Herramienta utilizada	Tamaño de empresa			Total %
	De 10 a 49 empleados %	De 50 a 199 empleados %	200 o más empleados %	
Presentar un cv	66,0	76,8	80,9	68,5
Presentar una carta explicando las motivaciones	10,5	12,1	11,9	10,8
Presentar referencias y/o recomendaciones	57,2	62,4	50,2	57,8
Completar un formulario de solicitud de empleo	34,0	47,5	57,3	37,4
Presentar las pretensiones salariales	38,2	35,7	43,6	38,0
Pasar entrevistas individuales	55,5	67,9	77,5	58,6
Pasar test de conocimiento o de inteligencia	10,4	16,5	30,1	12,4
Pasar test de personalidad	8,8	20,9	32,0	11,9
Pasar test que reproducen situaciones de trabajo	7,8	12,1	20,2	9,1
Pasar una prueba grupal	4,3	5,7	16,5	5,1
Otro tipo de requisito	2,9	4,4	5,1	3,2

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

promedio; es decir que éstas serían las posiciones sobre las cuales pesa una gama más amplia de exigencias. Entre los aspectos que más influyen a la hora de seleccionar a un trabajador para este nivel de tareas están: el nivel de formación; el contenido y la duración de la experiencia; la disponibilidad horaria; las referencias.

Para las posiciones de calificación técnica y profesional los aspectos que más se tienen en cuenta en la selección de un candidato son: el nivel de formación; las competencias técnicas; el nivel cultural; y el conocimiento de idiomas. Complementariamente, se registran otras exigencias que son consideradas, pero por debajo del promedio, tales como la disponibilidad horaria e inmediata, el lugar de residencia, el sexo y la edad.

Por último, para cubrir cargos no calificados, el requerimiento que tienen en cuenta centralmente las empresas es la disponibilidad inmediata (ver tabla 6 en página siguiente).

2. CAPACITACION LABORAL

2.1. Las empresas que capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05

El 29,5% de las empresas privadas del sector formal realizaron actividades de capacita-

TABLA 6

Criterios para la selección de personal, según calificación de la tarea

Criterios para la sección de candidatos	Calificación de la tarea			
	Profesional y técnica %	Operativa %	No calificada %	Total %
La disponibilidad horaria	57,1	67,2	71,0	59,5
La disponibilidad inmediata	36,9	47,3	49,0	44,4
El lugar de residencia	23,9	34,5	33,8	30,7
El nivel cultural general	39,6	39,9	23,3	34,3
El nivel de formación	57,3	58,8	32,6	49,5
La duración de la experiencia	37,0	41,7	28,4	35,7
El contenido de la experiencia	48,0	52,7	33,4	44,7
Las pretensiones salariales	39,7	41,1	32,6	37,8
La motivación	38,3	41,6	33,7	37,9
La edad	20,6	27,6	26,8	25,0
El sexo	12,1	21,5	20,0	17,9
La personalidad	35,0	37,9	30,5	34,5
La apariencia	24,7	29,2	22,9	25,6
Las referencias	49,0	58,8	51,0	52,9
El conocimiento de idiomas	16,2	11,4	4,2	10,6
Las competencias técnicas	42,5	39,3	17,3	33,1
Otros	1,2	1,4	0,8	1,1

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Búsqueda de personal y puestos vacantes.

ción para su personal entre octubre/04 y septiembre/05¹⁹. Estas firmas emplean al 56% del total de los trabajadores registrados en empresas de 10 y más asalariados de los aglomerados bajo estudio. La proporción de empresas disminuye al 23% si se excluye a las firmas que sólo entrenaron en materia de higiene y seguridad.

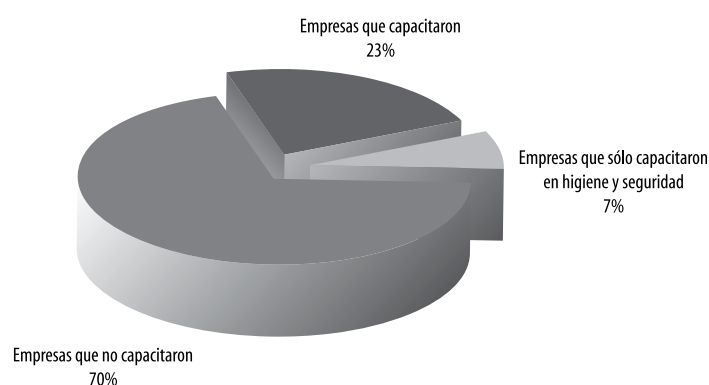
La actividad de capacitación, con mayor cantidad de participantes, realizada durante el período de referencia –excluyendo cursos de higiene y seguridad– involucró sólo al 23% del conjunto de los trabajadores de esas empresas. Este resultado es de un

¹⁹ En el contexto de la encuesta se definió a las actividades de capacitación como aquellas actividades formativas destinadas a los trabajadores de la empresa, planificadas y financiadas por la empresa en su totalidad, o parcialmente. Estas actividades pueden ser internas (desarrolladas al interior del establecimiento) o externas (cuando las personas concurren para su realización a un lugar fuera del ámbito del establecimiento). La financiación puede ser tanto pagando a una organización o a una persona externa, como permitiendo que se desarrolle durante la jornada de trabajo retribuida, cediendo locales, materiales, contratando instructores o a través de instructores internos, etcétera.

nivel similar al que surge de la Encuesta a Trabajadores (ETE)²⁰, donde la proporción de asalariados capacitados por las empresas (sin considerar tampoco las actividades relacionadas con higiene y seguridad) asciende al 28%.

GRAFICO 2

Comportamiento de las empresas en materia de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

El comportamiento de las empresas, con respecto a la capacitación que desarrollaron para su personal, es sustantivamente diferente según su tamaño. El 65% de las firmas con 200 y más trabajadores realizó actividades de formación en el período mencionado; mientras que, en el caso de las empresas medianas, sólo la mitad implementó actividades y, en las pequeñas, la proporción disminuye al 23% de las firmas.

Los establecimientos que más capacitaron a su personal son aquellos que se desenvuelven en las siguientes ramas de actividad: *servicios financieros y a las empresas* (44%); *transporte y telecomunicaciones* (34%); y *servicios sociales, comunales y personales* (31,5%). En cambio, los que menos lo hicieron se concentran en *comercio, restaurantes y hoteles* (23%), y en *construcción* (24%).

Participantes involucrados en las actividades de capacitación

Un tema que resulta de interés es conocer a quiénes estuvieron dirigidas las actividades de capacitación, es decir, quiénes son los que participaron de ellas.

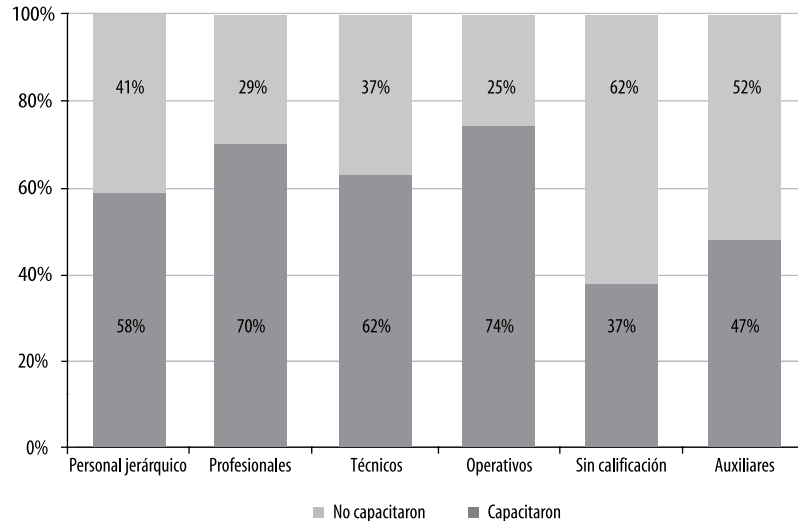
En el gráfico 3, puede observarse que hay una mayor proporción de empresas que comprende, en sus actividades de capacitación, al personal con alta y media calificación de la tarea. De esta manera, el 74% de las firmas capacitó a los trabajadores de calificación operativa y, el 70%, incluyó a los profesionales. En el otro extremo, sólo entre el 40% y el 50% de los establecimientos formó al personal sin calificación o auxiliar.

Al analizar la proporción del personal involucrado en las actividades de capacita-

²⁰ ETE, ver nota 4.

GRAFICO 3

Orientación de la formación según calificación laboral en las empresas que desarrollaron actividades de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

ción según su calificación ocupacional, se confirma la tendencia antes expuesta, dado que se registra una proporción mayor de trabajadores capacitados en los grupos más calificados.

En la tabla 7, puede compararse la distribución de los empleados en las empresas que capacitaron y de los participantes de las actividades de capacitación, según la calificación laboral. Se observa que el personal de calificación operativa, además de ser el grupo más numeroso, también es el que, comparativamente, más se capacitó, dado que su participación en las actividades formativas es 10 puntos porcentuales superior al peso que tiene en las empresas (53% vs. 43%). Asimismo, el personal jerárquico también tuvo una participación superior a su distribución en la estructura de las empresas que capacitaron.

En sentido contrario, los empleados no calificados representan el 14,4% de la dotación de las firmas, pero sólo el 6% de los participantes de las actividades de capacitación realizadas durante el período de referencia. Asimismo, el personal auxiliar tiene una participación proporcionalmente menor en las acciones formativas comparándola con el peso que este tipo de empleados tiene en la estructura de las empresas (ver tabla 7 en pág. siguiente).

Opinión de los trabajadores

Con el fin de complementar este panorama sobre la capacitación del personal del sector privado, el MTEySS (DGEyEL, SSPTyEL) aplicó la ETE²¹, que indagó –entre otros aspectos– acerca de este tema.

²¹ ETE, ver nota 4.

TABLA 7

Proporción del personal que participó en actividades de capacitación y del personal en empresas que capacitaron según calificación de la tarea

Calificación de la tarea	Proporción del personal que participó en capacitación %	Proporción del personal en empresas que capacitaron %
Jerarquico	7,1	4,4
Profesional	9,5	9,7
Tecnico	15,6	17,8
Operativo	53,8	43,3
Sin calificación	6,1	14,4
Auxiliar	7,8	10,4
Total	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Del análisis de los datos relevados –como se mencionaba al comienzo de esta sección– surge que sólo el 28% del conjunto de los asalariados del sector analizado, declara haber participado en, al menos una actividad formativa a cargo de la empresa, excluyendo los cursos relacionados con las normas de higiene y seguridad.

Al analizar el grupo que efectivamente se capacitó para el trabajo, entre octubre/04 y septiembre/05 –alrededor de 958 mil trabajadores, que representan un 45% del total–, se registra que el 85% de los cursos efectuados estuvieron a cargo de las empresas, el 18% fueron costeados por el mismo trabajador, y sólo un 3% estuvo a cargo de los sindicatos.

De este grupo de asalariados, la mitad desarrolló entre dos y cuatro actividades formativas en el período indicado, y un 38% asistió a un solo curso.

Al comparar las características de estos trabajadores de empresas privadas que realizaron algún tipo de capacitación para el trabajo –alrededor de 958 mil personas–, con la estructura del conjunto de los trabajadores bajo estudio, se observa que, en términos generales, se capacitan más aquellos con mayor nivel educativo, cuya tarea es de índole profesional o técnica, que ocupan puestos jerárquicos o de jefatura, y que se desempeñan en empresas de más de 200 trabajadores.

La capacitación brindada por las empresas, según la declaración de los trabajadores, sigue esta tendencia. El 40% de los que realizaron actividades formativas a cargo de los establecimientos participó en un solo curso y un tercio, en más de dos. El 74% de estos asalariados se capacitó durante el horario de trabajo.

La duración promedio de una de las últimas actividades de capacitación a cargo de las empresas asciende a 11 horas en total, pero la mayor cantidad de trabajadores (casi el 40%) se capacitó con una intensidad bastante menor (de 0,5 a 5 horas).

Los asalariados no calificados, con bajo nivel de instrucción, accedieron a actividades formativas que ascienden en promedio a siete horas. En cambio, los profesionales y técnicos, con formación superior completa que se desempeñan en tareas de jefatura, participaron de una actividad de capacitación que, en promedio, duró 14 horas. Se destaca el grupo de personal jerárquico cuya formación superó las 19 horas en total.

Las actividades de capacitación que, en promedio, tuvieron la mayor duración fueron las que se centraron principalmente en temas vinculados al estudio de idiomas (casi 20 horas) y al rol de conducción (19 horas).

Por su parte, los trabajadores que se han capacitado por cuenta propia, comparten el mismo perfil general que se menciona más arriba, pero surge un dato que refleja algún tipo de “compensación” frente a las políticas que despliegan los empleadores dado que estos trabajadores pertenecen, en su mayoría, a empresas pequeñas y medianas, tamaño de firmas que presenta una intensidad menor de actividades formativas a su cargo, especialmente las que cuentan con menos de 50 empleados.

Las ramas de actividad de las empresas donde los asalariados más se capacitan por su cuenta son:

- *servicios sociales y comunales, especialmente educación;*
- *industria manufacturera, con mayor concentración en elaboración de productos alimenticios y bebidas; y en fabricación de productos elaborados de metal; servicios de trabajo de metales;*
- *comercio, restaurantes y hoteles, especialmente servicios de expendio de comidas y bebidas, ésta última rama es donde se verifica una actividad de capacitación proporcionalmente menos intensa a cargo del sector empleador.*

La capacitación a cargo de los sindicatos también “compensaría” de alguna manera la tendencia general señalada al comienzo de este apartado, dado que ésta se concentra en trabajadores no jerárquicos, con nivel de instrucción hasta secundario incompleto, que desarrollan tareas de índole operativa o no calificadas, especialmente en firmas de las ramas de *construcción* y de *transporte, almacenaje y comunicaciones*, y que pertenecen a empresas de hasta 50 trabajadores.

Los asalariados que realizaron actividades formativas a cargo de los sindicatos manifiestan una participación sindical y/o en reclamos colectivos y un grado de afiliación sindical muy superior al promedio de los trabajadores. Asimismo, el 76% afirma que, en sus empresas, existe representación sindical, comisión interna o delegados, esta proporción es 37 puntos porcentuales superior a la media de las respuestas del conjunto de los trabajadores.

Planificación y evaluación de la capacitación en las empresas

Del conjunto de las empresas que capacitaron (29,5% del total), más de la mitad declara²² que desarrolló el proceso integral que implica planificar, capacitar y evaluar las actividades de capacitación. Esta proporción se incrementa al 73% cuando se trata de empresas grandes (200 y más empleados) y se registra en mayor medida en firmas cuyas actividades se relacionan con *servicios sociales, comunales y personales*.

²² EIL – Módulo de Capacitación, ver nota 2.

La gestión de la capacitación como un proceso integral puede tomarse como indicador de una mayor pertinencia y calidad de las acciones. La planificación y la evaluación de las actividades que se realizan, son herramientas que contribuyen a optimizar los resultados y refieren a un estilo de gestión más profesionalizado. Su aplicación de manera integral para el caso de la capacitación estaría indicando que la mitad de las firmas que capacitan, y siete de cada diez establecimientos grandes, lo están haciendo con características más estratégicas. Indudablemente esto puede tener un impacto positivo en la productividad de las empresas y en la calificación de los trabajadores.

Hay otro grupo de empresas que realizó actividades de capacitación (casi un 28%) y que, si bien no aplica un proceso integral en su gestión, evalúa o planifica las acciones. Esto se registra en mayor medida, en las empresas de menor tamaño, en la *industria* y en la *construcción*.

En el otro extremo, 18% de las firmas que capacitan no planifica ni evalúa las actividades desarrolladas. Este comportamiento –como es esperable– está más presente entre las firmas pequeñas (alcanza al 22% de ellas) y se verifica con mayor intensidad en las ramas de *comercio, restaurantes y hoteles* y en *transporte y telecomunicaciones*.

Por otro lado, existe alrededor de un 7% de empresas que sólo forma a su personal en materia de higiene y seguridad, y la mayoría relativa de estas firmas son de la actividad de *construcción*.

TABLA 8

Empresas que capacitan, planifican y evalúan las actividades formativas según tamaño de las firmas

Empresas que capacitan	Tamaño de la empresa			
	Pequeñas %	Medianas %	Grandes %	Total %
Realizan el proceso integral: planifican, capacitan y evalúan	47,0	61,7	73,0	54,0
Capacitan y evalúan o planifican	0,8	27,2	10,6	27,7
Sólo capacitan	22,2	11,1	16,4	18,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Capacitación para el personal en el puesto de trabajo

En el marco de la encuesta a las empresas, se definió como capacitación en el puesto de trabajo a la impartición de conocimientos y al desarrollo de competencias que se realizan durante el desenvolvimiento de las tareas cotidianas, con el apoyo de un tercero o del supervisor. Esta actividad se orienta a mejorar la capacidad del trabajador para realizar las funciones relativas a su puesto de trabajo.

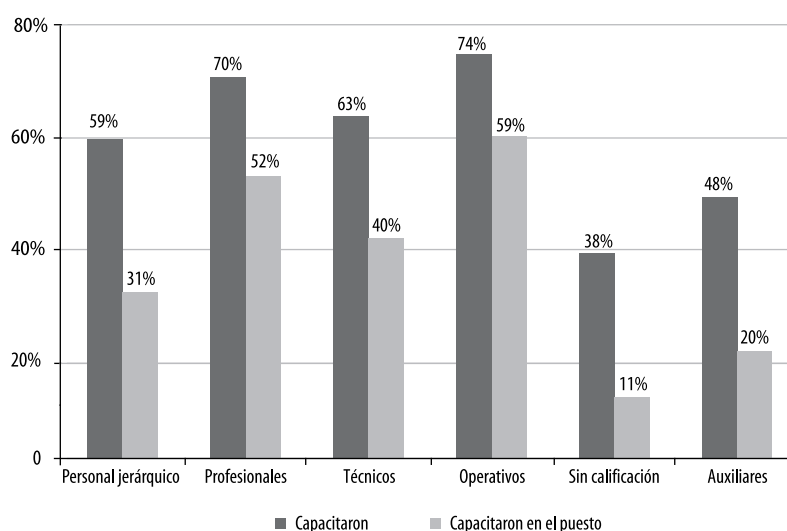
El 61% de las empresas que capacitaron en el período de referencia, lo hicieron también en el puesto de trabajo, verificándose un comportamiento levemente más intenso entre las empresas de mayor tamaño (68%). Las firmas que se dedican a la *construcción* y las de la rama de *servicios financieros y a las empresas*, recurrieron en menor medida a esta modalidad (50% y 53% respectivamente).

Considerando la calificación laboral de los asalariados, se observa que las empresas realizaron actividades formativas en el puesto de trabajo en diferentes proporciones. El 59% de los establecimientos las utilizaron para el personal de calificación operativa; en el 52% de los casos las aplicaron al entrenamiento de profesionales; y 4 de cada 10 firmas capacitaron en el puesto de trabajo al personal de calificación técnica.

Asimismo, estos datos verifican la tendencia general ya puntualizada con respecto a incluir, en mayor medida, en las actividades de capacitación y en esta estrategia formativa, también a los trabajadores que se desempeñan en tareas con mayor grado de calificación.

GRAFICO 4

Relación entre empresas que capacitaron y empresas que capacitaron en el puesto según calificación de las tareas²³



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Este tipo de capacitación se realizó, en más del 50% de las actividades, de manera grupal. Esta modalidad se acentúa cuando se trata de asalariados que se desempeñan en tareas de calificación operativa (72%). Más de la mitad de las actividades de capacitación en el puesto de trabajo estuvieron a cargo de personas externas a la empresa.

²³ Las proporciones se calcularon sobre el grupo de empresas que realizó actividades de capacitación en el período, es decir, el 29,5% del conjunto de firmas bajo estudio.

Características de la actividad de capacitación con mayor cantidad de participantes (excluyendo cursos de higiene y seguridad)

Al excluir los cursos de higiene y seguridad, la proporción de empresas que capacitó a su personal sólo alcanza al 23%, involucrando, en las actividades formativas, a casi un cuarto del total de ocupados en estas empresas.

Las características que se observan en las actividades con mayor cantidad de participantes son las que se sintetizan a continuación.

En el 80,4% de los casos la formación estuvo dirigida a la *recalificación y mejoramiento de las competencias laborales*, mientras que, en un 18,5%, su objetivo se relacionó con la *innovación tecnológica*.

Estas tendencias adquieren particularidades específicas al analizar el comportamiento de cada rama de actividad, tanto por las características de la producción o de la prestación del servicio, como por el incremento del empleo que se verificó en el período de referencia bajo estudio.

La reactivación de la *industria manufacturera* y de la *construcción* (la variación del empleo en el período fue del 8,7% y 35,4% respectivamente²⁴) implicó, seguramente, la incorporación y/o el manejo de nueva tecnología, observándose en consecuencia que las actividades formativas vinculadas a esta temática representan en estos sectores casi un 40%, alrededor de 20 puntos porcentuales por encima del promedio del conjunto de las empresas.

En cambio, en las firmas de *servicios financieros y a las empresas*, donde la variación del empleo también fue importante (11%)²⁵, las particularidades del servicio se relacionaron centralmente con prestaciones personales, las acciones de capacitación estuvieron dirigidas, en casi un 92%, a la recalificación y mejoramiento de las competencias laborales (más de 10 puntos porcentuales por encima del promedio).

En cuanto a los *servicios sociales, comunales y personales*²⁶, las características de la prestación hacen que, lógicamente, las actividades de capacitación estén menos vinculadas con la innovación tecnológica; también aquí, las respuestas se concentran, en más de un 94%, en el entrenamiento orientado a la recalificación y mejoramiento de las competencias de los empleados.

Por otra parte, en casi la mitad de los casos, esta actividad se desarrolló para grupos de uno a diez participantes. Si se considera un rango más amplio (de 1 a 25 trabajadores), la proporción aumenta a alrededor del 72% de las empresas. Asimismo, hay aproximadamente un 11% de las firmas que organizó actividades formativas para entre 26 y 50 personas y, alrededor del 9%, que lo hizo para un conjunto mayor (de 51 a 100 participantes).

Estas proporciones se correlacionan con la *modalidad* que tuvo la actividad de capacitación, donde se registra que la mayoría (el 78% de los casos) fue de índole *presencial*²⁷; este tipo de capacitación se organiza generalmente para grupos más reducidos.

²⁴ Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), Variación del empleo, promedio octubre/04-septiembre/05.

²⁵ EIL – Variación del empleo, op.cit..

²⁶ En esta rama de actividad la variación del empleo en el período estudiado fue positiva (6,4%), aunque algo menor al promedio del conjunto de las empresas (9,4%). – EIL, op.cit..

²⁷ Cabe destacar que en algunos casos –aunque pocos– se utilizaron modalidades combinadas.

Dicha proporción se eleva a alrededor del 90% en los *servicios sociales, comunales y personales*, donde se verifica una tradición en la utilización de esta modalidad.

Se observa, por otro lado, un grupo relativamente importante (el 37,4% de los casos) que implementó capacitación *en el puesto de trabajo*, y un grupo muy reducido (3,2%) que aplicó formación *a distancia*, destacándose para esta última modalidad las firmas de *servicios financieros y a la empresas*, sector en el cuál –por sus características– está más difundido el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que se utilizan habitualmente como soporte importante para trabajar con esta metodología.

En casi un 60% de las actividades, la capacitación se desarrolló dentro de las empresas.

Con respecto a la institución o a los especialistas que tuvieron a cargo la actividad formativa, se destaca que, casi en un tercio de los casos, se recurrió a *instructores o consultores externos*; en un 22% de las actividades a *instructores internos*; y en un 10% el entrenamiento estuvo a cargo de una *combinación de instructores internos y externos*. Otro grupo considerable de actividades (17%) fue desarrollado por *proveedores* de diversa índole (de equipos, materiales, etc.). Cabe destacar que las empresas recurrieron poco a instituciones de formación especializadas: universidades (6%); institutos privados (3%). Otro tipo de instituciones que se desempeñan como proveedoras de la capacitación tuvieron una muy baja representatividad (alrededor del 1%): consultoras; asociaciones sectoriales sin fines de lucro; asociaciones profesionales; cámara empresaria; escuelas técnicas/terciarias; ente estatal especializado (en este último caso la proporción llega al 2,5% de los casos).

2.2. Las empresas que no capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05

El 70% de las empresas del sector privado formal de diez y más trabajadores de los aglomerados analizados no realizó actividades de capacitación entre octubre/04 y septiembre/05.

En su mayoría, son empresas *pequeñas* (77%), sólo la mitad de las *medianas* (50 a 199 trabajadores) no desarrolló actividades formativas, y un poco más de un tercio de las *grandes* no invirtió en esta materia.

Las ramas de actividad donde se concentra la mayoría relativa de las firmas que no realizaron actividades de capacitación en el período de referencia son: *comercio, restaurantes y hoteles* (77%); *construcción* (76%); e *industria* (72%).

Al indagar acerca de las razones principales por las cuáles las empresas no entrenaron a su personal, surge el dato de que, casi el 84%, considera que uno de los motivos fue que la formación actual de los empleados se corresponde con las necesidades de la empresa.

Por otro lado, un 22% de las firmas manifestó que no puede financiar la capacitación de sus empleados; llamativamente, esto lo expresan, en mayor medida, empresas grandes (10 puntos porcentuales por encima del promedio).

Otro de los motivos puntualizados, en el 13% de los casos, fue que las firmas consideran que la capacitación es responsabilidad del trabajador y no de la empresa, verificándose en mayor medida entre los agentes ligados al *transporte* (24%).

Finalmente, el 8% de los establecimientos identificó, como una de las razones prin-

cipales por las cuales no desarrollaron actividades de capacitación, la dificultad que tienen para evaluar las necesidades de formación, argumento esgrimido especialmente en las empresas de la rama *servicios sociales, comunales y personales*, y en firmas de mediano tamaño.

2.3. Proyección de las empresas en materia de capacitación para 2006²⁸

La proyección que hacían las empresas con respecto a la realización de actividades de capacitación para 2006 es un indicador de la evolución futura del comportamiento de las firmas en esta materia.

Considerando al conjunto de las empresas del sector privado incluidas en el estudio, la expectativa coincidía –en términos agregados– con lo sucedido en el período de referencia, dado que realizaron actividades de capacitación el 29,5% de las firmas y, el 28% proyectaba hacerlo el año siguiente. Un 40% manifestaba incertidumbre al respecto, y alrededor de un tercio de los establecimientos afirmó que no proyectaba realizar acciones formativas en 2006.

Al observar las expectativas que manifestaban las empresas que capacitaron entre octubre/04 y septiembre/05, el 69%²⁹ de ellas confirmaba que volvería a hacerlo durante 2006, el 28% no lo sabía al momento del relevamiento, y sólo el 3% aseguraba que no desarrollaría este tipo de actividades. Estas proporciones son diferentes según el tamaño de las empresas, dado que, alrededor del 80% de las firmas medianas y grandes preveía continuar capacitando, un 20% expresaba incertidumbre al respecto, y prácticamente no había establecimientos que proyectaban no hacerlo.

Del conjunto de firmas que no realizaron capacitación durante el período de referencia, un 44% confirmaba la misma tendencia, pero es alentador observar que un 11% proyectaba hacerlo, y un 45% de ellas no lo tenía definido al momento de la encuesta. En este caso, también se diferencian las empresas medianas y grandes, ya que, entre ellas, la proporción de firmas que expresaba una expectativa favorable hacia el desarrollo de acciones de formación para su personal en 2006, ascendía al 16% en los establecimientos de 50 a 199 empleados, y al 26% en los grandes. Con respecto a las ramas de actividad, se mantenía una proyección más activa, en esta materia, en los *servicios financieros y a las empresas*, en *servicios sociales, comunales y personales*, y en *transporte y telecomunicaciones* (ver tabla 9 en pág. siguiente).

Teniendo en cuenta los resultados antes puntualizados, era posible estimar que se mantuviera, durante el 2006, un comportamiento similar al que surge del estudio realizado para el período octubre/04-septiembre/05.

2.4. Pasantías y prácticas de empleo/formación

El 23% del conjunto de las empresas consultadas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación. Estas modalidades son más uti-

²⁸ La pregunta fue formulada de la siguiente manera: “¿Proyecta realizar actividades de capacitación durante los próximos doce meses?” Teniendo en cuenta que el relevamiento de campo se llevó a cabo durante el mes de octubre de 2005, el período de referencia exacto sobre el cual se realizó la consulta es de noviembre/05 a octubre/06.

²⁹ Las expectativas futuras según rama de actividad y tamaño son similares a la tendencia verificada en las empresas que desarrollaron actividades de capacitación durante el período de referencia.

TABLA 9

Proyección de la capacitación para 2006 según empresas que capacitaron y que no lo hicieron entre octubre/04 y septiembre/05

Proyectan actividades de capacitación para 2006	Empresas que capacitaron %	Empresas que no capacitaron %	Total de empresas %
Proyectan capacitar	69,0	11,0	28,1
No saben	28,0	45,0	40,0
No proyectan capacitar	3,0	44,0	31,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

lizadas por las empresas grandes (200 y más), donde la proporción asciende al 47% de ellas, mientras que sólo el 19% de las firmas pequeñas experimentó esta alternativa.

Entre las empresas que realizaron actividades de capacitación durante el período de referencia, se registra una proporción más elevada de este tipo de experiencia, dado que casi el 41% de las firmas tuvo alguna vez jóvenes bajo la modalidad de pasantías o prácticas de empleo/formación y, en el caso de los establecimientos grandes, la proporción se eleva a casi un 56%. Las ramas de actividad donde estas modalidades se utilizaron en una proporción superior a la media son: *industria* (55%) y *servicios sociales, comunales y personales* (44%).

Entre 8 y 9 de cada 10 empresas evalúa la experiencia en términos favorables (buena y muy buena) y, en más de la mitad de los casos, los establecimientos incorporaron a los pasantes a su planta permanente de personal, incluso lo hicieron las firmas que manifestaron una evaluación negativa.

TABLA 10

Incorporación de pasantes a la planta según evaluación de la experiencia de pasantías

Total empresas que tuvieron pasantes		Evaluación de la experiencia		
		Mala o regular %	Buena o muy buena %	Total %
Incorporó pasantes	Sí	27,9	61,3	55,7
a la planta	No	72,1	38,6	44,2
	Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) – Módulo de Capacitación.

Con respecto a la predisposición a aceptar jóvenes en los establecimientos para realizar prácticas de empleo/formación con apoyo financiero del Estado, es bastante alentadora la respuesta del conjunto de las empresas, ya que, el 41% de las firmas estaría dispuesto a participar en la formación de personas que esté realizando un proceso integral de orientación, educación y capacitación laboral. Esto se manifiesta con mayor intensidad en la *industria* y en los *servicios sociales, comunales y personales*. Como era esperable, las empresas que expresan una predisposición más alta son las de mayor tamaño (61% las grandes y la mitad de las medianas) y las firmas que efectivamente realizaron actividades de capacitación (60%).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Entre mayo/05 y abril/06 se registró un considerable dinamismo en el mercado de trabajo en materia de búsqueda de personal, y una importante adecuación entre la demanda y oferta de trabajo: el 65% de las empresas privadas bajo estudio buscó personal y sólo el 9% de ellas no logró cubrir la totalidad de los puestos vacantes.
- Las empresas que buscaron más personal fueron las medianas y grandes, y las incluídas en las ramas de *servicios financieros y a las empresas* y de *construcción*.
- Los puestos más demandados fueron: los de calificación operativa (44% de las búsquedas), especialmente en la *construcción* (61%); y los no calificados (28%), con mayor concentración de búsquedas en la rama de *comercio, restaurantes y hoteles* (44%).
- Sobre las posiciones de calificación operativa pesa una gama muy amplia de exigencias a la hora de seleccionar a los candidatos, en comparación con los criterios que habitualmente se aplican para los demás puestos ofrecidos.
- La cantidad de búsquedas fue reducida para posiciones de calificación técnica (19%) y profesional (8%). Las empresas de mayor tamaño registraron más requerimientos para estos niveles (27% y 15% respectivamente).
- La mayor dificultad para cubrir la totalidad de los puestos vacantes se verificó para el desempeño de tareas de media y alta calificación. Para estas posiciones (de nivel técnico y profesional) se registró una menor oferta de trabajo, es decir, que las dificultades se verificaron sólo para pocos casos.
- Las empresas que no pudieron cubrir la totalidad de sus ofertas de empleo recurren habitualmente (en una proporción por encima de la media) a la subcontratación, a la movilidad interna de los empleados, a la utilización de las horas extras, a los servicios de empresas de personal temporario, y a la capacitación de sus trabajadores; estrategias que les permitirían paliar las dificultades de su demanda insatisfecha, pero que, al mismo tiempo, juegan un papel importante para extender los plazos de las búsquedas de personal hasta tanto se encuentran a los candidatos que cumplieren el 100% de las expectativas.

- Una baja proporción de empresas realizó actividades de capacitación para su personal entre octubre/04 y septiembre/05: el 29,5% de las firmas y 4 de cada 10 participantes, sólo asistió a menos de 5 horas de formación. Las empresas de mayor tamaño fueron más activas: el 50% de las medianas y el 65% de las grandes capacitaron en el período estudiado.
- Excluyendo los cursos de higiene y seguridad, sólo el 23% de los establecimientos invirtió en capacitación involucrando al 23% del conjunto de los ocupados en esos establecimientos.
- Al considerar los cursos que también realizaron los asalariados por su cuenta y a cargo del sindicato, la proporción de trabajadores que se capacitó laboralmente asciende al 44%. Las personas que se desempeñan en empresas de menor tamaño y en tareas de baja calificación son quienes proporcionalmente emprendieron más actividades formativas financiadas por ellos mismos o por los sindicatos, compensando de esta manera la menor actividad desarrollada por los empleadores para estos grupos.
- La inversión en capacitación a nivel de firma se concentró, en mayor medida, en la mano de obra con alta y media calificación: entre el 60% y el 74% de las empresas que realizaron actividades formativas lo hicieron para el personal jerárquico, profesionales, técnicos y con calificación operativa.
- La proyección que hacían las empresas con respecto a la capacitación de su personal para 2006 estaría indicando un comportamiento similar al del año anterior, es decir, que sólo alrededor de un 30% de los establecimientos emprendería acciones formativas.
- El 41% del conjunto de las firmas estudiadas estaría dispuesta a participar –con apoyo financiero del Estado– en la formación de personas que estén realizando un proceso integral de orientación, educación y capacitación laboral. Manifiestan una predisposición mayor las empresas grandes y en las que se registra un dinamismo más alto en materia de entrenamiento de personal.

Como reflexión final, el comportamiento empresario en materia de búsqueda, selección y capacitación de personal reviste particularidades diferenciadas según las ramas de actividad, el tamaño de las firmas y la calificación de las tareas que desarrollan los trabajadores.

Los datos que surgen de este estudio revelan que las empresas de mayor tamaño demandan y ocupan –en una proporción superior al promedio– a trabajadores para desempeñar tareas que implican competencias más complejas, y además, dirigen, en mayor medida, la capacitación laboral a los grupos más calificados.

Surge entonces un interrogante que se plantea para el debate: ¿podrían las empresas medianas y grandes reducir las exigencias al momento de la contratación y redireccionar parte del presupuesto de capacitación para completar la calificación de estos ingresantes?

En la medida en que las firmas amplían las posibilidades de acceso a un empleo de

calidad a aquellas personas que tienen mayores dificultades para insertarse y completan su capacitación, contribuyen a acelerar el proceso de inclusión social a través del trabajo digno que ya se está verificando en nuestro país, sin dejar de dar respuesta a sus requerimientos, es decir, sin perder productividad.

En este sentido, el MTEySS abrió, desde comienzos de 2006, un espacio público-privado con la participación de empresas líderes, en orden a promover el trabajo decente en el marco de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE). Y es auspicioso el hecho de que, en este ámbito, se estén analizando las alternativas para impulsar –entre otras acciones– este tipo de iniciativas.

1.1

ENCUESTA DE INDICADORES LABORALES (EIL) BUSQUEDA DE PERSONAL – IV TRIMESTRE 2006*^α INFORME DE RESULTADOS

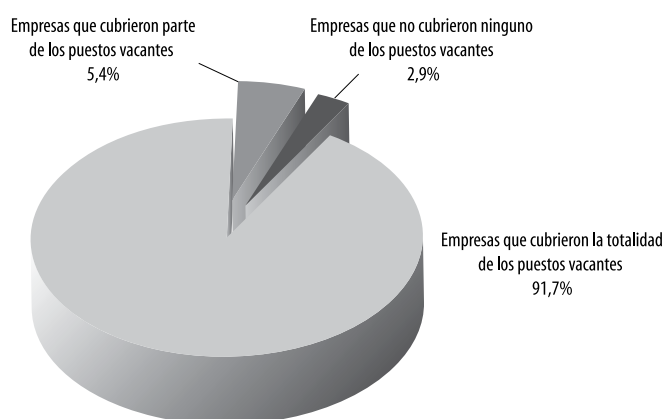
1. EMPRESAS QUE BUSCARON PERSONAL

En el último trimestre de 2006 se produjo una alta adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo en las empresas privadas de más de 10 trabajadores del total de los aglomerados relevados.

En promedio, el 35% de las empresas buscó personal, 9 de cada 10 de ellas cubrió la totalidad de los puestos vacantes y sólo el 3% no cubrió ninguna de las posiciones.

GRÁFICO 1

Empresas que buscaron personal durante el IV trimestre de 2006 según cobertura de los puestos vacantes



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

* Estudio realizado por Clarisa Soto con la colaboración de Walter Lauphan. El trabajo de campo estuvo dirigido por Fabián Berhó. Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

^α Los resultados corresponden a los relevamientos realizados por la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) para los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2006. Cada mes se entrevistaron aproximadamente 1.400 empresas privadas del sector formal de 10 y más trabajadores, de todas las ramas de actividad exceptuando las primarias, distribuidas de la siguiente manera: 800 firmas en el gran Buenos Aires, 200 en Gran Córdoba, 200 en Gran Rosario y 200 en Gran Mendoza.

Las empresas que en promedio demandaron más trabajo en el último trimestre de 2006 fueron las medianas¹ (60%) y las grandes (85%). Las búsquedas de personal en estas últimas empresas tuvieron un nivel destacado de éxito, dado que el 99,7% de los establecimientos cubrió la totalidad o gran parte de las posiciones vacantes.

Las ramas de *construcción y servicios financieros y a empresas* fueron las más dinámicas: alrededor de la mitad de las firmas realizó durante el trimestre búsquedas activas de mano de obra.

La relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos ocupados fue del 3,5%. La tasa de búsqueda en las actividades antes señaladas triplicó y duplicó respectivamente el promedio trimestral; en *construcción* alcanzó el 10,5% y en *servicios financieros y a empresas* el 6,1%.

TABLA 1

Proporción de empresas que buscaron personal durante el IV trimestre de 2006 por rama de actividad según cobertura de puestos vacantes

Rama de actividad	Proporción de empresas que realizaron búsquedas de personal	Total	Empresas que cubrieron la totalidad de los puestos vacantes	Empresas que cubrieron parte de los puestos vacantes	Empresas que no cubrieron ninguno de los puestos vacantes
Industria manufacturera	29,6%	100%	92,9%	5,4%	1,6%
Construcción	50,5%	100%	96,9%	2,0%	1,2%
Comercio, restaurantes y hoteles	32,9%	100%	92,8%	4,6%	2,6%
Transporte, almacenaje y comunicaciones	33,6%	100%	94,2%	5,2%	0,6%
Servicios financieros y a empresas	48,2%	100%	82,1%	10,8%	7,1%
Servicios sociales y comunales	30,9%	100%	91,1%	4,7%	4,2%
Total	35,2%	100%	91,7%	5,4%	2,9%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Más de la mitad de las búsquedas de personal se plantearon indistintamente para varones o mujeres. Esta proporción aumentó al 91% cuando se trató de posiciones que implican calificaciones de índole profesional. Sin embargo, a la hora de la selección de los candidatos se prefirió en un 69% a postulantes varones.

Por otro lado, cabe mencionar que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) realiza un análisis trimestral sobre la demanda laboral insatisfecha. Al respecto no es posible realizar una comparación estricta de los resultados entre ambos

¹ En el marco de este estudio se define como empresas pequeñas a las que emplean entre 10 y 49 trabajadores; medianas entre 50 y 199; y firmas grandes a aquellas que tienen 200 y más empleados.

estudios, dado que los dos tratan el tema de manera conceptualmente similar pero varían el período de referencia, el tipo de muestra y algunos de los datos que se recogen.

El relevamiento que realiza el INDEC es trimestral y corresponde a una muestra de aproximadamente 2.200 empresas de 10 y más trabajadores y sus resultados no son expandibles al conjunto de las empresas privadas de esas características².

La EIL en cambio, realiza una encuesta mensual a empresas privadas registradas de 10 o más trabajadores ocupados, excluyendo al sector primario. Se efectúa sobre la base de una muestra aleatoria estratificada por rama de actividad y dentro de cada rama, por tamaño de empresa (medido en cantidad de personal). La selección de las unidades a encuestar se realiza de acuerdo a la estructura del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), con el objetivo de -a través de la respectiva ponderación- reconstruir el total de empresas del universo. Los resultados que se incluyen en este informe corresponden al promedio del último trimestre/06.

Sin embargo, pese a las dificultades para realizar una ajustada comparación, es relevante señalar que ambas fuentes de información presentan las mismas tendencias generales.

En los dos relevamientos, la proporción de empresas que buscó personal durante el trimestre se ubicó entre el 35% y el 40% y la mayoría de los establecimientos cubrió la totalidad de los puestos ofrecidos (entre el 88% y el 92%, según las fuentes).

Asimismo, los resultados de la encuesta del INDEC con relación al tipo de puestos cuya oferta no pudo satisfacerse en su totalidad, son similares a los que arroja la EIL: la mayor cantidad de puestos vacantes se registra para las calificaciones que fueron más demandadas (en orden decreciente: operativa y no calificada; técnica; y profesional).

Como se puntualiza en la próxima sección, para analizar con precisión el grado de dificultad para cubrir las diferentes posiciones ofrecidas, es necesario estimar la proporción de puestos no cubiertos pero teniendo en cuenta la cantidad de búsquedas realizadas para cada una de las calificaciones ocupacionales. Esto permite dimensionar la magnitud de los problemas y orientar la toma de decisiones. El relevamiento del INDEC no permite identificar este dato. Sólo informa sobre las características de los cuatro principales requerimientos de personal que no pudo cubrir (en el caso del IV trimestre/06) el 12% de las empresas que buscaron trabajadores.

2. OCUPACIONES DEMANDADAS³

El 83% de la demanda se registró para cubrir posiciones de calificación operativa y no calificada y su tasa de cobertura fue casi total: alcanzó el 95%⁴.

Se observa que a mayor grado de calificación de la tarea fue más alto el nivel de

² El relevamiento se realiza como anexo de la Encuesta del Índice de Salarios.

³ Se agregan dos anexos estadísticos con los principales indicadores.

⁴ Proporción de puestos cubiertos respecto del total de búsquedas por calificación (promedio IV trimestre 2006).

dificultad para satisfacer la totalidad de la demanda, pero es importante dimensionar la envergadura de esta dificultad:

- sólo el 12% de los puestos que se ofrecieron fueron de calificación técnica y se cubrió en promedio el 88% de ellos;
- las posiciones que implican competencias de índole profesional representaron el 5% de los puestos buscados y se cubrieron 7 de cada 10 requerimientos.

Cabe destacar que durante el mes de diciembre la tasa de cobertura para las posiciones de mayor calificación fue algo más baja que el promedio del trimestre. En cambio, para los puestos operativos y no calificados este fenómeno estacional no se observó.

En síntesis, en el promedio trimestral se cubrió el 93% de los puestos buscados.

TABLA 2

Composición de los puestos buscados y proporción de cobertura durante el IV trimestre de 2006 según calificación de la tarea

Calificación de los puestos buscados	Composición de los puestos buscados	Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados por calificación
Profesional	4,6%	70,4%
Técnica	12,4%	87,7%
Operativa y no calificado	83,0%	95,1%
Total	100,0%	93,1%

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)

Con el propósito de identificar aquellas especialidades en las cuales se produjo un mayor nivel de demanda, se clasificaron los puestos buscados por grupo de ocupación considerando el conjunto de las ramas de actividad.

En la tabla siguiente se seleccionaron los grupos de ocupación más relevantes y para cada uno de ellos se consigna la proporción de los puestos cubiertos respecto del total buscados.

Como puede observarse, se verifica que el nivel de dificultad en la cobertura de la totalidad de las vacantes se registró sólo para algunas especialidades, las cuales a su vez tuvieron una baja proporción de demanda en el mercado de trabajo durante el IV trimestre/06.

TABLA 3

Composición de puestos buscados por grupo de ocupación y proporción de cobertura durante IV trimestre de 2006 según calificación de la tarea

Nivel de calificación de la tarea	Composición de puestos buscados (por nivel de calificación)	Total	Composición de puestos buscados (por grupo de ocupación seleccionado) (1)		Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados (por grupo de ocupación)	Proporción de puestos cubiertos sobre el total buscados (por calificación)
Profesional	4,6%	100%	Informáticos	57,0%	57,1%	70,4%
			Serv. soc. básicos	22,5%	91,7%	
Técnica	12,4%	100%	Serv. soc. básicos	27,3%	95,6%	87,7%
			Comercial, almacenaje y comunicaciones	17,7%	83,9%	
			Servicios varios	14,8%	100,0%	
			Administrativos	14,8%	89,0%	
			Informáticos	9,1%	63,5%	
			Producción industrial y artesanal	8,6%	78,7%	
Operativa y no calificada	83,0%	100%	Comercial, almacenaje y comunicaciones.	28,6%	93,9%	95,1%
			Construcción e infraestructura	25,9%	96,8%	
			Administrativos	12,7%	90,8%	
			Servicios varios	12,2%	96,7%	
			Producción industrial y artesanal	10,6%	98,0%	
Total	100,0%					93,1%

(1) Considerando el resto de los grupos ocupacionales se totaliza el 100% de los puestos buscados por calificación (ver Anexo Estadístico).

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, sobre la base de Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

En los próximos apartados, se desarrolla el análisis de los puestos buscados según la calificación de su tarea y considerando el nivel de demanda de las empresas según la rama de actividad.

2.1. Puestos demandados de calificación operativa⁵ y no calificada⁶

Como se puntualizó más arriba, en el conjunto de las búsquedas de personal realizadas durante el IV trimestre/06, la mayor proporción (83%) se orientó a la selección de trabajadores para desempeñar tareas de calificación operativa y para ocupar puestos no calificados.

En promedio se verificó una alta proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados para este nivel de calificación: alcanzó al 95% de las posiciones vacantes. La relación porcentual ascendió al 98,7% en *industria manufacturera* y al 98,4% en la *construcción*⁷. Disminuyó levemente en la rama de *transporte, almacenaje y comunicaciones*, donde la tasa de cobertura fue del 75% para un grupo reducido de posiciones⁸ relacionadas con la canalización, el tendido y empalme de línea.

La mayor demanda –superior al promedio– se verificó en *construcción* (97,4%), *comercio, restaurantes y hoteles* (91,5%), *industria manufacturera* (86,5%) y en *transporte, almacenaje y comunicaciones* (84,5%).

Cabe aclarar que en la composición del empleo, los puestos de calificación operativa y no calificada representan también, en estas ramas de actividad, una importante proporción (entre el 80% y el 93% de las ocupaciones).

Asimismo, se observa el crecimiento que se viene verificando en la *construcción*, dado que la relación entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, supera en 7 puntos porcentuales a la media para este nivel de complejidad de la tarea.

Por otra parte, si bien en la rama de *servicios financieros y a empresas*, la proporción de búsquedas para esta calificación ocupacional fue levemente inferior al promedio, representó una porción importante de la demanda de trabajo dentro de esta actividad, ya que ascendió al 79% de los pedidos de personal. En estos establecimientos se registró durante el IV trimestre/06 un crecimiento del empleo para este segmento: su tasa de búsqueda⁹ fue del 6,6% (2 puntos porcentuales por encima de la media). Alrededor de un tercio de las búsquedas que se realizaron en empresas de esta rama de actividad estuvieron orientadas a cubrir puestos de promotor de stand; teleoperador; repositor interno; y vendedor y promotor de servicios de jubilación¹⁰. Para este grupo de ocupaciones la tasa de cobertura fue algo más baja que el promedio (89%).

Con el fin de ejemplificar el tipo de puestos requeridos en mayor medida para estos niveles de calificación, se detallan en el Anexo I las principales ocupaciones buscadas durante el último trimestre de 2006.

⁵ Ocupaciones de calificación operativa: son aquellas en las que se realizan tareas de cierta secuencia y variedad que suponen atención, rapidez y habilidades manipulativas así como ciertos conocimientos específicos acerca de las propiedades de los objetos e instrumentos utilizados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación previa y/o experiencia laboral.

⁶ Ocupaciones no calificadas: son aquellas en las que se realizan tareas de escasa diversidad, utilizando objetos e instrumentos simples, o en muchos casos el propio cuerpo del trabajador. Estas ocupaciones no requieren de habilidades o conocimientos previos para su ejercicio, salvo algunas breves instrucciones de inicio.

⁷ Ver Anexo Estadístico.

⁸ Este grupo de ocupaciones representó el 19,6% del total de las búsquedas para esta rama de actividad.

⁹ Tasa de búsqueda: relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes por rama de actividad y calificación ocupacional. Ver Anexo Estadístico.

¹⁰ Ver Anexo I.

2.2. Puestos demandados de calificación técnica¹¹

Las búsquedas de personal para cubrir posiciones de calificación técnica representaron un 12,4% del total de la demanda de trabajo durante el trimestre bajo estudio y la proporción de cobertura alcanzó al 87,7% de los requerimientos.

Al analizar la composición de las búsquedas según la rama de actividad de las empresas, se destaca que en *servicios sociales, comunales y personales*, los requerimientos para desempeñar tareas de este nivel de calificación ascendieron al 45%. Este dato se correlaciona con la estructura del empleo para esta actividad, donde las ocupaciones de este tipo de competencias representan a más de un tercio del conjunto. Los puestos más demandados fueron: enfermero; docente de grado y de nivel medio; técnico de filmación; técnico de edición y compaginación/editor. Las búsquedas dentro de esta rama de actividad se cubrieron en más de 8 puntos porcentuales por encima de la media, alcanzando al 96%.

Se destacaron algunos grupos de ocupaciones cuya tasa de cobertura fue algo inferior al promedio, pero cabe destacar la baja proporción de búsquedas que se verificó en cada caso:

- *Industria manufacturera*: vendedor/viajante; analista comercial (3% de las búsquedas¹²—tasa de cobertura 55%¹³); técnico químico; técnico químico de laboratorio para control de calidad; técnico mecánico para control de calidad; técnico electrónico (4% de las búsquedas —tasa de cobertura 74%).
- *Servicios financieros y a empresas*: informático (3% de las búsquedas —tasa de cobertura 58%).

2.3. Puestos demandados de calificación profesional¹⁴

Los requerimientos de personal con competencias para desarrollar tareas de calificación profesional, sólo representaron el 4,6% de las búsquedas que se realizaron durante el IV trimestre/06 y se cubrieron 7 de cada 10 requerimientos.

Las firmas privadas de *servicios financieros y a empresas* han demandado trabajo de este nivel de calificación en una proporción superior a la media, especialmente para seleccionar personal del área de sistemas: analista programador/de sistemas; soporte técnico (9% del total de las búsquedas de esta rama de actividad). En este caso disminuyó la proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados al 53%¹⁵.

¹¹ Ocupaciones de calificación técnica: son aquellas en las que se realizan tareas generalmente múltiples, diversas y de secuencia cambiante que suponen paralelamente habilidades manipulativas y conocimientos teóricos de orden específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las reglas específicas que rigen los procesos involucrados. Estas ocupaciones requieren de conocimientos y habilidades específicas adquiridas por capacitación formal previa y/o experiencia laboral equivalente.

¹² Proporción de puestos buscados respecto del total, por rama de actividad, grupo y calificación ocupacional.

¹³ Proporción de puestos cubiertos respecto del total buscados, por rama de actividad, grupo y calificación ocupacional.

¹⁴ Ocupaciones de calificación profesional: son aquellas en las que se realizan tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, que suponen conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los objetos e instrumentos de trabajo y de las leyes y reglas que rigen los procesos. Estas ocupaciones requieren de conocimientos adquiridos por capacitación formal específica y por experiencia laboral equivalente.

¹⁵ El promedio de esta relación para el conjunto de los puestos de calificación profesional ascendió al 70,4%.

También se destacaron las búsquedas para cubrir posiciones de calificación profesional en la rama de *servicios sociales, comunales y personales* (6,6%), donde se demandaron principalmente médicos, bioquímicos y profesores universitarios. En estas especialidades, el nivel de cobertura de los puestos vacantes fue casi total (97,5%).

Por otra parte, en la rama de *industria manufacturera* se verificó un nivel de cobertura algo menor al promedio para esta calificación ocupacional (se cubrieron 6 de cada 10 puestos buscados), pero es relevante destacar la magnitud de la dificultad dado que sólo un 2% de la demanda de las empresas industriales fue para incorporar personal de calificación profesional¹⁶.

3. CONCLUSIONES

En el último trimestre de 2006 se produjo una alta adecuación entre la demanda y la oferta de trabajo en las empresas privadas de más de 10 trabajadores.

En promedio, el 35% de las firmas buscó activamente personal, 9 de cada 10 de ellas cubrió la totalidad de los puestos vacantes y sólo el 3% no cubrió ninguna de las posiciones.

Se observa que a mayor grado de calificación de la tarea fue más alto el nivel de dificultad para satisfacer la totalidad de la demanda pero sólo para algunas especialidades. Cabe señalar asimismo que los pedidos de personal para estas ocupaciones fueron muy reducidos.

Las búsquedas correspondientes al tercio de las empresas que demandaron trabajo y su resolución, según la calificación de los puestos vacantes fue:

- 83% de nivel operativo y no calificado y su tasa de cobertura¹⁷ fue casi total: alcanzó el 95% de las posiciones ofrecidas;
- 12% con requerimientos de complejidad técnica cubriéndose en promedio el 88% de los puestos;
- 5% de calificación profesional con una tasa de cobertura del 70%.

Las firmas que manifestaron un mayor dinamismo en materia de búsquedas de personal fueron:

- *Construcción*: la mitad de las empresas demandaron trabajadores. El 97% de las búsquedas fue para cubrir posiciones de calificación operativa y no calificada y su tasa de cobertura ascendió al 98%.
- *Servicios financieros y a empresas*: también en esta rama de actividad casi el 50% de los establecimientos buscó activamente personal. En este sector se destacó la demanda para cubrir puestos que implican competencias de índole profesional (11% de las búsquedas; 6 puntos porcentuales superior al promedio para esta calificación ocupacional) y la proporción de puestos cubiertos fue inferior a la me-

¹⁶ Las posiciones que tuvieron mayor dificultad para cubrirse en su totalidad correspondieron a especialidades dentro de la ingeniería.

¹⁷ Proporción de puestos cubiertos respecto del total de búsquedas por calificación (promedio IV trimestre/06).

dia del trimestre (6 de cada 10 pedidos). Las especialidades con mayor demanda estuvieron vinculadas al área de informática y fueron asimismo las posiciones con un nivel de cobertura menor.

Más de la mitad de las búsquedas de personal se plantearon indistintamente para varones o mujeres. Esta proporción aumentó al 91% cuando se trató de posiciones que implican calificaciones de índole profesional. Sin embargo, las incorporaciones fueron casi en un 70% de varones.

El patrón de crecimiento económico puesto en marcha desde 2003 se ha orientado a la generación de empleo con un marcado dinamismo de todas las categorías ocupacionales. En el último trimestre de 2006 se sigue verificando esta tendencia.

Asimismo se observó un alto nivel de cobertura en casi la totalidad de las posiciones vacantes. Esto estaría indicando que las competencias de quienes buscan trabajo dan respuesta en su mayoría a las necesidades de la producción. Asimismo, es posible estimar que las acciones de capacitación que viene desarrollando regional y sectorialmente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y los gobiernos provinciales y locales, apoyando la formación y la actualización de las competencias de los trabajadores, están acompañando adecuadamente esta expansión de la demanda.

Con el fin de mantener la necesaria adecuación entre la demanda y oferta de trabajo, el MTEySS ha puesto en marcha varias estrategias¹⁸ orientadas a favorecer espacios de diálogo y planificación entre empresas, instituciones educativas y de formación profesional, sindicatos, y gobiernos locales, para acompañar competitivamente el crecimiento sostenido que se registra en el empleo.

¹⁸ Entre otras: Red de Oficinas de Empleo Municipales; Seguro de empleo y capacitación; Certificación de la calidad de la oferta de formación profesional; Estímulo y apoyo a la finalización de estudios primarios y secundarios; Capacitación ocupacional; Reinserción laboral; Trabajo autogestionado; Red de empresas que implementan programas de incorporación y capacitación de trabajadores desocupados (Responsabilidad Social Empresaria); Certificación de las competencias de los trabajadores.

ANEXO

Principales ocupaciones buscadas de nivel de calificación operativo y no calificado durante el IV trimestre/06 por grupos de ocupación y rama de actividad (promedio del trimestre)

Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)	Rama de actividad					
	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenaje y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)	Servicios sociales, comunales y personales (48,4% de las búsquedas)
Administración	7,8% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Administrativo contable de facturación, contabilidad bancaria, financiera y presupuestos.• Empleado administrativo en general/asistente de administración	13,5% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Cajero• Empleado administrativo en general/asistente de administración• Cadete administrativo	13,5% de l total de las búsquedas de esta rama:	11,9% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Empleado administrativo en general/asistente de administración	13,8% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Recepcionista/ informador al público• Administrativo contable• Cajero• Secretaria administrativa	17,5% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Recepcionista y telefonista• Boletero (cine, teatro, etc.)• Administrativo de salud/ facturación (obras sociales, consultorios externos, internación, odontología, nutrición, radiología, etc.)
Comercialización, almacenaje y comunicaciones	19,2% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Vendedor al por menor• Despachante/ dependiente de mostrador• Operario de depósito (carga y descarga)	49,4% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Teleoperador / telemarketer• Playero/operario de playa (expedio de combustible)• Repartidor/ cadete / delivery• Vendedor de salón/ mostrador• Operario de depósito (carga y descarga)• Ayudante de chofer (reparto de mercaderías)	41,4% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Chofer de colectivo, ómnibus, camiones, taxi.• Teleoperador/ telemarketer	31,1% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Promotor de stand• Teleoperador/ telemarketer• Repositor interno• Vendedor y promotor(servicios de jubilación)		

Continúa en página siguiente

Rama de actividad						
Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenaje y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)	Servicios sociales, comunales y personales (48,4% de las búsquedas)
Servicios sociales básicos					17,3% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Vigilador/vigilador con arma	6% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Auxiliar de enfermería• Cuidador de ancianos/asistente geriátrico
Servicios varios			23,1% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Mozo de salón• Ayudante de cocina• Ayudante pizzero• Empleado múltiple/ rotativo de restaurante• Lavacopas• Personal de limpieza/ maestranza• Mucama		11,9% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Peón de limpieza de oficinas/oficial de limpieza• Maestranza	13,8% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Mucama de piso• Maestranza de estadio/limpieza de instalaciones de clubes• Ayudante de peluquero
Construcción e infra-estructura	91,6% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Oficial albañil• Ayudante de albañil• Medio oficial mampostero• Medio oficial y ayudante instalador telefónico• Operador de perforadora• Oficial armador/ ensamblador• Oficial electricista• Ayudante pocero/ zanjero			19,6% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Oficial de canalización• Ayudante de canalización• Ayudante tendido de fibra óptica/de tendido• Instalador telefónico		

Continúa en página siguiente

Grupo de ocupación (calificación operativa y no calificada)	Rama de actividad					
	Industria manufacturera (86,5% de las búsquedas)	Construcción (97,4% de las búsquedas)	Comercio, restaurantes y hoteles (91,5% de las búsquedas)	Transporte, almacenaje y comunicaciones (84,5% de las búsquedas)	Servicios financieros y a empresas (78,9% de las búsquedas)	Servicios sociales, comunales y personales (48,4% de las búsquedas)
Producción industrial y artesanal	49,7% de l total de las búsquedas de esta rama: <ul style="list-style-type: none">• Aprendiz operario de empaque/ embolsado/ estuchado• Peón ayudante de fábrica (tareas generales)• Oficial múltiple• Operario maquinista (productos farmacéuticos)• Costurera• Ayudante de costurera• Oficial herrero					

Demanda laboral según calificación de la tarea y rama de actividad
Promedio IV Trim. 06

	Total	Industria	Construcción	Comercio, restaurantes y hoteles	Transporte, almacenaje y comunica- ciones	Servicios financieros y a empresas	Servicios sociales, comunales y personales
Composición del empleo							
Profesionales	12,4%	3,9%	1,7%	2,5%	4,5%	11,1%	32,6%
Técnicos	18,8%	12,8%	4,9%	9,8%	15,6%	16,1%	35,8%
Operativos y no calificados	68,7%	83,3%	93,4%	87,7%	79,9%	72,8%	31,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Tasa de búsqueda¹							
Profesionales	1,3	1,0	2,3	2,1	2,6	6,0	0,3
Técnicos	2,3	2,1	4,8	2,6	1,9	3,8	2,0
Operativos y no calificados	4,2	2,3	10,9	3,8	2,7	6,6	2,3
Total	3,5	2,2	10,5	3,6	2,6	6,1	1,5
Composición de las incorporaciones							
Profesionales	3,5%	1,3%	0,2%	1,5%	4,7%	7,7%	6,8%
Técnicos	11,6%	8,7%	2,0%	6,5%	10,1%	9,6%	45,7%
Operativos y no calificados	84,8%	90,1%	97,9%	92,0%	85,2%	82,7%	47,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de las búsquedas							
Profesionales	4,6%	1,9%	0,3%	1,5%	4,7%	11,1%	6,6%
Técnicos	12,4%	11,6%	2,2%	7,0%	10,9%	10,0%	45,0%
Operativos y no calificados	83,0%	86,5%	97,4%	91,5%	84,5%	78,9%	48,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proporción de puestos cubiertos²							
Profesionales	70,4	62,5	61,9	93,6	92,3	59,3	97,5
Técnicos	87,7	73,8	87,2	89,6	78,9	80,6	96,2
Operativos y no calificados	95,1	98,7	98,4	95,4	89,5	91,6	92,8
Total	93,1	94,7	98,0	95,0	88,6	87,5	94,8
Proporción de puestos no cubiertos²							
Profesionales	29,6	37,5	38,1	6,4	7,7	40,7	2,5
Técnicos	12,3	26,2	12,8	10,4	21,1	19,4	3,8
Operativos y no calificados	4,9	1,3	1,6	4,6	10,5	8,4	7,2
Total	6,9	5,3	2,0	5,0	11,4	12,5	5,2

¹ Relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, por calificación.

² Respecto del total de búsquedas, por calificación.

Demanda laboral según calificación de la tarea. Total aglomerados

	Adminis- trativos	Informá- ticos	Comercializa- ción, almacena- je y comunica- ciones	Servicios sociales básicos	Servicios varios	Activi- dades primarias	Construc- ción e infraestruc- tura	Produc- ción in- dustrial y artesanal	Auxiliares de la pro- ducción	Total
Composición del empleo (Por calificación)										
Profesionales	4,0%	52,9%	2,2%	39,2%	1,4%	0,7%	2,4%	3,0%	9,2%	12,4%
Técnicos	23,4%	22,5%	13,3%	39,1%	4,7%	10,7%	7,4%	10,3%	22,8%	18,8%
Operativos y no calificados	72,6%	24,6%	84,5%	21,7%	93,8%	88,6%	90,2%	86,7%	68,0%	68,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición del empleo (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	5,6%	9,5%	4,4%	71,9%	1,3%	0,0%	1,6%	4,0%	1,8%	100,0%
Técnicos	20,2%	2,5%	16,3%	44,0%	2,7%	0,1%	3,1%	8,5%	2,7%	100,0%
Operativos y no calificados	17,2%	0,7%	28,5%	6,7%	14,5%	0,2%	10,5%	19,6%	2,2%	100,0%
Total	16,4%	2,1%	23,4%	21,4%	10,7%	0,1%	8,0%	15,7%	2,2%	100,0%
Tasa de búsqueda¹										
Profesionales	1,2	7,4	1,8	0,4	4,1	-	1,0	0,6	0,8	1,3
Técnicos	1,5	7,6	2,3	1,3	11,6	0,8	2,2	2,1	3,4	2,3
Operativos y no calificados	2,9	8,5	3,9	3,8	3,3	15,5	9,6	2,1	2,0	4,2
Total	2,5	7,7	3,6	1,5	3,7	13,8	8,8	2,1	2,3	3,5
Composición de las incorporaciones (Por calificación)										
Profesionales	1,8%	41,4%	1,2%	9,9%	1,6%	0,0%	0,1%	0,3%	3,2%	3,5%
Técnicos	14,2%	20,2%	7,5%	34,3%	15,4%	0,7%	1,7%	8,7%	28,4%	11,6%
Operativos y no calificados	84,0%	38,4%	91,4%	55,9%	83,0%	99,3%	98,2%	90,9%	63,0%	84,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de las incorporaciones (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	6,5%	46,0%	9,0%	29,2%	6,1%	0,0%	0,9%	1,0%	1,4%	100,0%
Técnicos	15,1%	6,6%	17,0%	29,8%	16,9%	0,0%	3,3%	7,7%	3,6%	100,0%
Operativos y no calificados	12,1%	1,7%	28,2%	6,6%	12,4%	0,7%	26,4%	10,9%	1,1%	100,0%
Total	12,2%	3,8%	26,2%	10,0%	12,7%	0,6%	22,8%	10,2%	1,5%	100,0%
Composición de las búsquedas (Por calificación)										
Profesionales	1,9%	50,8%	1,1%	10,2%	1,6%	0,0%	0,3%	0,8%	3,2%	4,6%
Técnicos	14,5%	22,2%	8,3%	34,0%	15,0%	0,6%	1,9%	10,6%	33,6%	12,4%
Operativos y no calificados	83,6%	26,9%	90,6%	55,8%	83,4%	99,4%	97,8%	88,6%	58,5%	83,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

¹ Relación porcentual entre las búsquedas de personal y los puestos existentes, por calificación.

Continúa en página siguiente

	Adminis- trativos	Informá- ticos	Comercializa- ción, almacena- je y comunica- ciones	Servicios sociales básicos	Servicios varios	Activi- dades primarias	Construc- ción e infraestruc- tura	Produc- ción in- dustrial y artesanal	Auxiliares de la pro- ducción	Total
Composición de las búsquedas (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	5,4%	57,0%	6,3%	22,5%	4,3%	0,0%	1,4%	1,9%	1,1%	100,0%
Técnicos	14,8%	9,1%	17,7%	27,3%	14,8%	0,0%	3,4%	8,6%	4,4%	100,0%
Operativos y no calificados	12,7%	1,6%	28,6%	6,6%	12,2%	0,6%	25,9%	10,6%	1,1%	100,0%
Total	12,6%	5,0%	26,2%	9,9%	12,1%	0,5%	22,0%	10,0%	1,6%	100,0%
Composición de los pues- tos no cubiertos (Por calificación)										
Profesionales	3,2%	72,9%	0,0%	16,5%	0,0%	0,0%	4,3%	11,6%	3,3%	19,8%
Técnicos	16,7%	27,1%	19,5%	29,1%	0,3%	0,0%	7,2%	49,9%	64,7%	22,0%
Operativos y no calificados	80,2%	0,0%	80,5%	54,4%	99,7%	100,0%	88,5%	38,5%	32,0%	58,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Composición de los puestos no cubiertos (Por grupo de ocupación)										
Profesionales	2,9%	83,6%	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	2,5%	4,0%	0,6%	100,0%
Técnicos	13,1%	26,6%	22,8%	9,6%	0,1%	0,0%	3,6%	14,6%	9,6%	100,0%
Operativos y no calificados	24,3%	0,0%	36,3%	7,0%	8,5%	0,6%	17,2%	4,4%	1,8%	100,0%
Total	17,7%	22,1%	26,3%	7,4%	4,9%	0,3%	11,3%	6,6%	3,3%	100,0%
Proporción de puestos cubiertos²										
Profesionales	84,3	57,1	100,0	91,7	100,0	-	45,3	38,0	85,5	70,4
Técnicos	89,0	63,5	83,9	95,6	100,0	100,0	86,6	78,7	72,5	87,7
Operativos y no calificados	90,8	100,0	93,9	95,0	96,7	95,9	96,8	98,0	92,2	95,1
Total	90,4	70,1	93,2	94,9	97,2	95,9	96,5	95,5	85,8	93,1
Proporción de puestos no cubiertos²										
Profesionales	15,7	42,9	-	8,3	-	-	54,7	62,0	14,5	29,6
Técnicos	11,0	36,5	16,1	4,4	0,0	-	13,4	21,3	27,5	12,3
Operativos y no calificados	9,2	-	6,1	5,0	3,3	4,1	3,2	2,0	7,8	4,9
Total	9,6	29,9	6,8	5,1	2,8	4,1	3,5	4,5	14,2	6,9

² Respecto del total de búsquedas, por calificación.

2

LA ENCUESTA A TRABAJADORES EN EMPRESAS*

PRESENTACION

El objetivo de este trabajo es presentar algunos de los principales resultados obtenidos en la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE), realizada en los meses de octubre y noviembre de 2005. Se trata del primer relevamiento de este tipo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) espera replicar periódicamente, cada tres años.

La encuesta se aplicó a asalariados registrados de empresas privadas con 10 y más trabajadores ocupados en actividades secundarias y terciarias de cinco aglomerados urbanos: Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Rosario y Tucumán. Se relevaron opiniones y percepciones de un total de 7.815 trabajadores, para lo cual se visitaron 1.300 empresas. Esta muestra es representativa de los 2.170.000 trabajadores localizados en las ciudades mencionadas, que integran el universo de asalariados registrados en empresas privadas de 10 y más ocupados, los cuales, en el período del relevamiento, referente al cuarto trimestre de 2005, constituían el 71% del total de asalariados privados registrados urbanos.

Para el diseño de la muestra, se tomó en cuenta la composición de los trabajadores del universo según rama de actividad, estratos de tamaño de las empresas según cantidad de trabajadores, calificación, y sexo, y los resultados obtenidos fueron ponderados por esas variables. Las encuestas se realizaron dentro del lugar de trabajo, para lo que se solicitó el acuerdo de las empresas. El instrumento utilizado para relevar la información se dividió originalmente en ocho bloques temáticos: organización del trabajo; tiempo de trabajo; contrato de trabajo; capacitación para el trabajo; condiciones de trabajo; relaciones sindicales; ingresos; datos sociodemográficos (ver composición de la muestra en el Anexo I).

Hasta la realización de la ETE fueron escasos, en la Argentina, los relevamientos directos de los trabajadores en relación con estos bloques temáticos, tan importantes en la determinación de sus condiciones de trabajo y existencia cotidiana.

En esta presentación, se incluyen dos estudios que analizan e interpretan los resul-

* Estudio realizado por Eliana Aspiazú, Sebastián Waisgrais, de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), y Cecilia Senén González (UBA y CONICET), en base a los resultados de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada entre octubre y noviembre de 2005. Este informe recupera materiales previos de análisis de la ETE relevados por Fabián Berhó, Walter Lauphan, Paula Attorresi y Clarisa Soto de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL) de la SSPTyEL, junto con algunos procesamiento efectuados por el consultor Juan Montes Cató.

tados de la ETE vinculados con la jornada de trabajo y las percepciones de los trabajadores sobre las relaciones laborales en las empresas.

Para una adecuada comprensión de estos resultados, conviene tener en cuenta el perfil de trabajadores incluidos en la ETE. El universo estudiado comprende al sector de trabajadores que cuenta con las garantías y protecciones provenientes de las normas legales y la contratación colectiva, y que percibe de manera regular sus salarios. Los trabajadores fueron entrevistados en su propio lugar de trabajo y, por el método de selección, se incluyeron en la muestra a los contratados de manera directa por sus empleadores¹.

Del mismo modo, debe tenerse en cuenta la coyuntura singular de realización de la encuesta, el cuarto trimestre de 2005. Este período es posterior a la profunda crisis económica y de empleo registrada durante fines de 2001 y posterior al primer momento de recuperación económica y de empleo iniciado a fines de 2002, en el que las empresas recurrieron a la extensión de las jornadas de trabajo, fenómeno perceptible a través del incremento de horas trabajadas. Recién a partir de 2004 pudo apreciarse un crecimiento del empleo con el consiguiente retorno paulatino a una utilización “normal” de las horas trabajadas. Asimismo, en relación con un enfoque de largo plazo, a partir de 2005 se consolidó la tendencia al incremento de las negociaciones colectivas. Este proceso, que continúa en la actualidad, contrasta con el extenso período previo en el que esas negociaciones eran menos frecuentes y estaban más enfocadas sobre los mecanismos de adaptación de las empresas al ciclo económico, que a la revisión de los salarios.

Estas observaciones son necesarias para destacar que la encuesta se realizó en un momento de renovación de los planteles de las empresas por incorporación de trabajadores, de “normalización” de las jornadas de trabajo –luego de períodos sucesivos de reducción de la misma durante la crisis y posterior intensificación de las jornadas en el primer momento de la recuperación económica–, y de un cambio en el horizonte de expectativas depositadas en la negociación colectiva para la mejora de los salarios.

¹ Aquí se excluyen los trabajadores no registrados por sus empleadores en el sistema de jubilaciones y pensiones, los cuales, se presume, no cuentan plenamente con las mismas garantías que los registrados. Además, por el método de selección de trabajadores dentro de las empresas, fueron excluidos los trabajadores tercerizados, quienes eventualmente podían desempeñar sus tareas en esos mismos lugares de trabajo, pero con una dependencia contractual establecida con empresas subcontratadas.

1. EXTENSION Y ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Introducción

En este estudio se detallan las características de la jornada de trabajo y su vinculación con aspectos normativos y sociales. Se analizó la distribución del tiempo de trabajo, además de los promedios, lo que permitió observar la diversidad de regímenes horarios por rama de actividad económica, y también, la incidencia de la calificación de los trabajadores y otras variables en esos regímenes. Algunos aspectos referidos a la organización permitieron analizar el control sobre el tiempo de las tareas y la intensidad del trabajo.

El análisis de los resultados de la Encuesta a Trabajadores sobre la jornada laboral se basó en los debates contemporáneos sobre el tiempo de trabajo, que manifiestan posiciones encontradas en el campo social, político y normativo, y que están lejos de una unificación teórica. Aunque los resultados obtenidos facilitan el análisis económico basado en la cantidad de horas de trabajo, que pueden aportar a los estudios de productividad, competitividad y materias afines, se optó aquí por un análisis centrado en la configuración de regímenes horarios –la extensión del tiempo de trabajo– y en el control de las tareas realizadas en el trabajo –la intensidad del tiempo de trabajo–. La articulación de los temas económicos y sociales referidos a la jornada laboral, será objeto de un estudio ulterior vinculado con la organización del trabajo.

Las dimensiones seleccionadas permiten apreciar mejor las cuestiones referidas a la organización social del tiempo de trabajo, tal como se expone en el apartado dedicado a reseñar algunos de los debates teóricos contemporáneos, para pasar finalmente a analizar los resultados específicos de la ETE.

1.1. Extensión e intensidad de la jornada de trabajo

Tomando como referencia diversos estudios² que analizaron y generaron el debate acerca de la construcción social del tiempo y de cómo abordar la problemática del tiempo de trabajo, se puede comprender este problema en base a dos conceptos diferentes pero coexistentes: el **tiempo del reloj** (*clock time*) y el **tiempo de trabajo o de la tarea** (*task time*). El tiempo del reloj indica la disponibilidad del trabajador para su empleador y permite estimar el valor de cambio de su fuerza de trabajo. El tiempo de la tarea se vincula con el desempeño del trabajador en su actividad, alude a la intensidad de su trabajo específico y al control sobre el mismo.

De acuerdo con Westenholz (2006), a partir de la industrialización el tiempo del reloj constituyó una dimensión decisiva porque introdujo la distinción entre el “tiempo de trabajo”, que “pertenece” a los empleadores y el “tiempo de no trabajo”, que “pertenece” a los trabajadores. La lucha de éstos por reducir el tiempo de trabajo, fue un objetivo central de las organizaciones sindicales y de la legislación laboral. Por su parte, el “tiempo de no trabajo” fue objeto de un intenso debate simbólico y cultural, visible en la trayectoria que va desde el concepto tradicional de “tiempo de ocio”, cargado de

² Thompson (1967), Roediger y Foner (1989), Glennie y Thrift (1996), Blyton (1998), Zucchermaglio y Talamo (2000), Adler y Adler (2001), Yakura (2001), Whipp (2002). Todos estos autores citados por Westenholz (2006).

connotaciones morales negativas, a las nociones más actuales de “tiempo de vida” o “tiempo personal”.

Según los estudios citados, hasta hace dos décadas era posible hablar, en los países industrializados, de un tipo de tiempo homogeneizado, formado por las “horas normales de trabajo”, reguladas por acuerdos y leyes laborales que las definían en términos del número de horas diarias de trabajo. Pero en los últimos años, los análisis sobre organización describen cómo los empleadores expresan una necesidad creciente por la organización flexible de las horas de trabajo. Esta reconfiguración afecta, tanto la dimensión contractual en el sentido de la cantidad de horas requeridas y las modalidades funcionales de su utilización (turnos, rotación, etc.), como los contenidos “técnicos” de las tareas efectivamente realizadas durante la prestación del trabajo, en la que ésta tendería a combinarse con actividades de capacitación y formación requeridas por la incorporación y adaptación de nuevas tecnologías.

Este debate no está ajeno a controversias. Sus promotores sostienen que los cambios en la composición del empleo —originados por el pasaje de la industria a los servicios, además del cambio tecnológico— y en las estructuras familiares —derivados de la creciente incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo— originan una demanda social por la flexibilidad horaria que puede armonizarse con los requerimientos de las organizaciones. Las objeciones enfatizan, en cambio, sobre la fragmentación a la que conduce la flexibilidad horaria, sus consecuencias personales en relación con el tiempo de vida de los trabajadores, y también sociales, en términos de la diferenciación entre categorías de trabajadores (“a tiempo parcial” y “a tiempo completo”, “estables” y “eventuales”, “protegidos” y “precarios”, y otras similares).

Los debates contemporáneos muestran que los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de “no trabajo” parecen tornarse difusos por la invasión recíproca de uno sobre el otro. En relación con las causas de este fenómeno se registran argumentos, con frecuencia opuestos, en cuanto a sus raíces tecnológicas y sociales. Pero de hecho, cuando se observa la historia del trabajo y la industria, es posible identificar diversos tiempos y regímenes horarios que han estado en juego simultáneamente; y, en paralelo a los debates sobre las jornadas y el tiempo del reloj, se ha desarrollado también un debate acerca de la importancia del contenido de las tareas y el modo en que esas tareas se producen. Las luchas entre empleadores y empleados sobre el control de las tareas comienzan en el siglo XIX y se van profundizando con el tiempo. En este sentido, tanto las luchas respecto de las “horas de trabajo” como de las “tareas”, parecen articular dos relatos centrales para la construcción social de la identidad de los trabajadores.

El tiempo del reloj (*clock time*) se relaciona con la duración de la jornada de trabajo, medida en horas, y es el que marca el límite entre el tiempo que el trabajador dedica al trabajo y el tiempo que dispone para dedicar a su vida personal. Cuando se mide la extensión de la jornada se toman en consideración las horas habituales, las horas extras y el tiempo de traslado al trabajo, y pueden observarse diferentes regímenes horarios según las características de cada sector de actividad y según las calificaciones de los trabajadores.

El tiempo de trabajo (*task time*) refiere al control sobre las tareas y a la significación

que éstas tienen para el trabajador. Este tiempo se relaciona con la intensidad de la jornada y es posible analizarlo a partir de la observación del ritmo y las pausas en el trabajo, las cuales también toman características particulares según sector de actividad y calificación (Westenholz, 2006).

En la Argentina las horas de trabajo se rigen por leyes o reglamentos y, en ocasiones, se complementan con los convenios colectivos. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT), sancionada en 1945, remite a la Ley 11.544, sancionada en 1929, con respecto a la regulación de la jornada y los horarios de trabajo, estipulando un máximo semanal de 48 horas y una jornada de trabajo de 8 horas diarias. Dicha jornada no se puede exceder en más de una hora diaria con excepción de los casos en que se establezca una jornada desigual (por ejemplo, 5 días hábiles de 9 horas y 3 horas el día sábado). Luego de superado ese tiempo máximo, se deben abonar horas extras con un recargo de 50% sobre el salario habitual, que se extiende a 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

Por otro lado, la LCT fija el tope con que puede sobrepasarse el límite máximo de ocho horas, es decir, no permite realizar más de tres horas extraordinarias por día, ni más de 48 mensuales, ni de 320 por año. Entre jornada y jornada debe, además, mediar un descanso de doce horas. Para el trabajo nocturno se establece una jornada de siete horas y para el insalubre de seis horas.

1.2. La extensión de la jornada de trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos en la ETE, el promedio semanal de horas trabajadas alcanza en total 42,4 horas por trabajador (cuadro 1). Si se excluye a los servicios educativos, este promedio asciende a 44,1 horas semanales (esta diferencia indica, en principio, la existencia de un régimen diferenciado para la educación, que se analizará más adelante). Este promedio de horas trabajadas totales, se ubica por debajo del límite legal de 48 horas mencionado en el apartado anterior³.

De ese promedio de horas trabajadas totales, pueden desagregarse las correspondientes a jornadas “normales o habituales” y las “horas extras”. Considerando sólo la jornada “habitual”, es decir sin considerar las “extras”, el promedio desciende a 42,6 horas semanales de trabajo “normales” (este promedio no incluye a la educación).

Cabe destacar que el promedio de jornada habitual de trabajo de 42,6 horas semanales, corresponde a una importante pero limitada cantidad de trabajadores (37,4%), y que, la mayoría de éstos, cumple horarios menores o superiores a dicho promedio. Esto habilita la descripción de diversos regímenes horarios o, por lo menos, de las principales tendencias que pueden observarse al respecto a través de los resultados de la encuesta agregados por rama y sector de actividad.

³ Este promedio difiere del registrado por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) para el mismo segmento de población en el mismo período, cuarto trimestre de 2005. El promedio de la EPH excede en 2 horas al calculado a partir de la ETE. Esta diferencia puede deberse a las diferentes metodologías utilizadas por ambas encuestas. Dado que la ETE se aplicó a los trabajadores en las empresas, puede ser considerada una mejor aproximación a esta temática, ya que la encuesta del INDEC se aplica en hogares a informantes que no siempre coinciden con el trabajador directo.

CUADRO 1

Asalariados privados registrados según promedio semanal de horas trabajadas

	Trabajadores que no realizaron horas extra		Trabajadores que realizaron horas extra		Total de trabajadores	
	Proporción de trabajadores	Prom. semanal de horas trabajadas	Proporción de trabajadores	Prom. semanal de horas trabajadas	Proporción del empleo total	Prom. semanal de horas trabajadas
Total ramas de actividad	82,5	40,9	17,5	49,8	100,0	42,4
Total sin servs. educativos	81,7	42,6	18,3	50,9	90,6	44,1

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

1.2.1. Regímenes horarios

Al analizar la distribución de frecuencias correspondientes a las diversas jornadas de trabajo habituales o normales, se observa que el tramo de quienes trabajan más de 40 y hasta 45 horas semanales (sin considerar los servicios educativos) concentra el 37,4% del total de trabajadores. En torno de este valor se ubican: i) un poco “por debajo”, el 21%, quienes trabajan más de 35 y hasta 40 horas semanales; ii) y un poco “por encima”, el 16%, que trabaja más de 45 y hasta 48 horas semanales. Considerando en conjunto estos estratos, puede afirmarse que casi el 75% de los trabajadores de la muestra considerada sostiene una jornada habitual de trabajo, que se ubica entre más de 35 y 48 horas semanales, categoría definida comúnmente como la de trabajadores con “ocupación plena” (cuadro 2).

En el extremo de la distribución se encuentran los “sobreocupados”, segmento de trabajadores que asciende a 13,2% del total que trabaja habitualmente más de 48 horas semanales. Aunque estos trabajadores exceden el límite legal de la jornada de trabajo semanal, debe considerarse que, aquí, se indagó sobre las tareas realizadas en la semana de referencia de la encuesta, por lo que ese “exceso” de horas sobre la norma puede estar contemplado en los convenios colectivos, o en contratos individuales que fijan un sistema de compensación a lo largo de períodos mensuales o anuales. En el otro extremo de la distribución, pueden ubicarse los trabajadores que realizan jornadas parciales, constituidos por el 13% de trabajadores, cuyas jornadas normales se ubican por debajo de las 35 horas semanales.

Al desagregar estas categorías por rama de actividad se observan disímiles regímenes horarios que pueden agruparse de la siguiente manera:

1. la *industria* concentra el 51,5% de sus efectivos en el tramo central de los que trabajan habitualmente más de 40 y hasta 45 horas horas semanales. Además, si se agrega al anterior los tramos adyacentes de quienes trabajan “un poco más” y “un poco menos”, se observa que un 83,6% del total de los efectivos del sector se ubica en la franja de “ocupados plenos”. En la rama de *servicios financieros y a empresas*, el 75%

CUADRO 2

Jornada de trabajo de los asalariados privados registrados según tramo horario y rama de actividad*

	Menos de 30 horas	Entre 30 y 35 horas	Más de 35 y hasta 40 horas	Más de 40 y hasta 45 horas	Más de 45 y hasta 48 horas	Más de 48 horas	Total
Industria manufacturera	2,4	2,6	18,3	51,5	13,8	11,4	100
Construcción	3,0	1,4	19,1	41,9	12,6	22,0	100
Comercio, restaurantes y hoteles	8,1	7,7	16,0	25,9	25,4	16,9	100
Transporte, almacenaje y comunicaciones	4,6	3,8	21,2	36,8	19,4	14,2	100
Servicios financieros y a empresas	7,7	5,8	26,3	35,6	13,5	11,0	100
Educación	63,7	14,3	7,7	9,2	2,2	2,9	100
Salud	12,7	17,6	25,3	26,0	9,7	8,6	100
Total	11,6	7,1	19,6	34,8	14,7	12,2	100
Total sin educación	6,3	6,3	20,9	37,4	16,0	13,2	100

* No incluye horas extras

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

de los trabajadores se concentra también alrededor de esta franja. El 37% trabaja habitualmente más de 40 y hasta 45 horas, mientras que el 26% se encuentra un poco por debajo del promedio y el 13,5% por encima;

2. las ramas de *construcción* y de *transporte, almacenamiento y comunicaciones* también concentran una proporción importante de sus efectivos en la franja central de más de 40 y hasta 45 horas semanales, 41,9% y 37% respectivamente. Sin embargo, estos son también los sectores en los que se observa una mayor proporción de sobreocupados que trabajan más de 48 horas semanales, 21% en construcción y 12% en transporte, almacenamiento y comunicaciones. Es decir, que se trata de actividades en las que existe una mayor probabilidad de encontrar trabajadores con un régimen horario “intenso” de trabajo;
3. en *educación*, como se señaló, prevalecen pautas horarias que permiten definir un régimen horario diferenciado, el 63,7% de los ocupados del sector trabajan 30 horas o menos por semana. La proporción de ocupados plenos en el sector es mínima, ya que sólo el 17% trabaja entre más de 35 y hasta 45 horas semanales. Es importante destacar que en este sector, donde disminuye notablemente la cantidad de horas trabajadas, hay un alto porcentaje de trabajadores que posee doble ocupación (38%). Como el cálculo de las horas habituales de trabajo en la encuesta se refiere a la ocupación principal, ésta describe la organización institucional del trabajo, pero no las estrategias laborales de los trabajadores de la educación y su puesta en disponibilidad para otras instituciones u otros tipos de trabajo;
4. en los dos agregados sectoriales restantes prevalecen regímenes horarios “mixtos”. *Comercio, restaurantes y hoteles* es donde se observa una mayor diversidad de régi-

menes, ya que no existe una sola pauta que pueda identificarse como tendencia, sino tres: a) una franja de trabajadores que trabajan menos de 35 horas por semana, que representa el 16% del total; b) una mayoría de trabajadores con “ocupación plena” (67,3%), es decir, que trabajan más de 35 y menos de 48 horas (dentro de este grupo se incluye un conjunto de trabajadores, 42%, con una pauta horaria de más de 35 a 45 horas y otro, 25%, que se ubica en la franja inmediatamente superior, de 45 a 48 horas, en el límite de la jornada normal); y c) una franja de sobreocupados integrada por el 15% de efectivos del sector que trabaja habitualmente más de 48 horas semanales. Finalmente, en el sector de la *salud*, la diversidad horaria es menor, pero claramente definida, ya que es posible distinguir aquí, por un lado a los ocupados plenos que trabajan entre más de 40 y 45 o entre más de 35 y 40 horas, que suman en conjunto 51% de los efectivos del sector; y por otro, a los trabajadores a tiempo parcial que realizan habitualmente sus tareas en horarios semanales menores a las 35 horas, y que constituyen el 30% de los efectivos del sector.

De la descripción precedente se infiere con claridad que la jornada laboral promedio de los asalariados registrados del sector privado define una norma que se cumple, en rigor, en la *industria manufacturera* y en *servicios financieros y a empresas*, mientras que en el resto de los sectores las pautas horarias tienden a desviarse de ese promedio. Un primer “desvío” de esa pauta se observa en sectores como *construcción y transporte, almacenamiento y comunicaciones*, en los que se observa una presencia mayor de sobreocupados. En el otro extremo de la distribución, se localiza la *educación*, donde prevalece un régimen horario a tiempo parcial. Finalmente, en los dos sectores restantes prevalecen regímenes horarios mixtos, siendo la rama de *comercio, restaurantes y hoteles* la más diversa, ya que está integrada por distintas categorías de trabajadores: “*part-time*”, “ocupados plenos” y “sobreocupados”. El sector de *otros servicios*, en el que se destaca básicamente el de *salud*, combina dos regímenes, el de “ocupados plenos” y el “*part-time*”.

Al observar las pautas horarias por calificación se constatan diferencias significativas:

1. los profesionales tienen una jornada de trabajo extensa en todas las ramas de actividad, excepto en servicios educativos. El 71% de los profesionales trabajan más de 35 horas semanales, siendo la franja horaria de más de 40 a 45 horas la que concentra la mayor proporción con el 42,7%. En la franja horaria inmediatamente inferior, se ubica el 23,7%, mientras que el 15% trabaja más de 48 horas semanales. Los profesionales de la educación trabajan en gran proporción una jornada menor a 35 horas semanales, siguiendo las pautas horarias sectoriales;
2. los técnicos trabajan una jornada cercana a la norma en la mayoría de las ramas de actividades (excepto en servicios educativo) concentrándose el 77% en las franjas horarias que van de más de 35 a 48 horas semanales. En el sector de la educación, el 91% de los técnicos cumplen una jornada parcial, de menos de 35 horas, aunque debe recordarse que en este sector hay un alto porcentaje de doble ocupación.
3. los trabajadores operativos y no calificados trabajan bajo pautas horarias que se corresponden con las que caracterizan sus regímenes horarios sectoriales. Así, los operativos y no calificados de las ramas de la industria y los servicios financieros

se concentran alrededor de la franja horaria central de más de 40 a 45 horas. En servicios educativos, en cambio, trabajan principalmente en horario *part-time*. En contraste, en los sectores de la construcción y el transporte, donde predomina un régimen horario intenso, los no calificados y operativos son quienes tienen la jornada más extensa. Asimismo, en comercio, donde el régimen horario es mixto, los menos calificados son quienes integran en mayor proporción la franja horaria de sobreocupados.

Al introducir en el análisis de las pautas horarias la dimensión sobre el trabajo los días domingos⁴, se observa que la jornada semanal es más elevada entre quienes trabajan al menos un domingo en el mes: el 41,6% trabaja más de 45 y 48 horas y el 17,8% trabaja más de 48 horas semanales. Estos trabajadores son en su mayoría operarios o no calificados pertenecientes al sector comercio, a quienes se identificó como sobreocupados, como se mencionó anteriormente.

Por último, al analizar la distribución de frecuencias horarias por sexo, se constatan fuertes diferencias asociadas al tipo de jornadas. Las mujeres cumplen, en mayor proporción, jornadas a tiempo parcial: el 30% trabaja menos de 36 horas semanales; mientras que, entre los varones, este valor desciende al 10%. Asimismo, los varones tienen un porcentaje más alto de sobreocupación que las mujeres (14% y 6%, respectivamente).

1.2.2. Horas extras

El 17,5% de los trabajadores realiza horas extras, con un promedio que alcanza a 7,8 horas semanales. Al incorporar al análisis de la jornada de trabajo las horas extraordinarias realizadas por estos trabajadores, se toma en cuenta que forman parte del tiempo de trabajo junto con las horas habituales o normales.

El análisis de las horas extras por rama de actividad y calificación evidencia variaciones significativas que siguen las pautas de los regímenes horarios señalados anteriormente.

En los sectores de la *industria manufacturera y transporte, almacenaje y comunicaciones* es donde se concentra el mayor porcentaje de trabajadores que realizan horas extras (24,5% y 18,1%, respectivamente). Si se consideran las horas extras y las horas “normales”, la jornada semanal promedio en estas ramas, además de *construcción*, es la más elevada, con 45 horas. En relación a este último sector, también hay que destacar que se encuentra el promedio semanal más alto de horas extras (8,6 horas).

Estos datos coinciden con los mencionados anteriormente acerca de que en estos sectores se concentran los trabajadores que se desempeñan en regímenes horarios caracterizados por la ocupación plena o, en algunos, casos la sobreocupación.

En las demás ramas de actividad la cantidad de trabajadores que habitualmente realiza horas extras es inferior al 15%, excepto en *servicios financieros y a empresas* que es de 18%. En todas ellas el promedio de horas extras efectuadas por estos trabajadores oscila entre 5 y 6 horas.

⁴ Esta dimensión se refiere a los días efectivamente trabajados en la semana de referencia, es decir, que entre los que no trabajaron el domingo están incluidos los que no trabajaron porque tuvieron licencias por vacaciones, por enfermedad u otras, o porque fue feriado, sin embargo, éstos representan solamente el 1,2% del total.

Al analizar las horas extras en función de la calificación, los trabajadores de puestos operativos y no calificados son quienes las realizan en mayor proporción (18,4% y 19,7%, respectivamente). Luego, con un porcentaje algo menor (16,3%) están los profesionales. En esta calificación, es frecuente que estas horas extras correspondan a quienes ocupen puestos jerárquicos, quienes suelen tener jornadas de trabajo extensas, aunque no necesariamente sean consideradas como horas extras ni remuneradas como tales, por ejemplo, el caso de lo que en las grandes empresas se conoce como el trabajo por objetivos, entre otras modalidades⁵.

En lo que respecta a los técnicos, son quienes en menor medida realizan horas extras (13,2%), porcentaje que disminuye aún más entre los técnicos de servicios educativos (6,9%) que, como se mencionó, es un sector que concentra trabajadores que tienen doble ocupación.

En relación con la variable sexo, son los varones quienes realizan en mayor proporción horas extras (20%), en relación con las mujeres entre quienes sólo el 14% las realiza. Este dato coincide con que los hombres son mayoría en las calificaciones que presentan mayor proporción de trabajadores que realizan horas extras: puestos operativos y no calificados, y puestos profesionales.

1.2.3. La remuneración de las horas extras

Al analizar la forma en que son retribuidas las horas extras al conjunto de trabajadores que las realiza se obtienen los siguientes resultados:

- al 70,5% les son remuneradas en dinero, el 60% recibe la remuneración pautada como horas extras y el 10,5% como horas normales;
- el 7,5% recibe compensación por las horas extras con días francos;
- el 20,8% no recibe ninguna compensación; y
- el 1,2% restante tienen combinaciones entre remuneradas y no remuneradas.

La remuneración o no de las horas extras según grado de calificación muestra que son los sectores profesionales y técnicos quienes, en mayor proporción, no perciben remuneración en dinero por las horas extras. En el caso de los profesionales, la no remuneración de las horas extras coincide con la extensión de la jornada habitual de los cargos de mayor jerarquía.

En contraste, los menos calificados son quienes reciben en mayor proporción remuneración por sus horas extras: el 80% de los no calificados y el 64% de los puestos operativos (cuadro 3).

Efectuando el análisis según rama de actividad se observa al sector de la *construcción* con el mayor porcentaje de trabajadores que reciben remuneración de sus horas extras (85,6%), seguido por *industria manufacturera* (74%) y *transporte* (72,6%). Mientras que en *servicios financieros y a empresas*, así como en *servicios educativos* se verifica la mayor

⁵ De acuerdo a una serie de trabajos (OIT, 2005; Bosch, 1999; Fagan y Lallement, 2000), desde 1984 se han producido en todo el mundo cambios considerables en relación con la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo. Son cada vez más los trabajadores para quienes la duración de la jornada y la semana de trabajo se convierte en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado principalmente al tipo de demanda que deben satisfacer las empresas en las que trabajan. Como sostienen Figart y Golden (2000), cada vez más, la semana laboral "tipo" está dando paso a sistemas de horas medias calculadas en intervalos de tiempo más dilatados.

CUADRO 3

Retribución de las horas extras por calificación

Calificación	Se remuneran como horas extras	Se remuneran como horas normales	Se compensan con días franco	No se remuneran	Combinaciones	Total
Profesionales	6,4	7,3	6,1	80,2	0	100
Técnicos en serv. educativos	47,7	2,2	4,5	45,6	0	100
Resto de técnicos	35,3	2,0	19,1	41,8	1,8	100
Operativos	64,1	12,5	6,5	15,6	1,3	100
No calificados	80,0	12,5	3,8	3,1	0,6	100
TOTAL	60,0	10,5	7,5	20,8	1,2	100

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

proporción de trabajadores con horas extras no remuneradas: el 45,7% en *educación* y el 37% en *servicios financieros y a empresas* no reciben remuneración en dinero.

Por último, no se registran grandes variaciones en la remuneración de las horas extras según el tamaño de la empresa. En las firmas más grandes, de más de 200 trabajadores, hay alrededor de un 35% de trabajadores cuyas horas extras no son remuneradas, y esta proporción es algo menor en las empresas más pequeñas (25%).

1.2.4. Tiempo de traslado al trabajo

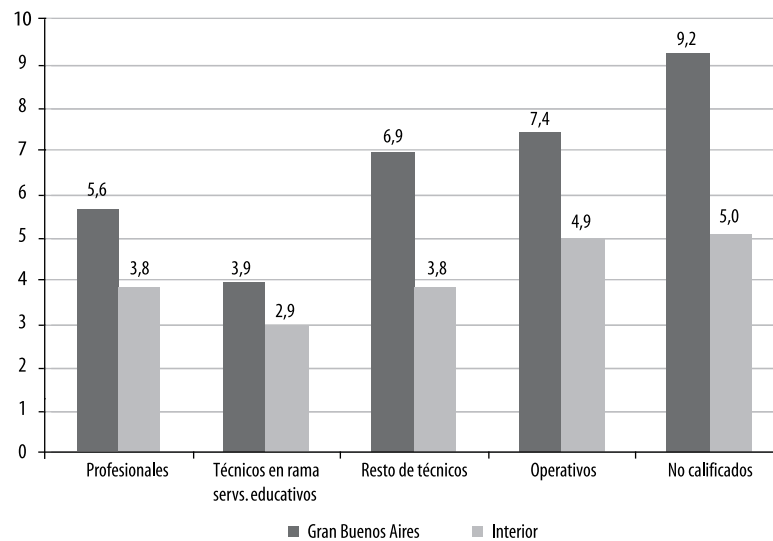
El tiempo de traslado del trabajador desde su domicilio hasta el lugar donde presta servicios, según la legislación argentina, no integra la jornada de trabajo. Es decir que, en ese tiempo, el empleador no se encuentra en condiciones de ejercer su poder de dirección y, por lo tanto, el trabajador se encuentra fuera de la jornada de trabajo, de acuerdo con la definición de jornada que da el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo⁶. Sin embargo, el tiempo de traslado al trabajo califica un tiempo que el trabajador no dispone para su vida personal, es decir, que “no pertenece” al trabajador, por lo que ha sido objeto de tratamiento normativo y jurisprudencial en vinculación con los accidentes de trabajo “*in itinere*” que, en este caso, constituyen responsabilidad de la empresa que contrata al trabajador, la cual debe hacerse cargo de los costos correspondientes en esos accidentes.

El tiempo de traslado al trabajo difiere considerablemente por región. Tomando al conjunto de los trabajadores, éstos utilizan, en promedio, un poco más de una hora diaria para trasladarse a su lugar de trabajo, lo que implica un promedio general de 6,8 horas semanales de traslado al trabajo.

⁶ Se define a la jornada de trabajo como “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”.

GRAFICO 1

Promedio semanal de horas de traslado al trabajo según calificación y región



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

No obstante, el promedio semanal de horas que los trabajadores dedican al traslado es muy distinto según se trate de los trabajadores del Gran Buenos Aires o del resto de los aglomerados: mientras que en el Gran Buenos Aires (GBA) el tiempo de traslado al trabajo es de 7,4 horas semanales promedio, en el resto de los aglomerados oscila entre 4 y 5 horas (gráfico 1).

En el siguiente gráfico puede apreciarse la variación del promedio semanal de horas de traslado al trabajo, según su región de residencia y la calificación de los trabajadores.

En ambas regiones se ven variaciones en el promedio de horas de traslado al trabajo según la calificación de los trabajadores (manteniéndose siempre más alto el promedio de horas de traslado para los trabajadores del GBA).

Son los trabajadores de calificación más baja quienes viajan en promedio más horas semanales en ambas regiones (9,2 horas en el Gran Buenos Aires y 5 horas en el interior), seguidos de los trabajadores operativos (7,4 y 4,9 horas, respectivamente) y de los técnicos (que no trabajan en servicios educativos), quienes viajan un promedio algo menor en ambas regiones (6,9 horas en el Gran Buenos Aires y 3,8 horas en el interior). Finalmente, los profesionales dedican al traslado unas 5,6 horas en el Gran Buenos Aires y 3,8 horas en el interior; y, por último, los técnicos de servicios educativos que son quienes menos tiempo viajan en promedio (3,9 horas en el GBA y 2,9 horas en el interior). Entre varones y mujeres, son los primeros quienes viajan en promedio más horas semanales: 7,2 y 6,3 horas, respectivamente.

En base a lo anterior, la extensión promedio de la jornada de trabajo total, teniendo en cuenta los regímenes horarios, la realización de horas extras y el tiempo de traslado al trabajo –dado que es tiempo que el trabajador dedica a su empleo– ronda el promedio de 51,2 horas semanales (excepto para la ramas de servicios educativos).

1.3. Intensidad de la jornada

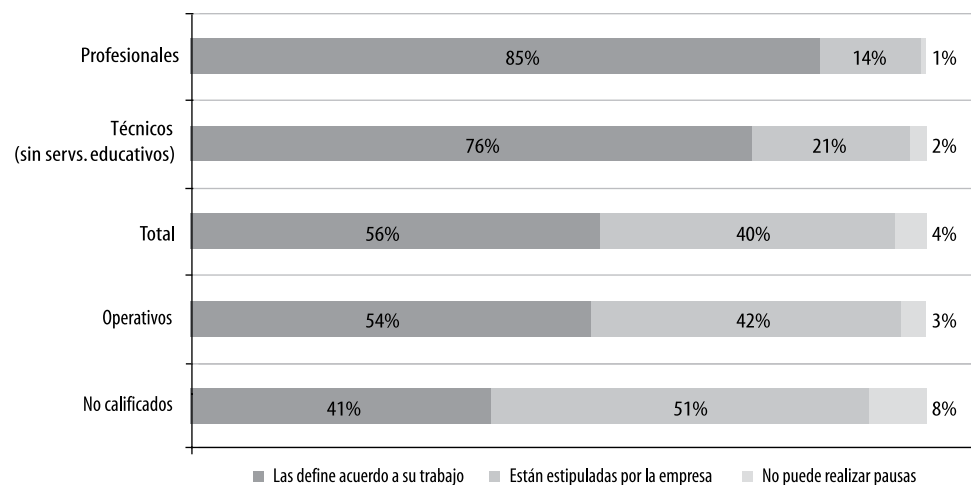
Al analizar la intensidad del trabajo, se observan las dimensiones relativas al control sobre el tiempo de trabajo: la posibilidad de realizar pausas durante la jornada, así como la imposición del ritmo de trabajo. En este sentido, y del mismo modo que con los regímenes horarios señalados en párrafos anteriores, se observan diferencias significativas según la calificación de los trabajadores y la rama de actividad a la que pertenecen.

Puede afirmarse que, en términos del control del tiempo de trabajo, la variable de mayor peso explicativo es la calificación, ya que son los trabajadores no calificados de todas las ramas los que tienen menos control sobre su tiempo de trabajo y la intensidad de su jornada. Asimismo, los profesionales, con independencia de la rama de actividad, son mayormente los que tienen más autonomía, tanto para definir las pausas, como el ritmo del trabajo.

1.3.1. Pausas de trabajo

GRAFICO 2

Posibilidad de realizar pausas durante la jornada de trabajo, según calificación



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

Respecto de la posibilidad de realizar pausas durante la jornada laboral, el 55,7% de los trabajadores declararon que ellos mismos definen las pausas que realizan de acuerdo a su trabajo, el 40% dice que las pausas están estipuladas por la empresa, y sólo el 4,1% no puede realizar pausas. En el gráfico 2 se observa la distribución en cuanto a la posibilidad de definir las pausas de trabajo según la calificación de los trabajadores.

Son los profesionales quienes tienen –naturalmente– en mayor medida la posibilidad de realizar pausas en su trabajo y definir las pausas ellos mismos (85%), lo cual coincide con

que también son quienes, en mayor proporción, declaran poseer siempre la autonomía, tanto para definir sus pausas, como para organizar y planificar sus tareas.

En contraste, entre los trabajadores no calificados, la mayoría realiza pausas de trabajo principalmente estipuladas por la empresa (51,4%), el 40% puede definir sus pausas según el trabajo, y sólo el 8% afirma no realizar ninguna pausa. Asimismo, cuando se les preguntó por la autonomía de la que disponen para definir sus pausas y, planificar y organizar sus tareas, aproximadamente el 40% de los trabajadores no calificados declaró que nunca lo deciden por sí mismos.

En este sentido, puede afirmarse que cuanto más baja es la calificación de los trabajadores, menor es la posibilidad que tienen para definir ellos mismos las pausas de su trabajo, así como de establecer su propio ritmo para realizar las tareas.

1.3.2. Imposición del ritmo de trabajo

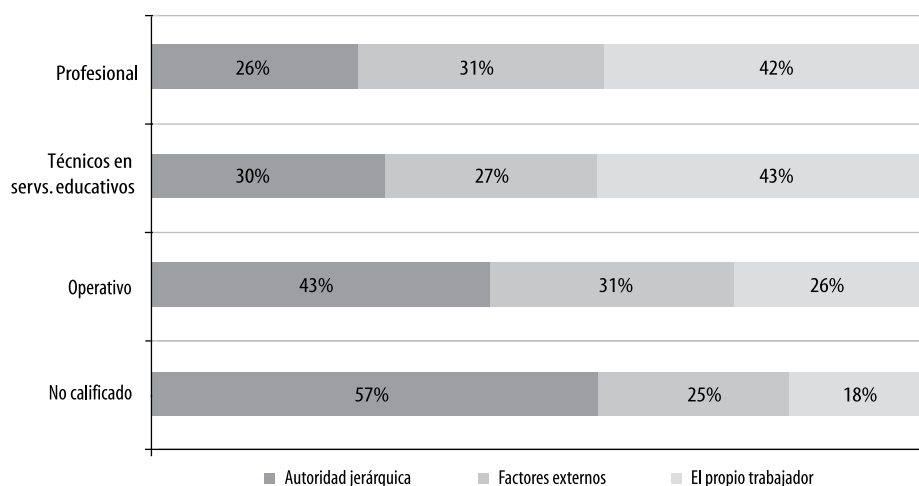
El análisis de la imposición del ritmo de trabajo, resulta de las respuestas que dieron los trabajadores a la pregunta sobre *¿quién impone fundamentalmente el ritmo de su trabajo?*, que se agrupan en tres grandes categorías:

- el 42,4% de los trabajadores respondió que el ritmo es impuesto por controles de la autoridad jerárquica;
- el 29,5% dijo que el ritmo de trabajo es impuesto por factores externos, tales como, el desplazamiento automático de una pieza o producto, la velocidad de una máquina, el ritmo de trabajo de otros trabajadores, normas de producción, o demanda exterior (clientes, público);
- el otro 27,6% declaró que establece su propio ritmo de trabajo.

Tal como se observaba en el punto anterior acerca de las pausas de trabajo, también la autonomía para definir el propio ritmo de trabajo varía según la calificación de los trabajadores, siendo los más calificados quienes poseen mayor autonomía (gráfico 3).

GRAFICO 3

Quién impone el ritmo de trabajo, según calificación



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

Mientras que el 42,2% de los profesionales y el 43% de los técnicos pueden definir por sí mismos el ritmo de su trabajo, sólo el 18% de los no calificados y el 25% de los trabajadores de puestos operativos pueden hacerlo.

A medida que desciende el nivel de calificación de los trabajadores, es mayor la incidencia de la autoridad jerárquica en el ritmo del trabajo: el 57% de los no calificados dependen de controles de la autoridad jerárquica, mientras que entre los profesionales la proporción desciende al 26%.

1.4. Relación entre intensidad y extensión de la jornada de trabajo

En este apartado se analizan las interrelaciones entre la intensidad y la extensión de la jornada de trabajo. En particular, interesa estudiar qué sucede con aquellos trabajadores que se encuentran en los extremos de los tramos horarios considerados, en función de la intensidad del trabajo.

Si bien utilizamos las mismas categorías de análisis que en los apartados anteriores, para calcular la extensión de la jornada de trabajo hemos reagrupado los tramos horarios, para facilitar el análisis. De esta forma, éstos quedan resumidos en tres grupos: a) menos de 35 horas; b) entre 35 y 45 horas; c) más de 45 horas. Con relación a la intensidad de la jornada laboral, utilizamos las siguientes categorías de análisis: a) la posibilidad de realizar pausas; b) la imposición del ritmo de trabajo, y; c) el trabajo los días domingos⁷.

Los resultados muestran que la relación entre la intensidad y la extensión de la jornada es de carácter inverso. Según los indicadores utilizados en este estudio, los trabajadores que tienen jornadas reducidas o parciales tienen una mayor intensidad en su actividad laboral, mientras que aquellos que realizan jornadas extensas tienen una mayor flexibilidad en cuanto a la intensidad de su trabajo.

Se observan algunos elementos comunes cuando el análisis se concentra en los trabajadores que tienen mayor intensidad en sus jornadas de trabajo. De esta forma, el conjunto de trabajadores que tiene una mayor intensidad laboral se caracteriza por una mayor presencia de hombres, una relativa preponderancia de la rama comercio, y una mayor proporción de trabajadores operativos y no calificados.

En el caso de los trabajadores que tienen una menor extensión de la jornada laboral, los sectores de educación y salud muestran características diferenciadas del resto de las ramas en cuanto a la intensidad. En este sentido, si bien por sus características, en éstos la jornada parcial tiene mayor intensidad, esta extensión reducida se complementa con ritmos de trabajo elevados. A continuación se describen los resultados más significativos.

a) Definición de las pausas en el trabajo

Los resultados de la encuesta muestran que, independientemente de los tramos horarios considerados, los trabajadores pueden realizar pausas definidas por ellos mismos o por la empresa. No obstante, hay un grupo reducido de trabajadores que no realiza pausas en su ocupación y que es el centro de análisis de esta sección dado que podría estar indicando una intensidad significativa de la jornada de trabajo.

⁷ Este indicador puede ser considerado en ambas categorías de análisis. Por un lado, es un *proxy* de la extensión de la jornada laboral. Por otro, puede tomarse como un indicador de la extensión de la jornada debido a que un porcentaje significativo de personas sobreocupadas trabajan los días domingos.

En el gráfico 4, se resume la información de las pausas en el trabajo según sexo, calificación y rama de actividad. El objeto del análisis es describir qué sucede con aquellos trabajadores que tienen jornadas laborales extremas respecto de la intensidad del trabajo.

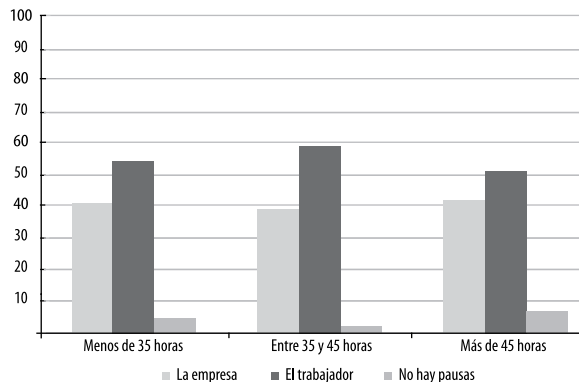
En el gráfico 4B, se observa que el 65% de las personas que no pueden realizar pausas y tiene una jornada laboral menor a las 35 horas son mujeres. La situación inversa se produce entre quienes tienen una jornada laboral mayor a 45 horas semanales y no realiza pausas en su actividad laboral, donde el porcentaje mayor se registra entre los hombres, un 70% frente a un 30% de mujeres en esta situación.

Por otro lado, la calificación de la ocupación muestra que la mayor intensidad de la jornada de trabajo se produce con los trabajadores no calificados y operativos. Por ejemplo, el 63% de las personas que no pueden realizar pausas y trabajan menos de 35 horas son trabajadores no calificados. En el extremo opuesto, entre aquellos que trabajan más de 45 horas semanales, el 53,9% son trabajadores con calificación operativa. Hay que destacar que en el caso de los profesionales y, en menor medida, en las calificaciones técnicas, las pausas están estipuladas por la empresa o definidas por el trabajador, por lo que los porcentajes relativos a la imposibilidad de realizar pausas son muy reducidos (gráfico 4C).

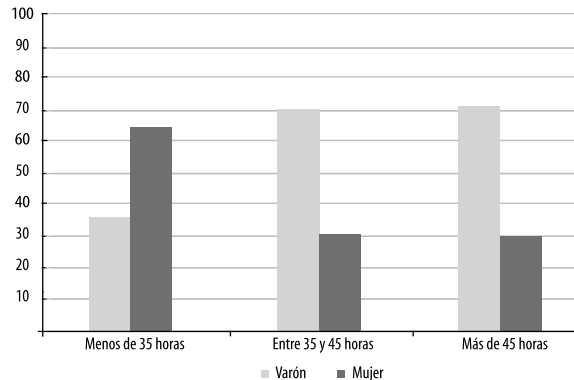
GRAFICO 4

Posibilidad de realizar pausas según tramos horarios

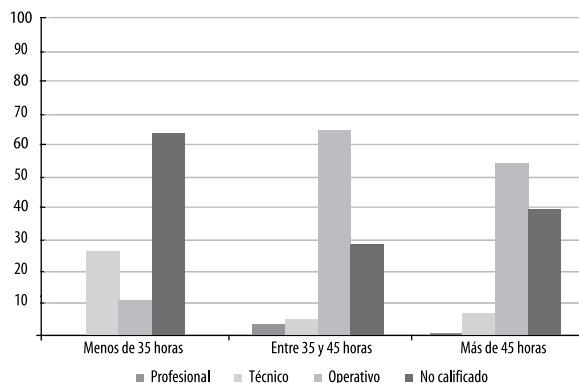
(A) Quién estipula las pausas



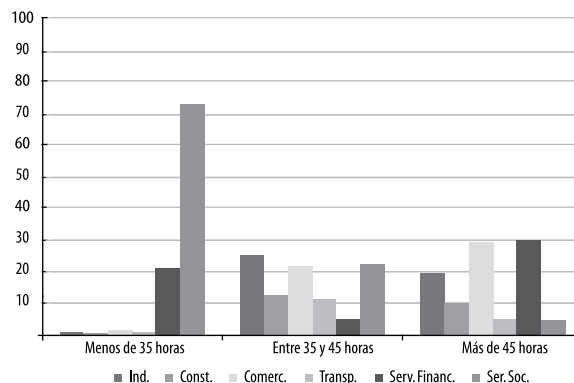
(B) No realizan pausas según sexo



(C) No realizan pausas según calificación



(D) No realizan pausas según rama



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

La rama de actividad es otro de los factores que incide sobre la posibilidad de realizar pausas. En este caso, se observan dos hechos relevantes, asociados a las ramas de *educación y salud* (que a los efectos de este apartado ha sido agrupada en el concepto de servicios sociales), y a los tramos horarios reducidos. Así, el 73% de los trabajadores que tienen una jornada de trabajo parcial y no realizan pausas pertenecen a estos sectores.

El segundo elemento a destacar está relacionado con aquellos trabajadores sobrecargados. Casi el 60% de los trabajadores que no realizan pausas y trabajan más de 45 horas se concentran en las ramas de *comercio, restaurantes y hoteles, y servicios financieros y a empresas* (gráfico 4D).

b) Imposición del ritmo de trabajo

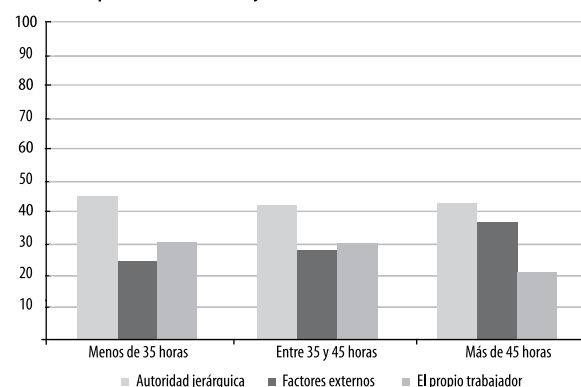
El grado de intensidad de la jornada laboral puede ser evaluado de acuerdo a la imposición del ritmo de trabajo. Si bien en la encuesta se indaga sobre las diversas formas de imposición del ritmo, en este apartado nos centramos en los controles establecidos por parte de la autoridad jerárquica.

Al igual que en el caso de las pausas en la jornada de trabajo, se observan diferencias relativas al género, cuando el análisis está desagregado según tramos horarios, funda-

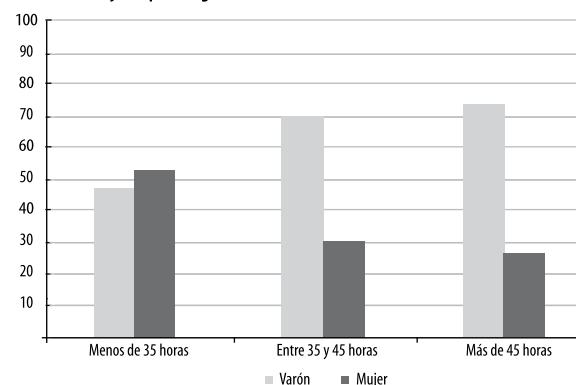
GRAFICO 5

Imposición del ritmo de trabajo según tramos horarios

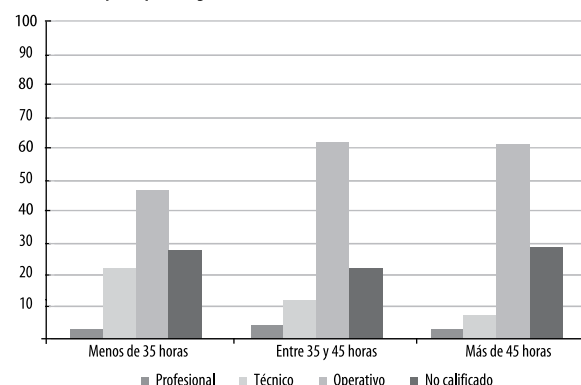
(A) Quién impone el ritmo de trabajo



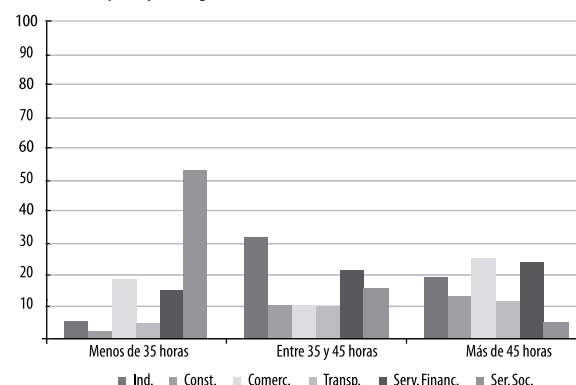
(B) Autoridad jerárquica según sexo



(C) Autoridad jerárquica según calificación



(D) Autoridad jerárquica según rama



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

mentalmente en el grupo de sobreocupados (gráfico 5B). De esta forma, cuando existen controles jerárquicos sobre el ritmo de trabajo, el 73% de los trabajadores que tienen una jornada superior a las 45 horas semanales son hombres, frente a un 27% de mujeres. Es importante destacar que la distribución entre hombres y mujeres con relación a la categoría de referencia es mucho más homogénea cuando la jornada laboral es a tiempo parcial.

La calificación ocupacional es otro indicador relevante para describir al conjunto de personas cuyo ritmo laboral es impuesto de forma jerárquica. Tal como se observa en otros apartados del estudio, independientemente de los tramos horarios considerados, los trabajadores operativos y no calificados son los que, en mayor medida, se enfrentan a este tipo de controles. No obstante, la magnitud de este indicador es especialmente significativa en los tramos horarios superiores a las 35 horas semanales. Por ejemplo, en el conjunto de trabajadores con una jornada laboral superior a las 45 horas semanales, el 61,7% tiene calificación operativa, y el 28% son no calificados (cuadro 5C).

Por último, se observan patrones diferenciados cuando se introduce en el análisis la rama de actividad (gráfico 5D). En este sentido, cuando el control es impuesto jerárquicamente, se destaca la elevada proporción de la rama de servicios sociales (*educación y salud*) en el tramo horario menor a las 35 horas semanales. En otro apartado de este estudio, se mencionó la existencia de un régimen diferenciado para estos sectores, y especialmente para la *educación*, con una mayor participación relativa de la jornada a tiempo parcial. Esto podría estar indicando que, aunque los trabajadores de este sector tienen una jornada de trabajo menos extensiva, ésta tiene un mayor nivel de intensidad que en otros sectores de actividad.

En el tramo de mayor extensión horaria, la imposición del ritmo por controles jerárquicos, está concentrada en dos sectores de actividad: *comercio*, y *servicios financieros y a empresas*, que, conjuntamente, representan el 50%.

c) Trabajo día domingo

Los resultados de la ETE muestran que, si bien el trabajo en los días domingos en términos globales es relativamente reducido, contrariamente a lo que se podría esperar, afecta fundamentalmente a aquellos trabajadores que se concentran en la categoría de “sobreocupados”, es decir, aquellos que trabajan más de 45 horas semanales (gráfico 6A).

Se observan algunas discrepancias relativas al género. En el conjunto de trabajadores que realizan alguna actividad laboral el día domingo, el 76% de los que trabajan más de 45 horas son varones. No obstante, esta brecha se reduce significativamente en el tramo horario en que se encuadra la jornada parcial, donde la participación de las mujeres equipara a la de los hombres (gráfico 6B).

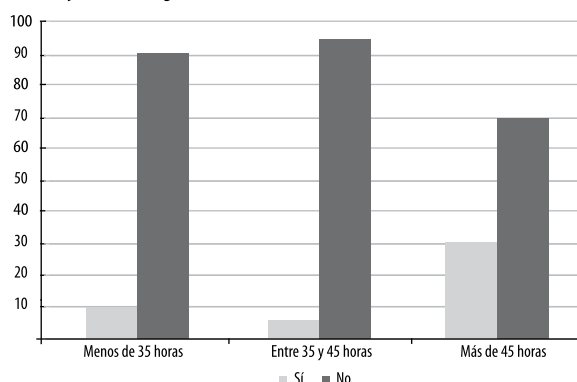
Por otra parte, los resultados indican que la calificación ocupacional más relevante entre aquellos con jornada parcial es la de los no calificados, alcanzando el 48%. En el extremo contrario, entre aquellos que trabajan más de 45 horas semanales, se destaca la participación de la calificación operativa, concentrando el 57,4% del tramo horario considerado (gráfico 6C).

Con relación a la influencia de la rama de actividad, como era de esperar, la mayor proporción del trabajo en los días domingos ocurre en el sector de *comercios, restaurantes y hoteles*. Por ejemplo, el 40,7% de los que trabajan el domingo y tienen una jor-

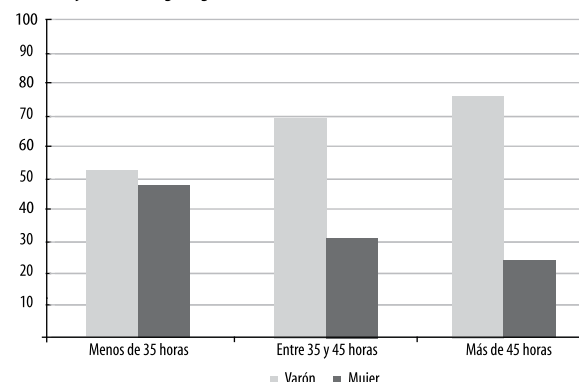
GRAFICO 6

Características del trabajo en el día domingo según tramos horarios

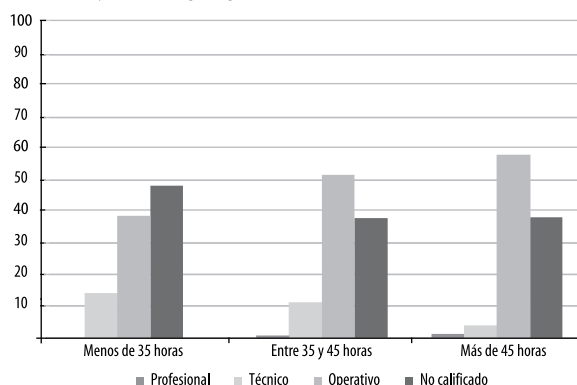
(A) Trabajan los domingos



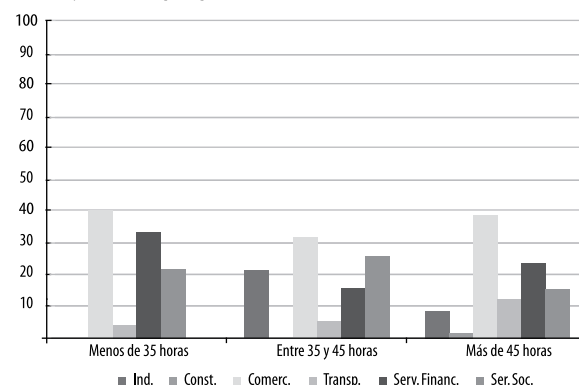
(B) Trabajan el domingo según sexo



(C) Sólo trabajan el domingo, según calificación



(D) Trabajan el domingo según rama



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

nada parcial, realizan su actividad laboral en la rama comercio. Hay que destacar que los *servicios financieros*, así como la *industria* y el *transporte* también concentran una gran proporción de estos trabajadores (gráfico 6D).

1.5. Conclusiones del capítulo

El panorama descripto sobre la jornada de trabajo en la Argentina, tal como surge de las percepciones y opiniones de los trabajadores relevadas por la ETE, promueve una serie de reflexiones e hipótesis que servirán para orientar indagaciones ulteriores.

Debe considerarse, en primer lugar, que el foco del análisis es el de los trabajadores mejor situados en términos de estabilidad y garantías de empleo individuales y colectivas⁸. Son también trabajadores favorecidos por la coyuntura económica en la que se efectuó el relevamiento, coincidente con la consolidación del ciclo actual, de

⁸ Estos trabajadores, sin embargo, constituyen sólo el 46% de los asalariados registrados, ya que el resto (los que trabajan en empresas privadas de menos de 10 ocupados y los asalariados del sector público) no se incluyen en la muestra. Tampoco se consideró en esta indagación a los trabajadores no registrados por sus empleadores en la seguridad social, que constituían aproximadamente un tercio de la Población Económica Activa (PEA) urbana ocupada en el momento del relevamiento.

elevado crecimiento económico y de empleo, que abarca la mayoría de las actividades económicas, con un auge sostenido de la negociación colectiva y con una recuperación manifiesta del salario real⁹.

Este grupo trabaja en promedio, 44,1 horas semanales totales, incluyendo las horas de trabajo “normales” y las horas “extras”. Sobre este promedio gira, en buena medida, el debate normativo y teórico sobre el tiempo de trabajo. En términos normativos, en los que se considera un límite legal sobre el tiempo de la disponibilidad para el empleador fijado en la Argentina en 48 horas semanales, resulta evidente que el promedio efectivo se encuadra perfectamente dentro de este límite. Pero si a ese promedio efectivo se suman los tiempos de traslado vinculados con el trabajo, y esto es legítimo porque no se trata de un tiempo “perteneciente” al trabajador, cada uno registra en promedio 51,2 horas semanales como tiempo total insumido por el trabajo.

En términos teóricos, esta disonancia de promedios introduce la cuestión del “tiempo del reloj”, porque la historia de los debates en torno a la jornada de trabajo no se agota únicamente en ella, sino que alude también al “tiempo de no trabajo” perteneciente al trabajador, objeto a su vez de una pugna simbólica y moral que transcurre entre la visión negativa del “ocio” y la visión positiva del tiempo de “vida” o tiempo “personal”. Pero además del “tiempo del reloj”, que establece una escisión entre el tiempo del trabajo y el tiempo del no trabajo, en los debates contemporáneos se enfatiza también sobre el tiempo de trabajo en sí mismo, como un aspecto clave del control de los trabajadores sobre sus tareas. En relación con este tiempo de las tareas (*task time*) transcurre una buena parte de las discusiones vinculadas con los debates sobre la autonomía en la toma de decisiones sobre las tareas y el trabajo cotidiano¹⁰.

En relación con el tiempo del reloj, independientemente que se consideren las 44,1 horas semanales de trabajo efectivo o las 51,2 horas que incorporan las horas promedio y el tiempo de traslado al trabajo, no cabe duda que estos trabajadores en la Argentina, invierten mucho más tiempo de trabajo que varios de sus pares europeos actuales. Muy lejano parece para la Argentina, por ejemplo, el debate sobre las 35 horas semanales, que fijó ese término para la regulación de la jornada laboral en Francia hace ya algunos años. De hecho, el promedio registrado en nuestro país coincide en tiempo efectivo y sobrepasa, considerado el tiempo de traslado, el límite legal de la jornada de 44 horas que fijan otros países del MERCOSUR como Brasil y Uruguay.

La distribución de los trabajadores según diversos tramos de horas de trabajo, permitió introducir una discusión sobre regímenes horarios. Después de todo, en torno a los valores promedio se localiza una parte importante pero minoritaria de los trabajadores que, en su mayoría, trabajan más o trabajan menos horas que ese promedio. El foco central para la descripción de estos regímenes es la rama o sector de actividad,

⁹ En relación con este último aspecto, precisamente en diciembre de 2005, el promedio del salario real de estos trabajadores era ya equivalente al que percibían en agosto de 2001 –en vísperas del colapso económico e institucional que sacudió a la Argentina en esa época y que condujo a un fuerte deterioro del salario real.

¹⁰ Junto a este debate existe otro, vinculado con la interpenetración recíproca y el borramiento de la frontera entre el *tiempo del reloj* y el *tiempo de la tarea*, particularmente en relación con la difusión y uso de las nuevas tecnologías de información, temática que excede el objetivo de este trabajo.

y aquí, la *industria manufacturera* sigue siendo el sector emblemático para el debate sobre las horas de trabajo en general: es el sector que cuenta con una mayor proporción de trabajadores situados en torno a los promedios horarios. Los *servicios financieros y a las empresas* se ubican también en esta franja de horarios promedio.

Pero en el resto de los sectores, la situación varía considerablemente. *Educación* constituye el sector de trabajadores que posee una jornada de trabajo diferenciada, ya que el promedio no supera las 26 horas semanales de trabajo aunque, a su vez, una gran parte posee doble ocupación y no se consideró en el estudio. En el polo opuesto, la *construcción*, y el *transporte, almacenamiento y comunicaciones* muestran franjas significativas de trabajadores sobreocupados que cumplen extensas jornadas de trabajo. En el resto, se observan regímenes horarios mixtos, que combinan diversas franjas de trabajadores. La mayor variación se registra en *comercio, restaurantes y hoteles*, que cuenta con trabajadores que trabajan en torno al promedio general de horas semanales, pero también franjas significativas de trabajadores a tiempo parcial que no superan las 30 horas por semana, y otras que exceden el límite legal de 48 horas. Finalmente, en el sector de la *salud*, la combinación de regímenes muestra una franja que se sitúa en el promedio horario, y otra de trabajo parcial, inferior a las 35 horas semanales.

La distribución por calificaciones permitió observar que la mayor carga horaria de trabajo afecta tanto a los profesionales como a los operativos y no calificados. Con la diferencia que las horas extras entre los profesionales no son retribuidas, mientras que los de menor calificación perciben una remuneración monetaria por éstas, aunque no siempre las cobran como horas extraordinarias. La extensión de la carga horaria de trabajo y las diferencias regionales en los tiempos de traslado al trabajo, sumadas a la combinación de rama y calificación, permiten detectar franjas de trabajadores con jornadas sumamente extensas: es el caso de los trabajadores operativos y no calificados de la construcción en el Gran Buenos Aires, que deben insumir vastos períodos de tiempo de traslado al trabajo.

Esta inmersión en la descripción de regímenes horarios no debe hacer perder de vista el aspecto central del control sobre las tareas, sobre el tiempo de trabajo en sí mismo. La gran mayoría de estos trabajadores se inserta en un régimen continuo, es decir que no se aprecia aquí la fragmentación horaria que constituye un objeto de debate frecuente en otras latitudes. Pero el grado de control o autonomía de decisión para la fijación de las pausas en el trabajo y para la fijación de los ritmos, y por lo tanto sobre la intensidad del trabajo, muestra diferencias notables por calificación. La capacidad de fijar por sí mismos las pausas y ritmos de las tareas, es considerablemente mayor entre los profesionales y disminuye significativamente en las categorías de menor calificación. Éstas están más sujetas al control externo sobre sus tareas, provenga éste de las características del proceso de trabajo o de la autoridad jerárquica. En líneas generales, las nuevas modalidades de gestión “horizontales” sostenidas sobre la autonomía de decisión de los trabajadores, no parecen estar en la agenda diaria de estas organizaciones o, en todo caso, es un tema circunscrito a los trabajadores de mayor calificación, pero que no impregna al conjunto de trabajadores.

2. RELACIONES LABORALES¹¹

Introducción

La indagación sobre las relaciones laborales incluyó el relevamiento de las percepciones de los trabajadores sobre la cobertura de la negociación colectiva, la afiliación sindical y las relaciones con el sindicato y la empresa.

Los resultados obtenidos suscitan varios interrogantes, vinculados sobre todo a la configuración actual de la representación colectiva en la Argentina. Tal vez, el aspecto más problemático detectado por la encuesta se refiere al grado relativamente bajo de reconocimiento, por parte de los trabajadores, de los institutos colectivos que regulan efectivamente las relaciones laborales. Es posible que esto limite la participación de los asalariados en actividades sindicales, y su utilización como canal de expresión de reclamos y demandas sobre las condiciones de trabajo.

2.1. Percepción de los trabajadores sobre la cobertura de la negociación colectiva

La referencia a la **cobertura de la negociación** colectiva considera la inclusión de los trabajadores dentro de un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Éste define el **ámbito de aplicación**, es decir, identifica a los trabajadores **“dentro del CCT”** en la actividad o empresa en la que se aplica y, al mismo tiempo, define a quienes son excluidos del mismo como **“fuera de convenio”**, referencia esta última que en muchos convenios es explícita. Teniendo en cuenta las bases disponibles sobre convenios colectivos, la mayoría de los CCT cubren a las categorías más bajas, operarios y no calificados, aunque existen también sindicatos que agrupan al personal jerárquico de las empresas, técnicos y profesionales. Cabe aclarar que estar cubierto por un CCT no significa estar afiliado al sindicato, sino tener los derechos y obligaciones que correspondan a la categoría laboral que fija el CCT, independientemente de la afiliación.

El principal resultado obtenido en esta indagación es que sólo el 46,5% de los trabajadores declara estar cubierto por un convenio colectivo. El resto se distribuye entre un 21,6% que manifiesta no estar cubierto y un 32% que “no sabe” si está o no cubierto por un convenio colectivo. Estos datos son coherentes, además, con el poco conocimiento que existe de las **condiciones de trabajo que establecen los convenios colectivos**, ya que, sólo el 29% de los trabajadores dice conocerlas.

Este resultado promueve de inmediato la reflexión sobre la elevada proporción de trabajadores que declara “no saber” con respecto a un instituto decisivo para la fijación de sus condiciones de trabajo y de sus derechos laborales. Este desconocimiento es mucho más significativo al contrastarlo con la medida de la “cobertura efectiva” de convenio, más allá de la percepción de los trabajadores (medida que pudo ser estimada a través de una construcción que se detalla en el apartado siguiente). Según esta estimación, el 80% de los trabajadores de la muestra considerada estaría cubierto efec-

¹¹ Sección elaborada por Eliana Aspiazu (SSPTyEL) y Cecilia Senén González (UBA y CONICET), en base a los resultados de la Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE) realizada entre octubre y noviembre de 2005. Este informe recupera materiales previos de análisis de la ETE realizados por David Trajtemberg de la SSPTyEL del MTEySS.

tivamente por un convenio colectivo. Relacionando este dato con el anterior, referido a la percepción de la cobertura, se concluye que sólo 57% de los trabajadores cubiertos efectivamente por un convenio colectivo reconoce esta condición, mientras que el 43% restante la desconoce.

Prácticamente, uno de cada dos trabajadores cubiertos por un convenio colectivo “no sabe” que cuenta con las garantías del mismo. Este resultado promueve la necesidad de realizar indagaciones complementarias para conocer mejor sus causas que, en principio y más allá de los análisis ulteriores de la encuesta que se presentarán a continuación, suscitan una reflexión más general sobre el estado de la negociación colectiva contemporánea en la Argentina que permita formular hipótesis sobre este “desconocimiento” tan acentuado. El momento de realización de la ETE, el cuarto trimestre de 2005, se ubica en un punto medio del ciclo de auge de la negociación, iniciado dos años antes, y que se prolonga hasta hoy, que contrasta además, de manera notoria, con cantidad de negociaciones colectivas registradas entre 1991 y 2002 (“La negociación colectiva en 2005”, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/4*). Podría afirmarse que, actualmente, la negociación colectiva se va constituyendo de forma progresiva en un instrumento decisivo para la determinación del salario y, con ello, de las condiciones de vida de los trabajadores¹². Sin embargo, esta situación es relativamente novedosa y, en términos dinámicos, constituye una transición con respecto al período previo en que el convenio colectivo importaba comparativamente poco para la determinación del salario, período en el cual eran mucho más decisivas las políticas fijadas por las empresas y la individualización contractual del trabajo que su contratación colectiva. Por lo tanto, siguiendo esta hipótesis, y de sostenerse el ciclo actual de auge de las negociaciones, cabría esperar en el futuro una mayor convergencia entre la percepción de la cobertura de la negociación colectiva y su cobertura efectiva, términos que actualmente muestran una divergencia considerable.

2.1.1. Cobertura efectiva de la negociación colectiva

El indicador utilizado para estimar la cobertura efectiva de la negociación colectiva, constituye un agregado estadístico de las respuestas positivas siguientes:

1. los trabajadores que “**declaran estar cubiertos por un convenio colectivo**”, 46,5% del total;
2. los trabajadores que afirman estar “**afiliados a alguna obra social de origen sindical**”, 58% del total;
3. los trabajadores que “**aportan o les realizan descuentos para el sindicato**”, 55% del total.

Considerando estos registros, se construyó una categoría que definió como **traba-**

¹² Durante la pasada década, la negociación colectiva salarial a nivel de actividad, había sido casi desactivada y los sindicatos fueron reacios a renovar los convenios en una situación desfavorable de empleo que limitaba sus posibilidades de obtener incrementos salariales. En ese período, los salarios de convenio se ubicaban en poco más de 50% de los salarios efectivamente pagados por las empresas (“Evolución de los salarios del sector privado”, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/5*). Hacia fines de 2005, en cambio, los salarios de convenio tendían a converger con los salarios efectivamente pagados por las empresas, y en 2006 representaban más de 80% de estos últimos.

jador cubierto por convenio colectivo a aquel que respondió afirmativamente a, por lo menos, alguno de los indicadores señalados en el punto anterior¹³:

- a. declara estar cubierto por un convenio colectivo;
- b. se encuentra afiliado a alguna obra social de origen sindical;
- c. aporta o le realizan descuentos para el sindicato.

Con esta medición, la cobertura de la negociación colectiva alcanza al **80%** de los trabajadores, mientras que el 20% restante, que contestó negativamente las tres preguntas correspondientes, quedó definido como trabajador “fuera de convenio” (sin cobertura efectiva de convenio). El porcentaje de trabajadores efectivamente cubierto por convenio, se aproxima al registrado por una encuesta previa, incluida en un “Módulo de Relaciones Laborales” en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), en junio de 2005, es decir, unos seis meses antes de la realización de la encuesta que venimos analizando (“Las relaciones laborales en las empresas”, *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/3*). Esa encuesta, dirigida hacia las empresas, cuyos funcionarios declararon la cantidad de personal bajo convenio en las mismas, permitió estimar el personal bajo convenio en **83%** de los asalariados registrados del sector privado en establecimientos de más de 10 ocupados¹⁴.

La cobertura efectiva de la negociación colectiva según la ETE, con el procedimiento descrito, abarca al 80% de los trabajadores, cuya distribución por rama de actividad está reflejada en el gráfico 7 de la página siguiente.

Las **ramas de actividad** que poseen una mayor proporción de trabajadores efectivamente cubiertos por la negociación colectiva son: *construcción* (86,4%) y *comercio, restaurantes y hoteles* (83,6%); le siguen *salud* (79%), *servicios financieros y a empresas* (78%), la *industria manufacturera* (77,3%) y *transporte, almacenaje y comunicaciones* (75,3%), que presentan una cobertura “media”, en términos relativos. El menor porcentaje de cobertura de la negociación colectiva se encuentra en los *servicios educativos* (63%).

Los trabajadores de menor **nivel educativo** son aquellos a quienes en mayor medida se les aplican las normas que surgen de la negociación colectiva: 94% de los trabajadores que tienen un nivel educativo inferior a secundario completo tienen la protección de la negociación colectiva. Este porcentaje se reduce paulatinamente hasta alcanzar un 58% en el caso de los trabajadores con nivel educativo terciario o universitario completo, en general, asociado a puestos de trabajo de elevada calificación.

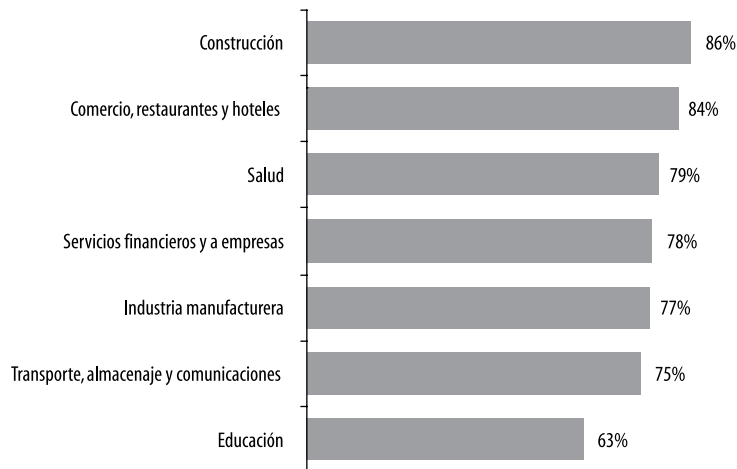
El análisis de la variable **calificación** reafirma este hecho, ya que se observa que

¹³ Esta forma de medición de la cobertura se fundamenta, en primer lugar, en que el sistema de negociación colectiva en la Argentina comprende a todos los trabajadores del sector privado no agrícola; en segundo lugar, en que los sindicatos representan prácticamente a todas las ramas de actividad; en tercer lugar, en que los acuerdos y convenios de actividad homologados por la autoridad administrativa correspondiente se extienden automáticamente a todos los trabajadores de esa actividad, se encuentren o no afiliados a los sindicatos firmantes; y finalmente, en que difícilmente haya algún sindicato que no hubiese suscripto al menos un convenio o acuerdo colectivo. Por ello, se consideró que los trabajadores a los que se les efectúan descuentos para el sindicato (de obra social, afiliación sindical o cuota de solidaridad) se encuentran comprendidos en algún convenio colectivo de trabajo.

¹⁴ Es decir que, aunque orientadas hacia el mismo universo, lo que difiere en ambas encuestas es la unidad de análisis (los trabajadores en la ETE, las empresas en la EIL), por lo cual no son estrictamente comparables. De allí que la diferencia de seis puntos porcentuales entre las mismas –menos de 10% en términos relativos– seguramente puede atribuirse tanto a las diferencias metodológicas ya apuntadas (diferentes momentos temporales, diferentes unidades de análisis y algún déficit en la construcción de la variable respectiva en la ETE), como a los márgenes de error estadístico de ambas encuestas.

GRAFICO 7

Cobertura de la negociación colectiva por rama de actividad



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

aquellos que llevan a cabo tareas menos calificadas tienen una mayor cobertura de la negociación colectiva. Un 87% y 83% de los trabajadores que realizan tareas no calificadas y operativas, respectivamente, tienen la cobertura de, al menos, un convenio colectivo. Asimismo, la aplicación de este instrumento normativo, para los ocupados que realizan tareas más calificadas, se reduce sustantivamente: 59% para los técnicos y 38% para los profesionales.

En relación con el efecto combinado de la rama de actividad y la calificación, es notorio lo que sucede en los sectores de *comercio, restaurantes y hoteles*, y en el de la *construcción*, en los que la tasa de cobertura del convenio colectivo supera el 80% de los empleados. Estas son las ramas económicas en las que mayor participación tienen los trabajadores operativos y no calificados, y menor los profesionales.

2.2. Afiliación sindical

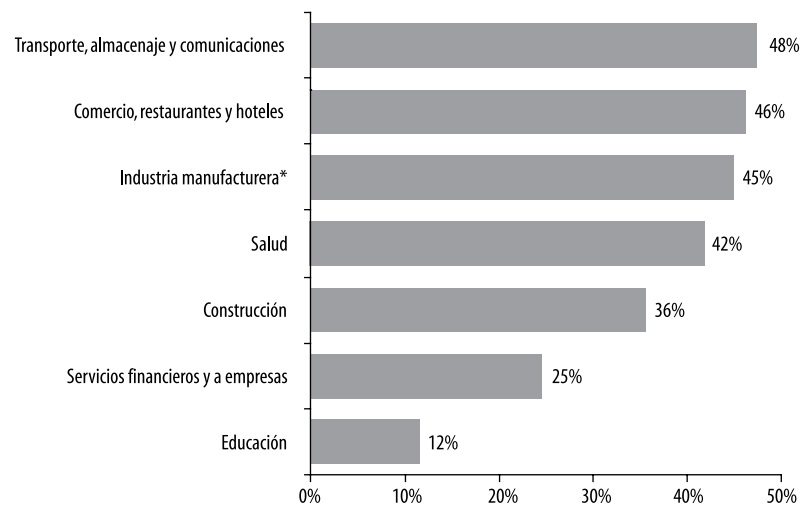
La afiliación sindical¹⁵ alcanza un porcentaje de 37,6% del total de la población comprendida en la muestra. Este dato, que surge del testimonio de los trabajadores, es similar al que arroja la EIL¹⁶, según la cual el porcentaje de afiliación sindical, conforme a la declaración de los empleadores, es de 37%. La afiliación sindical difiere considerablemente según rama de actividad (ver gráfico 8).

¹⁵ La afiliación sindical en el modelo argentino es voluntaria o facultativa, pero los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado que les corresponde según la rama o actividad en que se desempeñan. Este modelo sindical es caracterizado como de "unicidad sindical promocionada", pauta demarcada por el art.25 de la Ley 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales), que establece que sólo la asociación con personería gremial tiene plenitud de derechos sindicales, asumiendo condiciones *cuasi* públicas: es quien puede negociar colectivamente en representación de los trabajadores; representar sus intereses colectivos e individuales incluyendo a los no afiliados; recaudar cuotas sindicales a través de las retenciones a los empleadores; administrar sus propias obras sociales.

¹⁶ Los datos de la EIL fueron tomados del informe "Las relaciones laborales en las empresas", elaborado por Héctor Palomino y publicado en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/3*, que utiliza los resultados del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL, realizado en junio de 2005. Como se señaló, esta encuesta se realiza a empresas y no a trabajadores.

GRAFICO 8

Trabajadores afiliados a algún sindicato por rama de actividad



Nota: * incluye "Gas, electricidad y agua".

Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

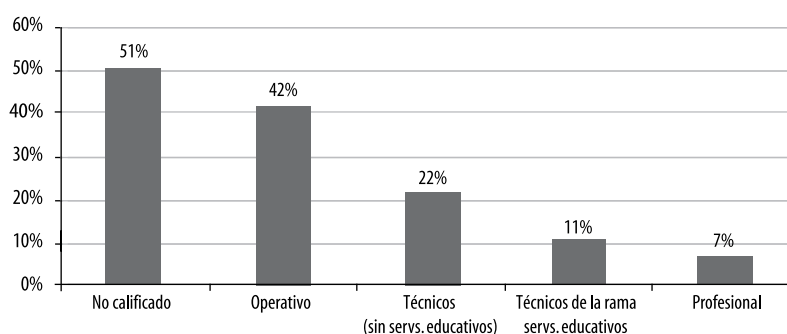
La **rama de actividad** que presenta la tasa de afiliación más elevada es *transporte, almacenaje y comunicaciones* (47,6%), seguida por *comercio, restaurantes y hoteles* con el 46,4% de afiliados y la *industria manufacturera* (45,2%). Luego, el sector de la *salud*, que muestra una tasa de afiliación algo menor (42,2%), seguida por la *construcción* (35,7%). Por último, *servicios financieros y a empresas* (24,6%) y *educación* (11,6%), las ramas de actividad en las que se observa la tasa más baja de afiliación sindical.

Al analizar la afiliación sindical según al nivel de calificación (gráfico 7), se constata que más del 50% de los trabajadores no calificados están afiliados a algún sindicato, mientras que para los puestos operativos esta cifra desciende a 42,5%.

En el resto de las calificaciones, la tasa de afiliación es considerablemente menor:

GRAFICO 9

Trabajadores afiliados a un sindicato por calificación



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

el más bajo nivel de afiliación se encuentra entre los técnicos de servicios educativos (10,8%) y entre los profesionales (7%). Puede asociarse esto último a que los profesionales suelen ser empleados “fuera de convenio”, que no están cubiertos por un Convenio Colectivo de Trabajo de base.

En relación con la distribución por sexo, son los varones quienes tienen una tasa de afiliación más alta, con el 43,4%; mientras que sólo el 27,3% de las mujeres se encuentran afiliadas a algún sindicato.

En conclusión, cobertura y afiliación sindical presentan tasas más altas entre los trabajadores no calificados. A su vez, sobresalen en este análisis las ramas de *comercio* y *construcción*, en las que hay una fuerte presencia de trabajadores no calificados y una menor participación de los profesionales y jerárquicos, que suelen ser empleados “fuera de convenio”. Por último, también se destaca la rama de *transporte, almacenaje y comunicaciones*, con altos porcentajes en estos dos indicadores.

2.3. Relación con el sindicato

2.3.1. Participación en actividades sindicales y reclamos colectivos

En esta dimensión, se observa, como uno de los indicadores, la **participación**, concepto que incluye dos instancias:

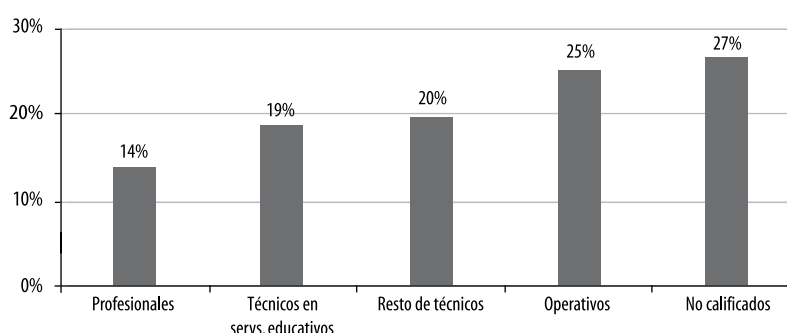
- **actividades sindicales**, tales como reuniones informativas del sindicato o asambleas sindicales, si participa en votaciones sindicales o de delegados, si fue candidato sindical o si fue delegado; y/o
- **reclamos colectivos**.

A partir de la construcción de este indicador, se observa que el **24%** de los trabajadores encuestados participaron al menos en una **actividad sindical** y/o en algún **reclamo colectivo** entre septiembre de 2004 y septiembre de 2005.

Si se analiza este indicador según el **nivel de calificación** de los trabajadores, se constata que existe bastante homogeneidad en la participación entre los trabajadores que trabajan en puestos no calificados, operativos y técnicos, con porcentajes de par-

GRAFICO 10

Participación en actividades sindicales y/o reclamos colectivos según calificación



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

ticipación de 27%, 25% y 20%, respectivamente. Los profesionales son quienes participan en una proporción menor con el 14%.

Respecto de la relación entre el **sexo** de los trabajadores y la **participación**, se observa que los varones son quienes participan en un grado algo mayor que las mujeres, en actividades sindicales y reclamos colectivos (27% y 19%, respectivamente). Y, en cuanto a la **edad**, los trabajadores que tienen entre 36 y 59 años presentan una tasa de participación más alta que el resto (26%).

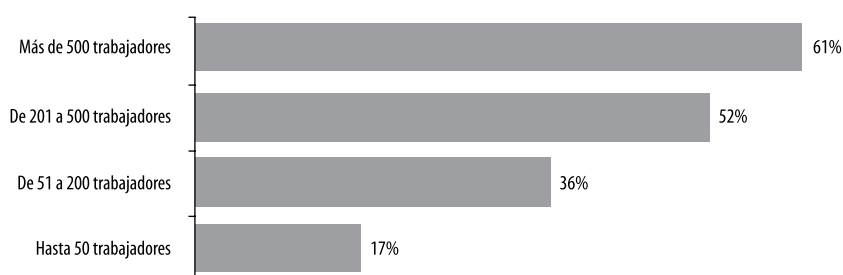
2.3.2. Representación sindical en la empresa

En relación con la **representación sindical**, el 39% de los trabajadores declaró que en la empresa en la que trabaja existe representación sindical. Si se enfoca el análisis desde las empresas, el porcentaje de firmas con representación sindical es de 15,6%, dato que se acerca al que surge del módulo de la EIL sobre relaciones laborales, según el cual, el 12% de las empresas manifestaba tener algún tipo de representación sindical en sus establecimientos.

Los datos arrojados por la **ETE** muestran que el **tamaño** de las empresas es una variable importante para la representación sindical: cuanto mayor es el tamaño de las empresas, es mayor la probabilidad de encontrar una representación sindical en ellas. El 61% de los trabajadores de establecimientos de más de 500 trabajadores declara que existe representación sindical, lo mismo ocurre con el 51% de los trabajadores de empresas de 201 a 500 empleados. En contraste, para las empresas de 51 a 200 y de menos de 50 trabajadores, la proporción de encuestados que dijo que existe representación sindical, es bastante menor (35,6% y 16,5%, respectivamente).

GRAFICO 11

Existencia de representación sindical según tamaño de la empresa



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

Esta tendencia según tamaño coincide con la registrada por la **EIL**, conforme a la cual la representación sindical en las empresas es más frecuente entre las de mayor tamaño, mientras que en las medianas y pequeñas es mucho menos frecuente.

Cuando se analiza la existencia de representación sindical en las firmas, según la **rama de actividad** a la que pertenecen los trabajadores, se observan diferencias importantes: *transporte, almacenaje y comunicaciones* posee el mayor porcentaje de

trabajadores que declaran representación sindical en las empresas en las que trabajan (68,2%), seguido de la *industria manufacturera* (58,5%) y *salud*, con el 46,8%.

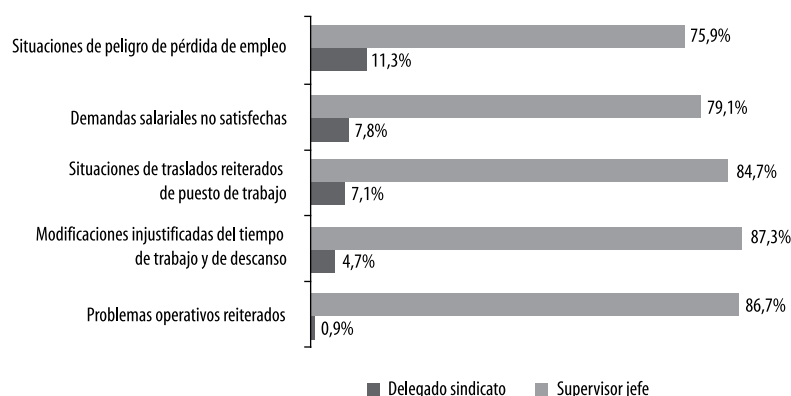
En el sector *comercio*, la proporción de trabajadores que reconoce la existencia de representación sindical en la empresa es algo menor (31%), mientras que en la *construcción* es de 25%. Finalmente, en los *servicios financieros y a empresas* es de 18,5%; resultando los *servicios educativos* la rama donde la representación sindical es más baja: sólo el 12% de los trabajadores de la educación declaran que existe representación sindical en sus establecimientos.

2.3.3. Canales de resolución de problemas

Los trabajadores fueron consultados acerca de las vías utilizadas para resolver algunos problemas con los que se enfrentan en su trabajo cotidiano. Sus respuestas agrupadas se observan en el gráfico siguiente:

GRAFICO 12

Canales de resolución de problemas laborales



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

De estos resultados, se concluye que es muy baja la proporción de trabajadores que recurren al sindicato en el momento de enfrentar problemas en el trabajo, ya que no supera, en general, el 10%. Sólo en relación con situaciones que suponen la posible pérdida del empleo, esa proporción crece levemente, hasta 15%, pero aún en estas situaciones límites son preferentemente consultados los supervisores o jefes, y no los delegados gremiales.

2.3.4. Nivel de utilización y satisfacción de los servicios sindicales

La **utilización de servicios sindicales** por parte de los trabajadores que aportan (quienes representan el **54,7%** de la muestra), incluye parque recreativo, turismo y capacitación. Los datos muestran, simultáneamente, que el uso de estos servicios no alcanza porcentajes muy altos, aunque se observa que entre aquellos trabajadores que los utilizaron hay un alto grado de satisfacción.

El 18,4% de los **trabajadores aportantes a un sindicato** utilizaron al menos un servicio sindical en el último año: el 15,2% utilizó el parque recreativo del sindicato, el 6,5% algún servicio de turismo y un 4% recibió capacitación por parte del sindicato. Cabe agregar que estos servicios sindicales fueron utilizados mayoritariamente por los trabajadores de puestos operativos (21,5%), seguidos por los técnicos (alrededor del 15%) y los no calificados (12,4%).

Pese a la poca utilización de estos servicios, es relevante el alto grado de satisfacción que proporcionan a sus usuarios, ya que la gran mayoría de los trabajadores que utilizaron servicios sindicales quedaron muy satisfechos con los mismos. Así, alrededor del 90% declararon que el servicio de parque recreativo sindical y de turismo fue bueno, mientras que más del 70% dijo estar conforme con la capacitación brindada por el sindicato.

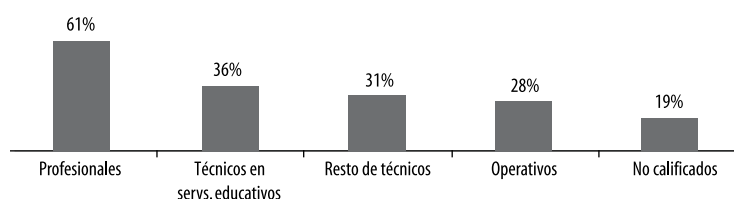
2.4. Relación con la empresa

2.4.1. Información que brinda la empresa

Al preguntar a los trabajadores si las empresas los **informan** acerca de los niveles de **facturación, productividad y rentabilidad**, sólo el 31% de los encuestados declaró acceder a estos datos. La **calificación** de los trabajadores es una variable que incide en la información que éstos reciben por parte de la empresa: el 61% de los profesionales recibe información de la empresa, mientras que esa proporción cae a sólo 19% entre los trabajadores no calificados:

GRAFICO 13

Trabajadores que declaran que la empresa brinda información, según calificación



Fuente: DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS sobre la base de la ETE.

Una hipótesis sobre la gran diferencia al acceso a la información, que tienen los **profesionales**, es que los salarios de éstos corresponden a puestos o cargos jerárquicos, en los que intervienen incentivos salariales sujetos al cumplimiento de objetivos que se determinan en función de dichos parámetros –tales como la productividad, rentabilidad, etcétera–. De ahí que la mayor difusión y el conocimiento sobre la marcha de la empresa entre los mismos se relacione, no sólo con el interés de las empresas en acentuar las diferencias jerárquicas, sino también, con que el impacto de esas diferencias en los sueldos de estos trabajadores promueve su interés en acceder a tal información.

Al analizar estos datos según el **tamaño de empresa**, se constata que son las firmas más grandes las que brindan mayor información a sus trabajadores: más del 35% de los trabajadores de empresas de más de 200 empleados declaran que la empresa los informa respecto de las variables mencionadas en el párrafo anterior, mientras que en las empresas de menos de 200 trabajadores esta proporción ronda el 26%.

2.5. Conclusiones del capítulo

En este capítulo se han descrito las percepciones y opiniones de los trabajadores sobre las relaciones laborales, incorporando, para ello, las dimensiones de cobertura de la negociación colectiva y afiliación sindical, relación con el sindicato y relación con la empresa.

La cobertura de la negociación colectiva se extiende a 80% de los trabajadores y es mayor entre los trabajadores operativos y no calificados. Sin embargo, tal vez uno de los hallazgos más notables de la encuesta, es que sólo el 57% de los trabajadores cubiertos efectivamente por la regulación de un convenio colectivo reconoce esta condición: el 43% restante la desconoce, es decir, “no sabe” que está cubierto por un convenio colectivo. Sobre los determinantes de este desconocimiento cabe indicar aspectos históricos y estructurales. Entre los primeros, es probable que, este desconocimiento, sea un reflejo, aún presente, del extenso período que va entre 1990 y 2002, en el que la negociación colectiva tuvo una escasa incidencia para la determinación de los salarios, y se limitaba a las cuestiones de adaptación de las empresas al ciclo económico. Dado que, actualmente, se observa un ciclo de auge de la negociación colectiva y, ésta pasa a ser cada vez más importante para la determinación del salario, es posible que la consolidación de esta tendencia en el futuro facilite la percepción de su importancia para los trabajadores. Pero también, deben considerarse los aspectos estructurales.

En primer lugar, la tasa de afiliación sindical asciende al 37,6% de los trabajadores de la muestra considerada. El hecho de que dos de cada tres trabajadores no se encuentren afiliados a sindicatos, pese a que en la Argentina la afiliación es un derecho y que, en este sector de trabajadores, es donde más se ejerce la influencia sindical, promueve la reflexión sobre la capacidad de representación colectiva de estas organizaciones.

En relación con las categorías de trabajadores, los de mayor calificación –los profesionales– parecen menos atraídos por los sindicatos, ya que son los de menor tasa de afiliación y, por otro lado, los que, como se menciona en el capítulo sobre jornada de trabajo, cuentan con mayor autonomía para la toma de decisiones cotidianas en sus tareas, lo que debe atenuar su demanda de representación colectiva, al menos en ese aspecto. Por el contrario, la capacidad de afiliación sindical parece mucho mayor entre los trabajadores operativos y, sobre todo, los no calificados (51% de los cuales está afiliado). Sin embargo, también entre estos asalariados se observa un desconocimiento de la regulación a través de los convenios colectivos. Es decir que, aunque la representación sindical sea culturalmente afín a determinadas categorías de trabajadores, sería necesario precisar los *déficits* organizativos de aquélla, en términos de que esa afinidad no se traduce en una conciencia plena de sus derechos colectivos en tanto trabajadores inscriptos en el convenio.

Algunos de los resultados de la encuesta permiten explorar el funcionamiento de diversos mecanismos y dispositivos a través de los cuales, teóricamente, debería operar

la organización sindical. En primer lugar, se trata de la representación sindical en las empresas: sólo 15,6% de las empresas de la muestra considerada cuenta con delegados sindicales. Esas empresas albergan el 39% de los trabajadores, de lo cual se infiere que cerca de dos tercios del total no cuenta con delegados sindicales en sus lugares de trabajo. Mientras que la representación sindical es más frecuente en las firmas más grandes (61% de los trabajadores en empresas de más de 500 ocupados cuenta con delegados sindicales), tiende a disminuir en las empresas más pequeñas (sólo 17% de los trabajadores en empresas de menos de 50 ocupados cuenta con delegados sindicales en sus lugares de trabajo). Esto indica un déficit sindical en la constitución de representaciones en los lugares de trabajo mismos, que, seguramente, es más dificultosa en las empresas pequeñas, pero que tampoco cubre totalmente a todos los trabajadores de empresas grandes donde, teóricamente, existen condiciones favorables para la implantación sindical.

En segundo lugar, la presencia sindical para canalizar la resolución de problemas de trabajo también parece muy limitada. Sólo en relación con el riesgo de despido se observa entre los trabajadores una cierta disposición para demandar la intervención de los delegados sindicales, pero incluso en estas situaciones, prácticamente nueve de cada diez trabajadores tienden a apelar a su superior inmediato u otros canales de mediación empresarial. En relación con otras situaciones, vinculadas con demandas salariales, problemas operativos en el trabajo, rotación u otros, el recurso a la autoridad jerárquica en la empresa por parte de los trabajadores es más acentuado aún.

En tercer lugar, pese a la reducida presencia sindical en los lugares de trabajo, ya sea a través de delegados o como canal de mediación organizativa para las demandas vinculadas con el trabajo cotidiano, llama la atención que, prácticamente el 24% de los trabajadores, haya participado de alguna actividad sindical o reclamo colectivo en el transcurso de octubre de 2004 a septiembre de 2005. Esto estaría indicando el interés de los trabajadores en la participación y en la promoción de la acción colectiva, pese a que la presencia sindical en los lugares de trabajo es limitada. E incluso, que la participación en estas actividades y reclamos por parte de los profesionales, en teoría más alejados de los sindicatos, no es menor que la de otras categorías de calificación.

En cuarto lugar, más de la mitad de los trabajadores aporta a algún sindicato, sea a través de la cuota de afiliación, la obra social u otro mecanismo; y, de estos aportantes, aproximadamente el 18% utiliza los servicios sindicales, el parque recreativo del fin de semana, el turismo o incluso, aunque en mucho menor medida, la capacitación. Los trabajadores de nivel operativo son quienes con mayor frecuencia aprovechan estos servicios, y, en líneas generales, estos usuarios manifiestan su conformidad y satisfacción con los servicios recibidos del sindicato.

La exploración de los mecanismos descriptos permite afirmar que el desconocimiento de los trabajadores respecto de las modalidades de regulación de sus condiciones de trabajo a través de convenios colectivos refleja, en parte, una relación de “exterioridad” con los sindicatos. Esto se originaría, en cierta medida, por la relativamente escasa presencia sindical en los lugares de trabajo ya mencionada, particularmente en las firmas de porte mediano o pequeño, lo cual no facilita su funcionamiento como canal de mediación de las demandas de los trabajadores hacia las empresas. Por el contrario, la ya aludida, com-

parativamente mayor vinculación con los sindicatos a través de aportes o por medio de la utilización de sus servicios sociales, confirmaría esta relación de “exterioridad”.

Estos resultados corroborarían la importancia, para los trabajadores, de la relación con la empresa como medio de garantizar sus condiciones de trabajo y de contratación, y la menor importancia relativa que le asignarían, en este sentido, al sindicato. Sin embargo, habida cuenta de la percepción de la escasa disposición empresaria para informar a los trabajadores acerca de su situación en el mercado (facturación, productividad, rentabilidad), o para hacerlo sólo con determinadas categorías, como los profesionales, es posible interpretar que esto configure una situación problemática para una parte considerable de los trabajadores.

ANEXO

LA MUESTRA

La encuesta se aplicó a una muestra de 7.815 trabajadores, seleccionados en los 5 principales aglomerados urbanos del país (Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán)¹⁷.

Los resultados que se presentan corresponden a un sector de **asalariados privados registrados** (46% de los asalariados registrados urbanos en el cuarto trimestre de 2005) y, por lo tanto, **no** se refieren a las restantes categorías de ocupación que se enumeran a continuación:

- asalariados privados registrados en empresas de menos de 10 ocupados (8%);
- asalariados del sector público (14%);
- asalariados no registrados por sus empleadores en la Seguridad Social (35%);
- no asalariados (incluye cuentapropistas, empleadores y trabajadores familiares, que constituyen 25% del total de ocupados urbanos).

El peso relativo de cada **aglomerado** en la muestra y su representatividad en relación con el universo es el siguiente:

CUADRO 1

Composición de la muestra por aglomerado

Aglomerado	Muestra	Universo	
	Cantidad de casos	Número de ocupados que representa	% de ocupados
Gran Buenos Aires	3.497	1.750.020	80,5
Gran Córdoba	1.110	148.529	6,8
Gran Rosario	1.086	150.129	6,9
Gran Mendoza	1.063	78.785	3,6
Gran Tucumán	1.059	45.341	2,1
Total aglomerados	7.815	2.172.804	100

Fuente: elaboración propia.

¹⁷ En estos aglomerados (excepto Gran Tucumán) se aplica mensualmente la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) a empresas privadas formales de más de 10 trabajadores. El organismo responsable de su realización es la DGEyEL de la SSPTyEL, MTEySS.

En el diseño de la muestra se planteó como requisito que la información fuera representativa por rama de actividad y tramos de tamaño de la empresa para cada uno de los aglomerados relevados. En el tratamiento de la información, los resultados fueron ponderados de acuerdo con la estructura del empleo por rama y tamaño en el universo estudiado.

CUADRO 2

Composición de la muestra por rama de actividad

Rama de actividad	Universo		Muestra
	Número de ocupados	% de ocupados	Cantidad de casos
Industria manufacturera	516.222	23,8	1.697
Electricidad, gas y agua	21.442	1,0	192
Construcción	155.916	7,2	694
Comercio, restaurantes y hoteles	382.171	17,6	1.521
Transporte, almacenaje y comunicaciones	221.037	10,2	854
Servicios financieros y a empresas	408.661	18,8	1.096
Servicios sociales y comunales	467.354	21,5	1.761
Total	2.172.803	100	7.815

Fuente: elaboración propia.

CUADRO 3

Composición de la muestra por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Universo		Muestra
	Número de ocupados	% de ocupados	Cantidad de casos
10 a 50 trabajadores	619.291	28,5	2.365
51 a 200 trabajadores	653.465	30,1	2.495
201 a 500 trabajadores	344.015	15,8	1.249
Más de 500 trabajadores	556.032	25,6	1.706
Total	2.172.803	100,0	7.815

Fuente: elaboración propia.

La selección de la muestra de trabajadores se efectuó sobre el padrón de empresas del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP). La misma constó de dos etapas:

- en la primera, dentro de cada aglomerado, se obtuvo un conjunto de empresas con probabilidad proporcional al número de trabajadores. Las mismas se estratificaron según **rama de actividad y tamaño**, y se distribuyeron guardando una asignación proporcional de muestra dentro de cada estrato;
- en la segunda etapa, se seleccionó una cantidad de trabajadores dentro de las empresas elegidas en la primera etapa de forma tal de obtener una muestra aproximadamente autoponderada (con iguales factores de expansión). Esta selección se realizó mediante cuotas de sexo y tramos de ingreso, esta última variable como *proxy* de la calificación de la tarea, aunque la variable “calificación” no intervino en forma explícita en la selección de los trabajadores dentro de las empresas.

Una vez relevada la encuesta, los factores de expansión de la muestra sobre el universo se ajustaron para corregir las diferencias de estructura según **sexo, calificación, rama y nivel de ingreso**.

BIBLIOGRAFIA

- ADLER, A. Y ADLER, P. (2001), "Off-time Labor in Resorts: The Social Construction of Commercial Time", en *American Behavioral Scientist* 44 (7), Sage Publications, UK.
- ALIS, D.; KARSTEN, L. Y LEOPOLD, J. (2006), "From Gods to Goddesses", *Horai management as an approach to coordinating working hours*, Sage Publications, <http://tas.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/81>.
- AUER, P. (ed.) (2001), *Changing Labour Markets in Europe: The Role of Institutions and Politics*. Geneva: International Labour Office.
- BLYTON, P., HASSARD, J. Y HILL, S. (1998), *Time, Work and Organisation*. London: Routledge.
- BOSCH, G. (1999), "Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 118, N° 2, Ginebra.
- BOYER, R Y FREYSSENET, M. (2000), *Los modelos productivos*, CEIL-PITTE, Buenos Aires, Lumen Humanitas.
- DEJOURS, C. (1990), *Trabajo y desgaste mental*, Buenos Aires, Editorial Humanitas.
- FAGAN Y LALLEMENT, (2000), "Working time, social integration and transitional labour markets", en *Working-time changes: Social integration through transitional labour markets*, UK.
- FIGART Y GOLDEN (2000), "Introduction and overview: understanding working time around the world", en *Working Time: International trends, theory, and policy perspectives*, N.Y.
- GLENNIE, P. Y THRIFT, N. (1996), "Reworking E. T. Thompson's 'Time, Work Discipline and Industrial Capitalism'", *Time & Society* 5 (3): 275-99, <http://ta.sagepub.com>.
- GONZÁLEZ, M. (2003), "Transformaciones de hecho y de derecho en las relaciones laborales en los '90", en *Entre el trabajo y la política*, Buenos Aires, Ed. Biblos. "Jornada Laboral en Argentina", Versión Preliminar, mimeo, SSPTyEL, Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- NORIEGA, M. (2000), "Organización laboral, exigencias y enfermedad", en Laurell, A. (2000), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie Paltex, Salud y Sociedad N°3. OPS.
- NOVICK, M. Y TRAJTEMBERG, D. (1999), *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina.
- O.I.T (2005), "Horas de Trabajo ¿de lo fijo a lo flexible?", Conferencia Internacional de trabajo, 93ª reunión, Ginebra.
- PALOMINO, H. (2005), "Las Relaciones Laborales en las Empresas", *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/3*, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- ROEDIGER, D. R. Y FONER, P. S. (1989), *Our Own Time: A History of American Labor and the Working Day*. London: Verso.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. Y PALOMINO, H. (2006), "Desenho legal e desempenho real: Argentina en Bensusán, Graciela (coord.), *Instituições Trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real*, Rio de Janeiro, Revan.
- THOMPSON, J. A. Y BUNDERSON, J. (2001), "Work-Non-work Conflict and the Phenomenology of Time: Beyond the Balance Metaphor", en *Work and Occupations* 28 (1), UK.
- TOMADA, C. Y SENÉN GONZÁLEZ, C. (1997), "Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios privatizados en la Argentina (1990-1997)", *Revista Trabajo*, Año 1, N°2, México.
- TRAJTEMBERG, DAVID (2005), "La negociación colectiva en 2005", en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios/4*, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- TRAJTEMBERG, D. (2006), "Evolución de los salarios del sector privado", en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios /5*, Buenos Aires, SSP-TyEL, MTEySS.
- WESTENHOLZ, A. (2006), "Identity, Times and Work en Time and Society", Sage Publications, <http://tas.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/33>.
- WESTENHOLZ, A. (2004a) *Identities among IT Workers: A Dramaturgic Perspective Draft*, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School.
- YAKURA, E. K. (2001), "The Social Construction of Work Time: Billables. The Valorization of Time in Consulting", *American Behavioral Scientist* 44 (7), UK.

3

EL IMPACTO DE LAS EXPORTACIONES ARGENTINAS EN EL EMPLEO DESDE FINES DE LOS '90: ¿HA CAMBIADO ALGO LUEGO DE LA DEVALUACIÓN?

INTRODUCCION

Trabajos recientes han puesto de manifiesto las dificultades que presenta el modelo de crecimiento orientado al mercado externo (*export-led model*) para generar un efecto-impacto relevante sobre el resto de las actividades económicas y el empleo durante la fase de reformas estructurales –las de primera y las de segunda generación– (Cimoli, *et al*, 2006; Ocampo, 2005; Ross, 2005). La evidencia empírica muestra que, en la mayor parte de los países de América Latina, el multiplicador de comercio exterior ha sido inferior durante los '90 respecto al período previo a las reformas del Consenso de Washington (Cimoli y Correa, 2005). A su vez, la literatura ha planteado que, a partir de la libre entrada de los flujos de capital y de los procesos de apertura sin restricciones, se potencia el efecto sobre el tipo de cambio que tiene una especialización productiva centrada en *commodities* y en bienes intensivos en recursos naturales, marcando la presencia de una nueva enfermedad holandesa (Palma, 2005). En el caso argentino, en particular en las últimas décadas, se fue consolidando un perfil exportador cuyos principales rasgos siguen las tendencias señaladas precedentemente. También en este caso, la enfermedad holandesa derivada del perfil de especialización se fue agudizando por la implementación de una política económica durante los '90 que priorizó los procesos de apertura, la libre entrada de capitales y la privatización de empresas públicas. Como consecuencia, se fue consolidando un patrón de especialización sustentado en actividades de reducida complejidad tecnológica, limitados encadenamientos locales, y escaso impacto en la generación de empleo. La devaluación de 2002 abrió un conjunto de interrogantes acerca de las tendencias futuras de la especialización externa y de su impacto sobre el empleo:

1. ¿cuál es la vinculación entre la dinámica exportadora y el grado de complejidad de los bienes exportados?;
2. ¿cuál es el efecto sobre el empleo generado por las firmas exportadoras del perfil de especialización predominante?;
3. ¿cómo influye en forma diferencial sobre el nivel de empleo la acción conjunta del monto exportado en actividades con distinto grado de complejidad productiva?;

* Estudio realizado por Diego Rivas de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y por Gabriel Yoguel, investigador docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento. (UNGS), con el apoyo de la SSPTyEL en el marco de un proyecto de CEPAL, Santiago de Chile, coordinado por Giovanni Stumpo. Se agradecen los comentarios a versiones previas de este documento de Marta Novick (Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS), Emilia Roca (Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales), Virginia Moori (consultora en PyME y Comercio Exterior), Mario Cimoli (CEPAL, Santiago de Chile), Victoria Castillo y Juan Sebastián Rotondo de la SSPTyEL.

4. ¿existe alguna diferencia en la creación de empleo de las firmas exportadoras antes y después de la devaluación?;
5. ¿cuál es el rol de las pequeñas y medianas firmas en este proceso?;
6. ¿qué proporción de los nuevos puestos de trabajo generados desde la devaluación en la economía argentina puede ser explicada por las firmas exportadoras y en especial por las PyME?;
7. ¿es importante el rol de las firmas creadas durante este período en la dinámica exportadora reciente y en la generación de empleo?;
8. ¿puede ser identificado un subgrupo de empresas exportadoras pequeñas y medianas con importante crecimiento del empleo y un perfil de especialización diferente al predominante en el conjunto de las exportaciones?

En este marco, el objetivo de este trabajo es discutir si la dinámica de las exportaciones argentinas, luego de la devaluación de principios de 2002, ha tenido un impacto importante sobre la estructura del empleo formal. En ese sentido, el trabajo analiza las exportaciones del período 1998-2005 en forma conjunta con la dinámica del empleo registrado, utilizando los datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). La principal hipótesis del trabajo es que existe una asociación positiva entre el *quantum* exportado por las firmas y la cantidad de puestos de trabajo. Esta relación se refuerza al considerar dimensiones comerciales, tecnológicas y estructurales.¹

El estudio se divide en cuatro partes. En la primera, se presentan las principales evidencias de la dinámica exportadora previa y posterior a la devaluación del peso en 2002, considerando un conjunto de variables tales como: el tamaño de los agentes, la continuidad de las firmas en la actividad exportadora, el precio medio de las exportaciones, y el contenido tecnológico de los productos exportados estimado a partir de la adaptación de una clasificación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En la segunda sección se identifica un núcleo clave de agentes exportadores que permitió reducir la base a algo más de 1.700 firmas, que explican la mayor parte de las exportaciones argentinas. Para ese subconjunto se analiza la complejidad tecnológica de los productos exportados utilizando una clasificación sectorial de tipo Pavitt (1984), adaptada al caso latinoamericano por Katz y Stumpo (2001)². Además, se construye una tipología de exportadores que permite evaluar distintas trayectorias evolutivas de la inserción externa de las firmas desde fines de los '90. En la tercera sección, se presenta un modelo que estima la tasa de variación del empleo entre 1998 y 2005 en función de las variables identificadas en las secciones anteriores. Finalmente, se plantean las principales conclusiones. El trabajo contiene un apéndice estadístico y econométrico y otro metodológico que muestra las adaptaciones a las taxonomías de complejidad tecnológica utilizadas para incluir en el estudio a los sectores primario y de los servicios.

¹ Por la naturaleza de la información utilizada no fue posible estimar el impacto indirecto del empleo derivado de los encadenamientos de las empresas exportadoras con proveedores de bienes y servicios.

² Esta taxonomía es de tipo agregada y por lo tanto, no contempla especificidades macroeconómicas derivadas de procesos de progresos técnicos incorporados. Sin embargo, como se verá más adelante, existe una fuerte asociación entre el grado de la complejidad tecnológica captada por este indicador y los precios medios obtenidos en el mercado.

Es necesario aclarar que la vinculación entre exportaciones y dinámica del empleo se trata fundamentalmente en las secciones segunda y tercera. Esto se debe a que es preciso analizar la vinculación de ambas variables con el grupo de firmas que explica la mayor parte de las exportaciones argentinas (alrededor de 1.700), y no con el total de agentes que participaron en algún momento en el comercio exterior (alrededor de 35.000). El motivo de esto es que no se puede adjudicar el aumento de la ocupación de esos agentes en el período al sector externo, cuando representa para ellos una proporción muy poco significativa de sus ventas totales.

1. LA NATURALEZA DE LAS EXPORTACIONES ARGENTINAS

Las exportaciones argentinas presentan un conjunto de rasgos estructurales tales como: la elevada concentración en un número limitado de firmas grandes de larga presencia en el mercado, la escasa diversificación sectorial, la fuerte estabilidad de los agentes que dan cuenta de la mayor parte del monto exportado, y la escasa complejidad tecnológica de los productos exportados. En ese contexto, desde fines de los '90, el valor de las exportaciones argentinas –en dólares corrientes FOB– ha venido creciendo significativamente acumulando un aumento del 51% entre 1998 y 2005. Esta dinámica se entiende, fundamentalmente, por el comportamiento de las exportaciones durante el período correspondiente al nuevo régimen macroeconómico de tipo de cambio real alto (2002-2005) y de precios elevados de los transables, factores que motivan el 90% del incremento producido en el período. Mientras en la fase de convertibilidad el efecto precios fue negativo, a partir de la devaluación explica casi la mitad del incremento del valor de las exportaciones³. Como consecuencia, se registra un aumento significativo del coeficiente de exportación que pasó del 9% en el primer período, al 23,5 % en el segundo. Estos movimientos diferenciales de las exportaciones se corresponden también con una caída del producto del 3,4% entre 1998 y 2001, y un crecimiento acumulado del 19,3% durante 2002-2005. Este fuerte crecimiento de las exportaciones argentinas está asociado al tamaño de las firmas, tanto para el período agregado, como en los dos subperíodos, con tipos de cambio real significativamente diferentes. Mientras desde fines de los '90 las firmas grandes aumentaron sus exportaciones algo más que el promedio, las pequeñas y microempresas muestran una reducción significativa. Sólo las firmas medianas indican una dinámica aún más positiva que las grandes empresas. Estas diferencias en las tasas de crecimiento de las exportaciones se manifiestan, sin embargo, en una menor tasa de variación de las ventas externas de las firmas grandes desde la devaluación, y en un crecimiento del 7,5% en la fase de crisis (similar a las medianas), que contrasta con las fuertes caídas de las exportaciones del resto de los agentes. Pese a esto, es interesante señalar el fuerte crecimiento de las exportaciones de las empresas medianas y pequeñas luego de la devaluación, y la fuerte caída de las exportaciones de estas firmas tanto durante el 2002 como en la fase de crisis anterior (ver cuadro 1).

³ Para el período 1998-2005 la variación de los precios de los productos exportados aumentó 10,7% y las cantidades, 36,8%. A su vez, entre 2002 y 2005, los precios subieron 21,7% y las cantidades 27,8% (INDEC, www.indec.gov.ar/cuentas/internacionales).

CUADRO 1

Variación del monto exportado por estrato de tamaño según período

Estrato firmas	1998/2005	2003/05	2001/02	1998/2001
Grande	59,3	32,7	-3,0	7,5
Mediana	73,9	61,6	-12,7	7,8
Pequeña	-22,1	44,6	-24,2	-40,5
Micro	-47,5	51,7	-25,7	-45,8
Total	53,7	34,3	-4,3	3,9

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del Centro de Estudios para la Producción (CEP) y Base para el Análisis Dinámico del Empleo (BADE).

Como consecuencia de esta dinámica diferencial, aumentó aún más la participación que tenían las firmas grandes en las exportaciones totales a fines de los '90, se mantuvo constante el peso de las medianas, y se redujo la participación de las ventas externas de las empresas pequeñas y micro.

Según se dijo al comienzo de la sección, la estructura del comercio exterior argentino en el año 2005 tiene una muy elevada concentración, tanto en términos de empresas, como de las actividades en las que están centradas. Así, por ejemplo, mientras el 18,3% de las firmas (grandes) dan cuenta en el período post-devaluatorio del 92,5% de las ventas totales, el 54% de los exportadores (pequeñas y microempresas) sólo explican el 3,3% de las ventas (ver cuadros 1 y 2 del apéndice estadístico, AE)⁴. Otro rasgo de tipo estructural de la concentración se manifiesta en la escasa diversificación de las ventas externas. Esto se aprecia en que las 10 ramas de actividad más importantes explican el 87% del comercio exterior en el año 2005, manteniéndose estable respecto a la situación previa a la devaluación. En ese marco, sólo tres ramas (alimentos y bebidas, extracción de minería y petróleo, y complejo automotor) dan cuenta del 55% del monto exportado en ese año, mientras que sólo la primera de ellas representa el 36% del total.

A pesar del proceso de concentración comentado, el nuevo período que se inicia con la devaluación de 2002 se caracteriza por un incremento del nivel exportado de las firmas con aumento del número de exportadores aunque acompañado por una elevada tasa de rotación de los agentes de menor tamaño relativo, lo que explica por qué, a pesar de la mayor participación de las PyME en el negocio exportador, son las firmas grandes las que siguen generando gran parte de las ventas externas.

⁴ A su vez, sólo el 12% de los exportadores existentes en el año 2005, que vendían al exterior más de un millón de dólares, daban cuenta del 96% del valor exportado. Al interior de ese subconjunto es posible identificar un número aún más reducido de firmas (21 empresas que representan el 0,5% de los exportadores) que explican dos tercios de las ventas totales, sin variaciones significativas antes y después de la devaluación. Por el contrario, el 72% de las firmas exporta el 1% del total.

Otra característica de la estructura exportadora argentina es el importante peso de las firmas que tienen una mayor antigüedad relativa en la actividad productiva. Por un lado, las creadas antes de 1975, que constituyen sólo el 18% de los exportadores, dan cuenta del 54% del monto exportado en 2005. Al agregar en este grupo a las que empezaron a operar antes de 1991, el monto exportado asciende a 66% del total. En el otro extremo, las creadas a partir de la convertibilidad, que constituyen dos tercios del total de exportadores, sólo explican un tercio de las ventas externas totales. En especial, se destacan las firmas nacidas luego de la devaluación (13,6% del total de exportadores) que dan cuenta apenas del 3% de las ventas externas, relativizando la importancia de las empresas “nacidas globales”⁵ en el caso argentino.

CUADRO 2

Distribución de las firmas exportadoras argentinas por grado de estabilidad en el período 2002-2005 según antigüedad

Estabilidad	Antigüedad de las firmas				Total
	Antes 1975	Entre 1975 y 1991	Entre 1991 y 2001	A partir 2001	
Inestable	13,7	18,7	50,8	16,8	100
Estable entre 2002 y 2005	28,6	22,8	43,0	5,7	100
Total	18,1	19,9	48,5	13,6	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

A su vez, la estructura de especialización del comercio exterior argentino se caracteriza por el predominio de productos de reducida intensidad tecnológica, los que, en general, vienen asociados a escasos encadenamientos productivos, reducida presencia de productos con rendimientos crecientes a escala, y limitadas externalidades. Mientras el 56% del monto exportado está asociado a productos de bajo contenido tecnológico, sólo el 1% corresponde a productos de elevado contenido. Al mismo tiempo, el peso de estos últimos es significativamente menor entre las firmas más grandes, aumenta entre las pequeñas y, sobre todo, en el grupo de medianas, donde predominan los productos de mayor valor agregado (ver cuadro 3).⁶

Esta característica del comercio exterior argentino también se verifica al observar la distribución de los precios medios de los productos exportados y la fuerte asociación

⁵ Knight, G. y Rialp-Criado, A (2002) definen a este tipo de firmas que son concebidas para operar en los mercados internacionales, como pequeñas del sector tecnológico. Esta nueva literatura de los '90 cuestiona a la vieja teoría del comercio internacional que planteaba que el proceso de internacionalización de las firmas es lento y por etapas (*evolutionary path of development*).

⁶ Alrededor de la mitad de las firmas puede clasificarse como exportadora de productos con bajo nivel tecnológico sin diferencias significativas entre estratos de tamaño (ver cuadro 4 AE).

CUADRO 3

Distribución del monto exportado en 2005 por grado de complejidad tecnológica según tamaño de las firmas (en %)

Tamaño de las firmas	Alto nivel	Medio alto	Medio bajo	Bajo	Total
Grande	1,1	23,6	18,4	56,9	100
Mediana	4,3	21,2	26,2	48,3	100
Pequeña	2,6	22,6	23,8	51,0	100
Micro	2,4	18,2	25,4	54,0	100
Total	1,4	23,4	19,1	56,1	100

Nota: 1/ Para estimar el indicador de complejidad tecnológica de los productos exportados por las firmas se utilizó la metodología de Hatzichronoglou (1997) adaptada a actividades de comercio y servicio (ver apéndice metodológico).

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

que guardan con la complejidad tecnológica de los mismos. En ese marco, el 82% del monto total de las exportaciones de 2005 corresponde a productos con un precio medio por kg inferior a 4 dólares. A su vez, la fuerte relación entre el contenido tecnológico y el precio se manifiesta en que: i) el 72% del monto exportado de productos de alto contenido tecnológico tiene precios superiores a 10 dólares por kg; ii) el 93% del monto exportado de productos de bajo contenido tecnológico tiene precios por kg inferiores a 4 dólares (ver cuadro 4). En ese sentido, los precios medios obtenidos en el mercado externo podrían ser utilizados como una variable proxy del grado de complejidad de la elaboración de los productos exportados.

CUADRO 4

Distribución del monto exportado en 2005 por grado de complejidad tecnológica según precio medio (en %)

Complejidad tecnológica	Menor a 4 dólares	Entre 4 y 10 dólares	Más de 10 dólares	Total
Alto nivel	22,7	5,1	72,1	100
Medio alto	35,0	53,8	11,3	100
Medio bajo	88,7	6,6	4,7	100
Bajo	92,8	3,9	3,3	100
Total	81,9	11,8	6,3	100

Nota: 1/ Estimado por la BADE y compatible con la definición de la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (SEPyME).

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Estos precios medios están, a su vez, relacionados con el tamaño de las firmas. Así, mientras que en los productos con bajos precios es significativa la presencia de las empresas grandes, en las medianas y pequeñas el peso de las exportaciones de más de 10 dólares es significativamente mayor que en las grandes (cuadro 5).

CUADRO 5

Distribución del monto exportado en 2005 por tamaño según precio medio

Complejidad tecnológica	Menor a 4 dólares	Entre 4 y 10 dólares	Más de 10 dólares	Total
Grandes	83,4	11,8	4,8	100
Medianas	64,0	13,7	22,2	100
Pequeñas	70,7	9,3	20,0	100
Micro	36,2	18,4	45,3	100
Total	81,9	11,8	6,3	100

Nota: 1/ Estimado por la BADE y compatible con la definición de la SEPyme.

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

A su vez, las exportaciones argentinas destinadas a los mercados más complejos no se caracterizan ni por productos de mayor complejidad tecnológica ni por mayores precios medios que los obtenidos en el resto de los destinos, lo que remite nuevamente al predominio de un perfil de especialización sectorial de escasa complejidad⁷. Es decir, el precio medio obtenido en los países de mayor desarrollo relativo, Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA)-Unión Europea-Japón, es muy similar al del MERCOSUR ampliado, al del resto de América Latina, sudeste asiático y países africanos. Por lo tanto, en promedio, incluso en los mercados más sofisticados en los que la Argentina podría obtener *cuasi-rentas*, con otro perfil de especialización sectorial, se termina comportando como tomador de precios.

Otro rasgo central de las exportaciones argentinas, que también se observa en otras experiencias latinoamericanas, es la elevada estabilidad en la actividad exportadora de las firmas que explican la mayor parte del quantum exportado (Moori-Koenig *et al*, 2005, 2004 y 2001; Milesi y Yoguel, 2000)⁸. A su vez, el fenómeno de estabilidad está fuertemente asociado al de concentración comentado anteriormente y al tamaño de los agentes. Así, por ejemplo, el 83% del monto exportado en 2005 correspondía al 26% de las firmas que han venido exportando en forma regular desde 1998. En el caso de las

⁷ La complejidad de destino alude a los países de mayor nivel de desarrollo.

⁸ En esos trabajos se estima un índice de éxito exportador de pequeñas y medianas empresas que toma como un criterio clave la estabilidad en el mercado externo. A esta dimensión se le agregan, entre otras, el dinamismo en el mercado y el número de mercados en los que compite (como se verá más adelante, este es otro plano considerado en este trabajo).

firmas grandes la proporción exportada por las continuas, en los ocho años analizados, es del 87%, sustancialmente superior al caso de medianas (60%) y, sobretodo, de las pequeñas (30%).

Dado que la estabilidad constituye un fenómeno estructural de las exportaciones argentinas, no sorprende que la probabilidad de pertenecer al grupo estable (inestable) en ambos subperíodos (1998-2001 y 2002-2005) sea muy elevada. Por ejemplo, dos tercios de los agentes que eran inestables o no exportaban en el primer período pertenecían al mismo grupo en el segundo⁹.

A su vez, el 90% de los que eran exportadores estables durante el régimen macroeconómico con tipo de cambio bajo fueron estables durante el período de tipo de cambio real elevado (ver cuadro 6).

CUADRO 6

Distribución de las firmas exportadoras por grado de estabilidad en el período 1998-2001 según estabilidad durante el período 2002-2005

	Inestable	Estable 2002 y 2005	Total
Inestable	63,4	36,6	100
Estable 1998-2001	9,5	90,5	100
Total	44,5	55,5	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Si bien el grado de estabilidad exportadora está directamente asociado al tamaño de las firmas, éste se incrementa para todas las empresas a lo largo del segundo período, en especial para las pequeñas, lo que puede estar influenciado por el nuevo régimen macroeconómico con tipo de cambio elevado en un contexto de dinamismo del comercio internacional. También, se observa que la estabilidad de las firmas en el comercio exterior está fuertemente asociada a la antigüedad de las mismas en la actividad productiva. Así, la proporción de agentes estables en el comercio exterior luego de la devaluación aumenta significativamente al pasar de las de menos de 15 años de antigüedad a las que iniciaron operaciones en la etapa de sustitución de importaciones (ver cuadro 4, AE).

Dada la importancia de la continuidad en el comercio exterior para explicar las diferencias en las dinámicas exportadoras de las firmas, en la siguiente tabla se identifican los factores asociados a ella¹⁰. En el caso argentino resultan centrales el precio medio, el tamaño y la antigüedad de las empresas, la diversificación de mercados, y la comple-

⁹ Mientras el 37% de los exportadores inestables en el primer período son estables en el segundo, sólo el 9,5% de los estables en el primer período eran inestable en el segundo.

¹⁰ La significatividad de las celdas del cuadro se estimó utilizando el test Z.

tividad tecnológica de los productos. La continuidad de las firmas en el comercio exterior aumenta al pasar hacia los agentes de mayor tamaño, los que exportan productos de bajo contenido tecnológico y de menor precio, los de mayor antigüedad en el mercado, y los de mayor diversificación de destinos externos¹¹ (ver cuadro 7).

CUADRO 7

Rasgos estructurales de los exportadores según grado de continuidad en el comercio exterior

Estructura	Única vez	Nuevas exp. disc.(2)	Viejas exp. discontinuas	Nuevos exp. continuos	Viejos exp. continuos
Precio medio	Más de 10 dólares	Más de 10 dólares	Más de 4 dólares	No significativo	Menos de 4 dólares
Tamaño	Micro	Pequeñas y micro	Pequeñas y micro	Medianas y pequeñas	Grandes
Antigüedad	Nac. después de 2001	Entre 1991 y 2001	Entre 1975 y 1991	Nac. después de 2001	Nac. antes de 1975
Diversificación mercados	Un mercado	Un mercado	Un mercado	Entre 2 y 3	Más de 4
Complejidad tecnológica	No significativa	No significativa	Medio alta	Baja	Baja

Notas: 1/ Estimado por la BADE, compatible con la definición de la SEPyme; 2/ Se trata de firmas que comienzan a exportar a partir del 2002.

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Así, por ejemplo, el precio medio tiene una relación inversa con la continuidad de las firmas en el negocio exportador. Esto es, cuanto mayor es la cantidad de años de permanencia de las firmas en el comercio exterior, menor el precio medio de los productos exportados, lo que, una vez más, está vinculado al perfil de especialización de ventas externas predominante. Por el contrario, entre las que exportaron desde hace menos tiempo, y en especial entre los que comenzaron a exportar después de la devaluación, aunque en forma discontinua, predominan los productos de mayor precio medio; esto último podría estar evidenciando una tendencia hacia la complejización de la inserción externa que se estaría produciendo lentamente desde la devaluación. A su vez, el tamaño de las firmas tiene una relación positiva con la permanencia de las mismas en el mercado, predominando sólo las empresas grandes entre los exportadores continuos. Otro elemento relevante en la influencia de la trayectoria de las firmas en la inserción externa argentina es la mayor continuidad de los agentes de más antigüedad relativa –en especial, las creadas antes de 1975 y durante el período 1976-1990–. A pesar de la importancia del sendero evolutivo de las empresas en la inserción externa, entre los agentes que tienen continuidad y los nuevos exportadores predominan productos

¹¹ En todos los casos la significatividad de las variables se estima utilizando el test Z y la prueba Chi cuadrado.

de bajo contenido tecnológico. Finalmente, la continuidad está asociada a la diversificación de los mercados, poniendo de relieve nuevamente el carácter evolutivo de la inserción externa de las firmas.

En suma, el perfil de exportación de las empresas argentinas se caracteriza por una elevada concentración, tanto de los agentes que participan, como de los sectores productivos que intervienen en los mercados externos. Además, el tipo de inserción externa, revela un perfil exportador con predominio de firmas de relativa antigüedad que exportan productos de baja intensidad tecnológica y reducido precio. A su vez, los agentes de mayor tamaño que acceden a los mercados externos mantienen su continuidad en el negocio exportador. Finalmente, a medida que disminuye el tamaño de las firmas, la presencia en los mercados externos es menos continua, con mayor entrada y salidas de empresas de la actividad exportadora.

2. EL GRUPO CENTRAL DE EXPORTADORES ARGENTINOS: HACIA UNA TAXONOMIA DE SITUACIONES DE LA DINAMICA EXPORTADORA DE LAS FIRMAS

En esta sección, el análisis se limitará a un subconjunto de 1.703 firmas exportadoras identificadas que, hacia 2005, habían exportado más de un millón de dólares y daban cuenta de casi la totalidad de las exportaciones totales argentinas en ese año (97%), y de alrededor del 80% de las ventas externas en 1998. Es decir que, se trata, además, de las firmas de mayor dinamismo en su inserción externa desde fines de los '90 en cada uno de los estratos de tamaño considerados. Esta delimitación tiene, a su vez, la ventaja de –sin perder representatividad– facilitar un análisis más detallado de varios aspectos de la inserción externa de los agentes, estimar el empleo asociado a la exportación e identificar una taxonomía de situaciones que permita evaluar diversas dinámicas exportadoras previas y posteriores a la devaluación. A su vez, como se explicó en la sección anterior, la estabilidad en el negocio exportador constituye una variable clave para explicar la dinámica de las exportaciones argentinas. Este tipo de empresas representan más del 90% de las exportadoras continuas del período. Por esa razón, esta delimitación permitirá modelizar –en la próxima sección– la dinámica del empleo de las firmas exportadoras argentinas, en función de un conjunto de variables estructurales que las caracterizan y dan cuenta de la naturaleza de su inserción externa.

A partir de este contexto, en el resto de la sección, se hace una muy breve caracterización de la dinámica del empleo y de las ventas externas de este grupo de firmas desde la perspectiva del tamaño de los agentes predominantes¹².

Considerando el período completo, las exportaciones de este subconjunto de firmas se duplicaron entre 1998 y 2005, básicamente luego de la devaluación. Este incremento fue aún más significativo entre las firmas pequeñas, que casi triplican sus ventas externas a partir de un aumento del 45% antes de la devaluación, y del 120% a partir de 2002. A su vez, tanto entre las firmas grandes como entre las medianas, esta dinámica superior

¹² La clasificación original por tamaño, combina la clasificación utilizada en la BADE con la clasificación de la SEPyme y con el valor de las exportaciones de cada agente. Por ejemplo, si la firma estaba clasificada como pequeña desde la perspectiva del número de ocupados registrado, pero exportaba más de 8 millones de dólares, era cambiada al *grupo grande*.

CUADRO 8

Evolución de las exportaciones y el empleo entre 1998 y 2005 por tamaño de los agentes (base 1998=100)

Tamaño	Variación de exportaciones				Variación de empleo			
	1998-2005	1998-2001	2001-2002	2003-2005	1998-2005	1998-2001	2001-2002	2003-2005
Grande	88,7	17,7	1,4	38,6	19,9	1,9	-1,0	15,5
Medianas	160,8	32,9	-11,2	79,9	42,4	-6,1	-5,3	42,6
Pequeña	394,7	45,4	-4,2	120,2	96,8	-0,3	-1,1	55,8
Total	93,6	18,4	0,8	41,1	22,7	1,1	-1,4	18,5

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

desde la devaluación, si bien importante, se caracteriza por una menor intensidad (38% y 79% respectivamente). En consecuencia, la dinámica exportadora de estas firmas, en cada uno de los estratos de tamaño considerados, es significativamente más importante que la que resulta para el universo de las empresas presentadas en la sección anterior.

En relación con la variación del empleo, este agregado de agentes registró un aumento de sólo el 22%, con una variación más significativa al pasar de las firmas grandes a las pequeñas. Relacionado con esta variable, el efecto de la devaluación parece mucho más marcado aún, dado que el empleo estaba estancado hasta el 2001 (excepto en el caso de las PyME, con una caída del 6%) y se incrementó a partir de la devaluación. Nuevamente, la variación mencionada es más significativa al pasar de las firmas grandes (20%) a las medianas (42%) y pequeñas, que duplican los puestos formales de trabajo en el período¹³.

Estos diferentes ritmos de evolución del empleo y de las ventas a lo largo de este tiempo, se manifiestan en cambios muy significativos de la elasticidad empleo-exportación en cada estrato de firmas y en el total. Si bien, la elasticidad empleo-exportación entre 2005 y 1998 es reducida (0,24) refleja cambios muy significativos antes y después de la devaluación (de 0,06 a 0,45 respectivamente), y niveles más elevados entre las firmas medianas y pequeñas en el período post-devaluación (cuadro 9).

Para profundizar aún más el análisis desde la perspectiva de la estructura del perfil de especialización del comercio exterior argentino y caracterizar el grado de complejidad tecnológica de las exportaciones, se adaptó una clasificación utilizada en el sector industrial (Katz y Stumpo, 2001) a las especificidades de las exportaciones argentinas, incluyendo además en la clasificación original las exportaciones originadas en los sectores primarios, comercio y servicios.

¹³ Las PyME duplican los requerimientos de empleo por millón de dólar exportado en relación a las firmas grandes en el 2005. Estos resultados coinciden con el trabajo de Moori y Yoguel, donde se estiman los requerimientos de empleo de ambos tipos de agentes en base a la matriz insumo producto del '97.

CUADRO 9

Elasticidad empleo-exportación por tamaño de firmas según período

Tamaño	1998-2005	1998-2001	2001-2002	2003-2005
Grande	0,22	0,11	-0,72	0,40
Medianas	0,26	-0,18	0,48	0,53
Pequeña	0,25	-0,01	0,27	0,46
Total	0,24	0,06	-1,66	0,45

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

En ese sentido, se diferencian seis tipos de ramas que van, desde las intensivas en ingeniería y las correspondientes al complejo automotor, hasta las intensivas en trabajo, pasando por un grupo intermedio de exportaciones de bienes intensivos en recursos naturales que incluyen: tanto los alimentos industrializados, como los productos primarios (agrarios y mineros) y los productos industriales intensivos en recursos naturales, los que han venido ganando peso en forma continua antes y después de la devaluación. Como se puede apreciar en el cuadro 10, al comienzo del período analizado, casi tres cuartos de las exportaciones totales argentinas (73%) estaban constituidas por productos primarios e industrializados intensivos en recursos naturales. Estas utilidades llegaron a representar el 78% de las ventas externas el último año de la convertibilidad y han aumentando, aún más, su peso después de la devaluación, llegando al 81% del total. El aumento del peso de este tipo de bienes vino acompañado por una menor participación del complejo automotor y por un relativo mantenimiento de la participación de las exportaciones intensivas en ingeniería –que sólo dan cuenta del 2% de las ventas totales– y de las intensivas en mano de obra, grupos que, en forma conjunta, reducen levemente su peso en las ventas externas (del 9% al 7% en 2005)¹⁴. Desde el punto de vista del empleo, en el 2005, tanto los sectores intensivos en ingeniería y diseño, como los intensivos en mano de obra, se destacan por requerir una mayor cantidad de empleo por cada millón de dólar exportado que los sectores primarios, otros intensivos en recursos naturales,

¹⁴ Los productos de mayor peso en cada uno de los grupos son los siguientes: i) *intensivos en ingeniería y diseño*, donde los principales cinco productos exportados (ejes con diferencial, bombas de aire, partes de reactores nucleares, motores de émbolo y rodamientos) dan cuenta de sólo el 23% del monto de este grupo; ii) el grupo *complejo automotor*, en el que el principal producto exportado (vehículos y partes) explica tres cuartos del valor exportado; iii) *alimentos y bebidas*, donde cuatro productos (aceite de soja, subproductos de soja, carne y leche en polvo) explican el 60% del monto exportado; iv) el grupo de productos primarios, en el cual sólo dos productos (principalmente porotos de soja y, en menor medida, mineral de cobre) dan cuenta del 83% del monto exportado; v) otros *productos intensivos en recursos naturales*, donde sólo dos productos (aceites crudos y livianos) explican el 46% de las exportaciones; vi) finalmente, el *grupo intensivo en trabajo*, donde existe una fuerte diversificación que se manifiesta en que los primeros tres productos (fundamentalmente cueros y partes, y en menor medida, medicamentos y desodorantes) explican el 36% de las exportaciones.

CUADRO 10

Participación de actividades de desigual intensidad tecnológica en las exportaciones totales argentinas entre 1998 y 2005

Taxonomía tecnológica	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Intensivo ingeniería y diseño	2,4	2,3	2,5	2,6	2,3	1,9	2,0	2,2
Complejo automotor	15,1	10,1	9,8	9,8	7,6	5,9	7,3	8,8
Alimentos y bebidas	24,6	23,8	19,2	17,5	17,3	18,4	20,4	20,3
Primario	27,8	28,0	25,6	27,7	32,8	34,5	32,3	31,6
Otros intensivos en RN	21,2	25,6	33,0	32,7	31,0	31,2	29,6	29,5
Intensivos en trabajo	9,0	10,4	9,8	9,7	9,0	8,1	8,5	7,6
Total de grupo	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

y el complejo automotor. En una situación intermedio se encuentra al sector de alimentos y bebidas¹⁵.

Cada uno de estos grupos se diferencia significativamente entre sí en términos del tamaño predominante de las firmas, el precio medio al que transan sus productos, su antigüedad en el mercado, y la cantidad de mercados que atienden (ver cuadro 11).

En primer lugar, cada uno de los grupos de ramas identificadas tiene fuertes diferencias en relación con los precios medios de los productos exportados. Mientras los tres grupos de ramas intensivas en recursos naturales se caracterizan por vender productos de precios reducidos (menos de 4 dólares el kg), los intensivos en ingeniería y en mano de obra muestran una tendencia contraria; lo que, en parte, puede estar asociado a que la canasta de bienes exportados tiene una mayor proporción de bienes diferenciados. A su vez, los bienes transados por el complejo automotor, en los que es importante el comercio intrafirma y el intercambio compensado, se encuentran en una posición intermedia. En términos de tamaño, prevalece la importancia de firmas grandes en la mayor parte de los grupos, con la excepción de las firmas que exportan productos primarios, las industriales de alimentos y bebidas, y las intensivas en ingeniería y diseño, donde los agentes son de menor tamaño relativo.

Con relación a la antigüedad de las firmas, las diferencias son significativas. Tanto en el grupo intensivo en ingeniería y diseño como en el complejo automotor prevalecen firmas de más de 30 años de antigüedad. Por su parte, en las intensivas en mano de

¹⁵ Bajo el supuesto de que la mayor parte de la producción de estas empresas se destina a comercio exterior. En los sectores intensivos en ingeniería y en trabajo los requerimientos de empleo por millón de dólar exportado son, a lo sumo, de 57 y 32 ocupados respectivamente. Por el contrario, en el caso de los intensivos en recursos naturales, productos primarios y complejo automotor, ascienden a sólo 6, 8 y 9 ocupados respectivamente. En una situación intermedia se encuentra el sector de alimentos y bebidas (21).

CUADRO 11

Principales características de cada una de las tipologías de rama utilizadas en 2005

Dimensión	Intensivos en ingeniería y diseño	Complejo automotor	Alimentos y bebidas	Productos primarios	Otros intensivos en RN	Intensivos en mano de obra
Tamaño	Mediana	Grande	Pequeña	Pequeña	Grande	Grande
Precio medio	Mayor 10 dólares	Mayor 4 dólares	Menor 4 dólares	Menor 4 dólares	Menor 4 dólares	Mayor 10 dólares
Antigüedad	Antes 1975	Antes 1975	Después 2002	Después 1991	Entre 1976 y 1991	Antes 1975 hasta 1991
Cantidad de mercados	--	2 y 3 mercados	Más de 8 mercados	1 mercado	Entre 2 y 3 mercados	Más de 8 mercados

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

obra, el peso relativo está distribuido entre las creadas antes de 1975 y las anteriores al período de convertibilidad. Finalmente, en los tres agregados de bienes intensivos en recursos naturales, las diferencias son marcadas: mientras las firmas industriales (no alimenticias) fueron creadas entre 1976 y 1991, los exportadores de productos primarios se originan luego de 1991 y, los exportadores industriales de alimentos, luego de la devaluación.

Por último, los grupos también se diferencian en términos del número de mercados que abastecen. Por un lado, los productores industriales de alimentos y las firmas que exportan bienes intensivos en mano de obra se caracterizan por su presencia en un número significativo de mercados. En una posición opuesta se ubican los productos primarios no industrializados, donde prevalece un mercado por firma exportadora. Cercano a este grupo, los productores del complejo automotor exportan a dos o tres mercados, lo que resulta coherente con la importancia del comercio intrafirma con Brasil. Finalmente, en el caso de los exportadores de productos industriales no alimenticios intensivos en recursos naturales, el número de mercados que prevalece está comprendido entre 2 y 3.

2.1. Hacia una tipología de exportadores argentinos

A los efectos de identificar dinámicas diferenciales de este subconjunto de firmas exportadoras que dan cuenta de la mayor parte de las exportaciones totales argentinas, se diferenciaron seis grupos de agentes. Por un lado, se identificó un grupo de firmas (en adelante *núcleo clave*) que en ambos años exportaba más de 8 millones de dólares. En segundo lugar, se agrupó a las empresas que en ambos años exportaron entre 1 y 8 millones de dólares (en adelante *grupo estable*). En tercer lugar, a las firmas que exportaban menos de un millón de dólares en 1998 y más de 1 millón en 2005 (en

adelante firmas de *elevado crecimiento*). En cuarto lugar, se agruparon las empresas de *muy elevado crecimiento* que exportaban en 1998 menos de 300.000 dólares. En quinta posición, se identifica el grupo de firmas que no exportaban en 1998, ya sea nuevos exportadoras o nuevas firmas, en adelante *nuevos exportadores*. Finalmente, el último grupo analizado (*retroceso exportador*) se caracteriza por la pérdida de su peso en las exportaciones, estas firmas, que exportaban más de 8 millones de dólares en 1998, decrecieron sus exportaciones por debajo de ese valor en el 2005.

A continuación, se realiza una descripción de los grupos considerando el conjunto de dimensiones identificadas en la sección anterior (ver cuadro 11, y cuadros 5 a 11 del AE).

Núcleo clave de exportadores

Este grupo está constituido por 218 exportadores de elevada continuidad que, tanto al inicio del período analizado como en 2005, exportaban más de 8 millones de dólares anuales y daban cuenta, en ese año, del 83% de las ventas externas totales, ocupando algo más de 800 personas por empresa. A lo largo del período, sus exportaciones aumentaron 67% como consecuencia de un incremento más intenso luego de la devaluación (53%) que en la fase de crisis de la convertibilidad (12%). En el transcurso del tiempo analizado, estas firmas aumentaron el número de ocupados sólo el 4%, básicamente por un incremento del tamaño medio desde la devaluación (14%) que compensó la caída del 8% registrada durante el primer período. Dos tercios de las firmas de este grupo pueden ser caracterizadas por elaborar productos de reducida intensidad tecnológica, lo que se manifiesta también en la elevada proporción de las ventas transadas a un precio inferior a los 4 dólares por kg. Mientras estas firmas dan cuenta del 87% del monto exportado del grupo, sólo un quinto de los agentes pertenecen a sectores de complejidad tecnológica alta y media, y explican el 13% del monto exportado. Estos resultados también son compatibles con la tipología de especialización productiva utilizada (Katz y Stumpo, 2001) dado que el 68% del monto exportado por las firmas de este grupo corresponde a alimentos, productos primarios y otros bienes intensivos en recursos naturales.

Otro rasgo de los agentes de este grupo es el alto grado de diversificación de sus mercados, lo que se manifiesta en la elevada proporción que vende a más de ocho países (91%). El carácter evolutivo y estratégico de las actividades de comercio exterior de estas empresas puede estar dado en que, el 54% de las mismas, fueron creadas antes de 1975 y el 29%, antes de la aceleración del proceso de apertura de principios de los '90. Este grupo, en el que sólo existen firmas grandes, es el más concentrado y menos diversificado en término de actividades de la tipología de exportadores construida. Las diez primeras ramas explican casi el 89% del monto exportado del grupo. En este contexto, cuatro ramas de escasa complejidad tecnológica, entre las que predominan productos primarios y recursos naturales (alimentos, extracciones de petróleo y gas) y actividades de ensamble (automotores), dan cuenta de algo más de dos tercios de las ventas externas totales. El resto de las actividades que complementan el grupo son químicos, metales comunes, fabricación de productos de petróleo, extracción de minerales metalíferos; cueros curtidos; y productos agropecuarios.

Núcleo estable de exportadores

Este grupo, conformado por 491 firmas, explica a lo largo del período alrededor del 10% de las exportaciones argentinas. Incluye dos tipos de agentes, los que exportaban entre 1 y 8 millones en 1998 y más de 8 millones en el 2005 (104 firmas), y los que permanecen en el mismo estrato (1 a 8) en ambos períodos (387 agentes). Estas empresas tuvieron una mejor performance luego de la devaluación (65%) que en el período previo (45%). Como consecuencia, el monto exportado por firma pasa, de alrededor de 3 millones en 1998, a algo más de 7 hacia 2005. Se trata de firmas que operan a una escala significativamente más reducida que las del grupo anterior (algo más de 200 ocupados por empresa), aunque con predominio de firmas grandes. Durante el período analizado aumentaron su empleo un 17%, *especialmente explicado por* el incremento producido desde la devaluación (22%), que compensó la caída del 4% observada entre 1998 y 2001.

El 53% de las firmas de este grupo exportan productos de reducida complejidad tecnológica y representan el 65% del monto exportado por el grupo, proporción inferior a la correspondiente al *núcleo clave* de exportadores. A su vez, el 14% de estos exportadores pertenecen a sectores de complejidad medio-bajos, dando cuenta del 10% del monto exportado, lo que permite caracterizarlo en términos de una complejidad relativamente mayor que el anterior. En este grupo se vuelve a reiterar el carácter básicamente primario de las ventas externas dado que los alimentos y otros productos primarios explican casi el 60% de las exportaciones.

En forma agregada, las diez primeras actividades significan el 84% del total del monto exportado en 2005. En ese contexto, las cinco primeras actividades concentran casi el 70% del monto exportado. Entre ellas, se combinan ramas intensivas en recursos naturales (alimentos y bebidas, y pesca) con otras de mayor complejidad tecnológica (sustancias químicas básicas) y otras de ensamble (automóviles). Las cinco actividades restantes, que dan cuenta del 14% del total, son de mayor complejidad relativa (maquinarias y equipos ncp), commodities (papel y productos de papel, caucho y plástico), intensivas en recursos naturales (agricultura y ganadería) e intensivas en trabajo (productos textiles). Más allá del mayor grado de complejidad tecnológica de los productos de las firmas de este grupo, la mayor parte del monto exportado corresponde a aquéllos con un valor inferior a 4 dólares (78%), mientras que el peso de los productos de mayor precio es apenas levemente superior a los del grupo anterior. La mayoría de las firmas (96%) exportaron en los ocho años del período, reflejando la importancia de la continuidad en el negocio exportador de los agentes. En este caso, contrariamente al grupo anterior, se trata de agentes con una menor diversificación de mercados.

Si bien en este grupo las PyME (fundamentalmente las medianas) que constituyen el 42% de las firmas –lo que podría ser una diferencia respecto al grupo anterior–, sólo explican el 22% del monto exportado del grupo, poniendo de relieve la existencia de un fuerte proceso de concentración en firmas grandes.

En forma agregada los dos primeros grupos considerados daban cuenta, hacia 2005, de casi el 80% del total de exportaciones argentinas y explicaban sólo el 5% del millón de nuevos puestos registrados creados desde la devaluación de principios de 2002 (25.114 personas). En general predominan firmas grandes de elevada continuidad exportadora y diversificación de destinos externos, con presencia mayoritaria de bienes de relativamente reducido valor agregado y precio.

Exportadores de elevado crecimiento

Este grupo de 222 firmas está conformado por agentes que aumentaron significativamente el monto exportado, pasando de menos de un millón de dólares en 1998 a más de un millón en el 2005. A diferencia de los dos grupos anteriores, en las empresas de este grupo se produce un mayor aumento del número de ocupados (41%) explicado tanto por la conducta *procíclica* luego de la devaluación (24%), como por la conducta *contracíclica* que tuvieron entre 1998 y 2001 (17%). A su vez, el *quantum* de exportaciones aumenta a una tasa aún mayor (436%), nuevamente derivada de una conducta expansiva superior en la fase de crisis de la convertibilidad (177%) que luego de la devaluación (78%). Como consecuencia, el peso de este grupo en las exportaciones totales aumenta del 0,7% en 1998 al 2% en 2001.

A diferencia de los casos anteriores, las PyME constituyen el 58% de los agentes, pero representan el 40% del monto exportado, lo que constituye una proporción significativamente mayor a la de los grupos anteriores considerados en forma agregada. Como en los casos anteriores, la continuidad exportadora es muy elevada (97%), reflejando nuevamente la importancia de la permanencia en el mercado para evaluar conductas exportadoras exitosas. Si bien alrededor de la mitad de las firmas exportan productos de bajo nivel tecnológico por un monto que representa el 62% de las ventas externas del grupo, casi un cuarto de las exportaciones se concentran en productos de alta y media alta intensidad tecnológica, lo que representa una diferencia importante con los dos grupos anteriores. Sin embargo, los productos de menos de 4 dólares explican más de la mitad del monto exportado. En líneas generales, este grupo se caracteriza por un peso significativo de alimentos, productos intensivos en ingeniería y diseño, y otros bienes industriales intensivos en recursos naturales (62%).

Las diez primeras ramas concentran el 84% del monto total exportado del grupo, mientras que las cinco primeras explican cerca del 60%, combinando actividades de reducida y media intensidad tecnológica (alimentos, maquinaria y equipo, productos de caucho y plástico, automotores). Las cinco actividades restantes también combinan productos de desigual intensidad tecnológica (sustancias químicas, productos agropecuarios, productos elaborados de metal –excepto maquinaria y equipos– y otros productos minerales no metálicos). Asimismo, la diversificación de mercados de estos agentes es menor que en los casos anteriores.

Exportadores de muy elevado crecimiento

Conformado por 213 firmas, este grupo registra un aumento de sus exportaciones más significativo que los tres descriptos anteriormente. El *quantum* exportado se incrementa casi 24 veces desde 1998. Sin embargo, este resultado es mayormente consecuencia del aumento de las ventas externas en la fase de crisis de la convertibilidad (aumento de casi 20 veces) que en lo relativo al período que se abre con la devaluación, donde se duplican. Como resultado, el peso de estas firmas en el total de exportaciones pasa del 0,1% en 1998 al 1% en 2001 y al 1,6% en el 2005. En estas firmas, también se registra un aumento del empleo, aunque de una magnitud significativamente menor al del incremento de las exportaciones. El incremento del número de ocupados (49%) es nuevamente superior en el primer período (28%) que en el segundo (9%).

Como en el caso precedente, las PyME dan cuenta de una proporción importante de las firmas del grupo (54%) y explican el 41% del monto exportado: la mayor proporción de este tipo de agentes en relación a los tres grupos mencionados. Nuevamente, como se señaló anteriormente, la continuidad exportadora es muy elevada, alcanzando al 86% de las firmas con ventas externas que cubren todos los años. A diferencia de los grupos comentados, es relativamente más importante el peso de las actividades de alta y media alta intensidad tecnológica (34% del monto exportado), aunque las de bajo nivel tecnológico dan cuenta del 43% de ese monto. Asociado a este perfil exportador, un rasgo de estas firmas es la menor concentración de ventas por actividad. A diferencia de los grupos anteriores en el perfil de especialización tienen más peso los bienes intensivos en ingeniería y mano de obra que, junto a alimentos y otros bienes intensivos en recursos naturales, dan cuenta de más del 80% de las exportaciones totales del grupo.

Así, las diez primeras ramas explican el 74% del monto exportado y las cinco primeras, la mitad (alimentos y bebidas, químico, productos de caucho y plástico, y automotores). A su vez, casi un cuarto de las ventas se concentran en actividades de diversa complejidad tecnológica: maquinaria y equipos ncp; productos agropecuarios; servicio de transporte aéreo de carga y pasajeros; papel y productos de papel; y extracción de gas y petróleo. Esta mayor complejidad relativa se manifiesta también en un mayor peso de los productos de más de 4 dólares en el total de las ventas externas (41%), lo que constituye una particularidad de este grupo. La diversificación de mercados de estas firmas es aún menor que en el grupo anterior (47%), poniendo de manifiesto las dificultades de las firmas de menor tamaño relativo para sostener un número importante de mercados externos en forma simultánea.

Nuevos exportadores (o no continuos)

Se trata de un grupo de 497 empresas que ocupan, en promedio, a 124 personas y que, hacia 2005, daban cuenta del 14% de las exportaciones argentinas, y de cerca del 12% del empleo total del grupo central de exportadores argentinos. Casi la mitad de esas firmas fueron creadas entre 1991 y 2001, mientras que algo más de un tercio, luego de la devaluación.

Hacia 2005, el monto exportado era 19 veces superior al primer año en el que registraban exportaciones, lo cual es consecuencia, tanto del aumento de las ventas externas de los estables¹⁶, como de la incorporación de firmas al negocio exportador. Como resultado de esos dos procesos, entre 2005 y 2001, quintuplicaron las exportaciones por firma. El fuerte crecimiento de las exportaciones de estas empresas durante la fase de crisis de la convertibilidad se manifestó en que pasaron de representar el 1% del total en 1999, al 14% en el 2001. Se trata de las firmas de menor tamaño relativo, en términos de ocupación, aunque el número de ocupados por firma es significativamente mayor al promedio de comercio, industria y servicios a nivel nacional.

A diferencia de los grupos anteriores, las PyME constituyen el 74% de los agentes, la mayor proporción de todos los grupos; sin embargo, dan cuenta de sólo el 20% del monto exportado, un nivel significativamente menor al del grupo previo. Por el contra-

¹⁶ En este caso la estabilidad representa los años continuos de exportación de las firmas entre 2002 y 2005

rio, las firmas grandes, que constituyen un cuarto del total, concentran el 80% de las exportaciones. Entre ellas, el peso de las empresas 'antiguas', que pueden ser consideradas *nuevos exportadores*, es decisivo.

Por las características del grupo, la continuidad exportadora es reducida, sólo el 25% de las firmas han exportado durante más de cinco años; mientras que, comparada con otros grupos, la diversificación de mercados es bastante alta (74%).

La proporción de firmas que exportan productos de reducido nivel tecnológico es mayor con relación al grupo precedente (68%), así también como su peso en el monto exportado (81.9%). A diferencia de ese grupo, el número de empresas que producen bienes de alta y media alta intensidad tecnológica es reducido, dando cuenta de alrededor del 8% de las ventas externas del grupo.

Este conjunto presenta una concentración sectorial similar a los tres primeros. En total, las diez primeras actividades explican el 86% del monto exportado del grupo para el año 2005.

A su vez, las primeras cinco ramas (alimentos y bebidas; servicios de electricidad, agua y gas; sustancias y productos químicos; y cuero curtido) concentran casi el 70% del monto exportado en 2005. Por su parte, las otras cinco actividades (productos agropecuarios; extracción de gas y petróleo; textil; automotores; y pesca) explican el 16% de las ventas externas. En este nivel, se reproduce la conducta de las firmas del *núcleo clave de exportadores*: con una muy elevada proporción de firmas que venden productos de menos de 4 dólares (76%), las que dan cuenta de casi el 87% del monto exportado. En la misma dirección, se trata de ramas agrupadas en alimentos, productos primarios y otros productos industriales intensivos en recursos naturales, que registran casi el 87% de las exportaciones del conjunto.

Retroceso exportador

Este último grupo, con características diferentes al resto de los casos, está representado por sólo 55 firmas que ocupan en promedio a 320 personas, y que registraron una fuerte caída de su participación en el monto exportado, pasando del 7% en 1998 a sólo 0,6% en 2005. El rasgo más sobresaliente es que, a lo largo del período, sus exportaciones decrecieron un 84%, tanto en la fase de convertibilidad (52%), como luego de la devaluación (30%). Asimismo, estas empresas perdieron el 36% de los puestos de trabajo en ambos períodos.

En general, el grupo está constituido por firmas grandes que, en su mayoría, fueron creadas hace 30 años (50%), con un alto grado de diversificación de sus exportaciones (76%), semejante al *grupo estable* y *nuevos exportadores*. Se caracterizan por exportar predominantemente productos con valor inferior a los 4 dólares por kilo, que representan el 70% de sus exportaciones. La mayoría de estos exportadores (60%) pertenecen a sectores de complejidad baja, dando cuenta del 60% del monto exportado, lo que reproduce las conductas de los dos primeros grupos.

Por último, en términos de la taxonomía de productos utilizada, predominan los sectores intensivos en mano de obra, alimentos y bebidas, y productos primarios, que dan cuenta del 76% del valor total de las exportaciones del grupo.

CUADRO 12

Rasgos característicos de las firmas de cada uno de los grupos identificados

Grupos	Tamaño	Complejidad tecnológica	Diversific. de mercados	Precio medio por kg (US\$)	Antigüedad productiva	Contin. exportadora	Taxonomía de rama Stumpo
Núcleo clave	Grandes***	Baja*	Más de 8 ***	Menos de 4 ***	Antes 1975***, y entre 1976 y 1990 **	8 años ***	Alimentos, bienes primarios, otros productos industriales intensivos en recursos naturales
Núcleo estable	Grandes ***	Media-baja	Más de 8 ***		Antes 1975***, y entre 1976 y 1990***	8 años ***	Alimentos y bienes primarios
Elevado crecimiento	Mediana **	Media-alto	Entre 4 y 7**	Más de 4 ***	Antes 1975**, y entre 1976 y 1990 ***	8 años ***	Alimentos y otros bienes industriales intensivos en recursos naturales y bienes intensivos en ingeniería
Muy elevado crecimiento	Mediana **	Alta	Entre 2 y 3**	Más de 10	Entre 1976 y 2001 **	8 años ***	Bienes intensivos en ingeniería, alimentos e intensivos en mano de obra
Nuevos exportadores	Pequeña ***	Baja*	Hasta 3 ***	Menos de 4 *	Posterior a 2002 ***	1 a 7 años ***	Alimentos , productos primarios y otros bienes intensivos en recursos naturales
Retroceso exportador	Grandes		Más de 8 mercados		Antes 1975		Alimentos, productos primarios e intensivos en mano de obra

Nota: * significativo al 10 %, ** significativo al 5%, *** significativo al 1%.

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

3. MODELO

En esta sección, se testea la hipótesis acerca de la asociación entre el logaritmo del empleo y las exportaciones para el año 2005. Además, se estima el impacto que tienen sobre el empleo un conjunto de dimensiones tecnológicas, comerciales y estructurales. Mientras entre las primeras se considera la taxonomía presentada en la sección anterior y el precio medio, la dimensión comercial toma en cuenta la estabilidad de la empresa en el negocio exportador y la diversificación de mercados. Se consideró como variable estructural la antigüedad de la firmas en el mercado. Finalmente en el mismo modelo se evalúa el impacto diferencial sobre el empleo de un conjunto de variables que reflejan la interacción entre las exportaciones y la taxonomía tecnológica utilizada.

Para estimar el modelo la muestra se redujo a 1669 firmas para la cual se obtuvo información de todas las variables en conjunto.¹⁷ Se especifica el siguiente modelo¹⁸:

$$\begin{aligned} \text{LogEi} = & \text{Co} + \text{C1 Expo05}_i + \text{C2 cant_año}_i + \text{C3 dmerdo05}_i + \text{C4} \\ & \text{prdum05(i)} + \text{C5 edad(i)} + \text{C6 dgiovrr} + \text{C7 dgiovtec} + \text{C8 dgiovmo} \\ & + \text{C9 dgiovpri} + \text{C10 expo*tecn} + \text{C11 expo*mno} + \text{C12 expo*rec} \\ & + \text{C13 expo*mat} + \text{ei} \end{aligned}$$

La variable dependiente es:

Log Ei, es el empleo para el año 2005, expresada en logaritmo.

Las variables explicativas son:

- **Co**, es el intercepto.
- **Expoi**, son las exportaciones para el año 2005, se expresaron en decenas de millones de dólares.
- **Dmerdo05 i**, es la cantidad de mercados a los que exporta una firma en el año 2005.
- **Prdum05 i**, son los precios medios expresados como variables *dummys*. Mayor a 4 dólares=1 y menor a 4 dólares=0.
- **Cant año i**, es la continuidad exportadora de las firmas expresada según los años que exportó.
- **Edad i**, es la cantidad de años de la firma a partir de su fecha de inicio hasta el 2005.
- **Especialización productiva**, influencias de los sectores productivos introducidas como variables *dummy*. Sectores de tecnología=1; no tecnología=0; sectores de recursos naturales=1; no recursos naturales=0; sectores intensivos en mano de obra=1 y no intensivos en mano de obra=0; sectores intensivos en materia prima=1; no materia prima=0.

¹⁷ Dentro de la muestra de 1.703 firmas elaboradas en la sección anterior, existen 34 firmas para las que no se dispone de información de empleo para el año 2005 (valores perdidos).

¹⁸ Se estima un modelo expresado en semi-elasticidades(log-lin). Los coeficientes expresan cambios porcentuales en la variable dependiente ante un cambio unitario en la variable explicativa. Para obtener los cambios porcentuales los coeficientes se multiplican por 100.

- **Variables de interacción: *Expo05*tecn***, efecto diferencial de las exportaciones de las empresas intensivas en ingeniería.
- ***Expo05*mno***, efecto diferencial de las exportaciones de las empresas intensivas en mano de obra.
- ***Expo05*rec***, efecto diferencial de las exportaciones de las empresas intensivas en recursos naturales.
- ***Expo05*mat***, efecto diferencial de las exportaciones de las empresas intensivas en materias primas.
- ***Ei***: término de perturbación.

En primer lugar, el empleo está positivamente asociada con el monto exportado del año 2005 (al 1%), lo que va en dirección de la hipótesis planteada. El coeficiente nos indica que ante un incremento de 10 millones de las exportaciones la demanda de empleo aumenta en 2,44% por año. El efecto de la especialización productiva sobre el empleo sólo es significativa y está asociado inversamente para los sectores intensivos en materia prima (al 1%), donde el empleo promedio decrece un 9,7 % con respecto a las otras categorías, lo que es un resultado del perfil de especialización predominante. Al incluir las variables de interacción estamos suponiendo que el efecto sobre el empleo difiere según el monto exportado y la complejidad tecnológica sectorial. En este caso las exportaciones y la presencia de firmas exportadoras de bienes intensivos en ingeniería o mano de obra son significativas para explicar el empleo durante el período e impactan positivamente, mientras que las exportaciones intensivas en recursos naturales y/o materias primas no guardan relación alguna con el quantum de empleo que generan. Como era de esperar, los coeficientes muestran que en las exportaciones de las firmas especializadas en sectores intensivos en mano de obra el impacto sobre el empleo duplica al de los sectores intensivos en ingeniería. En segundo lugar, la variable utilizada como característica estructural de las firmas (edad) tiene una asociación positiva con la demanda de empleo¹⁹. En tercer lugar, las variables comerciales consideradas como la diversificación de mercado y la continuidad en el negocio exportador están positivamente asociada con la el logaritmo del empleo. En cuarto lugar, el precio medio que obtiene las firmas en sus operaciones de comercio exterior no resultan significativas.

4. CONCLUSIONES

Las exportaciones argentinas registraron un aumento muy significativo desde fines de los '90 que fue aún más considerable desde la devaluación. Sin embargo, el efecto sobre el empleo ha sido menos importante, lo que se refleja en la reducida participación de las firmas que dan cuenta de la mayor parte de las exportaciones argentinas, en el millón de puestos registrados creados desde la devaluación hasta fines de 2005. En ese contexto, prevalece un alto grado de concentración en un número relativamente

¹⁹ Una de las variables estructurales omitida en el análisis es el tamaño medio de las firmas. Su exclusión se debe a que está expresada en la misma medida que la variable dependiente.

reducido y estable de empresas que exportan productos de escasa complejidad tecnológica y bajos precios.

Sin embargo, en este marco general, se identificaron seis grupos de exportadores responsables de casi la totalidad de las ventas externas que presentan diversas trayectorias exportadoras. Es de destacar que existe una fuerte asociación entre el tamaño de la empresa y su pertenencia a cada uno de los grupos identificados. Mientras que entre los exportadores que a fines de los noventa exportaban más de 1 millón de dólares (*núcleo clave* y *núcleo estable*) prevalecen firmas grandes; en los grupos de *elevado* y *muy elevado crecimiento* destacan las empresas medianas; en el de los *nuevos exportadores* fundamentalmente las pequeñas y, en menor medida, las medianas; y, por su parte, en el grupo *retroceso exportador* predomina las grandes.

En términos de complejidad tecnológica de los productos exportados, se pueden diferenciar dos situaciones extremas: el predominio de baja intensidad tecnológica en el *núcleo clave* y el predominio de actividades de media y baja intensidad tecnológica entre los *nuevos exportadores*. Los cuatro grupos restantes no pueden ser asociados con productos de algún tipo específico de intensidad tecnológica.

En términos de diversificación de mercados, existe una asociación positiva que se manifiesta en la importancia de 8 o más mercados entre la firmas que ya exportaban más un millón de dólares a fines de los '90 (*núcleo clave* y *estables*); hasta tres mercados en los *nuevos exportadores*; y situaciones intermedias en los grupos de *elevado* y *muy elevado crecimiento*.

Las empresas del *núcleo clave* y de los *nuevos exportadores* se caracterizan por vender al exterior productos de bajo precio. El peso de estos productos disminuye en los estratos intermedios, en especial en los grupos de *elevado* y *muy elevado crecimiento* de las exportaciones. En el primer caso, prevalecen los productos de más de 10 dólares y en el segundo los de más de 4 dólares.

Existe, también, una fuerte asociación entre la antigüedad de las empresas y la pertenencia a cada uno de los grupos: en el *núcleo clave* prevalecen firmas creadas con anterioridad a la crisis del modelo sustitutivo (antes de 1975) y, en menor medida, las que iniciaron su actividad antes de los '90. Casi por el contrario, entre los *nuevos exportadores* prevalecen las nuevas empresas, creadas a partir de los '90 y en especial luego de la devaluación. En los grupos intermedios se observan diversas situaciones: i) los que exportaban más de un millón de dólares a fines de los '90, que se crearon antes de 1975; ii) los que exportaban menos de 300 mil dólares, donde prevalecen tanto las firmas creadas después de 1975 como después de 1991; iii) aquéllos que exportaban más de 300 mil dólares y donde predominan las nacidas antes de 1991. En suma, los grupos que explican la mayor parte de las exportaciones argentinas están constituidos por empresas nacidas antes de 1975 o en el período 1975-1995, lo que permitiría pensar en un sendero de aprendizaje mayor al del resto de las firmas que comenzaron a exportar desde mediados de los '90 o a partir de la devaluación.

Con la excepción de los *nuevos exportadores*, una característica, del resto de los grupos es el predominio absoluto de las firmas que pueden ser calificadas de muy elevada continuidad en los mercados externos. Esto se manifiesta en que, en todos los grupos, prevalecen las firmas que exportaron los ocho años del período.

Por otra parte, una cuestión que resulta interesante enfatizar es que los *nuevos exportadores* replican la conducta del *núcleo estable*, a diferencia del grupo de exportadores de *muy elevado crecimiento* que presenta una mayor diversificación y un creciente peso de las PyME.

Por otro lado, el modelo estimado pone de relieve que el empleo de las firmas exportadoras está positivamente asociada al monto exportado, al grado de diversificación de mercados externos, al año de fundación y a la continuidad en los mercados externos. A su vez, el nivel de empleo está inversamente asociada a las firmas intensivas en productos primarios. En cambio, al interactuar el monto exportado con los perfiles de especialización, las firmas intensivos en materias primas dejan de tener relevancia pasando a ser significativos los sectores intensivos en ingeniería y mano de obra.

Los resultados del trabajo convalidan las reflexiones que diversos investigadores vienen realizando acerca de las limitaciones del *export-led* para contribuir a los procesos de cambio estructural. Si bien la devaluación y el fuerte crecimiento del comercio internacional en los años estudiados pudieron haber sido una condición necesaria para incrementar las exportaciones, no constituirían una condición suficiente para complejizar el perfil de especialización del sector externo y la demanda de empleo. Por el contrario, la demanda de empleo se incrementó significativamente desde la devaluación por el fuerte crecimiento del mercado interno y de un conjunto de actividades encadenadas de menor nivel de transabilidad, que son responsables de la creación de la mayor parte de los puestos de trabajo creados. Sin embargo, los resultados del modelo estimado permitirían afirmar que cambios en el perfil de especialización hacia un mayor peso de las actividades intensivas en trabajo y conocimiento podrían generar un impacto directo e indirecto del empleo significativamente mayor que el actual.

Del mismo modo, sería necesario indagar, con mayor profundidad, en las características tecnológicas y organizativas pertenecientes a cada grupo, para evaluar en qué medida esta dinámica exportadora puede ser sustentable con otro conjunto de precios relativos y con condiciones externas diferentes a la que predominan en la actualidad.

Finalmente, también sería de una amplia utilidad profundizar acerca de la calidad del empleo generado en este tipo de firmas, en términos de la estabilidad, grado de precariedad de las relaciones laborales, el tipo de trayectorias ocupacionales (inclusiva o exclusiva), las calificaciones y competencias requeridas en el proceso de trabajo, y las formas predominantes de la organización del trabajo.

APENDICE ESTADISTICO Y ECONOMETRICO

CUADRO 1

Distribución porcentual del monto exportado total por estrato de tamaño según período de análisis

Estrato firmas	1998-2005	2003-2005	2001-2002	1998-2001
Grande	91,0	92,5	91,8	89,8
Mediana	4,6	4,2	4,5	4,6
Pequeña	3,9	3,0	3,3	5,0
Micro	0,4	0,3	0,4	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Notas: Estimado por la BADE y compatible con la definición de la Sepyme.

CUADRO 2

Distribución porcentual de firmas exportadoras por estrato de tamaño según período de análisis

Estrato firmas	1998-2005	2003-2005	2001-2002	1998-2001
Grande	18,3	17,9	19,0	18,5
Mediana	25,5	27,5	26,0	23,6
Pequeña	33,9	36,3	33,7	31,7
Micro	22,4	18,4	21,3	26,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Notas: Estimado por la BADE y compatible con la definición de la Sepyme.

CUADRO 3

Distribución porcentual de las firmas por grado de estabilidad entre 2002 y 2005, según antigüedad

Estabilidad	Antigüedad				Total
	Antes 1975	Entre 1975 y 1990	Entre 1991 y 2001	A partir 2002	
Inestable o no exporta	29,1	39,9	50,5	87,4	52,8
Estable 2002 y 2005	70,9	60,1	49,5	12,6	47,2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 4

Distribución porcentual de las firmas por contenido tecnológico según tamaño en 2005

Tax. Tecnológica	Grande	Medianas	Pequeñas	Micro	Total de grupo
Alta	27,8	25,7	27,1	19,4	100
Media alta	10,9	24,1	33,6	31,4	100
Media baja	10,9	21,4	33,6	34,0	100
Baja	11,7	18,7	29,9	39,8	100
Total de grupo	10,9	18,8	30,6	39,8	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 5

Distribución porcentual del monto exportado año 2005 por grado de estabilidad exportadora y tamaño de firmas

Continuidad exportadora	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro	Total de grupo
1	10,2	19,9	52,4	17,5	100
2	40,8	18,0	32,8	8,4	100
3	29,7	27,3	36,6	6,4	100
4	59,2	17,3	19,9	3,7	100
5	91,3	5,1	3,1	0,5	100
6	64,2	19,4	14,8	1,5	100
7	66,9	18,2	13,8	1,0	100
8	94,8	4,0	1,2	0,1	100
Total de grupo	90,9	5,5	3,2	0,4	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 6

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según tamaño de los agentes

Tipología exportadores	Grandes	Medianas	Pequeñas	Total
Nuevos exportadores	80,7	10,3	9,0	100
Muy elevado crecimiento	58,4	32,1	9,5	100
Elevado crecimiento	60,2	32,8	7,0	100
Nucleo estable	77,1	18,3	4,5	100
Nucleo clave	100,0	0,0		100
Retroceso exportador	80,9	17,8	1,3	100
Total de grupo	93,4	4,6	2,0	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 7

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según complejidad tecnológica

Tipología exportadores	Alta	Media alta	Media baja	Baja	Total
Nuevos exportadores	0,7	8,0	3,4	87,9	100
Muy elevado crecimiento	10,0	27,1	15,8	47,1	100
Elevado crecimiento	1,9	29,1	20,5	48,5	100
Nucleo estable	4,2	17,0	10,0	68,7	100
Nucleo clave	1,7	17,5	14,9	65,9	100
Retroceso exportador	4,7	16,7	14,7	63,9	100
Total de grupo	2,0	16,5	12,9	68,7	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 8

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según diversificación de mercados (aclarar lo mercados)

Tipología exportadores	Diversificación de mercados				Total
	1 mercado	2 y 3 mercados	4 y 7 mercados	Mas de 8 mercados	
Nuevos exportadores	3,2	12,3	10,1	74,5	100
Muy elevado crecimiento	4,0	14,0	28,4	53,6	100
Elevado crecimiento	5,9	5,5	22,4	66,2	100
Nucleo estable	1,2	5,9	10,5	82,4	100
Nucleo clave	2,4	2,4	3,8	91,4	100
Retroceso exportador	1,3	3,7	19,2	75,8	100
Total de grupo	2,5	4,4	6,2	86,9	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 9

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según precio medio obtenido en el mercado

Tipología exportadores	Menor a 4 U\$S	Entre 4 y 10 U\$S	Más de 10 U\$S	Total
Nuevos exportadores	87,7	4,0	8,3	100
Muy elevado crecimiento	58,4	9,8	31,8	100
Elevado crecimiento	62,0	14,1	23,9	100
Nucleo estable	78,2	8,6	13,2	100
Nucleo clave	84,3	13,5	2,2	100
Retroceso exportador	67,9	10,6	21,5	100
Total de grupo	83,2	11,6	5,2	100

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 10

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según antigüedad de las firmas

Tipología exportadores	Antes 1975	Entre 1976 y 1991	Entre 1991 y 2001	A partir 2002	Total
Nuevos exportadores	3,1	3,1	80,3	13,5	100
Muy elevado crecimiento	28,6	25,5	45,2	0,7	100
Elevado crecimiento	40,5	33,5	26,0	,	100
Núcleo estable	37,6	18,1	41,8	2,5	100
Núcleo clave	68,8	12,8	18,4	,	100
Retroceso exportador	54,2	19,5	26,3	,	100
Total de grupo	55,1	12,6	30,2	2,2	100

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

CUADRO 11

Distribución porcentual del monto exportado por taxonomía de grupos exportadores según continuidad exportadora entre 1998 y 2005

Tipología exportadores	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Nuevos exportadores	1,6	5,5	5,1	10,1	51,5	9,8	16,3	-	100,0
Muy elevado crecimiento	-	0,2	0,3	0,3	3,2	4,0	5,5	86,5	100,0
Elevado crecimiento	-	-	-	0,2	0,5	-	1,9	97,4	100,0
Núcleo estable	-	-	-	0,0	0,6	1,1	2,5	95,8	100,0
Núcleo clave	-	-	-	-	-	-	0,0	100,0	100,0
Retroceso exportador	-	-	-	-	-	0,6	-	99,4	100,0
Total de grupo	0,2	0,8	0,7	1,5	7,5	1,6	2,7	84,9	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE

ESTIMADORES DEL MODELO ECONÓMTRICO PRESENTADO EN LA SECCIÓN 3

Number of observaciones	1669
F(13, 1665)	67.55
Prob > F	0.0000
R-squared	0.3467
Adj R-squared	0.3415
Root MSE	12813,00

lnemp05	Coef.	Std. Err.	t	P>	t	95 % intervalo de confianza	
expo05	.0244762	.0070602	3.47	0.001	.0106284	.038324	
dgovtec	-.0975347	.1173029	-0.83	0.406	-.3276124	.1325431	
dgiovpr	-.3579098	.0978667	-3.66	0.000	-.5498654	-.1659541	
dgiovmo	-.1013362	.1151648	-0.88	0.379	-.3272203	.124548	
dgovrr	.1050362	.1012667	1.04	0.300	-.0935881	.3036605	
expotecn	.0529428	.0146648	3.61	0.000	.0242122	.0816734	
expomno	.173851	.0400072	4.35	0.000	.0953808	.2523211	
expotec	.0012456	.0087232	0.14	0.886	-.015864	.0183551	
expomat	-.0106045	.0078333	-1.39	0.164	-.0262686	.0044507	
dmerdo05	.2614228	.0867527	2.90	0.004	.0812662	.4215794	
edad	.0242474	.0017299	14.09	0.000	.020872	.0276227	
prdu05	.009813	.0861005	0.11	0.909	-.1590644	.1786904	
cant_año	.1859055	.0183659	10.12	0.000	.1498826	.2219284	
_cons	2.500.479	.1589565	15.73	0.000	2.188.702	2.812.256	

Fuente: elaboración propia en base a estadísticas del CEP y BADE.

Nota: ** 5%, *** 1%.

Paquete estadístico utilizado: stata 8.0

APENDICE METODOLOGICO

1. UTILIZACION DE TAXONOMIAS DE COMPLEJIDAD TECNOLÓGICA

1.1. Taxonomía de OCDE para clasificar los productos exportados según contenido tecnológico en función de los esfuerzos I&D tanto incorporados como desincorporados

En el siguiente cuadro se especifican las distintas industrias, definidas a nivel de CIIU, que componen cada uno de los estratos definidos de acuerdo a intensidad de investigación y desarrollo (I+D) o contenido tecnológico.

CUADRO 1

Traspaso de CIIU Rev 2 a CIIU Rev 3 (elaboración propia)

	Rev 2	Rev 3
11 Alta	Alta	
	3845	3530
	3825	3000
	3522	2423
	3832	3230-3220-2230
22 Media alta	Media alta	
	385	331-332-333
	3843	3430-3410-(3420)
	383(-3832)	311-312-319
	351+352(-3522)	241+242(-2423)+243+369
	3842+3844+3849*	3520+3590+3599
	382(-3825)	291+292+293(-3000)
33 Media baja	355+356 (baja)	251+192+152
	3841	3511
	39	36
	372	272
	36	26
	381	289+361+281+291+293
	353+354	232
	371	271
4 Baja	34 (baja)	21+22
	32	17+1911+1810+1511
	31	15
	33	20+3610

1.2. Clasificación elaborada por Giovanni Stumpo y Jorge Katz (extendida a comercio y servicios, y adaptada al caso argentino)

Intensivos en ingeniería y diseño

```
IF (r33 = 233 | r33 = 281 | r33 = 289 | r33 = 291 | r33 = 292 | r33 = 293 |  
r33 = 300 | r33 = 311 | r33 = 312 | r33 = 313 | r33 = 314 | r33 = 315 | r33 =  
319 | r33 = 321 | r33 = 322 | r33 = 323 | r33 = 331 | r33 = 332 | r33 =  
333 | r33 = 351 | r33 = 352 | r33 = 353 | r33 = 359 | r33 = 721 | r33 = 722 | r33 = 921 | posic_05 = 890190 | posic_05 = 900110  
| posic_05 = 847330 | posic_05 = 842649 | posic_05 = 853620 | posic_05 = 890800 | posic_05 = 901890  
| posic_05 = 847170 | posic_05 = 847982 | posic_05 = 730900 | posic_05 = 730810 | posic_05 = 843410  
| posic_05 = 841480 | posic_05 = 903180 | posic_05 = 652520 | posic_05 = 651790 | posic_05 = 903281  
| posic_05 = 910221 | posic_05 = 902139 | posic_05 = 902780 | posic_05 = 910199 | posic_05 = 841199  
| posic_05 = 850220 | posic_05 = 847710 | posic_05 = 841181 | posic_05 = 392590 | posic_05 = 850720  
| posic_05 = 841989 | posic_05 = 854390 | posic_05 = 890510 | posic_05 = 841490 | posic_05 = 852530 | giovani = 1 ,
```

Complejo automotor

```
IF (r33 = 341 | r33 = 342 | r33 = 343 | posic_05 = 870410 | posic_05 = 840991 | posic_05 = 870590 | posic_05 = 870390 | giovani = 2 ,
```

Alimentos, bebidas y tabaco (industrializados)

```
IF (r33 = 151 | r33 = 152 | r33 = 153 | r33 = 154 | r33 = 155 | r33 = 160 | posic_05 = 20230 | posic_05 = 160250  
| posic_05 = 150810 | posic_05 = 100630 | posic_05 = 20130 | posic_05 = 200811 | posic_05 = 220710 | posic_05 = 20430  
| posic_05 = 70320 | posic_05 = 30420 | posic_05 = 151211 | posic_05 = 20712 | posic_05 = 220421  
| posic_05 = 30379 | posic_05 = 200969 | posic_05 = 20622 | posic_05 = 30583  
| posic_05 = 230400 | posic_05 = 190120 | posic_05 = 150910 | posic_05 = 90240 | posic_05 = 200570  
| posic_05 = 230110 | posic_05 = 200799 | posic_05 = 50400 | posic_05 = 151800 | giovani = 3 ,
```

Productos primarios: agro, minería, petróleo no destilado y gas

```
IF (r33 = 101 | r33 = 102 | r33 = 103 | r33 = 111 | r33 = 112 | r33 = 120 | r33 = 131 | r33 = 132 | r33 = 141 | r33  
= 142 | r33 = 011 | r33 = 012 | r33 = 014 | r33 = 015 | r33 = 020 | r33 = 090 | posic_05 = 120100 | posic_05 = 80610 | posic_05 = 240120 | posic_05 = 80620  
| posic_05 = 80610 | posic_05 = 71333 | posic_05 = 20714 | posic_05 = 510111 | posic_05 = 100190 | posic_05 = 80510  
| posic_05 = 120220 | posic_05 = 100690 | posic_05 = 40900 | posic_05 = 81040 | posic_05 = 81320 | posic_05 = 120400  
| posic_05 = 100300 | posic_05 = 80440 | posic_05 = 81110 | posic_05 = 520100 | posic_05 = 120600  
| posic_05 = 10190 | posic_05 = 80500 | posic_05 = 80520 | posic_05 = 71310 | posic_05 = 70310  
| posic_05 = 120991 | posic_05 = 310590 | posic_05 = 281910 | posic_05 = 240110 | posic_05 = 80620  
| posic_05 = 100510 | posic_05 = 510121 | posic_05 = 440200 | posic_05 = 10290 | posic_05 = 440399  
| posic_05 = 860210 | posic_05 = 80940 | posic_05 = 30269 | giovani = 4 ,
```

Otros productos manufactureros intensivos en recursos naturales

```
IF (r33 = 201 | r33 = 202 | r33 = 210 | r33 = 231 | r33 = 232 | r33 = 241 |  
r33 = 251 | r33 = 261 | r33 = 269 | r33 = 271 | r33 = 272 | r33 = 273 | r33  
= 252 | r33 = 371 | r33 = 372 | r33 = 371 | r33 = 372 | posic_05 = 271112 | posic_05 = 271600 | posic_05 = 271119  
| posic_05 = 271312 | posic_05 = 510529 | posic_05 = 730410 | posic_05 = 270900 | posic_05 = 300610 | posic_05 = 281512  
| posic_05 = 30799 | posic_05 = 271121 | posic_05 = 283010 | posic_05 = 440910 | posic_05 = 271011  
| posic_05 = 391740 | posic_05 = 220429 | posic_05 = 480256 | posic_05 = 392049 | posic_05 = 740400  
| posic_05 = 293339 | posic_05 = 382319) giovani = 5 ,
```

Productos industriales intensivos en mano de obra

```
IF (r33 = 171 | r33 = 172 | r33 = 173 | r33 = 181 | r33 = 182 | r33 = 191 |  
r33 = 192 | r33 = 221 | r33 = 222 | r33 = 361 | r33 = 369 | r33 = 223 | r33  
= 242 | posic_05 = 370210 | posic_05 = 580211 | posic_05 = 330710 | posic_05 = 852432  
| posic_05 = 380820 | posic_05 = 330720 | posic_05 = 410441 | posic_05 = 620342 | posic_05 = 410449  
| posic_05 = 300432 | posic_05 = 300490 | posic_05 = 420100 | posic_05 = 520942 | posic_05 = 410419  
| posic_05 = 611030 | posic_05 = 300210 | posic_05 = 950430 | posic_05 = 640610 | posic_05 = 491110 | posic_05 = 940360  
| posic_05 = 610510 | posic_05 = 852453 | posic_05 = 852439 | posic_05 = 430310 | posic_05 = 490199  
| posic_05 = 300640 | posic_05 = 391000) giovani = 6 ,
```

BIBLIOGRAFIA

- CASTALDI, C., CIMOLI, M., CORREA, N. Y DOSI, G. (2004), *Technological Learning, Policy Regimes and Growth in a Globalized Economy: General Patterns and the Latin American Experience*, LEM, Working Papers 2004/01, Pisa, Italy.
- CIMOLI, M. (2005), "Redes, estructuras de mercado y shocks económicos. Cambios estructurales en los sistemas de innovación en América Latina", en Casalet, Cimoli y Yoguel (Eds) *Redes, jerarquías y dinámicas productivas*, FLACSO, México-OIT, Ed. Niño y Dávila, Buenos Aires.
- CIMOLI, M. Y ROVIRA, S. (2006), "Elites, structural inertia and development latin america in the post-reform era. Centre for institutional performance". Mimeo. (University of Reading Business School).
- HATZICHRONOGLOU (1997), "Revision of the High-technology Sector and Product Classification", STI Working Paper 1997/2, OECD.
- JOHANSON, J. Y VAHLNE, J. (1977) The internationalization process of the firm. A model of knowledge development and increasing market commitments. *Journal of International Small Business Studies*, Vol 8, Nº1, pp 23-32.
- KATZ, J. Y STUMPO, G. (2001), "Regímenes sectoriales, productividad y competitividad internacional", *Revista de la CEPAL*, Nº 75, Santiago de Chile.
- KNIGHT G., RIALP-CRIADO A. Y J. (2002), The phenomenon of international new ventures, global start up , and born global: What do we know after a decade (1993-2002) of exhaustive scientific inquiry ?, Universitat Autònoma de Barcelona.
- MOORI KOENIG, V., YOGUEL, G., RODRÍGUEZ, A. Y GRANADOS, A., (coordinadores) (2005), "Perfil de la PyME exportadora exitosa. El caso colombiano"; FUNDES, Colombia.
- MOORI KOENIG, V., YOGUEL, G., MILESI, D., Y GUTIERREZ, I., (coordinadores) (2004), "Buenas prácticas de las PyMEs exportadoras exitosas. El caso de Chile". FUNDES Chile, Santiago de Chile.
- MOORI KOENIG, V., MILESI, D., Y YOGUEL, G., (coordinadores) (2001), *Las PyMEs exportadoras argentinas exitosas: hacia la construcción de ventajas competitivas*, FUNDES Argentina y Niño y Dávila, 2001.
- OCAMPO, J. A. (2005), "The quest for dynamic efficiency: structural dynamics and economic growth in developing countries", en Ocampo (ed) *Beyond Reforms: Structural reforms and macroeconomic vulnerability*.
- PALMA, G. (2005), "Four sources of 'de-industrialization' and a new concept of the 'Dutch disease'", en Ocampo, J. A. (ed.), *op cit*.
- PAVITT, K. (1984), "Sectoral patterns of technical change: Towards a taxonomy and theory", *Research Policy* Nº 13.
- ROSS, J. (2005)
- YOGUEL, G., MILESI, D., MOORI, V., Y ROBERT, V. (2006) "Technological and Organizational Capabilities for the Development of Competitive Advantages- The Case of Successful SME Exporters in Argentina", Chile and Colombia. *Globelics, Revista del Seminario*, año 2006.

4

DINAMICA DE LA POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO EN LA ARGENTINA POST-CONVERTIBILIDAD*

INTRODUCCION

En octubre de 2002, la incidencia de la pobreza alcanzó al 57,5% de las personas en la Argentina marcando un récord histórico para el país. Si bien en el primer semestre de ese año la pobreza experimentó un fuerte incremento como consecuencia del aumento de precios que siguió a la devaluación de la moneda nacional, ya antes del abandono de la convertibilidad, y como resultado de la caída de los ingresos nominales y la deficiente generación de empleo, el 38% de la población vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza.

Asimismo, estos valores fueron resultado de las tendencias verificadas en el país desde 1994 en términos de un bajo dinamismo del mercado de trabajo conjuntamente con la creciente desigualdad de los ingresos que hicieron que los niveles de privación crecieran sistemáticamente, configurando una situación social muy crítica, ya antes del abandono del esquema de la caja de conversión. Por lo tanto, la elevada incidencia de la pobreza que se registró luego de la salida de la convertibilidad se explica, por un lado, por la magnitud del *shock* que implicó la misma –especialmente en términos de caída de las remuneraciones reales– y, por otro, por la grave situación previa.

Desde principios de 2003, el aumento del ingreso medio real y la mejora de la distribución de las remuneraciones de los ocupados, conjuntamente con el generalizado incremento del empleo, fueron factores que contribuyeron a la importante disminución de los índices de privación y de la concentración de los ingresos *per cápita* de los hogares. En efecto, este proceso implicó una significativa reducción de la incidencia de la pobreza, entre el segundo semestre de 2003 y el primero de 2006, de 13,4 puntos porcentuales (p.p.) (de 36,5% a 23,10%) en el caso de los hogares y de 16,4 p.p. entre las personas (de 47,8% a 31,4%).

Este mejoramiento en el grado de bienestar de los hogares hace interesante un análisis detallado sobre cuáles han sido los factores más importantes asociados a dicho proceso. Si bien existe una amplia literatura¹ sobre la incidencia y las características de la pobreza en la Argentina, en general los estudios hacen uso de información estática, y pocos de ellos analizan esta problemática desde un punto de vista dinámico.

* Estudio realizado por Roxana Maurizio de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y por Bárbara Perrot y Soledad Villafañe de la Dirección de Estudios y Coordinación Macroeconómica (DEyCM), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

¹ Ver Altimir, O. *et al.* (2002); Altimir, O. y Beccaria, L. (1998); Cruces, G. y Wodon, Q. (2003); Paz (2005); entre otros.

Este documento estudia de qué manera, la reducción de los niveles de pobreza se relaciona con los importantes desarrollos evidenciados en los últimos años en el mercado de trabajo argentino, y además, su relación con fenómenos de otra naturaleza. Para ello, se vincula la multiplicidad de eventos que le suceden a los individuos a partir de las transiciones entre pobreza y no pobreza que experimentan los hogares a los cuales pertenecen.

El estudio hace uso de los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente a los 28 aglomerados urbanos del país. En particular, dado el esquema rotativo de la misma, fue posible construir un panel con los hogares incluidos en la base del segundo semestre de 2004 e igual período de 2005. Esta estructura de panel permite observar a los hogares que *entran a y salen de* la pobreza en ese período, como así también, a aquellos hogares que permanecen en su estado inicial, y relacionar, estas transiciones, con factores de diferente índole.

El documento se estructura en cuatro secciones. La primera, analiza en detalle la evolución de la pobreza en la Argentina, desde el primer semestre de 2003 hasta la actualidad. La sección segunda, detalla la fuente de información y reflexiona sobre las ventajas y limitaciones de la misma para un estudio de este tipo. La tercera sección presenta la metodología y el enfoque del trabajo; mientras que la sección siguiente considera los resultados encontrados. Para finalizar, se resumen las principales conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo.

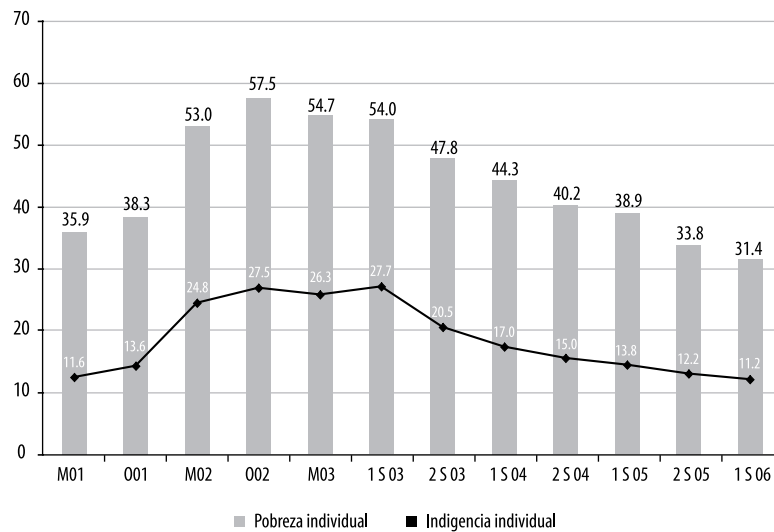
1. EVOLUCION RECIENTE DE LA POBREZA EN LA ARGENTINA

El análisis de la evolución de la pobreza y la indigencia permite observar claramente la magnitud de la crisis por la que atravesó la Argentina en los últimos años. Como fue mencionado, ya antes del abandono de la convertibilidad, y como resultado de la caída de los ingresos nominales y la deficiente generación de empleo, el 38% de la población vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza (gráfico 1). Luego de la devaluación del peso, esta proporción llegó al 57,5% de la población y, sólo entre octubre de 2001 y mayo de 2002, el porcentaje de hogares pobres se incrementó en 14,7 p.p..

El grado de concentración de los ingresos familiares totales, con anterioridad a la devaluación, se manifestaba en el hecho de que el 50% de los hogares vivía con menos de \$624 mensuales, mientras la línea de pobreza del hogar promedio llegaba a \$528. Ello configuraba una situación de extrema vulnerabilidad frente a eventuales alteraciones en el valor de la canasta básica. En efecto, en mayo de 2002 la mediana del ingreso total familiar había caído a \$535 en tanto el valor de la canasta básica ascendía a \$641, valor equivalente al ingreso medio del sexto decil. Gráficamente, este efecto se pone de manifiesto en la comparación de la frecuencia del ingreso total familiar por adulto equivalente, entre octubre de 2001 (gráfico de la izquierda) y mayo de 2002 (gráfico de la derecha), que evidencia los dos procesos mencionados: el corrimiento de la posición de la distribución a la izquierda, y el desplazamiento de la línea de pobreza por adulto equivalente hacia la derecha –de \$150 a \$194– (gráfico 2).

GRAFICO 1

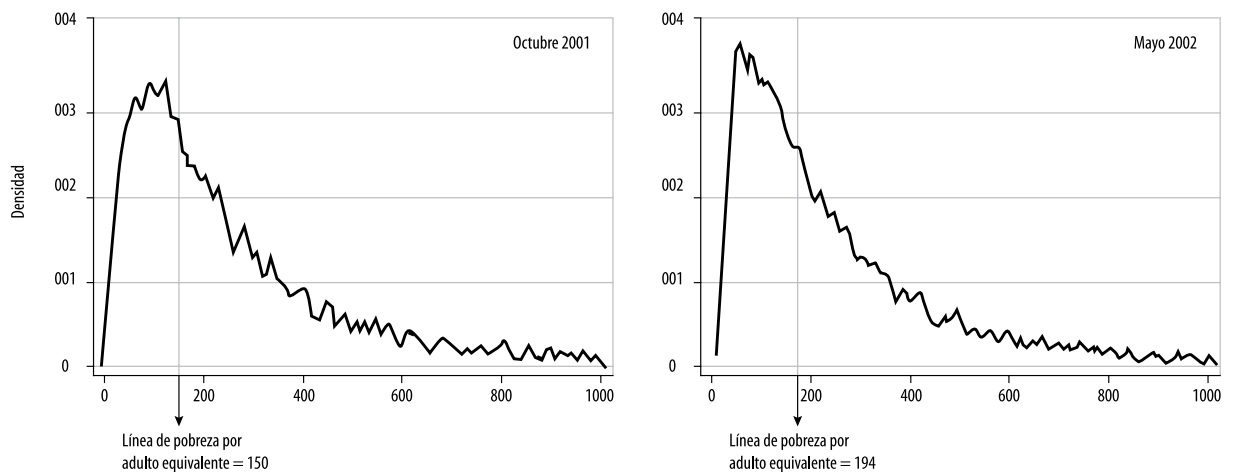
Pobreza e indigencia en 28 aglomerados urbanos



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

GRAFICO 2

Distribución del ingreso familiar por adulto equivalente



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

A partir de la evidencia sobre la importancia conjunta de la caída de ingresos medios reales y de su distribución más desigual en la evolución reciente de la pobreza, es interesante cuantificar la relevancia de cada uno de estos factores. Por lo tanto, las variaciones en los niveles de pobreza pueden ser descompuestas en dos efectos: por un lado, el cambio experimentado como consecuencia de las variaciones en el ingreso medio real total del hogar, manteniendo constante la distribución –efecto crecimiento–; y, por el otro, como consecuencia de cambios distributivos con un ingreso medio constante –efecto distribución–. A su vez, el “efecto crecimiento” puede ser descompuesto en el “efecto inflación”² y el “efecto ingreso nominal”. El primero indica cuánto hubiera sido la variación en el nivel de pobreza con ingresos nominales y distribución constantes. El segundo, cuantifica el impacto de los cambios en los ingresos corrientes bajo el supuesto de estabilidad de los precios y del grado de concentración de aquéllos.

El ejercicio de descomposición (cuadro 1) permite estimar el grado en que las modificaciones en la distribución del ingreso, los ingresos medios nominales de las familias y la evolución de los precios, explican la evolución de la pobreza durante el último año de la convertibilidad y luego del cambio de régimen³.

Durante 2001, la caída de los ingresos totales de los hogares explicó el 75% del aumento de la pobreza (efecto ingreso), aun cuando la deflación morigeró levemente la caída de los ingresos reales al abaratar la canasta básica⁴. El empeoramiento de la distribución del ingreso explicó el 25% restante del incremento de la pobreza. A partir de este momento, el efecto distribución pierde relevancia y el recrudecimiento de los niveles de pobreza se explica fundamentalmente por el deterioro de los ingresos reales en virtud de la inflación del primer semestre de 2002. En particular, entre mayo y octubre de 2002, el incremento de ingresos nominales de las familias (el signo negativo en el efecto ingreso nominal) no alcanzó a compensar la continuidad de los aumentos de precios, de manera que la pobreza continuó elevándose, aun cuando lo hiciera a tasas menores que en el semestre anterior.

Como ya se dijo, este proceso revirtió su tendencia desde 2003, cuando los ingresos nominales totales de las familias lograron recomponerse con mayor rapidez que la inflación, que continuó teniendo un papel empobrecedor al erosionar los ingresos reales, aunque de menor magnitud que aquél que jugara inmediatamente después de la devaluación. La reducción de la desigualdad, por su parte, también tuvo un rol positivo en la caída de la incidencia de la pobreza.

En efecto, el nuevo régimen cambiario ha estado acompañado de un fuerte dinamismo en la generación de puestos de trabajo. En el cuarto trimestre de 2002, la tasa de empleo –incluyendo a los beneficiarios de planes– se ubicaba por encima de la observada un año antes, mientras que en el tercer trimestre de 2003 había superado el valor de 1998, máximo de la segunda mitad de los ‘90. Por su parte, el nivel de empleo excluyendo los planes se había recuperado completamente de la caída post-devaluación en el segundo trimestre de 2003. A partir del primer trimestre de ese año, y hasta el tercer trimestre de 2006, los ocupados –excluyendo a los beneficiarios de planes de

² Este efecto es medido por los cambios en el valor de la Canasta Básica Total (CBT).

³ Esta descomposición se basa en Mahmoudi, V. (1998).

⁴ Los signos negativos significan que el efecto actuó con signo contrario al de la variación de la pobreza.

CUADRO 1

Descomposición de la variación de la pobreza (hogares)

	Variación de la tasa de pobreza*	Efecto ingreso total	Efecto ingreso nominal	Efecto inflación	Residuo	Efecto distribución
EPH puntual						
oct00- oct01	4,32	75%	81%	-6%	0%	25%
oct01-may02	13,40	93%	27%	65%	1%	7%
may02-oct02	4,30	94%	-60%	160%	-6%	6%
oct02-may03	-3,10	73%	53%	18%	1%	28%
EPH continua						
2sem03-2sem04	-6,70	78%	98%	-21%	0%	22%
1sem04-1sem05	-4,70	75%	113%	-45%	8%	25%
2sem04-2sem05	-5,10	78%	140%	-63%	1%	22%
1sem05-1sem06	-5,69	72%	146%	-67%	-7%	28%

* En puntos porcentuales

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

empleo– se incrementaron en casi 2,9 millones, de los cuales 1,6 millones fueron puestos registrados.

Esta evolución positiva –explicada tanto por las elevadas tasas de crecimiento del nivel de actividad económica, como por la intensidad en el uso de mano de obra– fue acompañada de una recomposición salarial, aunque de menor intensidad que la experimentada por el empleo. El alza de los salarios se verificó en todos los grupos de trabajadores definidos según la categoría ocupacional⁵, siendo levemente mayor entre los asalariados no registrados en la seguridad social. Uno de los factores que ha contribuido a este proceso ha sido la política de ingresos implementada por el gobierno nacional desde mediados de 2002, a través de incrementos de suma fija y de recomposición del salario mínimo, medidas que impactan con mayor intensidad en los estratos de ingresos más bajos⁶. Si bien los asalariados no registrados no se encuentran comprendidos por la legislación laboral, las

⁵ Asalariados registrados en la seguridad social; asalariados no registrados; y no asalariados.

⁶ El gobierno estableció por decreto un aumento no remunerativo para el sector privado de \$100 en el segundo semestre de 2002, elevándose esta cifra paulatinamente hasta los \$200 al final de 2003. Desde julio de ese año, se fueron transformando en sumas remunerativas. Hubo otros aumentos otorgados en 2004, pero menores. A su vez, el salario mínimo fue incrementado sucesivamente de \$200 –vigente hasta junio de 2003– hasta \$450 en septiembre de 2004. En el año 2005, dicho monto se elevó hasta \$630 y, en 2006, se fijó un incremento que permite elevar dicho salario mínimo a \$800. En el sector público nacional, a partir de junio de 2004, se estableció un adicional no remunerativo de \$100 para los trabajadores con remuneración inferior a \$1.000, y \$100 desde enero de 2005, a los trabajadores con remuneración inferior a \$1.250. A partir de este año, se establecieron aumentos salariales, 10% a partir de junio y, 9% desde agosto.

remuneraciones que se les paga suelen estar influenciadas, en alguna medida, por las que perciben aquellos que están cubiertos por la seguridad social o, al menos, por los cambios que en éstas se producen. Al ser así, y dado el menor valor promedio de los salarios de los primeros, los aumentos no proporcionales debieron tener un mayor impacto entre ellos.

El resultado del aumento de la ocupación y de las remuneraciones se refleja en el proceso de crecimiento de los ingresos familiares a partir de 2003, que se verificó conjuntamente a una mejora paulatina en la distribución de los ingresos. Esto se puede ver en el cuadro 1, por cuanto, tanto el “efecto crecimiento” como el “efecto distribución” han sido importantes en la reducción de la pobreza, aunque en mayor medida el primero que el segundo. Asimismo, se observa que los ingresos reales lograron incrementarse a pesar del aumento en el valor de la canasta básica total, especialmente en los períodos más recientes.

Por último, resulta interesante observar la evolución de las características de los hogares pobres y no pobres luego de este proceso de reducción sistemática en la incidencia de la pobreza. El cuadro 2 presenta información relativa a las especificidades de aquellos hogares, en el segundo semestre de 2003 e igual período de 2005.

Como de allí se desprende, los hogares pobres, además de recibir menos ingresos por hogar que los hogares no pobres, son mayores en tamaño, por lo que la brecha de ingresos por persona entre estos dos conjuntos es aún mayor. En el segundo semestre de 2003, mientras los hogares no pobres obtenían aproximadamente 3,25 veces el ingreso medio familiar de los hogares pobres, ese diferencial se elevaba a 5,36 si se observaba el ingreso *per cápita*. En términos dinámicos, se puede ver que ambas brechas tendieron a mantenerse entre 2003 y 2005.

Por último, en los hogares pobres hay más menores de 14 años que en los hogares no pobres. Ello, conjuntamente a la deficiente inserción laboral de los jefes de hogar pertenecientes al primer conjunto de hogares, hace que la cantidad de perceptores de ingresos sea más baja. Sin embargo, la incidencia de la pobreza no parece explicarse solamente por la menor cantidad de ocupados dentro de las familias de menores ingresos. Por el contrario, también se debe a la precariedad de los puestos de trabajo a los que acceden en gran parte los adultos de los hogares pobres, lo que redundará en salarios que no les permiten cubrir el valor de una canasta básica total (ver cuadro 2 en página siguiente).

2. FUENTE DE INFORMACION

La información que se empleará para el análisis de la dinámica de la pobreza proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el INDEC, operativo muestral destinado fundamentalmente a recabar información sobre la situación laboral de las áreas urbanas. Desde 2003, se releva trimestralmente en 28 aglomerados urbanos del país. A partir del esquema de rotación que presenta la encuesta, es posible construir paneles desde los cuales se puede comparar la situación de un individuo/hogar en un relevamiento u *onda*, con otra de la misma persona/hogar en la siguiente onda, y es posible evaluar si el mismo ha experimentado algún cambio en relación con diversas variables, incluidas las ocupacionales y las demográficas.

CUADRO 2

Indicadores demográficos de ocupación e ingresos de los hogares, según su condición de pobreza (II sem. 2003 y II sem. 2005)

		2 Sem. 2003			2 Sem. 2005		
Tipo de hogar		Total de hogares	Total hogares no pobres	Total hogares pobres	Total de hogares	Total hogares no pobres	Total hogares pobres
Hogares		100%	63,5%	36,5%	100%	75,3%	24,7%
Promedios por hogar	Ingresos por hogar en pesos	1,019	1,341	413	1,506	1,810	531
	Brecha ingreso por hogar no pobres / pobres			3,25			3,41
	Ingresos por persona en pesos	302	487	91	453	622	114
	Brecha ingreso por persona no pobres / pobres			5,36			5,44
	Población	3,35	2,75	4,39	3,31	2,91	4,54
	Población de menores de 14 años	0,85	0,49	1,48	0,79	0,53	1,57
	Población de mayores de 64 años	0,38	0,45	0,27	0,35	0,39	0,22
	Población ocupada	1,24	1,22	1,26	1,36	1,37	1,33
	Población desocupada	0,24	0,13	0,42	0,16	0,10	0,34
	Población inactiva	1,82	1,40	2,71	1,79	1,43	2,87
	Perceptores de ingreso	1,63	1,70	1,51	1,73	1,77	1,60
Tasa de actividad		45,7	49,2	38,3	46,1	50,8	36,7
Tasa de desocupación		15,4	9,6	25,1	10,6	7,0	20,3

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

En particular, la EPH permite analizar la situación de un determinado hogar a lo largo del período durante el cual es entrevistado. Por ejemplo, para un hogar que es inicialmente pobre es posible conocer si permaneció en esa situación o logró escapar de la pobreza. En esta segunda situación, es posible conocer las variables económicas y demográficas que se modificaron y que pueden haber estado asociadas a dicha transición. En este trabajo se analizará la dinámica de la pobreza a partir del panel construido con los datos correspondientes al segundo semestre de 2004 e igual período de 2005 para el total de los aglomerados urbanos.

Esta información sobre cambios, que surge de la EPH, enfrenta ciertas limitaciones, algunas de las cuales obedecen a que el panel de la muestra es rotativo. En particular, el problema aparece dado que, efectivamente, se reentrevista a una proporción menor de hogares y personas que la proporción que surge del esquema de rotación ya que suele haber una pérdida de casos –fenómeno que se conoce como *attrition* o desgranamiento– por diversos motivos: personas que deciden abandonar el panel o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo. Esto no generaría, en principio, dificultades, de no ser por el hecho de que puede introducir sesgos en la muestra debido a que dicha pérdida de información puede no ser aleatoria. En este trabajo, sin embargo, no se ha investigado el tipo de sesgo asociado a este fenómeno.⁷

Otro punto a considerar es que la cantidad de cambios que se miden al comparar dos ondas sucesivas de la EPH subestima aquellos efectivamente ocurridos, ya que se están identificando transiciones a partir de la comparación de dos observaciones entre las que media, en el caso concreto de este trabajo, un año. A pesar de esto, dado que un porcentaje importante de hogares permanece largos períodos fuera o dentro de la pobreza, la subcaptación de transiciones no parece ser demasiado importante a los fines de este documento.

Por lo tanto, no obstante las limitaciones comentadas, la información utilizada permite obtener un panorama razonable de la dinámica de la pobreza y del mercado laboral, al permitir identificar la casi totalidad de las transiciones experimentadas por los hogares inicialmente pobres o no pobres, como así también, las modificaciones en las variables asociadas a dicha dinámica.

3. ENFOQUE Y METODOLOGIA

3.1. Enfoque

La temática de la dinámica de la pobreza ha sido abordada en los países desarrollados desde distintos enfoques. Algunos estudios analizan la dinámica de ingresos, a partir de la cual se derivan las transiciones entre pobreza y no pobreza de los hogares (Lillard y Willis, 1978). Otros, analizan directamente la dinámica de la pobreza según la aplicación de modelos de duración y de funciones de riesgo (Devicienti, 2001). Por otra parte, hay un conjunto de estudios que se basa en el análisis de las transiciones entre pobreza y no pobreza aplicando modelos binarios (*probit* o *logit*) y corrigiendo, tanto por *attrition* como por endogeneidad, en las condiciones iniciales (Cappellari y Jenkins, 2002a; Swaffield, 1999; Cantó *et al*, 2002). Por último, existen trabajos que aplican matrices de transición entre estos dos estados re-ponderando las observaciones, como otra forma de tener en cuenta el desgranamiento, de modo de eliminar el posible sesgo inducido por la pérdida no aleatoria de información (Cantó *et al*, 2002; Beccaria y Maurizio, 2006).

El presente trabajo se focaliza en el estudio de la movilidad de la pobreza. Para ello, en primer lugar, se analizan las tasas de salida y de entrada de dicho estado de modo tal

⁷ Beccaria, L. y Maurizio, R. (2006) estimaron el efecto del desgranamiento sobre la dinámica de la pobreza en Argentina encontrando que el mismo no parece ser muy relevante.

de vincular luego estos movimientos con los cambios experimentados en su incidencia. La tasa de salida de (entrada a) la pobreza se calcula como la proporción de hogares inicialmente pobres (no pobres) que dejan de ser pobres (pasan a ser pobres) en la observación siguiente.

En segundo lugar, se relacionan estas transiciones con los cambios en la estructura demográfica de los hogares, y en sus ingresos laborales y no laborales. Para lo cual, es necesario identificar las diferentes situaciones por las que atraviesan los hogares y que les hacen cambiar su condición de pobreza. Al respecto, existen al menos dos enfoques en la literatura para evaluar la importancia de los diferentes factores⁸. Algunos estudios parten de definir eventos mutuamente excluyentes entre sí, mientras que otros analizan la importancia de estos eventos aún si se verifican simultáneamente con otros. En el primero de los casos, y con el objetivo de considerar la totalidad de eventos que le suceden a los hogares, es necesario tomar en cuenta tanto eventos individuales como también combinaciones de ellos.

En este trabajo se aplica esta alternativa, y, siguiendo a Beccaria y Maurizio (2006), se identifica un conjunto amplio de eventos relacionados con, los ingresos laborales, no laborales, y aquellos de tipo demográfico, que se presenta a continuación.

I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo

1. Crecimiento/reducción del **número de ocupados** en el hogar no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
2. Crecimiento/reducción en el **salario horario** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
3. Crecimiento/reducción en el **número de horas trabajadas** por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
4. Crecimiento/reducción en el **número de horas** y en el **salario horario** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
5. Crecimiento/reducción en el **ingreso mensual** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el **número de ocupados** en el hogar no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales

6. Crecimiento/reducción del **ingreso no laboral** no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

III. Combinación de eventos laborales y no laborales

7. Crecimiento/reducción de los **ingresos laborales y no laborales** no ocasiona-

⁸ Véase, por ejemplo, Bane y Ellwood (1986), Antolín *et al* (1999), Cantó *et al* (2002).

do por entradas al (o salidas del) hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico

8. Reducción/crecimiento en el **número total de miembros del hogar**, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.

V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)

9. Crecimiento/reducción en el **ingreso nominal total** (independientemente del origen del cambio) y reducción/crecimiento en el **número total de miembros del hogar**.

VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales

10. Crecimiento/reducción en el **número de ocupados** en el hogar como consecuencia de la entrada al (o salida del) hogar de algún miembro ocupado.

VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales

11. Crecimiento/reducción en el **ingreso no laboral** como consecuencia de la entrada al (o salida del) hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.

VIII. Eventos no clasificados previamente

Los eventos clasificados en I, II y III son de tipo no demográficos por cuanto: por un lado, el número de miembros del hogar se mantiene inalterado; y, por otro –más importante aún–, ningún miembro perceptor de ingresos laborales o no laborales, entró o salió del hogar entre las dos observaciones consideradas. Por el contrario, el resto de los eventos son exclusivamente de tipo demográficos, combinaciones de eventos demográficos y de ingresos, o eventos de carácter demográfico que inducen cambios en los ingresos laborales o no laborales.

Por lo tanto, resulta importante diferenciar si los cambios en el total de miembros perceptores de ingresos laborales se explican por alteraciones en el mercado de trabajo que afectan a ciertas familias o si son el resultado de alteraciones en la composición de los hogares, con impacto en este tipo de ingresos. Similar análisis se aplica al caso de los ingresos de fuentes no laborales.

3.2. Metodología⁹

A partir de la definición de los eventos mutuamente excluyentes es posible estimar la distribución de las transiciones de la pobreza asociada a los mismos. Siguiendo a Jenkins y Shulter (2001), es posible descomponer tal distribución en dos factores: por un lado, la probabilidad de experimentar un determinado evento por parte de la población en riesgo –hogares no pobres cuando analizamos las entradas a la pobreza y hogares pobres para las salidas de ella–; y por otro, la probabilidad condicional de experimentar una transición, dado que el evento ha sucedido.

⁹ Ver Anexo I.

Teniendo en cuenta esta descomposición queda claro que un evento puede resultar ser importante en las transiciones entre pobreza y no pobreza, ya sea por su alta incidencia o bien por el fuerte impacto que genera (probabilidad condicional) en la situación inicial de los hogares y que los hace cambiar de estado. A su vez, la alta probabilidad condicional de un evento puede estar explicada por el cambio significativo en los ingresos familiares o porque le ocurre con mayor frecuencia a los hogares cercanos a la línea de pobreza.

Por último, las economías con inflación, pueden ser otro factor relevante para explicar las transiciones entre pobreza y no pobreza. En particular, el crecimiento de los precios dificulta que los hogares escapen de dicha situación y puede inducir a algunos de ellos a caer por debajo de la línea de pobreza. Es por ello que resulta interesante tratar de cuantificar el efecto que la inflación ha tenido sobre las tasas de entrada y de salida en nuestro país.

Para esto, es necesario definir tasas *contrafactuales* de entrada y salida de la pobreza que cuantifican las transiciones en un contexto de estabilidad de precios. En efecto, en este trabajo se estimaron las tasas de entrada y de salida manteniendo constante, en ambas observaciones, el valor de la canasta alimentaria por adulto equivalente y el *coeficiente de Engel* –o sea, en cada hogar, se repitieron los valores de estos coeficientes correspondientes al segundo semestre de 2004, en la observación del segundo semestre de 2005.

4. RESULTADOS

Como se ha mencionado la variación neta de la pobreza, es resultado de la interacción de dos flujos: el de aquellos hogares no pobres que entran a la pobreza (entradas) y el de aquellos hogares pobres que dejan de serlo (salidas). Tal como se observa en el cuadro 3, la tasa de entrada a la pobreza entre el segundo semestre de 2004 y el correspondiente a 2005 es de 8,73% y, hubiera sido de 6,69% en un contexto de estabilidad de precios (contrafactual). Por su parte, en dicho período, el 32% de los hogares inicialmente pobres lograron salir de esa situación, mientras que casi el 39% lo hubieran hecho si no hubiera habido aumento en los precios de la canasta básica.

Por lo tanto, se deduce que el efecto del crecimiento de los precios parece afectar, con mayor intensidad las salidas, que las entradas a la pobreza, lo cual estaría reflejando que hay una mayor concentración de población inicialmente pobre, muy cercana a la línea de pobreza.

A continuación se presenta el análisis de los factores asociados a ambas transiciones desde y hacia la pobreza, aunque se pretende destacar la importancia que tienen las salidas de la pobreza en este período. Estas no solo han sido de mayor magnitud que las entradas, sino que permiten extraer conclusiones relevantes para el diseño de políticas que tengan como objetivo central la reducción de la pobreza (ver cuadro 3 en pág. siguiente).

4.1. Tasa de salida de la pobreza

Para analizar los factores asociados con las salidas del estado de pobreza, es conve-

CUADRO 3

Tasas de transición de la pobreza

	Estado al 2 Semestre 2005			
	Efectivo		Contrafactual	
Estado al 2 Semestre 2004	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre
Pobre	68,03%	31,97%	61,06%	38,94%
No pobre	8,73%	91,27%	6,69%	93,31%

niente volver a mencionar que la tasa de salida resulta de la multiplicación entre la probabilidad de que el hogar experimente alguno de los eventos mencionados y la probabilidad condicional de que, habiéndole ocurrido algún evento, el hogar salga de la pobreza. Se estudian cada una de estas probabilidades, así como la tasa de salida en forma separada.

Como se observa en el cuadro 4, un porcentaje elevado (78%) de los hogares estudiados experimentó algún evento que, potencialmente, le permitiría salir de la situación de pobreza. Ello es reflejo de la mejora en el funcionamiento macroeconómico y del mercado de trabajo, lo cual hace posible que los hogares obtengan con mayor intensidad aumentos de ingresos laborales y no laborales. Es importante mencionar que, en promedio, esta cifra es superior a la registrada en los '90, donde un tercio de los hogares no experimentó ningún evento que les permitiera salir de la pobreza, al mismo tiempo que, dicho valor, iba incrementándose a lo largo de la década¹⁰ (Beccaria y Maurizio, 2006).

De manera similar a lo que ocurre con la tasa de entrada a la pobreza, los eventos exclusivamente del mercado de trabajo son los de mayor frecuencia relativa para explicar las salidas de la misma. Como se desprende del cuadro, le suceden a aproximadamente 34% de los hogares. Además, la combinación de incremento en los ingresos laborales y en los no laborales (evento 7) resulta ser un hecho importante que permitiría sacar a los hogares de la situación de pobreza, a diferencia de lo que ocurre en las entradas a la pobreza. Otros eventos de frecuencia significativa son, el incremento de los ingresos junto a una reducción en la cantidad de miembros (evento 9) y los aumentos en los ingresos exclusivamente no laborales (evento 6). Esto está claramente asociado a la política que ha tenido el gobierno nacional en materia de jubilaciones, por la cual, se elevó el mínimo vigente en junio de 2004 de \$260 a \$280 en septiembre de ese mismo año, llegando a \$350 en julio de 2005.

Por el contrario, los eventos de carácter exclusivamente demográfico o aquéllos demográficos con impacto en los ingresos laborales/no laborales del hogar no parecen ser muy importantes.

Al igual que en el caso de las entradas, la importancia de los **eventos laborales**

¹⁰ Entre 2000 y 2003 sólo el 63% de los hogares experimentaron algún evento que les permitiera potencialmente salir de la pobreza.

CUADRO 4*

Descomposición de la tasa de salida de la pobreza

	Probabilidad de ocurrencia del evento	Probabilidad condicional de salida de la pobreza dado el evento	Tasa de salida de la pobreza
	P(event) (1)	P(S/Event) (2)	P(S) (1)*(2)=(3)
Eventos exclusivamente laborales			12,98%
Evento 1	4,67%	38,36%	1,79%
Evento 2	9,08%	32,39%	2,94%
Evento 3	4,28%	20,90%	0,89%
Evento 4	9,08%	40,85%	3,71%
Evento 5	6,39%	57,00%	3,64%
Eventos exclusivamente no laborales			
Evento 6	11,00%	31,40%	3,45%
Combinación de eventos laborales y no laborales			
Evento 7	12,28%	52,08%	6,40%
Eventos exclusivamente demográficos			
Evento 8	6,07%	17,89%	1,09%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos			
Evento 9	7,86%	62,60%	4,92%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.			
Evento 10	2,11%	36,36%	0,77%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.			
Evento 11	0,58%	22,22%	0,13%
Eventos no clasificados	4,92%	45,45%	2,24%
Sub-total	78,32%		31,97%
Hogares sin eventos	21,67%	0,00%	0,00%
Total	100%		31,97%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

* Descripción eventos en Anexo II

reside tanto en su alta frecuencia dentro del conjunto de hogares inicialmente pobres, como en su impacto en términos del aumento del ingreso familiar. En efecto, aproximadamente 43%¹¹ de los hogares que pasaron por eventos que potencialmente les permitiría salir de la situación de pobreza, experimentaron un hecho de este tipo y, la mitad de ellos, lograron salir de la situación de pobreza. Por su parte, si bien el incremento de los ingresos no laborales (evento 6) presenta también una alta frecuencia, la probabilidad condicional de salir de la pobreza asociada a éste es menor que en los eventos anteriores. Nuevamente, como era esperable, cuando los hogares experimentan eventos combinados tienen altas chances de escapar de la pobreza, tal como lo muestran los valores de probabilidad condicional de los eventos 5, 7 y, especialmente, del evento 9.

Comparando con las entradas, es interesante notar que las probabilidades condicionales son mayores en el caso de las salidas, lo cual se debe mayormente a que los hogares inicialmente pobres se ubican más cerca de la línea de la pobreza que los hogares inicialmente no pobres.

Respecto a las tasas de salida, el cuadro 5, permite identificar los eventos más relevantes que hacen posible que los hogares dejen de ser pobres. Similar a lo que se observa en las entradas a la pobreza, son los eventos del mercado de trabajo los de mayor relevancia para explicar los cambios en la situación de pobreza. En conjunto, éstos explican aproximadamente el **40%** del total de las salidas, mientras que, si se le suman los eventos combinados de aumento de ingresos laborales y no laborales, la cifra asciende aproximadamente al **60%**.

Las tasas de salida por eventos demográficos son menos significativas excepto para el evento que combina el aumento en los ingresos con reducción en la cantidad de miembros del hogar (evento 9).

Para entender las causas de las mayores tasas de salida de la pobreza según los distintos eventos que experimenta el hogar, resulta importante investigar si las mayores probabilidades condicionales que presentan ciertos eventos se deben a que los mismos generan un incremento significativo en los ingresos familiares totales o a que le suceden a hogares inicialmente pobres, pero, en su condición, muy cercanos a la línea de la pobreza. Para poder determinar cuál de los dos factores es el de mayor importancia, se analizaron dos tipos de evidencias adicionales. Por un lado, las variaciones porcentuales promedio de la mediana de los ingresos familiares¹² como consecuencia de los diferentes eventos; por otro, la distancia entre el ingreso medio de los hogares y el valor de la línea de pobreza de los mismos.

En este sentido, recordemos que el aumento del empleo (evento 1) y de los salarios horarios (evento 2) eran los eventos individuales con mayor impacto, una vez que sucedían.

A partir del cuadro 6, se observa que, en el primer caso, esto se explica fundamentalmente por el significativo incremento en los ingresos laborales que el evento implica, dado que le sucede a hogares relativamente alejados de la línea de la pobreza. Por el contrario, en el caso del aumento salarial, si bien la variación porcentual en los ingresos

¹¹ Probabilidad de evento laboral/probabilidad de hogares con eventos: 33,5%/78,32%.

¹² La mediana del ingreso medio familiar da cuenta del valor del ingreso medio familiar, por debajo del cual se ubica el 50% de los hogares afectados por cada evento.

CUADRO 5

Clasificación de la tasa de salida de la pobreza según eventos

	Total de entradas
Eventos exclusivamente laborales	
Evento 1	5,6%
Evento 2	9,2%
Evento 3	2,8%
Evento 4	11,6%
Evento 5	11,4%
Sub-total	40,6%
Eventos exclusivamente no laborales	
Evento 6	10,8%
Combinación de eventos laborales y no laborales	
Evento 7	20,0%
Eventos exclusivamente demográficos	
Evento 8	3,4%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos	
Evento 9	15,4%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.	
Evento 10	2,4%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.	
Evento 11	0,4%
Eventos no clasificados	7,0%
Total	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

familiares que este evento genera es claramente más pequeña que en el caso anterior, la brecha inicial es visiblemente inferior (hogares más cercanos a la línea de la pobreza). O sea que, comparando ambos eventos, la elevada probabilidad condicional que éstos presentan dentro de los hogares inicialmente pobres está dada por razones diferentes:

- en el primer caso, si bien el aumento en la cantidad de ocupados parece verificarse con mayor intensidad entre hogares más pobres, lo cual dificultaría la salida de la pobreza, este evento posee un impacto importante sobre los ingresos familiares totales;

CUADRO 6

Factores asociados a la probabilidad condicional de los eventos

	Mediana del ingreso total familiar			Mediana de la distancia a la línea de la pobreza ¹
	II sem 04	II sem 05	Variación	
Eventos exclusivamente laborales				
Evento 1	120	530	342%	0,79
Evento 2	488	700	43%	0,29
Evento 3	400	500	25%	0,37
Evento 4	400	700	75%	0,37
Evento 5	400	950	138%	0,47
Eventos exclusivamente no laborales				
Evento 6	250	400	60%	0,40
Combinación de eventos laborales y no laborales				
Evento 7	350	820	134%	0,49
Eventos exclusivamente demográficos				
Evento 8	550	300	0%	0,32
Combinación de eventos demográficos y de ingresos				
Evento 9	400	700	75%	0,48
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.				
Evento 10	200	600	200%	0,52
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.				
Evento 11	400	600	50%	0,35

¹ Distancia a la línea de pobreza definida como: ITF/valor de la línea de pobreza

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

- por su parte, la importancia de los aumentos salariales se debe mayormente a que le sucede a hogares pobres, pero más cercanos a la línea de la pobreza. De hecho, los hogares que experimentaron este tipo de eventos son los que, en promedio, presentaban una menor brecha de la pobreza en el momento inicial.

En el caso del evento combinado entre incremento de ingreso laboral y no laboral (evento 7), su fuerte impacto se justifica, en gran medida, por el significativo aumento

en los ingresos familiares que conlleva, dado que lo experimentan los hogares con una mediana de la brecha de alrededor de 0,5. Un panorama similar se verifica con los hogares que logran elevar la cantidad de miembros ocupados y sus ingresos laborales, de manera simultánea (evento 10).

Por lo tanto, a partir de toda la evidencia analizada se deduce que la relevancia que los eventos laborales y no laborales (individuales o combinados) tienen sobre las tasas de salida de la pobreza es un claro reflejo del mejoramiento en las condiciones del mercado de trabajo y de los ingresos por jubilación que el país ha venido evidenciando desde 2003. En efecto, como se menciona en la sección 2, a lo largo de todo este período el empleo exhibió un muy fuerte dinamismo acompañado por un proceso de recuperación salarial que, en conjunto, impactaron significativamente sobre los ingresos totales de los hogares. Asimismo, el gobierno nacional ha venido ejecutando una política activa en materia de jubilaciones, que incluye un incremento en el valor de la jubilación mínima de 213%¹³, desde el año 2003, lo cual explica la importancia de los ingresos no laborales en las salidas de la pobreza.

Por lo tanto, dada esta dinámica verificada en los últimos años, es esperable que los eventos combinados del mercado de trabajo y de ingresos no laborales revistan una gran importancia para explicar las mejoras en el bienestar de los hogares inicialmente pobres. Asimismo, ello explica por qué en la actualidad los eventos combinados de mejora en los ingresos laborales por aumento de salarios y de la cantidad de ocupados, y éstos conjuntamente con incrementos en las jubilaciones, registran una importancia significativamente superior a la observada en los '90.

4.2. Tasa de entrada a la pobreza

Para analizar los factores asociados a la entrada a la pobreza, en el cuadro 7 se presenta la descomposición de las tasas de entradas efectivas.

Dicho cuadro presenta el 100% de hogares que en el año 2004 no eran pobres y que eran susceptibles de serlo; es decir, hogares a los que podían ocurrirles eventos negativos (ya sean de caídas de ingresos o demográficos) que pudieran hacerlos ingresar en la pobreza.

Como se destacó anteriormente, en el enfoque metodológico recordamos que las tasas de entrada a la pobreza (columna 3) surgen del producto de dos tasas: por un lado, la probabilidad de ocurrencia de los eventos identificados (columna 1); y, por otro, la probabilidad condicional de que la ocurrencia de ese evento haga entrar a ese hogar a la pobreza (columna 2).

Centrándonos en la probabilidad de ocurrencia de cada evento, se observa que casi el 62% de los hogares no experimentó ningún suceso que potencialmente pudiera hacerlo entrar en la pobreza. Este hecho resulta relevante y marca una diferencia importante con los resultados obtenidos en Beccaria y Maurizio (2006) para la década de los noventa. Estos autores encuentran que el 50% de los hogares no había experimentado algún evento negativo que les pudiera hacer entrar en la pobreza y que, dicho valor, se había ido reduciendo a lo largo de la década. Entre el año 2000 y 2003, este porcentaje alcanzó un valor 45,6%. En la actualidad, el hecho de que dos tercios de los hogares no

¹³ Período que abarca desde marzo de 2003 a junio de 2006.

CUADRO 7

Descomposición de la tasa de entrada a la pobreza

Eventos	Probabilidad de ocurrencia del evento	Probabilidad condicional de entrada	Tasa de entrada
	P(event) (1)	P(S/Event) (2)	P(S) (1)*(2)=(3)
Eventos exclusivamente laborales	14,08%		3,34%
Evento 1	2,72%	36,46%	0,99%
Evento 2	4,96%	14,86%	0,74%
Evento 3	2,49%	13,64%	0,34%
Evento 4	2,69%	26,32%	0,71%
Evento 5	1,22%	46,51%	0,57%
Eventos exclusivamente no laborales			
Evento 6	7,85%	15,88%	1,25%
Combinación de eventos laborales y no laborales			
Evento 7	2,27%	38,75%	0,88%
Eventos exclusivamente demográficos			
Evento 8	7,62%	7,81%	0,60%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos			
Evento 9	1,90%	52,24%	0,99%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.			
Evento 10	2,10%	27,03%	0,57%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.			
Evento 11	0,51%	16,67%	0,09%
Eventos no clasificados	2,07%	28,77%	0,60%
SUB-TOTAL	38,40%		8,31%
Hogares sin eventos	61,60%	0,69%	0,43%
TOTAL	100%		8,73%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

evidencien ninguno de los eventos para entrar a la pobreza puede ser un reflejo de las mejores condiciones del mercado de trabajo por la que atraviesa el país actualmente.

Ahora bien, observando únicamente los hogares a los que les ocurrieron eventos

de potencial entrada a la pobreza, podemos identificar los eventos de mayor y menor frecuencia (cuadro 8).

Como se observa en dicho cuadro, aproximadamente 40% de las entradas a la pobreza están asociadas a eventos exclusivamente del mercado de trabajo (lo cual refleja la importancia que las condiciones laborales tienen en los cambios producidos en el bienestar de los hogares). Por su parte, dentro de los eventos individuales, la reducción de ingresos no laborales explica aproximadamente el 15% del total de las entradas,

CUADRO 8

Clasificación de la tasa de entrada a la pobreza según eventos

	Total de entradas
Eventos exclusivamente laborales	
Evento 1	12%
Evento 2	9%
Evento 3	4%
Evento 4	9%
Evento 5	7%
Sub-total	40%
Eventos exclusivamente no laborales	
Evento 6	15%
Combinación de eventos laborales y no laborales	
Evento 7	11%
Eventos exclusivamente demográficos	
Evento 8	7%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos	
Evento 9	12%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.	
Evento 10	7%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.	
Evento 11	1%
Eventos no clasificados	7%
Total	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

mientras que los eventos exclusivamente demográficos no resultan ser significativos (representan alrededor del 7% del total de entradas).

Asimismo, entre los eventos individuales exclusivamente de carácter laboral, la reducción de la cantidad de ocupados en el hogar parece ser el evento más importante (explicando el 12% de las entradas), seguida por la reducción de los salarios de los miembros ocupados (que explica el 9% del total de entradas).

Por su parte, los eventos combinados, tanto los que involucran variaciones en los ingresos laborales y no laborales, como los que combinan eventos de carácter demográfico y de ingresos, resultan ser importantes ya que motivan, cada uno de ellos, más del 10% de las entradas totales. Finalmente, sólo el 7% de los hogares sufrió algún tipo de evento no clasificado.

La importancia que, en conjunto, exhiben los eventos del mercado de trabajo se explica, tanto por su alta frecuencia como –y especialmente– por la elevada probabilidad condicional asociada a dichos casos (cuadro 7, columna 2). En particular, como se destacó más arriba, aproximadamente el 40% de los hogares que experimentaron algún evento, sufrió una reducción de sus ingresos laborales. Pero conjuntamente a la alta incidencia, estos eventos tienen una alta probabilidad de hacer entrar a los hogares en la situación de pobreza. En efecto, más de un tercio de los hogares que experimentan una reducción de la cantidad de miembros ocupados sufren esta transición. De hecho, este evento es el que genera mayor impacto dentro del total de los eventos individuales. En ese sentido, es interesante observar que, si bien la reducción en la cantidad de ocupados es menos frecuente que la reducción salarial (cuadro 7, columna 1), el impacto que tiene sobre los hogares es mayor en el primer caso que en el segundo (cuadro 7, columna 2).

Como era esperable, los eventos combinados tienen, en promedio, un impacto mayor que los eventos individuales. En particular, el 53% de los hogares inicialmente no pobres que sufren una reducción de ingresos (laborales o no laborales) conjuntamente con un aumento en la cantidad de miembros, entran a la pobreza.

Tal como ya se dijo, el fuerte impacto que algunos eventos tienen sobre los hogares puede deberse, a la significativa reducción de los ingresos que ellos generaban, o a que son experimentados por hogares ubicados cerca de la línea de pobreza. Para poder determinar cuál de los dos factores es el de mayor importancia, se analizaron dos tipos de evidencias adicionales. Por un lado, las variaciones porcentuales promedio de la mediana de los ingresos familiares¹⁴ como consecuencia de los diferentes eventos; por otro, la distancia entre el ingreso medio de los hogares y el valor de la línea de pobreza de los mismos.

Según se observa en el cuadro 9, el fuerte impacto de la pérdida de un puesto de trabajo en un hogar (evento 1) está claramente relacionado, tanto con la fuerte caída de la mediana del ingreso (38%) como con la escasa distancia que separa el ingreso medio de estos hogares del valor de su línea de pobreza (mediana de la distancia a la línea de pobreza igual a 2,2).

A su vez, en los hogares en los que algún miembro perdió un puesto de trabajo y en los que las remuneraciones horarias se redujeron (evento 5), el impacto fue mayor dado que, si bien la caída en la mediana fue prácticamente la misma (39%), la distancia

¹⁴ La mediana del ingreso medio familiar da cuenta del valor del ingreso medio familiar, por debajo del cual se ubica el 50% de los hogares afectados por cada evento.

CUADRO 9

Factores asociados a la probabilidad condicional de los eventos

	Mediana del ingreso total familiar			Mediana de la distancia a la línea de la pobreza ¹
	II sem 04	II sem 05	Variación	
Eventos exclusivamente laborales				
Evento 1	1300	800	-38%	2,19
Evento 2	1600	1100	-31%	3,20
Evento 3	1550	1085	-30%	2,61
Evento 4	1890	1000	-47%	2,65
Evento 5	1480	900	-39%	2,02
Eventos exclusivamente no laborales				
Evento 6	959	600	-37%	3,01
Combinación de eventos laborales y no laborales				
Evento 7	1350	660	-51%	2,54
Eventos exclusivamente demográficos				
Evento 8	1000	1000	0%	1,86
Combinación de eventos demográficos y de ingresos				
Evento 9	1100	700	-36%	1,99
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.				
Evento 10	1700	900	-47%	2,17
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.				
Evento 11	700	450	-36%	1,94

¹ Distancia a la línea de pobreza definida como: ingreso total familiar (ITF)/valor de la línea de pobreza.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

de estos hogares a la línea de pobreza es aún mas pequeña que en el caso anterior. La mediana de la brecha de la pobreza es igual a 2, es decir que el 50% de los hogares afectados por este evento tiene un ingreso medio que, como máximo, duplica el valor de la línea de la pobreza.

Como era esperable, ambos eventos, exclusivamente pertenecientes al mercado laboral, poseen una elevada probabilidad condicional de entrada a la pobreza dada la ocurrencia del evento.

Por otro lado, los eventos del mercado laboral con menor probabilidad condicional de entrada a la pobreza (hogares que sólo comprueban caídas en la remuneración horaria o en las horas trabajadas) son aquéllos en los cuales los hogares perciben una caída menor de la mediana del ingreso y que se encuentran más alejados del valor de la línea de pobreza (el valor de la mediana de la distancia del ingreso medio a la línea de la pobreza en estos eventos es del 3,2 y 2,61 respectivamente). Ambos motivos permiten que la probabilidad de entrada a la pobreza, dado el evento, sea inferior (alrededor del 15%) a la de los eventos recientemente citados.

Finalmente queremos destacar el evento 6, cuyo impacto en la ocurrencia de la pobreza es limitado, esto se refleja en que la probabilidad condicional de entrada a la pobreza sea sólo de 16%. Si bien la caída de los ingresos no laborales implica una caída en la mediana del ingreso familiar del 37%, los hogares a los que les ocurre este evento se encuentran muy alejados de la línea de pobreza, razón por la cual la probabilidad de entrada a la misma es reducida.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo principal vincular episodios del mercado laboral y de otra naturaleza, que le suceden a los individuos en las transiciones entre la situación de pobreza y de no pobreza por las que atraviesan los hogares a los cuales pertenecen. El mismo, abarca el período entre el segundo semestre de 2004 y de 2005, último dato disponible para los segundos semestres del año en el momento de la realización de este trabajo.

Uno de los hallazgos más relevantes del documento es que, en la actualidad, a aproximadamente 8 de cada 10 hogares les ocurren eventos positivos (ya sea en términos de ingresos o demográficos) que contribuyen a hacerles abandonar la condición de pobreza, mientras que en el período 2000-2003 esto le ocurría a sólo 6 de cada 10. Es preciso destacar, sin embargo, que es necesario ser cautelosos en la comparación de estos resultados que abarcan sólo el período de un año, con los resultados obtenidos por Maurizio y Beccaria (2006), que abarcan un período mayor.

Otro aspecto clave puesto en evidencia a partir de los resultados de este trabajo es que los eventos del mercado laboral, en conjunto, explican un porcentaje importante de la dinámica de la pobreza a lo largo del año analizado. La relevancia de estos eventos reside, tanto en la frecuencia con la que le suceden a los hogares, como en el impacto que ellos generan en términos del cambio en los ingresos familiares.

Ello indica que la continuidad en el proceso de mejoramiento de las condiciones del mercado de trabajo, resulta una condición necesaria para seguir avanzando en la reducción de los niveles de pobreza que viene experimentando el país desde 2003.

Sin embargo, si bien dicha reducción ha sido muy significativa, los niveles de privación continúan siendo elevados, dado que un tercio de las personas permanecen en la situación de pobreza. Por lo tanto, adicionalmente a un régimen macroeconómico que continúe generando un volumen importante de empleo y, especialmente, empleo de

calidad, es necesario mantener y profundizar la política de ingresos y la política social que está llevando a cabo el del gobierno nacional.

En este sentido, por un lado, resulta de gran relevancia continuar con el apuntalamiento del crecimiento de los salarios a través de la mejora en el salario mínimo y de las jubilaciones, proceso que se viene registrando desde 2003. Por otro lado, es necesario seguir adelante con la política de transferencia hacia los hogares más necesitados, dado que las mejoras que se vienen registrando en materia laboral probablemente no sean suficientes para que este conjunto de hogares logre salir de la situación de pobreza.

ANEXO I METODOLOGIA

Como se destacó en el apartado 3.2, la identificación de eventos mutuamente excluyentes permite estimar la distribución de las transiciones de la pobreza asociada a dichos eventos. Para ello se define la probabilidad de moverse del estado “i” (pobre/no pobre) al estado “j” (pobre/no pobre) como (S_{ij}) , siendo ésta la suma de las probabilidades de transición asociadas a cada uno de los eventos considerados (simples o una combinación de ellos). Dicha probabilidad de transición se muestra a continuación:

$$P(S_{ij}) = \sum_{r=1}^R P(S_{ij}, E_r) \quad [1]$$

donde:

S_{ij} indica la transición desde el estado “i” en “t” al estado “j” en “t + 1”;

E_r indica la ocurrencia del evento “r”;

r: 1, 2, ..., R son los eventos mutuamente excluyentes;

$i \neq j$

La distribución de las transiciones de la pobreza asociada a los eventos puede descomponerse en dos factores y reformulándose [1] como sigue:

$$P(S_{ij}) = \sum_{r=1}^R P(S_{ij} | E_r) P(E_r) \quad [2]$$

Donde $P(E_r)$ es la probabilidad de experimentar un determinado evento por parte de la población en riesgo; y donde $P(S_{ij} | E_r)$ es la probabilidad condicional de experimentar una transición, dado que el evento ha sucedido.

A partir de esta descomposición es evidente entonces que la importancia de un evento en las transiciones “desde” o “hacia” la pobreza dependerán tanto de la incidencia como del impacto que genera la ocurrencia de dicho evento en la situación inicial de los hogares haciéndolos cambiar o no de estado. A su vez, la alta probabilidad condicional de un evento puede estar explicada por el cambio significativo en los ingresos familiares o porque le ocurre con mayor frecuencia a los hogares cercanos a la línea de pobreza.

ANEXO II

DESCRIPCION DE EVENTOS ASOCIADOS CON LAS ENTRADAS A (SALIDAS DE) LA POBREZA

Eventos asociados a la entrada a la pobreza

	Tipo de eventos	N°	Descripción
No demográfico	I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo	Evento 1	Reducción del número de ocupados en el hogar no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 2	Reducción en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 3	Reducción en el número de horas trabajadas por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 4	Reducción en el número de horas y en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 5	Reducción en el ingreso mensual de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el número de ocupados en el hogar no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales	Evento 6	Reducción del ingreso no laboral no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	III. Combinación de eventos laborales y no laborales	Evento 7	Reducción de los ingresos laborales y no laborales no ocasionado por salidas del hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
Eventos demográficos y combinaciones	IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico	Evento 8	Crecimiento en el número total de miembros del hogar, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.
	V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)	Evento 9	Reducción en el ingreso nominal total (independientemente del origen del cambio) y crecimiento en el número total de miembros del hogar.
	VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales	Evento 10	Reducción en el número de ocupados en el hogar como consecuencia de la salida del hogar de algún miembro ocupado.
	VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales	Evento 11	Reducción en el ingreso no laboral como consecuencia de la salida del hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.
	VIII. Eventos no clasificados previamente.		

Eventos asociados a la salida de la pobreza

	Tipo de eventos	N°	Descripción
No demográfico	I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo	Evento 1	Crecimiento del número de ocupados en el hogar no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 2	Crecimiento en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 3	Crecimiento en el número de horas trabajadas por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 4	Crecimiento en el número de horas y en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 5	Crecimiento en el ingreso mensual de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el número de ocupados en el hogar no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
Total eventos exclusivamente laborales			
Eventos demográficos y combinaciones	II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales	Evento 6	Crecimiento del ingreso no laboral no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	III. Combinación de eventos laborales y no laborales	Evento 7	Crecimiento de los ingresos laborales y no laborales no ocasionado por entradas al hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico	Evento 8	Reducción en el número total de miembros del hogar, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.
	V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)	Evento 9	Crecimiento en el ingreso nominal total (independientemente del origen del cambio) y reducción en el número total de miembros del hogar.
	VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales	Evento 10	Crecimiento en el número de ocupados en el hogar como consecuencia de la entrada al hogar de algún miembro ocupado.
	VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales	Evento 11	Crecimiento en el ingreso no laboral como consecuencia de la entrada al hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.
	VIII. Eventos no clasificados		

BIBLIOGRAFIA

- ALTIMIR, O., BECCARIA L. Y GONZÁLEZ ROZADA M. (2002), "La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000", en *Revista de la CEPAL*, N° 78.
- ALTIMIR, O. Y BECCARIA L. (1998), "Efectos de los cambios macroeconómicos y de las reformas sobre la pobreza urbana en la Argentina", en Ganuza E., Taylor, L. y Morley S. (1998), *Política macroeconómica y pobreza en América Latina y el Caribe*, PNUD, Madrid, Ed. Mundi-Prensa.
- ANTOLÍN, P., DANG, T. Y OXLEY, H. (1999), "Poverty dynamics in four OCED countries", *Economics Department Working Papers*, N° 212, OECD.
- BANE, M. Y ELLWOOD, D. (1986), "Slipping into and out of poverty: the dynamics of spells", en *Journal of Human Resources*, N°21 (1).
- BECCARIA, L. Y MAURIZIO, R. (2005), "Changes in Occupational Mobility, Labour Regulations and rising precariousness in Argentina", Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires.
- BECCARIA, L. Y MAURIZIO, R. (2006), "Factors associated to poverty mobility in Greater Buenos Aires", Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina.
- BLUMEN, I., KOGAN, M. Y MCCARTHY, P. (1955), "The industrial mobility of labor as a probability process", Cornell University Press, Ithaca.
- BURGESS, S. Y PROPPER, C. (1998), "An economic model of household income dynamics, with an application to poverty dynamic among American women", CASE Paper N°9 London.
- BUCHELI, M. Y FURTADO, M. (2002), "Impacto del desempleo sobre el salario: el caso de Uruguay", *Desarrollo Económico*, N° 165.
- CANTÓ, O. (1996), "Poverty Dynamics in Spain: A study of transitions in the 1990s", DARP Discussion Paper N° 15, London School of Economics, London.
- CANTÓ, O. (2000), "Climbing out of poverty, falling back in: low incomes' stability in Spain", Working paper N°13, Departamento de Economía Aplicada, University of Vigo, España.
- CANTÓ, O., DEL RÍO, C. Y GRADÍN, C. (2002), "What helps households with children in leaving poverty? Evidence from Spain in contrast with other EU countries", *Working paper 0201*, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Vigo, España.
- CANTÓ, O., DEL RÍO, C. Y GRADÍN, C. (2006), "Poverty statics and dynamics: does that accounting period matter?", en *International Journal of Social Welfare*, Vol 15 (3).
- CAPELLARI, L. Y JENKINS, S. (2002a), "Modelling low income transitions", *Discussion Papers 288*, German Institute for Economic Research, Berlin.
- CAPELLARI, L. Y JENKINS, S. (2002b), "Who Stays Poor? Who Become Poor? Evidence from the British Household Panel Survey", *The Economic Journal*, 112 (4778): C60-C67.
- COX, D. (1972), "Regression Models and Life-Tables", en *Journal Royal Statistical Society, Series B (Methodological)*, May/Aug, Vol. 34, N° 2 (1972).
- COX, D. Y OAKES, D. (1985), *Analysis of Survival Data*, New York: Chapman and Hall.
- CRUCES, G. Y WODON, Q. (2003), "Transient and chronic poverty in turbulent times: Argentina 1995-2002", *Economic Bulletin*, Vol. 9, N° 3.
- DEVICIENTI, F. (2001), "Poverty persistence in Britain: a multivariate analysis using the BHPS, 1991-1997", ISER Working paper 2001-02. University of Essex, Colchester.
- DUNCAN, G. (1983), "The implications of changing family composition for the dynamic analysis of family economic well-being". In Atkinson y Cowel (eds.), *Panel Data on Incomes*. Occasional paper N°2, London School of Economics, London.
- DUNCAN, G., GUSTAFSSON, H., SCHMAUSS, M., MUFFELS, N. Y RAY (1993), "Poverty dynamics in eight countries", *Journal of Population Economics*, 6, 215-34.
- GIRARDO, A. RETTORE, E. Y TRIVELLATO, U. (2002), "The persistence of Poverty: True Dependence or Unobserved Heterogeneity?. Some evidence from the Italian Survey on Household Income and Wealth", Dip. Di Scienze Statistiche, Universidad de Padova.
- GOODMAN, L. (1961), "Statistical methods for the Mover-Stayer model", *Journal of the American Statistical Association*, Vol 56, N° 296, pp. 841-868. Dec., 1961, University of Chicago.

- HEADY, K. Y HABICH (1994), "Long and short term poverty: Is Germany a two-thirds society", *Social Indicators Research*, Nº31.
- HAUSMAN, J. Y HAN, A. (1990), "Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models", *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 5, Nº 1 (Jan. - Mar., 1990).
- HECKMAN, J. Y SINGER, B. (1984), "Econometric Durations Analysis", *Journal of Econometrics*, Vol. 24, issue 1-2.
- HILL, M. S. (1981), "Some Dynamic Aspects of Poverty." In Hill, Martha S.; Hill, Daniel H.; Morgan, James N., *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 93 - 120, Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- HILL, M. Y JENKINS, S. (1998), "Poverty among British children: chronic or transitory?", ISER Working Paper 1999-23, University of Essex, Colchester.
- JARVIS, S. Y JENKINS, S. (1997), "Low income dynamics in 1990s Britain", *Fiscal Studies*, Institute for Fiscal Studies, Vol. 18(2), pages 123-142, May, Nº18.
- JENKINS, S. (1999), "Modelling household income dynamics", ESRC Research Centre on Micro-Social Change, Working Paper 99-1, ISER, University of Essex, Colchester.
- JENKINS, S. Y SHULTER (2001), "Why are child poverty rates higher in Britain than in Germany?. A longitudinal perspective", Anglo.
- JENKINS, S. Y CAPPELLARI, L. (2002), "Modelling low income transitions", ESRC Research Centre on Micro-Social Change, Working Paper Nº 2002-8, ISER, University of Essex, Colchester.
- KALBFLEISCH, J. Y PRENTICE, L. (1980), *The Statistical Analysis of failure time data*, Nueva York: Wiley.
- KIEFER, N. (1988), "Economic Duration Data and Hazard Functions", *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, Vol. 26(2), June.
- LANCASTER, T. (1990), "The Econometric Analysis of Transition Data", *Econometric Society Monographs* Nº 17, Cambridge: Cambridge University Press.
- LILLARD, L. Y WILLIS, R. (1978), "Dynamic aspects of earnings mobility", *Econometrica* 46,
- MCCALL, J. (1971), "A Markovian model of income dynamics", *Journal of the American Statistical Association*, Vol 66, Nº 335.
- MCGINIS, R. (1968), "A stochastic model of social mobility", *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 5 (Oct., 1968).
- MAHMOUDI, VAHID (1998), "Growth-equity decomposition of change in poverty: An application to Iran". University of Essex.
- PAZ (2005), "Pobres pobres, cada vez más pobres. Una visión global de la pobreza", en Beccaria, L. y Maurizio, R. (eds.), *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*, Buenos. Aires, Prometeo.
- PÉREZ-MAYO, J. (2004), "Consistent poverty dynamics in Spain", IRISS Working Paper Series, Nº 2004-09 IRISS at CEPS/INSTEAD.
- SHORROCKS, A. (1978), "Income inequality and income mobility", *Journal of Economic Theory*, Elsevier, Vol. 19(2) December.
- STEVENS, A. (1999), "Climbing out of poverty, falling back in. Measuring the persistence of poverty over multiple spells", en *Journal of Human Resources*, XXXIV.
- STEWART Y SWAFFIELD (1999), "Low pay dynamics and transition probabilities", *Economica*, 66.

4

DINAMICA DE LA POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO EN LA ARGENTINA POST-CONVERTIBILIDAD*

INTRODUCCION

En octubre de 2002, la incidencia de la pobreza alcanzó al 57,5% de las personas en la Argentina marcando un récord histórico para el país. Si bien en el primer semestre de ese año la pobreza experimentó un fuerte incremento como consecuencia del aumento de precios que siguió a la devaluación de la moneda nacional, ya antes del abandono de la convertibilidad, y como resultado de la caída de los ingresos nominales y la deficiente generación de empleo, el 38% de la población vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza.

Asimismo, estos valores fueron resultado de las tendencias verificadas en el país desde 1994 en términos de un bajo dinamismo del mercado de trabajo conjuntamente con la creciente desigualdad de los ingresos que hicieron que los niveles de privación crecieran sistemáticamente, configurando una situación social muy crítica, ya antes del abandono del esquema de la caja de conversión. Por lo tanto, la elevada incidencia de la pobreza que se registró luego de la salida de la convertibilidad se explica, por un lado, por la magnitud del *shock* que implicó la misma –especialmente en términos de caída de las remuneraciones reales– y, por otro, por la grave situación previa.

Desde principios de 2003, el aumento del ingreso medio real y la mejora de la distribución de las remuneraciones de los ocupados, conjuntamente con el generalizado incremento del empleo, fueron factores que contribuyeron a la importante disminución de los índices de privación y de la concentración de los ingresos *per cápita* de los hogares. En efecto, este proceso implicó una significativa reducción de la incidencia de la pobreza, entre el segundo semestre de 2003 y el primero de 2006, de 13,4 puntos porcentuales (p.p.) (de 36,5% a 23,10%) en el caso de los hogares y de 16,4 p.p. entre las personas (de 47,8% a 31,4%).

Este mejoramiento en el grado de bienestar de los hogares hace interesante un análisis detallado sobre cuáles han sido los factores más importantes asociados a dicho proceso. Si bien existe una amplia literatura¹ sobre la incidencia y las características de la pobreza en la Argentina, en general los estudios hacen uso de información estática, y pocos de ellos analizan esta problemática desde un punto de vista dinámico.

* Estudio realizado por Roxana Maurizio de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) y por Bárbara Perrot y Soledad Villafañe de la Dirección de Estudios y Coordinación Macroeconómica (DEyCM), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

¹ Ver Altimir, O. *et al.* (2002); Altimir, O. y Beccaria, L. (1998); Cruces, G. y Wodon, Q. (2003); Paz (2005); entre otros.

Este documento estudia de qué manera, la reducción de los niveles de pobreza se relaciona con los importantes desarrollos evidenciados en los últimos años en el mercado de trabajo argentino, y además, su relación con fenómenos de otra naturaleza. Para ello, se vincula la multiplicidad de eventos que le suceden a los individuos a partir de las transiciones entre pobreza y no pobreza que experimentan los hogares a los cuales pertenecen.

El estudio hace uso de los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente a los 28 aglomerados urbanos del país. En particular, dado el esquema rotativo de la misma, fue posible construir un panel con los hogares incluidos en la base del segundo semestre de 2004 e igual período de 2005. Esta estructura de panel permite observar a los hogares que *entran a y salen de* la pobreza en ese período, como así también, a aquellos hogares que permanecen en su estado inicial, y relacionar, estas transiciones, con factores de diferente índole.

El documento se estructura en cuatro secciones. La primera, analiza en detalle la evolución de la pobreza en la Argentina, desde el primer semestre de 2003 hasta la actualidad. La sección segunda, detalla la fuente de información y reflexiona sobre las ventajas y limitaciones de la misma para un estudio de este tipo. La tercera sección presenta la metodología y el enfoque del trabajo; mientras que la sección siguiente considera los resultados encontrados. Para finalizar, se resumen las principales conclusiones obtenidas a lo largo del trabajo.

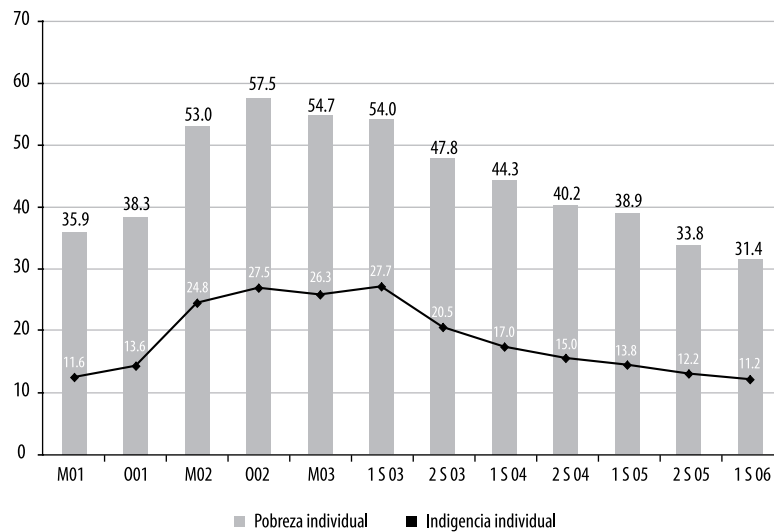
1. EVOLUCION RECIENTE DE LA POBREZA EN LA ARGENTINA

El análisis de la evolución de la pobreza y la indigencia permite observar claramente la magnitud de la crisis por la que atravesó la Argentina en los últimos años. Como fue mencionado, ya antes del abandono de la convertibilidad, y como resultado de la caída de los ingresos nominales y la deficiente generación de empleo, el 38% de la población vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza (gráfico 1). Luego de la devaluación del peso, esta proporción llegó al 57,5% de la población y, sólo entre octubre de 2001 y mayo de 2002, el porcentaje de hogares pobres se incrementó en 14,7 p.p..

El grado de concentración de los ingresos familiares totales, con anterioridad a la devaluación, se manifestaba en el hecho de que el 50% de los hogares vivía con menos de \$624 mensuales, mientras la línea de pobreza del hogar promedio llegaba a \$528. Ello configuraba una situación de extrema vulnerabilidad frente a eventuales alteraciones en el valor de la canasta básica. En efecto, en mayo de 2002 la mediana del ingreso total familiar había caído a \$535 en tanto el valor de la canasta básica ascendía a \$641, valor equivalente al ingreso medio del sexto decil. Gráficamente, este efecto se pone de manifiesto en la comparación de la frecuencia del ingreso total familiar por adulto equivalente, entre octubre de 2001 (gráfico de la izquierda) y mayo de 2002 (gráfico de la derecha), que evidencia los dos procesos mencionados: el corrimiento de la posición de la distribución a la izquierda, y el desplazamiento de la línea de pobreza por adulto equivalente hacia la derecha –de \$150 a \$194– (gráfico 2).

GRAFICO 1

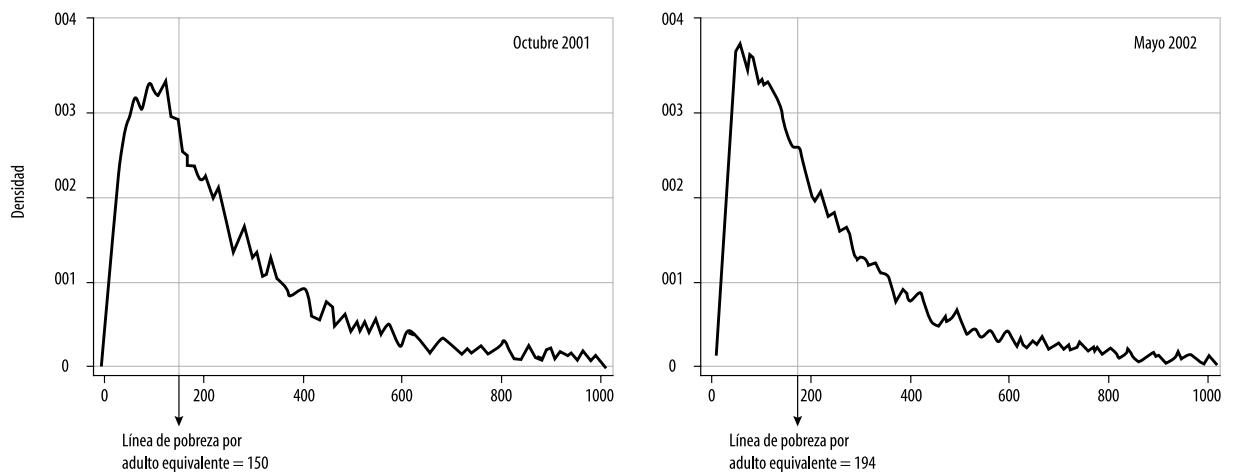
Pobreza e indigencia en 28 aglomerados urbanos



Fuente: elaboración propia en base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

GRAFICO 2

Distribución del ingreso familiar por adulto equivalente



Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

A partir de la evidencia sobre la importancia conjunta de la caída de ingresos medios reales y de su distribución más desigual en la evolución reciente de la pobreza, es interesante cuantificar la relevancia de cada uno de estos factores. Por lo tanto, las variaciones en los niveles de pobreza pueden ser descompuestas en dos efectos: por un lado, el cambio experimentado como consecuencia de las variaciones en el ingreso medio real total del hogar, manteniendo constante la distribución –efecto crecimiento–; y, por el otro, como consecuencia de cambios distributivos con un ingreso medio constante –efecto distribución–. A su vez, el “efecto crecimiento” puede ser descompuesto en el “efecto inflación”² y el “efecto ingreso nominal”. El primero indica cuánto hubiera sido la variación en el nivel de pobreza con ingresos nominales y distribución constantes. El segundo, cuantifica el impacto de los cambios en los ingresos corrientes bajo el supuesto de estabilidad de los precios y del grado de concentración de aquéllos.

El ejercicio de descomposición (cuadro 1) permite estimar el grado en que las modificaciones en la distribución del ingreso, los ingresos medios nominales de las familias y la evolución de los precios, explican la evolución de la pobreza durante el último año de la convertibilidad y luego del cambio de régimen³.

Durante 2001, la caída de los ingresos totales de los hogares explicó el 75% del aumento de la pobreza (efecto ingreso), aun cuando la deflación morigeró levemente la caída de los ingresos reales al abaratar la canasta básica⁴. El empeoramiento de la distribución del ingreso explicó el 25% restante del incremento de la pobreza. A partir de este momento, el efecto distribución pierde relevancia y el recrudecimiento de los niveles de pobreza se explica fundamentalmente por el deterioro de los ingresos reales en virtud de la inflación del primer semestre de 2002. En particular, entre mayo y octubre de 2002, el incremento de ingresos nominales de las familias (el signo negativo en el efecto ingreso nominal) no alcanzó a compensar la continuidad de los aumentos de precios, de manera que la pobreza continuó elevándose, aun cuando lo hiciera a tasas menores que en el semestre anterior.

Como ya se dijo, este proceso revirtió su tendencia desde 2003, cuando los ingresos nominales totales de las familias lograron recomponerse con mayor rapidez que la inflación, que continuó teniendo un papel empobrecedor al erosionar los ingresos reales, aunque de menor magnitud que aquél que jugara inmediatamente después de la devaluación. La reducción de la desigualdad, por su parte, también tuvo un rol positivo en la caída de la incidencia de la pobreza.

En efecto, el nuevo régimen cambiario ha estado acompañado de un fuerte dinamismo en la generación de puestos de trabajo. En el cuarto trimestre de 2002, la tasa de empleo –incluyendo a los beneficiarios de planes– se ubicaba por encima de la observada un año antes, mientras que en el tercer trimestre de 2003 había superado el valor de 1998, máximo de la segunda mitad de los ‘90. Por su parte, el nivel de empleo excluyendo los planes se había recuperado completamente de la caída post-devaluación en el segundo trimestre de 2003. A partir del primer trimestre de ese año, y hasta el tercer trimestre de 2006, los ocupados –excluyendo a los beneficiarios de planes de

² Este efecto es medido por los cambios en el valor de la Canasta Básica Total (CBT).

³ Esta descomposición se basa en Mahmoudi, V. (1998).

⁴ Los signos negativos significan que el efecto actuó con signo contrario al de la variación de la pobreza.

CUADRO 1

Descomposición de la variación de la pobreza (hogares)

	Variación de la tasa de pobreza*	Efecto ingreso total	Efecto ingreso nominal	Efecto inflación	Residuo	Efecto distribución
EPH puntual						
oct00- oct01	4,32	75%	81%	-6%	0%	25%
oct01-may02	13,40	93%	27%	65%	1%	7%
may02-oct02	4,30	94%	-60%	160%	-6%	6%
oct02-may03	-3,10	73%	53%	18%	1%	28%
EPH continua						
2sem03-2sem04	-6,70	78%	98%	-21%	0%	22%
1sem04-1sem05	-4,70	75%	113%	-45%	8%	25%
2sem04-2sem05	-5,10	78%	140%	-63%	1%	22%
1sem05-1sem06	-5,69	72%	146%	-67%	-7%	28%

* En puntos porcentuales

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

empleo– se incrementaron en casi 2,9 millones, de los cuales 1,6 millones fueron puestos registrados.

Esta evolución positiva –explicada tanto por las elevadas tasas de crecimiento del nivel de actividad económica, como por la intensidad en el uso de mano de obra– fue acompañada de una recomposición salarial, aunque de menor intensidad que la experimentada por el empleo. El alza de los salarios se verificó en todos los grupos de trabajadores definidos según la categoría ocupacional⁵, siendo levemente mayor entre los asalariados no registrados en la seguridad social. Uno de los factores que ha contribuido a este proceso ha sido la política de ingresos implementada por el gobierno nacional desde mediados de 2002, a través de incrementos de suma fija y de recomposición del salario mínimo, medidas que impactan con mayor intensidad en los estratos de ingresos más bajos⁶. Si bien los asalariados no registrados no se encuentran comprendidos por la legislación laboral, las

⁵ Asalariados registrados en la seguridad social; asalariados no registrados; y no asalariados.

⁶ El gobierno estableció por decreto un aumento no remunerativo para el sector privado de \$100 en el segundo semestre de 2002, elevándose esta cifra paulatinamente hasta los \$200 al final de 2003. Desde julio de ese año, se fueron transformando en sumas remunerativas. Hubo otros aumentos otorgados en 2004, pero menores. A su vez, el salario mínimo fue incrementado sucesivamente de \$200 –vigente hasta junio de 2003– hasta \$450 en septiembre de 2004. En el año 2005, dicho monto se elevó hasta \$630 y, en 2006, se fijó un incremento que permite elevar dicho salario mínimo a \$800. En el sector público nacional, a partir de junio de 2004, se estableció un adicional no remunerativo de \$100 para los trabajadores con remuneración inferior a \$1.000, y \$100 desde enero de 2005, a los trabajadores con remuneración inferior a \$1.250. A partir de este año, se establecieron aumentos salariales, 10% a partir de junio y, 9% desde agosto.

remuneraciones que se les paga suelen estar influenciadas, en alguna medida, por las que perciben aquellos que están cubiertos por la seguridad social o, al menos, por los cambios que en éstas se producen. Al ser así, y dado el menor valor promedio de los salarios de los primeros, los aumentos no proporcionales debieron tener un mayor impacto entre ellos.

El resultado del aumento de la ocupación y de las remuneraciones se refleja en el proceso de crecimiento de los ingresos familiares a partir de 2003, que se verificó conjuntamente a una mejora paulatina en la distribución de los ingresos. Esto se puede ver en el cuadro 1, por cuanto, tanto el “efecto crecimiento” como el “efecto distribución” han sido importantes en la reducción de la pobreza, aunque en mayor medida el primero que el segundo. Asimismo, se observa que los ingresos reales lograron incrementarse a pesar del aumento en el valor de la canasta básica total, especialmente en los períodos más recientes.

Por último, resulta interesante observar la evolución de las características de los hogares pobres y no pobres luego de este proceso de reducción sistemática en la incidencia de la pobreza. El cuadro 2 presenta información relativa a las especificidades de aquellos hogares, en el segundo semestre de 2003 e igual período de 2005.

Como de allí se desprende, los hogares pobres, además de recibir menos ingresos por hogar que los hogares no pobres, son mayores en tamaño, por lo que la brecha de ingresos por persona entre estos dos conjuntos es aún mayor. En el segundo semestre de 2003, mientras los hogares no pobres obtenían aproximadamente 3,25 veces el ingreso medio familiar de los hogares pobres, ese diferencial se elevaba a 5,36 si se observaba el ingreso *per cápita*. En términos dinámicos, se puede ver que ambas brechas tendieron a mantenerse entre 2003 y 2005.

Por último, en los hogares pobres hay más menores de 14 años que en los hogares no pobres. Ello, conjuntamente a la deficiente inserción laboral de los jefes de hogar pertenecientes al primer conjunto de hogares, hace que la cantidad de perceptores de ingresos sea más baja. Sin embargo, la incidencia de la pobreza no parece explicarse solamente por la menor cantidad de ocupados dentro de las familias de menores ingresos. Por el contrario, también se debe a la precariedad de los puestos de trabajo a los que acceden en gran parte los adultos de los hogares pobres, lo que redundará en salarios que no les permiten cubrir el valor de una canasta básica total (ver cuadro 2 en página siguiente).

2. FUENTE DE INFORMACION

La información que se empleará para el análisis de la dinámica de la pobreza proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que realiza el INDEC, operativo muestral destinado fundamentalmente a recabar información sobre la situación laboral de las áreas urbanas. Desde 2003, se releva trimestralmente en 28 aglomerados urbanos del país. A partir del esquema de rotación que presenta la encuesta, es posible construir paneles desde los cuales se puede comparar la situación de un individuo/hogar en un relevamiento u *onda*, con otra de la misma persona/hogar en la siguiente onda, y es posible evaluar si el mismo ha experimentado algún cambio en relación con diversas variables, incluidas las ocupacionales y las demográficas.

CUADRO 2

Indicadores demográficos de ocupación e ingresos de los hogares, según su condición de pobreza (II sem. 2003 y II sem. 2005)

		2 Sem. 2003			2 Sem. 2005		
Tipo de hogar		Total de hogares	Total hogares no pobres	Total hogares pobres	Total de hogares	Total hogares no pobres	Total hogares pobres
Hogares		100%	63,5%	36,5%	100%	75,3%	24,7%
Promedios por hogar	Ingresos por hogar en pesos	1,019	1,341	413	1,506	1,810	531
	Brecha ingreso por hogar no pobres / pobres			3,25			3,41
	Ingresos por persona en pesos	302	487	91	453	622	114
	Brecha ingreso por persona no pobres / pobres			5,36			5,44
	Población	3,35	2,75	4,39	3,31	2,91	4,54
	Población de menores de 14 años	0,85	0,49	1,48	0,79	0,53	1,57
	Población de mayores de 64 años	0,38	0,45	0,27	0,35	0,39	0,22
	Población ocupada	1,24	1,22	1,26	1,36	1,37	1,33
	Población desocupada	0,24	0,13	0,42	0,16	0,10	0,34
	Población inactiva	1,82	1,40	2,71	1,79	1,43	2,87
	Perceptores de ingreso	1,63	1,70	1,51	1,73	1,77	1,60
Tasa de actividad		45,7	49,2	38,3	46,1	50,8	36,7
Tasa de desocupación		15,4	9,6	25,1	10,6	7,0	20,3

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

En particular, la EPH permite analizar la situación de un determinado hogar a lo largo del período durante el cual es entrevistado. Por ejemplo, para un hogar que es inicialmente pobre es posible conocer si permaneció en esa situación o logró escapar de la pobreza. En esta segunda situación, es posible conocer las variables económicas y demográficas que se modificaron y que pueden haber estado asociadas a dicha transición. En este trabajo se analizará la dinámica de la pobreza a partir del panel construido con los datos correspondientes al segundo semestre de 2004 e igual período de 2005 para el total de los aglomerados urbanos.

Esta información sobre cambios, que surge de la EPH, enfrenta ciertas limitaciones, algunas de las cuales obedecen a que el panel de la muestra es rotativo. En particular, el problema aparece dado que, efectivamente, se reentrevista a una proporción menor de hogares y personas que la proporción que surge del esquema de rotación ya que suele haber una pérdida de casos –fenómeno que se conoce como *attrition* o desgranamiento– por diversos motivos: personas que deciden abandonar el panel o dificultades en las tareas de campo, por ejemplo. Esto no generaría, en principio, dificultades, de no ser por el hecho de que puede introducir sesgos en la muestra debido a que dicha pérdida de información puede no ser aleatoria. En este trabajo, sin embargo, no se ha investigado el tipo de sesgo asociado a este fenómeno.⁷

Otro punto a considerar es que la cantidad de cambios que se miden al comparar dos ondas sucesivas de la EPH subestima aquellos efectivamente ocurridos, ya que se están identificando transiciones a partir de la comparación de dos observaciones entre las que media, en el caso concreto de este trabajo, un año. A pesar de esto, dado que un porcentaje importante de hogares permanece largos períodos fuera o dentro de la pobreza, la subcaptación de transiciones no parece ser demasiado importante a los fines de este documento.

Por lo tanto, no obstante las limitaciones comentadas, la información utilizada permite obtener un panorama razonable de la dinámica de la pobreza y del mercado laboral, al permitir identificar la casi totalidad de las transiciones experimentadas por los hogares inicialmente pobres o no pobres, como así también, las modificaciones en las variables asociadas a dicha dinámica.

3. ENFOQUE Y METODOLOGIA

3.1. Enfoque

La temática de la dinámica de la pobreza ha sido abordada en los países desarrollados desde distintos enfoques. Algunos estudios analizan la dinámica de ingresos, a partir de la cual se derivan las transiciones entre pobreza y no pobreza de los hogares (Lillard y Willis, 1978). Otros, analizan directamente la dinámica de la pobreza según la aplicación de modelos de duración y de funciones de riesgo (Devicienti, 2001). Por otra parte, hay un conjunto de estudios que se basa en el análisis de las transiciones entre pobreza y no pobreza aplicando modelos binarios (*probit* o *logit*) y corrigiendo, tanto por *attrition* como por endogeneidad, en las condiciones iniciales (Cappellari y Jenkins, 2002a; Swaffield, 1999; Cantó *et al*, 2002). Por último, existen trabajos que aplican matrices de transición entre estos dos estados re-ponderando las observaciones, como otra forma de tener en cuenta el desgranamiento, de modo de eliminar el posible sesgo inducido por la pérdida no aleatoria de información (Cantó *et al*, 2002; Beccaria y Maurizio, 2006).

El presente trabajo se focaliza en el estudio de la movilidad de la pobreza. Para ello, en primer lugar, se analizan las tasas de salida y de entrada de dicho estado de modo tal

⁷ Beccaria, L. y Maurizio, R. (2006) estimaron el efecto del desgranamiento sobre la dinámica de la pobreza en Argentina encontrando que el mismo no parece ser muy relevante.

de vincular luego estos movimientos con los cambios experimentados en su incidencia. La tasa de salida de (entrada a) la pobreza se calcula como la proporción de hogares inicialmente pobres (no pobres) que dejan de ser pobres (pasan a ser pobres) en la observación siguiente.

En segundo lugar, se relacionan estas transiciones con los cambios en la estructura demográfica de los hogares, y en sus ingresos laborales y no laborales. Para lo cual, es necesario identificar las diferentes situaciones por las que atraviesan los hogares y que les hacen cambiar su condición de pobreza. Al respecto, existen al menos dos enfoques en la literatura para evaluar la importancia de los diferentes factores⁸. Algunos estudios parten de definir eventos mutuamente excluyentes entre sí, mientras que otros analizan la importancia de estos eventos aún si se verifican simultáneamente con otros. En el primero de los casos, y con el objetivo de considerar la totalidad de eventos que le suceden a los hogares, es necesario tomar en cuenta tanto eventos individuales como también combinaciones de ellos.

En este trabajo se aplica esta alternativa, y, siguiendo a Beccaria y Maurizio (2006), se identifica un conjunto amplio de eventos relacionados con, los ingresos laborales, no laborales, y aquellos de tipo demográfico, que se presenta a continuación.

I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo

1. Crecimiento/reducción del **número de ocupados** en el hogar no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
2. Crecimiento/reducción en el **salario horario** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
3. Crecimiento/reducción en el **número de horas trabajadas** por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
4. Crecimiento/reducción en el **número de horas** y en el **salario horario** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
5. Crecimiento/reducción en el **ingreso mensual** de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el **número de ocupados** en el hogar no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales

6. Crecimiento/reducción del **ingreso no laboral** no ocasionado por entradas al (o salidas del) hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

III. Combinación de eventos laborales y no laborales

7. Crecimiento/reducción de los **ingresos laborales y no laborales** no ocasiona-

⁸ Véase, por ejemplo, Bane y Ellwood (1986), Antolín *et al* (1999), Cantó *et al* (2002).

do por entradas al (o salidas del) hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.

IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico

8. Reducción/crecimiento en el **número total de miembros del hogar**, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.

V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)

9. Crecimiento/reducción en el **ingreso nominal total** (independientemente del origen del cambio) y reducción/crecimiento en el **número total de miembros del hogar**.

VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales

10. Crecimiento/reducción en el **número de ocupados** en el hogar como consecuencia de la entrada al (o salida del) hogar de algún miembro ocupado.

VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales

11. Crecimiento/reducción en el **ingreso no laboral** como consecuencia de la entrada al (o salida del) hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.

VIII. Eventos no clasificados previamente

Los eventos clasificados en I, II y III son de tipo no demográficos por cuanto: por un lado, el número de miembros del hogar se mantiene inalterado; y, por otro –más importante aún–, ningún miembro perceptor de ingresos laborales o no laborales, entró o salió del hogar entre las dos observaciones consideradas. Por el contrario, el resto de los eventos son exclusivamente de tipo demográficos, combinaciones de eventos demográficos y de ingresos, o eventos de carácter demográfico que inducen cambios en los ingresos laborales o no laborales.

Por lo tanto, resulta importante diferenciar si los cambios en el total de miembros perceptores de ingresos laborales se explican por alteraciones en el mercado de trabajo que afectan a ciertas familias o si son el resultado de alteraciones en la composición de los hogares, con impacto en este tipo de ingresos. Similar análisis se aplica al caso de los ingresos de fuentes no laborales.

3.2. Metodología⁹

A partir de la definición de los eventos mutuamente excluyentes es posible estimar la distribución de las transiciones de la pobreza asociada a los mismos. Siguiendo a Jenkins y Shulter (2001), es posible descomponer tal distribución en dos factores: por un lado, la probabilidad de experimentar un determinado evento por parte de la población en riesgo –hogares no pobres cuando analizamos las entradas a la pobreza y hogares pobres para las salidas de ella–; y por otro, la probabilidad condicional de experimentar una transición, dado que el evento ha sucedido.

⁹ Ver Anexo I.

Teniendo en cuenta esta descomposición queda claro que un evento puede resultar ser importante en las transiciones entre pobreza y no pobreza, ya sea por su alta incidencia o bien por el fuerte impacto que genera (probabilidad condicional) en la situación inicial de los hogares y que los hace cambiar de estado. A su vez, la alta probabilidad condicional de un evento puede estar explicada por el cambio significativo en los ingresos familiares o porque le ocurre con mayor frecuencia a los hogares cercanos a la línea de pobreza.

Por último, las economías con inflación, pueden ser otro factor relevante para explicar las transiciones entre pobreza y no pobreza. En particular, el crecimiento de los precios dificulta que los hogares escapen de dicha situación y puede inducir a algunos de ellos a caer por debajo de la línea de pobreza. Es por ello que resulta interesante tratar de cuantificar el efecto que la inflación ha tenido sobre las tasas de entrada y de salida en nuestro país.

Para esto, es necesario definir tasas *contrafactuales* de entrada y salida de la pobreza que cuantifican las transiciones en un contexto de estabilidad de precios. En efecto, en este trabajo se estimaron las tasas de entrada y de salida manteniendo constante, en ambas observaciones, el valor de la canasta alimentaria por adulto equivalente y el *coeficiente de Engel* –o sea, en cada hogar, se repitieron los valores de estos coeficientes correspondientes al segundo semestre de 2004, en la observación del segundo semestre de 2005.

4. RESULTADOS

Como se ha mencionado la variación neta de la pobreza, es resultado de la interacción de dos flujos: el de aquellos hogares no pobres que entran a la pobreza (entradas) y el de aquellos hogares pobres que dejan de serlo (salidas). Tal como se observa en el cuadro 3, la tasa de entrada a la pobreza entre el segundo semestre de 2004 y el correspondiente a 2005 es de 8,73% y, hubiera sido de 6,69% en un contexto de estabilidad de precios (contrafactual). Por su parte, en dicho período, el 32% de los hogares inicialmente pobres lograron salir de esa situación, mientras que casi el 39% lo hubieran hecho si no hubiera habido aumento en los precios de la canasta básica.

Por lo tanto, se deduce que el efecto del crecimiento de los precios parece afectar, con mayor intensidad las salidas, que las entradas a la pobreza, lo cual estaría reflejando que hay una mayor concentración de población inicialmente pobre, muy cercana a la línea de pobreza.

A continuación se presenta el análisis de los factores asociados a ambas transiciones desde y hacia la pobreza, aunque se pretende destacar la importancia que tienen las salidas de la pobreza en este período. Estas no solo han sido de mayor magnitud que las entradas, sino que permiten extraer conclusiones relevantes para el diseño de políticas que tengan como objetivo central la reducción de la pobreza (ver cuadro 3 en pág. siguiente).

4.1. Tasa de salida de la pobreza

Para analizar los factores asociados con las salidas del estado de pobreza, es conve-

CUADRO 3

Tasas de transición de la pobreza

	Estado al 2 Semestre 2005			
	Efectivo		Contrafactual	
Estado al 2 Semestre 2004	Pobre	No pobre	Pobre	No pobre
Pobre	68,03%	31,97%	61,06%	38,94%
No pobre	8,73%	91,27%	6,69%	93,31%

niente volver a mencionar que la tasa de salida resulta de la multiplicación entre la probabilidad de que el hogar experimente alguno de los eventos mencionados y la probabilidad condicional de que, habiéndole ocurrido algún evento, el hogar salga de la pobreza. Se estudian cada una de estas probabilidades, así como la tasa de salida en forma separada.

Como se observa en el cuadro 4, un porcentaje elevado (78%) de los hogares estudiados experimentó algún evento que, potencialmente, le permitiría salir de la situación de pobreza. Ello es reflejo de la mejora en el funcionamiento macroeconómico y del mercado de trabajo, lo cual hace posible que los hogares obtengan con mayor intensidad aumentos de ingresos laborales y no laborales. Es importante mencionar que, en promedio, esta cifra es superior a la registrada en los '90, donde un tercio de los hogares no experimentó ningún evento que les permitiera salir de la pobreza, al mismo tiempo que, dicho valor, iba incrementándose a lo largo de la década¹⁰ (Beccaria y Maurizio, 2006).

De manera similar a lo que ocurre con la tasa de entrada a la pobreza, los eventos exclusivamente del mercado de trabajo son los de mayor frecuencia relativa para explicar las salidas de la misma. Como se desprende del cuadro, le suceden a aproximadamente 34% de los hogares. Además, la combinación de incremento en los ingresos laborales y en los no laborales (evento 7) resulta ser un hecho importante que permitiría sacar a los hogares de la situación de pobreza, a diferencia de lo que ocurre en las entradas a la pobreza. Otros eventos de frecuencia significativa son, el incremento de los ingresos junto a una reducción en la cantidad de miembros (evento 9) y los aumentos en los ingresos exclusivamente no laborales (evento 6). Esto está claramente asociado a la política que ha tenido el gobierno nacional en materia de jubilaciones, por la cual, se elevó el mínimo vigente en junio de 2004 de \$260 a \$280 en septiembre de ese mismo año, llegando a \$350 en julio de 2005.

Por el contrario, los eventos de carácter exclusivamente demográfico o aquéllos demográficos con impacto en los ingresos laborales/no laborales del hogar no parecen ser muy importantes.

Al igual que en el caso de las entradas, la importancia de los **eventos laborales**

¹⁰ Entre 2000 y 2003 sólo el 63% de los hogares experimentaron algún evento que les permitiera potencialmente salir de la pobreza.

CUADRO 4*

Descomposición de la tasa de salida de la pobreza

	Probabilidad de ocurrencia del evento	Probabilidad condicional de salida de la pobreza dado el evento	Tasa de salida de la pobreza
	P(event) (1)	P(S/Event) (2)	P(S) (1)*(2)=(3)
Eventos exclusivamente laborales			12,98%
Evento 1	4,67%	38,36%	1,79%
Evento 2	9,08%	32,39%	2,94%
Evento 3	4,28%	20,90%	0,89%
Evento 4	9,08%	40,85%	3,71%
Evento 5	6,39%	57,00%	3,64%
Eventos exclusivamente no laborales			
Evento 6	11,00%	31,40%	3,45%
Combinación de eventos laborales y no laborales			
Evento 7	12,28%	52,08%	6,40%
Eventos exclusivamente demográficos			
Evento 8	6,07%	17,89%	1,09%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos			
Evento 9	7,86%	62,60%	4,92%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.			
Evento 10	2,11%	36,36%	0,77%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.			
Evento 11	0,58%	22,22%	0,13%
Eventos no clasificados	4,92%	45,45%	2,24%
Sub-total	78,32%		31,97%
Hogares sin eventos	21,67%	0,00%	0,00%
Total	100%		31,97%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

* Descripción eventos en Anexo II

reside tanto en su alta frecuencia dentro del conjunto de hogares inicialmente pobres, como en su impacto en términos del aumento del ingreso familiar. En efecto, aproximadamente 43%¹¹ de los hogares que pasaron por eventos que potencialmente les permitiría salir de la situación de pobreza, experimentaron un hecho de este tipo y, la mitad de ellos, lograron salir de la situación de pobreza. Por su parte, si bien el incremento de los ingresos no laborales (evento 6) presenta también una alta frecuencia, la probabilidad condicional de salir de la pobreza asociada a éste es menor que en los eventos anteriores. Nuevamente, como era esperable, cuando los hogares experimentan eventos combinados tienen altas chances de escapar de la pobreza, tal como lo muestran los valores de probabilidad condicional de los eventos 5, 7 y, especialmente, del evento 9.

Comparando con las entradas, es interesante notar que las probabilidades condicionales son mayores en el caso de las salidas, lo cual se debe mayormente a que los hogares inicialmente pobres se ubican más cerca de la línea de la pobreza que los hogares inicialmente no pobres.

Respecto a las tasas de salida, el cuadro 5, permite identificar los eventos más relevantes que hacen posible que los hogares dejen de ser pobres. Similar a lo que se observa en las entradas a la pobreza, son los eventos del mercado de trabajo los de mayor relevancia para explicar los cambios en la situación de pobreza. En conjunto, éstos explican aproximadamente el **40%** del total de las salidas, mientras que, si se le suman los eventos combinados de aumento de ingresos laborales y no laborales, la cifra asciende aproximadamente al **60%**.

Las tasas de salida por eventos demográficos son menos significativas excepto para el evento que combina el aumento en los ingresos con reducción en la cantidad de miembros del hogar (evento 9).

Para entender las causas de las mayores tasas de salida de la pobreza según los distintos eventos que experimenta el hogar, resulta importante investigar si las mayores probabilidades condicionales que presentan ciertos eventos se deben a que los mismos generan un incremento significativo en los ingresos familiares totales o a que le suceden a hogares inicialmente pobres, pero, en su condición, muy cercanos a la línea de la pobreza. Para poder determinar cuál de los dos factores es el de mayor importancia, se analizaron dos tipos de evidencias adicionales. Por un lado, las variaciones porcentuales promedio de la mediana de los ingresos familiares¹² como consecuencia de los diferentes eventos; por otro, la distancia entre el ingreso medio de los hogares y el valor de la línea de pobreza de los mismos.

En este sentido, recordemos que el aumento del empleo (evento 1) y de los salarios horarios (evento 2) eran los eventos individuales con mayor impacto, una vez que sucedían.

A partir del cuadro 6, se observa que, en el primer caso, esto se explica fundamentalmente por el significativo incremento en los ingresos laborales que el evento implica, dado que le sucede a hogares relativamente alejados de la línea de la pobreza. Por el contrario, en el caso del aumento salarial, si bien la variación porcentual en los ingresos

¹¹ Probabilidad de evento laboral/probabilidad de hogares con eventos: 33,5%/78,32%.

¹² La mediana del ingreso medio familiar da cuenta del valor del ingreso medio familiar, por debajo del cual se ubica el 50% de los hogares afectados por cada evento.

CUADRO 5

Clasificación de la tasa de salida de la pobreza según eventos

	Total de entradas
Eventos exclusivamente laborales	
Evento 1	5,6%
Evento 2	9,2%
Evento 3	2,8%
Evento 4	11,6%
Evento 5	11,4%
Sub-total	40,6%
Eventos exclusivamente no laborales	
Evento 6	10,8%
Combinación de eventos laborales y no laborales	
Evento 7	20,0%
Eventos exclusivamente demográficos	
Evento 8	3,4%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos	
Evento 9	15,4%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.	
Evento 10	2,4%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.	
Evento 11	0,4%
Eventos no clasificados	7,0%
Total	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

familiares que este evento genera es claramente más pequeña que en el caso anterior, la brecha inicial es visiblemente inferior (hogares más cercanos a la línea de la pobreza). O sea que, comparando ambos eventos, la elevada probabilidad condicional que éstos presentan dentro de los hogares inicialmente pobres está dada por razones diferentes:

- en el primer caso, si bien el aumento en la cantidad de ocupados parece verificarse con mayor intensidad entre hogares más pobres, lo cual dificultaría la salida de la pobreza, este evento posee un impacto importante sobre los ingresos familiares totales;

CUADRO 6

Factores asociados a la probabilidad condicional de los eventos

	Mediana del ingreso total familiar			Mediana de la distancia a la línea de la pobreza ¹
	II sem 04	II sem 05	Variación	
Eventos exclusivamente laborales				
Evento 1	120	530	342%	0,79
Evento 2	488	700	43%	0,29
Evento 3	400	500	25%	0,37
Evento 4	400	700	75%	0,37
Evento 5	400	950	138%	0,47
Eventos exclusivamente no laborales				
Evento 6	250	400	60%	0,40
Combinación de eventos laborales y no laborales				
Evento 7	350	820	134%	0,49
Eventos exclusivamente demográficos				
Evento 8	550	300	0%	0,32
Combinación de eventos demográficos y de ingresos				
Evento 9	400	700	75%	0,48
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.				
Evento 10	200	600	200%	0,52
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.				
Evento 11	400	600	50%	0,35

¹ Distancia a la línea de pobreza definida como: ITF/valor de la línea de pobreza

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

- por su parte, la importancia de los aumentos salariales se debe mayormente a que le sucede a hogares pobres, pero más cercanos a la línea de la pobreza. De hecho, los hogares que experimentaron este tipo de eventos son los que, en promedio, presentaban una menor brecha de la pobreza en el momento inicial.

En el caso del evento combinado entre incremento de ingreso laboral y no laboral (evento 7), su fuerte impacto se justifica, en gran medida, por el significativo aumento

en los ingresos familiares que conlleva, dado que lo experimentan los hogares con una mediana de la brecha de alrededor de 0,5. Un panorama similar se verifica con los hogares que logran elevar la cantidad de miembros ocupados y sus ingresos laborales, de manera simultánea (evento 10).

Por lo tanto, a partir de toda la evidencia analizada se deduce que la relevancia que los eventos laborales y no laborales (individuales o combinados) tienen sobre las tasas de salida de la pobreza es un claro reflejo del mejoramiento en las condiciones del mercado de trabajo y de los ingresos por jubilación que el país ha venido evidenciando desde 2003. En efecto, como se menciona en la sección 2, a lo largo de todo este período el empleo exhibió un muy fuerte dinamismo acompañado por un proceso de recuperación salarial que, en conjunto, impactaron significativamente sobre los ingresos totales de los hogares. Asimismo, el gobierno nacional ha venido ejecutando una política activa en materia de jubilaciones, que incluye un incremento en el valor de la jubilación mínima de 213%¹³, desde el año 2003, lo cual explica la importancia de los ingresos no laborales en las salidas de la pobreza.

Por lo tanto, dada esta dinámica verificada en los últimos años, es esperable que los eventos combinados del mercado de trabajo y de ingresos no laborales revistan una gran importancia para explicar las mejoras en el bienestar de los hogares inicialmente pobres. Asimismo, ello explica por qué en la actualidad los eventos combinados de mejora en los ingresos laborales por aumento de salarios y de la cantidad de ocupados, y éstos conjuntamente con incrementos en las jubilaciones, registran una importancia significativamente superior a la observada en los '90.

4.2. Tasa de entrada a la pobreza

Para analizar los factores asociados a la entrada a la pobreza, en el cuadro 7 se presenta la descomposición de las tasas de entradas efectivas.

Dicho cuadro presenta el 100% de hogares que en el año 2004 no eran pobres y que eran susceptibles de serlo; es decir, hogares a los que podían ocurrirles eventos negativos (ya sean de caídas de ingresos o demográficos) que pudieran hacerlos ingresar en la pobreza.

Como se destacó anteriormente, en el enfoque metodológico recordamos que las tasas de entrada a la pobreza (columna 3) surgen del producto de dos tasas: por un lado, la probabilidad de ocurrencia de los eventos identificados (columna 1); y, por otro, la probabilidad condicional de que la ocurrencia de ese evento haga entrar a ese hogar a la pobreza (columna 2).

Centrándonos en la probabilidad de ocurrencia de cada evento, se observa que casi el 62% de los hogares no experimentó ningún suceso que potencialmente pudiera hacerlo entrar en la pobreza. Este hecho resulta relevante y marca una diferencia importante con los resultados obtenidos en Beccaria y Maurizio (2006) para la década de los noventa. Estos autores encuentran que el 50% de los hogares no había experimentado algún evento negativo que les pudiera hacer entrar en la pobreza y que, dicho valor, se había ido reduciendo a lo largo de la década. Entre el año 2000 y 2003, este porcentaje alcanzó un valor 45,6%. En la actualidad, el hecho de que dos tercios de los hogares no

¹³ Período que abarca desde marzo de 2003 a junio de 2006.

CUADRO 7

Descomposición de la tasa de entrada a la pobreza

Eventos	Probabilidad de ocurrencia del evento	Probabilidad condicional de entrada	Tasa de entrada
	P(event) (1)	P(S/Event) (2)	P(S) (1)*(2)=(3)
Eventos exclusivamente laborales	14,08%		3,34%
Evento 1	2,72%	36,46%	0,99%
Evento 2	4,96%	14,86%	0,74%
Evento 3	2,49%	13,64%	0,34%
Evento 4	2,69%	26,32%	0,71%
Evento 5	1,22%	46,51%	0,57%
Eventos exclusivamente no laborales			
Evento 6	7,85%	15,88%	1,25%
Combinación de eventos laborales y no laborales			
Evento 7	2,27%	38,75%	0,88%
Eventos exclusivamente demográficos			
Evento 8	7,62%	7,81%	0,60%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos			
Evento 9	1,90%	52,24%	0,99%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.			
Evento 10	2,10%	27,03%	0,57%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.			
Evento 11	0,51%	16,67%	0,09%
Eventos no clasificados	2,07%	28,77%	0,60%
SUB-TOTAL	38,40%		8,31%
Hogares sin eventos	61,60%	0,69%	0,43%
TOTAL	100%		8,73%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

evidencien ninguno de los eventos para entrar a la pobreza puede ser un reflejo de las mejores condiciones del mercado de trabajo por la que atraviesa el país actualmente.

Ahora bien, observando únicamente los hogares a los que les ocurrieron eventos

de potencial entrada a la pobreza, podemos identificar los eventos de mayor y menor frecuencia (cuadro 8).

Como se observa en dicho cuadro, aproximadamente 40% de las entradas a la pobreza están asociadas a eventos exclusivamente del mercado de trabajo (lo cual refleja la importancia que las condiciones laborales tienen en los cambios producidos en el bienestar de los hogares). Por su parte, dentro de los eventos individuales, la reducción de ingresos no laborales explica aproximadamente el 15% del total de las entradas,

CUADRO 8

Clasificación de la tasa de entrada a la pobreza según eventos

	Total de entradas
Eventos exclusivamente laborales	
Evento 1	12%
Evento 2	9%
Evento 3	4%
Evento 4	9%
Evento 5	7%
Sub-total	40%
Eventos exclusivamente no laborales	
Evento 6	15%
Combinación de eventos laborales y no laborales	
Evento 7	11%
Eventos exclusivamente demográficos	
Evento 8	7%
Combinación de eventos demográficos y de ingresos	
Evento 9	12%
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.	
Evento 10	7%
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.	
Evento 11	1%
Eventos no clasificados	7%
Total	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

mientras que los eventos exclusivamente demográficos no resultan ser significativos (representan alrededor del 7% del total de entradas).

Asimismo, entre los eventos individuales exclusivamente de carácter laboral, la reducción de la cantidad de ocupados en el hogar parece ser el evento más importante (explicando el 12% de las entradas), seguida por la reducción de los salarios de los miembros ocupados (que explica el 9% del total de entradas).

Por su parte, los eventos combinados, tanto los que involucran variaciones en los ingresos laborales y no laborales, como los que combinan eventos de carácter demográfico y de ingresos, resultan ser importantes ya que motivan, cada uno de ellos, más del 10% de las entradas totales. Finalmente, sólo el 7% de los hogares sufrió algún tipo de evento no clasificado.

La importancia que, en conjunto, exhiben los eventos del mercado de trabajo se explica, tanto por su alta frecuencia como –y especialmente– por la elevada probabilidad condicional asociada a dichos casos (cuadro 7, columna 2). En particular, como se destacó más arriba, aproximadamente el 40% de los hogares que experimentaron algún evento, sufrió una reducción de sus ingresos laborales. Pero conjuntamente a la alta incidencia, estos eventos tienen una alta probabilidad de hacer entrar a los hogares en la situación de pobreza. En efecto, más de un tercio de los hogares que experimentan una reducción de la cantidad de miembros ocupados sufren esta transición. De hecho, este evento es el que genera mayor impacto dentro del total de los eventos individuales. En ese sentido, es interesante observar que, si bien la reducción en la cantidad de ocupados es menos frecuente que la reducción salarial (cuadro 7, columna 1), el impacto que tiene sobre los hogares es mayor en el primer caso que en el segundo (cuadro 7, columna 2).

Como era esperable, los eventos combinados tienen, en promedio, un impacto mayor que los eventos individuales. En particular, el 53% de los hogares inicialmente no pobres que sufren una reducción de ingresos (laborales o no laborales) conjuntamente con un aumento en la cantidad de miembros, entran a la pobreza.

Tal como ya se dijo, el fuerte impacto que algunos eventos tienen sobre los hogares puede deberse, a la significativa reducción de los ingresos que ellos generaban, o a que son experimentados por hogares ubicados cerca de la línea de pobreza. Para poder determinar cuál de los dos factores es el de mayor importancia, se analizaron dos tipos de evidencias adicionales. Por un lado, las variaciones porcentuales promedio de la mediana de los ingresos familiares¹⁴ como consecuencia de los diferentes eventos; por otro, la distancia entre el ingreso medio de los hogares y el valor de la línea de pobreza de los mismos.

Según se observa en el cuadro 9, el fuerte impacto de la pérdida de un puesto de trabajo en un hogar (evento 1) está claramente relacionado, tanto con la fuerte caída de la mediana del ingreso (38%) como con la escasa distancia que separa el ingreso medio de estos hogares del valor de su línea de pobreza (mediana de la distancia a la línea de pobreza igual a 2,2).

A su vez, en los hogares en los que algún miembro perdió un puesto de trabajo y en los que las remuneraciones horarias se redujeron (evento 5), el impacto fue mayor dado que, si bien la caída en la mediana fue prácticamente la misma (39%), la distancia

¹⁴ La mediana del ingreso medio familiar da cuenta del valor del ingreso medio familiar, por debajo del cual se ubica el 50% de los hogares afectados por cada evento.

CUADRO 9

Factores asociados a la probabilidad condicional de los eventos

	Mediana del ingreso total familiar			Mediana de la distancia a la línea de la pobreza ¹
	II sem 04	II sem 05	Variación	
Eventos exclusivamente laborales				
Evento 1	1300	800	-38%	2,19
Evento 2	1600	1100	-31%	3,20
Evento 3	1550	1085	-30%	2,61
Evento 4	1890	1000	-47%	2,65
Evento 5	1480	900	-39%	2,02
Eventos exclusivamente no laborales				
Evento 6	959	600	-37%	3,01
Combinación de eventos laborales y no laborales				
Evento 7	1350	660	-51%	2,54
Eventos exclusivamente demográficos				
Evento 8	1000	1000	0%	1,86
Combinación de eventos demográficos y de ingresos				
Evento 9	1100	700	-36%	1,99
Eventos demográficos con impacto en los ing. lab.				
Evento 10	1700	900	-47%	2,17
Eventos demográficos con impacto en los ing. no lab.				
Evento 11	700	450	-36%	1,94

¹ Distancia a la línea de pobreza definida como: ingreso total familiar (ITF)/valor de la línea de pobreza.

Fuente: elaboración propia en base a datos de la EPH (INDEC).

de estos hogares a la línea de pobreza es aún mas pequeña que en el caso anterior. La mediana de la brecha de la pobreza es igual a 2, es decir que el 50% de los hogares afectados por este evento tiene un ingreso medio que, como máximo, duplica el valor de la línea de la pobreza.

Como era esperable, ambos eventos, exclusivamente pertenecientes al mercado laboral, poseen una elevada probabilidad condicional de entrada a la pobreza dada la ocurrencia del evento.

Por otro lado, los eventos del mercado laboral con menor probabilidad condicional de entrada a la pobreza (hogares que sólo comprueban caídas en la remuneración horaria o en las horas trabajadas) son aquéllos en los cuales los hogares perciben una caída menor de la mediana del ingreso y que se encuentran más alejados del valor de la línea de pobreza (el valor de la mediana de la distancia del ingreso medio a la línea de la pobreza en estos eventos es del 3,2 y 2,61 respectivamente). Ambos motivos permiten que la probabilidad de entrada a la pobreza, dado el evento, sea inferior (alrededor del 15%) a la de los eventos recientemente citados.

Finalmente queremos destacar el evento 6, cuyo impacto en la ocurrencia de la pobreza es limitado, esto se refleja en que la probabilidad condicional de entrada a la pobreza sea sólo de 16%. Si bien la caída de los ingresos no laborales implica una caída en la mediana del ingreso familiar del 37%, los hogares a los que les ocurre este evento se encuentran muy alejados de la línea de pobreza, razón por la cual la probabilidad de entrada a la misma es reducida.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo principal vincular episodios del mercado laboral y de otra naturaleza, que le suceden a los individuos en las transiciones entre la situación de pobreza y de no pobreza por las que atraviesan los hogares a los cuales pertenecen. El mismo, abarca el período entre el segundo semestre de 2004 y de 2005, último dato disponible para los segundos semestres del año en el momento de la realización de este trabajo.

Uno de los hallazgos más relevantes del documento es que, en la actualidad, a aproximadamente 8 de cada 10 hogares les ocurren eventos positivos (ya sea en términos de ingresos o demográficos) que contribuyen a hacerles abandonar la condición de pobreza, mientras que en el período 2000-2003 esto le ocurría a sólo 6 de cada 10. Es preciso destacar, sin embargo, que es necesario ser cautelosos en la comparación de estos resultados que abarcan sólo el período de un año, con los resultados obtenidos por Maurizio y Beccaria (2006), que abarcan un período mayor.

Otro aspecto clave puesto en evidencia a partir de los resultados de este trabajo es que los eventos del mercado laboral, en conjunto, explican un porcentaje importante de la dinámica de la pobreza a lo largo del año analizado. La relevancia de estos eventos reside, tanto en la frecuencia con la que le suceden a los hogares, como en el impacto que ellos generan en términos del cambio en los ingresos familiares.

Ello indica que la continuidad en el proceso de mejoramiento de las condiciones del mercado de trabajo, resulta una condición necesaria para seguir avanzando en la reducción de los niveles de pobreza que viene experimentando el país desde 2003.

Sin embargo, si bien dicha reducción ha sido muy significativa, los niveles de privación continúan siendo elevados, dado que un tercio de las personas permanecen en la situación de pobreza. Por lo tanto, adicionalmente a un régimen macroeconómico que continúe generando un volumen importante de empleo y, especialmente, empleo de

calidad, es necesario mantener y profundizar la política de ingresos y la política social que está llevando a cabo el del gobierno nacional.

En este sentido, por un lado, resulta de gran relevancia continuar con el apuntalamiento del crecimiento de los salarios a través de la mejora en el salario mínimo y de las jubilaciones, proceso que se viene registrando desde 2003. Por otro lado, es necesario seguir adelante con la política de transferencia hacia los hogares más necesitados, dado que las mejoras que se vienen registrando en materia laboral probablemente no sean suficientes para que este conjunto de hogares logre salir de la situación de pobreza.

ANEXO I METODOLOGIA

Como se destacó en el apartado 3.2, la identificación de eventos mutuamente excluyentes permite estimar la distribución de las transiciones de la pobreza asociada a dichos eventos. Para ello se define la probabilidad de moverse del estado “i” (pobre/no pobre) al estado “j” (pobre/no pobre) como (S_{ij}) , siendo ésta la suma de las probabilidades de transición asociadas a cada uno de los eventos considerados (simples o una combinación de ellos). Dicha probabilidad de transición se muestra a continuación:

$$P(S_{ij}) = \sum_{r=1}^R P(S_{ij}, E_r) \quad [1]$$

donde:

S_{ij} indica la transición desde el estado “i” en “t” al estado “j” en “t + 1”;

E_r indica la ocurrencia del evento “r”;

r: 1, 2, ..., R son los eventos mutuamente excluyentes;

$i \neq j$

La distribución de las transiciones de la pobreza asociada a los eventos puede descomponerse en dos factores y reformulándose [1] como sigue:

$$P(S_{ij}) = \sum_{r=1}^R P(S_{ij} | E_r) P(E_r) \quad [2]$$

Donde $P(E_r)$ es la probabilidad de experimentar un determinado evento por parte de la población en riesgo; y donde $P(S_{ij} | E_r)$ es la probabilidad condicional de experimentar una transición, dado que el evento ha sucedido.

A partir de esta descomposición es evidente entonces que la importancia de un evento en las transiciones “desde” o “hacia” la pobreza dependerán tanto de la incidencia como del impacto que genera la ocurrencia de dicho evento en la situación inicial de los hogares haciéndolos cambiar o no de estado. A su vez, la alta probabilidad condicional de un evento puede estar explicada por el cambio significativo en los ingresos familiares o porque le ocurre con mayor frecuencia a los hogares cercanos a la línea de pobreza.

ANEXO II

DESCRIPCION DE EVENTOS ASOCIADOS CON LAS ENTRADAS A (SALIDAS DE) LA POBREZA

Eventos asociados a la entrada a la pobreza

	Tipo de eventos	N°	Descripción
No demográfico	I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo	Evento 1	Reducción del número de ocupados en el hogar no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 2	Reducción en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 3	Reducción en el número de horas trabajadas por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 4	Reducción en el número de horas y en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 5	Reducción en el ingreso mensual de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el número de ocupados en el hogar no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales	Evento 6	Reducción del ingreso no laboral no ocasionado por salidas del hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	III. Combinación de eventos laborales y no laborales	Evento 7	Reducción de los ingresos laborales y no laborales no ocasionado por salidas del hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
Eventos demográficos y combinaciones	IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico	Evento 8	Crecimiento en el número total de miembros del hogar, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.
	V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)	Evento 9	Reducción en el ingreso nominal total (independientemente del origen del cambio) y crecimiento en el número total de miembros del hogar.
	VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales	Evento 10	Reducción en el número de ocupados en el hogar como consecuencia de la salida del hogar de algún miembro ocupado.
	VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales	Evento 11	Reducción en el ingreso no laboral como consecuencia de la salida del hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.
	VIII. Eventos no clasificados previamente.		

Eventos asociados a la salida de la pobreza

	Tipo de eventos	N°	Descripción
No demográfico	I. Eventos relacionados exclusivamente con el mercado de trabajo	Evento 1	Crecimiento del número de ocupados en el hogar no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 2	Crecimiento en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante las horas trabajadas. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 3	Crecimiento en el número de horas trabajadas por los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones, manteniendo constante el salario horario. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
		Evento 4	Crecimiento en el número de horas y en el salario horario de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones. El número total de miembros se mantiene constante.
		Evento 5	Crecimiento en el ingreso mensual de los miembros que permanecen ocupados en las dos observaciones y en el número de ocupados en el hogar no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros ocupados. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
Total eventos exclusivamente laborales			
Eventos demográficos y combinaciones	II. Eventos relacionados exclusivamente con los ingresos no laborales	Evento 6	Crecimiento del ingreso no laboral no ocasionado por entradas al hogar por parte de miembros perceptores de ingresos no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	III. Combinación de eventos laborales y no laborales	Evento 7	Crecimiento de los ingresos laborales y no laborales no ocasionado por entradas al hogar por parte de perceptores de ingresos laborales y no laborales. El número total de miembros del hogar se mantiene constante.
	IV. Eventos exclusivamente de carácter demográfico	Evento 8	Reducción en el número total de miembros del hogar, manteniendo constante el ingreso nominal total familiar.
	V. Combinación de eventos demográficos y de ingresos (laborales y no laborales)	Evento 9	Crecimiento en el ingreso nominal total (independientemente del origen del cambio) y reducción en el número total de miembros del hogar.
	VI. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos laborales	Evento 10	Crecimiento en el número de ocupados en el hogar como consecuencia de la entrada al hogar de algún miembro ocupado.
	VII. Eventos demográficos que tienen impacto en los ingresos no laborales	Evento 11	Crecimiento en el ingreso no laboral como consecuencia de la entrada al hogar de algún miembro perceptor de ingresos no laborales.
	VIII. Eventos no clasificados		

BIBLIOGRAFIA

- ALTIMIR, O., BECCARIA L. Y GONZÁLEZ ROZADA M. (2002), "La distribución del ingreso en Argentina, 1974-2000", en *Revista de la CEPAL*, N° 78.
- ALTIMIR, O. Y BECCARIA L. (1998), "Efectos de los cambios macroeconómicos y de las reformas sobre la pobreza urbana en la Argentina", en Ganuza E., Taylor, L. y Morley S. (1998), *Política macroeconómica y pobreza en América Latina y el Caribe*, PNUD, Madrid, Ed. Mundi-Prensa.
- ANTOLÍN, P., DANG, T. Y OXLEY, H. (1999), "Poverty dynamics in four OCED countries", *Economics Department Working Papers*, N° 212, OECD.
- BANE, M. Y ELLWOOD, D. (1986), "Slipping into and out of poverty: the dynamics of spells", en *Journal of Human Resources*, N°21 (1).
- BECCARIA, L. Y MAURIZIO, R. (2005), "Changes in Occupational Mobility, Labour Regulations and rising precariousness in Argentina", Universidad Nacional de General Sarmiento, Buenos Aires.
- BECCARIA, L. Y MAURIZIO, R. (2006), "Factors associated to poverty mobility in Greater Buenos Aires", Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina.
- BLUMEN, I., KOGAN, M. Y MCCARTHY, P. (1955), "The industrial mobility of labor as a probability process", Cornell University Press, Ithaca.
- BURGESS, S. Y PROPPER, C. (1998), "An economic model of household income dynamics, with an application to poverty dynamic among American women", CASE Paper N°9 London.
- BUCHELI, M. Y FURTADO, M. (2002), "Impacto del desempleo sobre el salario: el caso de Uruguay", *Desarrollo Económico*, N° 165.
- CANTÓ, O. (1996), "Poverty Dynamics in Spain: A study of transitions in the 1990s", DARP Discussion Paper N° 15, London School of Economics, London.
- CANTÓ, O. (2000), "Climbing out of poverty, falling back in: low incomes' stability in Spain", Working paper N°13, Departamento de Economía Aplicada, University of Vigo, España.
- CANTÓ, O., DEL RÍO, C. Y GRADÍN, C. (2002), "What helps households with children in leaving poverty? Evidence from Spain in contrast with other EU countries", *Working paper 0201*, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Vigo, España.
- CANTÓ, O., DEL RÍO, C. Y GRADÍN, C. (2006), "Poverty statics and dynamics: does that accounting period matter?", en *International Journal of Social Welfare*, Vol 15 (3).
- CAPELLARI, L. Y JENKINS, S. (2002a), "Modelling low income transitions", *Discussion Papers 288*, German Institute for Economic Research, Berlin.
- CAPELLARI, L. Y JENKINS, S. (2002b), "Who Stays Poor? Who Become Poor? Evidence from the British Household Panel Survey", *The Economic Journal*, 112 (4778): C60-C67.
- COX, D. (1972), "Regression Models and Life-Tables", en *Journal Royal Statistical Society, Series B (Methodological)*, May/Aug, Vol. 34, N° 2 (1972).
- COX, D. Y OAKES, D. (1985), *Analysis of Survival Data*, New York: Chapman and Hall.
- CRUCES, G. Y WODON, Q. (2003), "Transient and chronic poverty in turbulent times: Argentina 1995-2002", *Economic Bulletin*, Vol. 9, N° 3.
- DEVICIENTI, F. (2001), "Poverty persistence in Britain: a multivariate analysis using the BHPS, 1991-1997", ISER Working paper 2001-02. University of Essex, Colchester.
- DUNCAN, G. (1983), "The implications of changing family composition for the dynamic analysis of family economic well-being". In Atkinson y Cowel (eds.), *Panel Data on Incomes*. Occasional paper N°2, London School of Economics, London.
- DUNCAN, G., GUSTAFSSON, H., SCHMAUSS, M., MUFFELS, N. Y RAY (1993), "Poverty dynamics in eight countries", *Journal of Population Economics*, 6, 215-34.
- GIRARDO, A. RETTORE, E. Y TRIVELLATO, U. (2002), "The persistence of Poverty: True Dependence or Unobserved Heterogeneity?. Some evidence from the Italian Survey on Household Income and Wealth", Dip. Di Scienze Statistiche, Universidad de Padova.
- GOODMAN, L. (1961), "Statistical methods for the Mover-Stayer model", *Journal of the American Statistical Association*, Vol 56, N° 296, pp. 841-868. Dec., 1961, University of Chicago.

- HEADY, K. Y HABICH (1994), "Long and short term poverty: Is Germany a two-thirds society", *Social Indicators Research*, Nº31.
- HAUSMAN, J. Y HAN, A. (1990), "Flexible Parametric Estimation of Duration and Competing Risk Models", *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 5, Nº 1 (Jan. - Mar., 1990).
- HECKMAN, J. Y SINGER, B. (1984), "Econometric Durations Analysis", *Journal of Econometrics*, Vol. 24, issue 1-2.
- HILL, M. S. (1981), "Some Dynamic Aspects of Poverty." In Hill, Martha S.; Hill, Daniel H.; Morgan, James N., *Five Thousand American Families: Patterns of Economic Progress*. 93 - 120, Ann Arbor: Institute for Social Research, University of Michigan.
- HILL, M. Y JENKINS, S. (1998), "Poverty among British children: chronic or transitory?", ISER Working Paper 1999-23, University of Essex, Colchester.
- JARVIS, S. Y JENKINS, S. (1997), "Low income dynamics in 1990s Britain", *Fiscal Studies*, Institute for Fiscal Studies, Vol. 18(2), pages 123-142, May, Nº18.
- JENKINS, S. (1999), "Modelling household income dynamics", ESRC Research Centre on Micro-Social Change, Working Paper 99-1, ISER, University of Essex, Colchester.
- JENKINS, S. Y SHULTER (2001), "Why are child poverty rates higher in Britain than in Germany?. A longitudinal perspective", Anglo.
- JENKINS, S. Y CAPPELLARI, L. (2002), "Modelling low income transitions", ESRC Research Centre on Micro-Social Change, Working Paper Nº 2002-8, ISER, University of Essex, Colchester.
- KALBFLEISCH, J. Y PRENTICE, L. (1980), *The Statistical Analysis of failure time data*, Nueva York: Wiley.
- KIEFER, N. (1988), "Economic Duration Data and Hazard Functions", *Journal of Economic Literature*, American Economic Association, Vol. 26(2), June.
- LANCASTER, T. (1990), "The Econometric Analysis of Transition Data", *Econometric Society Monographs* Nº 17, Cambridge: Cambridge University Press.
- LILLARD, L. Y WILLIS, R. (1978), "Dynamic aspects of earnings mobility", *Econometrica* 46,
- MCCALL, J. (1971), "A Markovian model of income dynamics", *Journal of the American Statistical Association*, Vol 66, Nº 335.
- MCGINIS, R. (1968), "A stochastic model of social mobility", *American Sociological Review*, Vol. 33, No. 5 (Oct., 1968).
- MAHMOUDI, VAHID (1998), "Growth-equity decomposition of change in poverty: An application to Iran". University of Essex.
- PAZ (2005), "Pobres pobres, cada vez más pobres. Una visión global de la pobreza", en Beccaria, L. y Maurizio, R. (eds.), *Mercado de trabajo y equidad en Argentina*, Buenos. Aires, Prometeo.
- PÉREZ-MAYO, J. (2004), "Consistent poverty dynamics in Spain", IRISS Working Paper Series, Nº 2004-09 IRISS at CEPS/INSTEAD.
- SHORROCKS, A. (1978), "Income inequality and income mobility", *Journal of Economic Theory*, Elsevier, Vol. 19(2) December.
- STEVENS, A. (1999), "Climbing out of poverty, falling back in. Measuring the persistence of poverty over multiple spells", en *Journal of Human Resources*, XXXIV.
- STEWART Y SWAFFIELD (1999), "Low pay dynamics and transition probabilities", *Economica*, 66.

INTRODUCCION

Después de una década atravesada por reformas estructurales, la apertura, la liberalización y el imperativo de la reducción de costos mediante la flexibilización laboral, se asiste a un período de transformación caracterizado por la intervención estatal, destinada a elevar el salario mínimo, promover el registro del empleo, fomentar la negociación colectiva, procesos acompañados por la revitalización del conflicto laboral y el actor sindical (Collier y Etchemendy, 2006).

Estas transformaciones no se reflejan aún en estudios o investigaciones que abarquen en todas sus dimensiones la envergadura de los cambios. De hecho, hasta hace poco tiempo existió un consenso relativo en la literatura nacional (Novick y Catalano, 2005; Palomino y Senén, 1995; Bisio, 1999; Fernández, 2005; Marshall, 2004, entre otros) e internacional (Katz y Darbishire, 2000; Hyman, 1999; Visser, 1997; Bensusan, 2004; Cardozo, 1999; De la Garza, 2005) en señalar las tendencias crecientes hacia la descentralización de la negociación colectiva y el debilitamiento del actor sindical en su rol tradicional de representación de la clase trabajadora.

Este contexto coincide, por primera vez en muchos años, con un crecimiento simultáneo del empleo y la producción en la industria. En base a ello, este trabajo se propone abordar las relaciones laborales en que se inscriben estas transformaciones considerando las siguientes dimensiones de análisis: los actores sindicales y empresariales; la negociación colectiva; los contenidos negociados; y los conflictos laborales. Para efectuar este estudio, se seleccionó un sector económico poco estudiado pero de fuerte impacto en la estructura socioeconómica y política de la Argentina: el sector de la *industria de la alimentación*.

* Estudio realizado por David Trajtemberg, Hernán Varela, Bárbara Medwid (CONICET) y por Cecilia Senén González (UBA-CONICET) equipo que forma parte de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT) de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). El trabajo de campo se realizó durante los meses de mayo a octubre de 2006. Los autores agradecen a las personas entrevistadas por la valiosa información brindada sin la cual no hubiera sido posible realizar el mismo. Entre ellas: directivos empresarios de la CIARA (Cámara de la Industria Aceitera); la FAIPA (Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines); la FIPAA (Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines); dirigentes sindicales aceiteros: FOEIAAP (Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines); SOEAR (Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario); SOEA (Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Capital y Gba.) y SOEA (Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros, Dpto. San Lorenzo, Santa Fe); dirigentes sindicales panaderos: UPPA (Unión Personal de Panaderías y Afines); FTIA (Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación) y STIA (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación); y también, a los asesores laborales de los sectores aceitero y panadero, y a funcionarios del MTEySS.

Dada la amplitud y heterogeneidad productiva y empresaria que presenta este sector, se delimitaron dos subsectores, *panadero* y *aceitero*, cuyas características contrastantes verificadas en el tipo de empleo utilizado, los niveles ocupacionales, la composición del capital, los márgenes de rentabilidad, y algunos otros rasgos, permiten observar con mayor detalle las tendencias más relevantes en las relaciones laborales¹. El *aceitero* produce *commodities* primarios e industriales y está orientado a los mercados externos –granos, oleaginosos, carnes–; el *panadero*, productos de consumo final con mayor o menor grado de diferenciación productiva y segmentación de mercados, orientado mayoritariamente a los mercados internos (Gutman, 2003; Lattuada, Farruggia y Guerrero, 1999).

Algunos rasgos del **modelo de relaciones laborales** que distinguen al sector alimentación de otros sectores económicos son:

- la **representación sindical**, a través de la Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias de la República Argentina (CASIA), organización de 3° grado con capacidad legal para firmar convenios colectivos de trabajo (CCT) y con poder delegado para intervenir en la formulación y definición de políticas sectoriales de nivel macro en materia económica, de regulación industrial y mediador de conflictos intrasectoriales. Esta forma de agrupamiento y funcionamiento se manifiesta como un rasgo singular del sector que lo diferencia de los gremios de otras ramas de actividad².
- la **estructura de la negociación colectiva** del sector de la alimentación, que muestra el predominio de los convenios de actividad expresado, no sólo en términos de la cantidad de trabajadores cubiertos, sino también en la cantidad de convenios firmados y de sectores representados. Este panorama difiere sustancialmente de la estructura de convenios colectivos de otras ramas de actividad³.

Por último, al delimitar el análisis a dos subsectores de la industria de la alimentación –panadero y aceitero– es posible configurar dos **modelos de relaciones laborales divergentes**. Las tendencias hacia la **convergencia o divergencia** de las relaciones laborales han sido el interés central para una buena parte de la investigación comparativa de relaciones industriales, especialmente en los países industrializados (Bamber y Lansbury, 1998; Van Ruysseveldt, 1997; Rehfeldt, 2000).

El **primer modelo** está conformado por sectores de *competencia oligopólica o imperfecta*, con empresas de tamaño grande en facturación o cantidad de empleados, concentración de la producción en pocas firmas, y niveles de rentabilidad elevados. La estructura ocupacional se caracteriza por poseer cierta homogeneidad en términos de registro

¹ Ver Anexo.

² Por ejemplo, en la rama automotriz, los dos sindicatos que representan la mayor parte del empleo sectorial (UOM y SMATA) compiten entre sí por sus afiliados. Ambos tienen la forma de sindicatos de 1° grado y suelen articularse con las seccionales locales o comisiones internas.

³ Por ejemplo, en electricidad, gas y agua, y transporte y comunicaciones, ramas que conforman mayoritariamente empresas que surgieron del proceso de privatizaciones, concesiones y desregulaciones acontecidas durante la década del '90, predominan los convenios colectivos de empresa, que resultan de menor cobertura frente al de actividad, pero más específicos en sus contenidos con relación a los hechos o circunstancias concretas que afectan a las empresas. En otras ramas, como construcción y comercio, la estructura tiene una presencia abrumadora de un único sindicato y convenio colectivo que comprende a la mayoría de los trabajadores del sector (CCT N° 130/75 en comercio y CCT N° 76/75 en construcción).

de los trabajadores ante las instituciones de la seguridad social y los salarios resultan elevados en comparación con el salario medio de la economía. Esta conformación le facilita a las empresas la posibilidad de fijar precios por encima de los que prevalecerían en un marco de competencia perfecta. Así, los sindicatos tienen capacidad para negociar y pactar mejoras salariales, prescindiendo de la intervención estatal. Esto se explica por varias razones: las empresas pueden trasladar ese aumento a los precios; los costos laborales representan una pequeña fracción de los costos totales y los sindicatos pueden presionar a las empresas para que distribuyan las rentas oligopólicas. En este modelo, los sindicatos pueden visualizarse como instituciones con poder de negociación, producto del logro, por medio de la negociación colectiva, de salarios relativamente elevados en relación con el salario medio de la economía. De hecho, estos sindicatos tienen capacidad para fijar pautas y cursos de acción que inciden en los resultados negociados por otros sindicatos, en general, los que poseen elementos típicos del segundo modelo.

El **segundo modelo** está asociado a sectores compuestos por una gran cantidad de empresas, de tamaño pequeño con relación a la producción, la facturación y el número de empleados. Se encuentran dispersas geográficamente, elaboran productos indiferenciados y los márgenes de rentabilidad, por lo general, son mínimos. Estas características coinciden con sectores que se asemejan más a un mercado de *competencia perfecta* que a uno oligopólico o monopolístico. En estos sectores los trabajadores también están dispersos geográficamente, predominan las formas precarias de inserción laboral y, por lo tanto, la capacidad de negociación de los sindicatos es menor. En este modelo, la política gubernamental de incremento del salario mínimo, ya sea por decisión administrativa o por convocatoria al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CSMVM), es la que permite elevar el poder de negociación que sustentan los sindicatos menos poderosos.

El presente trabajo consta de dos partes y una conclusión. La primera parte, se organiza en tres apartados: en el primero, se hace una breve caracterización económica y ocupacional del sector de alimentación en general; en el apartado 2 de esta sección, se describen los actores que intervienen en la negociación y la estructura de la misma; y en el punto 3, se abordan los principales conflictos laborales en el 2006. La segunda parte, a su vez, está dividida en dos apartados, 1 y 2, donde se analizan en profundidad el sector *panadero* y el *aceitero* respectivamente: se estudia, para cada subsector, la ocupación, la remuneración y los ingresos a partir de los '90, y se describen los principales actores sindicales y empresarios; además, se examina la estructura de la negociación colectiva y los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) vigentes en ambos subsectores. Se realiza, allí, un análisis de los acuerdos colectivos, y sus contenidos, firmados durante el período 2003-2006. Finalmente, se incluye una observación de los conflictos laborales, interempresarios e intersindicales más destacados de 2006.

I. EL SECTOR DE LA ALIMENTACION

El *sector de la alimentación* ha sido uno de los más dinámicos de la Argentina por el papel estratégico en la configuración del desarrollo económico y de la estructuración

sociopolítica del país (Gatto y Gutman, 1990). Constituye cuantitativamente uno de los agregados centrales en la actividad productiva nacional, y su importancia dentro de la actividad económica radica en sus efectos multiplicadores directos e indirectos, su peso en el volumen de las exportaciones y en la determinación de los salarios reales a través del costo de la alimentación.

Sin embargo, la delimitación de este sector, es decir, cuáles son sus componentes, qué incluye y qué queda fuera, es extremadamente compleja. Incluso, antes de hacer referencia al “sector de alimentación” es necesario esclarecer a qué se denomina “sistema agroalimentario” y por qué, dentro del mismo, se focalizará en la “*industria de la alimentación*”.

Existe un relativo consenso en entender al **sistema agroalimentario (SAA)** como el conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios vinculados a los alimentos. Esta definición incluye tanto las actividades de producción primaria, como las ramas de la industria manufacturera que elaboran alimentos (Obschatko, 2003; Perona y Reca, 1997).

Para algunos autores (Obschatko y Machinea, 1996) adoptar una definición amplia de “industria alimentaria” que sea al mismo tiempo metodológicamente correcta, plantea algunos problemas. Desde el punto de vista económico, se considera “actividad industrial” a aquella que *transforma los productos* a través de diversos procesos, llamados “industriales”. Así, usar como sinónimos elaboración, procesamiento y manufacturas presenta una dificultad para precisar qué es exactamente industrial.

A estos inconvenientes para esquematizar la naturaleza real de las actividades de transformación, se suman los derivados de las clasificaciones estadísticas utilizadas para variables de producción, exportación e importación, que no siempre son totalmente compatibles y que, generalmente, *establecen excepciones* en los grupos que definen. Por esta razón, una parte importante de la literatura considera que el criterio más adecuado para estudiar el sector es adoptar la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU, Revisión 3) que, además de tener validez universal, es la que utiliza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en la Argentina. Desagregando el CIIU en 3 dígitos, la *industria manufacturera de elaboración de alimentos*, se compone de cuatro divisiones: 151 (producción, procesamiento y conservación de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas); 152 (elaboración de productos lácteos); 153 (elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón, y de alimentos preparados para animales); y 154 (elaboración de otros productos alimenticios).

Gran parte de los estudios realizados en el *sector de alimentación* en los últimos quince años pueden clasificarse tomando dos criterios:

- a. los que utilizan los agrupamientos del CIIU para delimitar qué subsector queda comprendido en cada estudio;
- b. los que utilizan el concepto de tramas y/o subsistema.

Los que adhieren al primer criterio asocian las distintas divisiones del CIIU, desagregado a distintos dígitos de esa clasificación, para estudiar las diferentes ramas de la industria de la alimentación: carnes, pesca, frutas y hortalizas, aceites, entre otras (Obschatko, 1996; Ghezen y Mateos, 1994). En este sentido también, se ubican los estudios que analizan *productos específicos* a partir de estudios de casos, como por ejemplo, los

que se centran en el sector de galletitas que se concentra en una subrama de la industria de la alimentación, rama 15411 (Van Montfort, 2000; Serra y Dvoskin, 2003).

El segundo grupo, toma como criterio el concepto de **subsistema o trama**, definida como un *"conjunto de agentes que establecen relaciones económicas continuas en el tiempo. La trama es conformada por firmas que actúan como núcleo y, desde ella, se establecen relaciones económicas con otras empresas en sentido ascendente y descendente"* (Castillo, Rotondo y Rojo, 2006). Así, pueden identificarse estudios sobre la trama láctea (Gutman, Guiguet y Lavarello, 2004 y 2006) que se focalizan en la producción de soja y molienda de granos oleaginosos (Bisang, 2003 y 2006); en la evolución de la trama cerealera (Lavarello, 2003); y en la reconversión en la trama vitivinícola (Aspiazu y Basualdo, 2000).

En este mismo grupo, otras investigaciones atienden a temas como el de los vínculos entre sistemas agroalimentarios (SAA) y sistemas territoriales (ST), coincidiendo en la necesidad de incorporar tecnología y entender la globalización para la comprensión de las dinámicas sectoriales (Gutman y Gorenstein, 2003); o el sistema sectorial de innovación (SSI) en las industrias agroalimentarias (Lavarello, 2004).

Así, la mayor parte de los estudios del sector alimentación analiza aspectos económicos y se concentra en estudiar, dentro del *sistema agroalimentario*, algunos subsectores más que otros, como carnes, lácteos, aceites o cítricos. Existiendo además, otras disciplinas, como la sociología rural, que se avocan a estudiar los mercados de trabajo rurales enfatizando aspectos como el empleo, la modalidad de contratación y la organización del trabajo en la producción agroalimentaria (Neiman y Quaranta, 2000; Benencia, 1996; Teubal y Rodríguez, 2002; Giarraca, 1999; Aparicio, 2005; y Grass, 2002).

1. EVOLUCION DEL EMPLEO, LAS REMUNERACIONES Y LA PRODUCCION ENTRE 1994-2005

Con el objeto de describir el panorama general del sector se tomaron dos fuentes de datos. La primera, proviene del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP)⁴ y posibilita analizar la evolución del empleo registrado y la remuneración total declarada en la industria de la alimentación durante el período 1994-2006⁵. La segunda, es la Encuesta Industrial Mensual relevada por el INDEC, cuya publicación periódica se realiza en forma trimestral.

Datos del SIJyP: evolución del empleo

Los datos aportados por el SIJyP permiten observar la evolución del empleo según tres períodos (ver cuadro 1).

En el primer período –de 1994 a 1998–, el **empleo registrado creció** en forma constante en un porcentaje cercano al 5%. Este crecimiento se puede explicar porque una parte importante de la reestructuración productiva de la industria de la alimentación se

⁴ Este sistema se origina a partir de la reforma previsional de 1994 que requirió la generación de un registro administrativo. A partir de ese año adquirió utilidad como fuente estadística y de información.

⁵ Las estadísticas surgen de agregar los datos sobre empleo y remuneraciones declarados por las empresas que se encuentran en las ramas del Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) 151, 152, 153 y 154.

CUADRO 1

Evolución del empleo en la industria de la alimentación

	Año/ III trimestre	Empleo
1 ^{er} período	1994	194.901
	1995	200.347
	1996	200.650
	1997	203.795
	1998	205.027
2 ^o período	1999	196.396
	2000	190.229
	2001	183.270
	2002	176.960
3 ^o período	2003	186.613
	2004	201.268
	2005	212.694
	2006	222.485

Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJyP.

originó con la apertura comercial y la apreciación cambiaria. Desde 1994, entonces, el incremento de la producción habría impulsado la mayor contratación de mano de obra.

Durante el segundo período (1999-2002), el empleo va decreciendo permanentemente hasta el 2002, año que coincide con la caída del régimen de convertibilidad y la devaluación del peso argentino. En conjunto, la **reducción del empleo en el período alcanzó el 14%**, pasando la dotación de personal registrado de 205 mil puestos en 1998 a 177 mil puestos en 2002, es decir, 28 mil trabajadores menos en cuatro años.

Por último, el tercer período, coincide con una fase de **recuperación del empleo**, que comienza en 2003 y continúa en 2005. En esta nueva etapa, las tasas interanuales de creación de empleo superan holgadamente las del período 1994-1998, donde las tasas de incremento de la dotación de la industria de la alimentación oscilaron entre 0,2% y 3%, mientras que entre 2003 y 2005 se mantuvieron entre 5% y 8%. Hacia el 2005 el total de personal del sector asciende a 212 mil trabajadores, superando incluso el máximo histórico del período de la convertibilidad (que era de 205 mil asalariados) ubicándose un 9% por encima del nivel de 1994.

Datos del SIJyP: remuneración

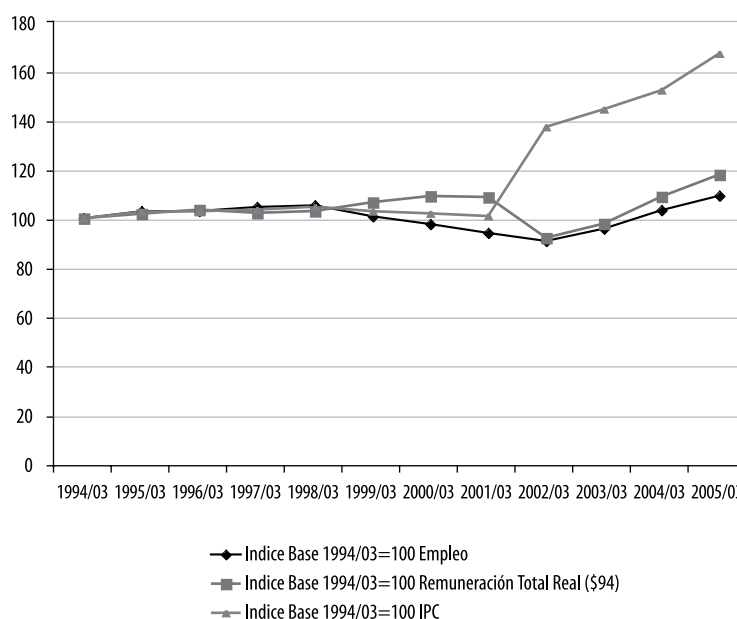
En el gráfico 1 se observa la evolución de la **remuneración real** en la que pueden apreciarse dos períodos diferentes entre sí:

El primero, corresponde a los años 1994-2001, y se caracteriza por exhibir una **relativa estabilidad de precios** y un empleo que crece hasta 1998 y se reduce entre ese año y 2001.

El segundo, se inicia en 2002 y continúa hasta la actualidad. Se corresponde con una **mayor inestabilidad de precios** con relación a los noventa, pero con crecimiento de los niveles de la producción y el empleo.

GRAFICO 1

Evolución del empleo, la remuneración real en la industria de la alimentación y el Índice de Precios al Consumidor (IPC), entre 1994-2005



Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJyP e IPC (INDEC).

Durante el primer período, la remuneración promedio aumentó un 9% y la remuneración real un 8,6%. Se distinguen reducciones durante los años 1997 y 2001 e incrementos de la remuneración real en los años 1999 y 2000, cuando se produce una caída del empleo. El contexto político durante esta etapa estuvo marcado por la reducida negociación colectiva de salarios y de predominio de individualización de las relaciones laborales en las firmas como medio de determinar los aumentos de salario.

En el segundo período, el crecimiento de las remuneraciones nominales y reales tuvo un sentido diferente al de la etapa previa debido a varios factores. En primer lugar, la convocatoria al diálogo tripartito a través del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil significó la puesta en funcionamiento de un instituto laboral que había estado largo tiempo inactivo y tuvo como resultado el acuerdo de un aumento paulatino desde 2004 del salario mínimo que llegó a \$800 a partir de noviembre de 2006. En segundo lugar, el Poder Ejecutivo establece una serie de aumentos generales por decreto para

los trabajadores del sector privado. En tercer lugar, la reactivación de la negociación colectiva del ámbito de actividad, destacándose en 2003 el acuerdo salarial colectivo firmado por el sindicato de la alimentación, en donde se acordó una mejora salarial sustancial para los trabajadores de la actividad.

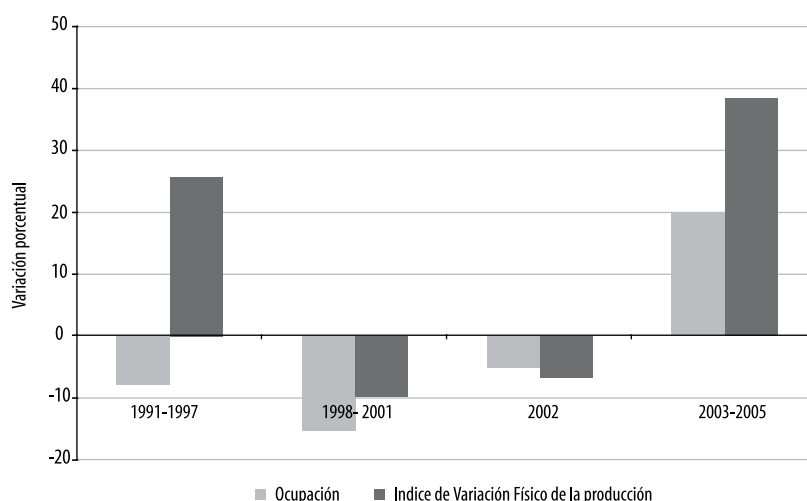
Como se observa en el gráfico 1, entre los años 2003-2005 se verifica un paulatino aumento del poder adquisitivo como consecuencia de las negociaciones salariales de varias ramas de la actividad (alimentación, lecheros, etc.) y de las otras medidas de política salarial. Así, a fines de 2005, la **remuneración real** se encuentra en su mayor nivel en ambos períodos analizados con un incremento del poder adquisitivo del salario de los trabajadores de la alimentación que ronda el 8% con respecto al nivel prevaleciente a la salida de la convertibilidad.

Evolución de la producción y el empleo

La recuperación del empleo y las remuneraciones a partir de 2003 se relaciona con un notorio aumento de la producción que revierte las tendencias registradas durante un prolongado período previo. Esto puede ser analizado con la segunda fuente de datos que registra la evolución de la producción y el empleo⁶ en la industria manufacturera entre 1991 y 2005 en los que se consideran cuatro períodos como se muestra en el siguiente gráfico.

GRAFICO 2

Evolución de la producción (índice del volumen físico de la producción) y el empleo en la industria de la alimentación: 1991-2005 (variación porcentual)



Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta Industrial anual (INDEC).

⁶ Se utiliza como fuente de información la Encuesta Industrial relevada por el INDEC. La misma mide la evolución de varias variables económicas en la industria tomando como base la información recabada en establecimientos de 10 y más ocupados. Los datos sobre empleo se refieren a la dotación de los establecimientos hasta la categoría de capataz inclusive (Yoguel, 2006).

A diferencia del proceso de desindustrialización que atravesó el país en muchos de sus sectores durante la década del '90, la *industria de la alimentación*, fue un sector que captó una parte considerable de flujos de inversión extranjera directa (IED)⁷. Tradicionalmente el sector se desarrolló a través de un liderazgo compartido y no competitivo entre las grandes firmas locales y las empresas extranjeras, especializándose las primeras en la fabricación de productos de marca y las segundas en la producción de *commodities* y carnes procesadas. La novedad de esta etapa se refiere al ingreso de firmas transnacionales en el primer segmento por medio de la adquisición de empresas nacionales con una fuerte inserción en el mercado local, con marcas conocidas y líderes en el mercado (Kosacoff y Porta, 1998).

El primer período que se observa en el gráfico 2, abarca los años 1991-1997. La *rama alimentos y bebidas*, al igual que en otras ramas, encuentra una relación inversa entre esos años, es decir, se observa un incremento de la producción y una caída del empleo. Aspiazu, Basualdo y Schorr (2001) atribuyen este comportamiento a la desindustrialización y a la reestructuración regresiva de la actividad, en línea con lo expresado a nivel de la industria en general, que dejó como resultados un incremento notable de la productividad media de la mano de obra, asociada a la expulsión de trabajadores del mercado de trabajo industrial, y un deterioro importante de las remuneraciones medias de los asalariados. Ambos procesos, destrucción de puestos de trabajo y deterioro de las remuneraciones, trajeron como consecuencia una regresividad en la distribución funcional del ingreso sectorial industrial.

En síntesis, la **fase expansiva** del régimen de convertibilidad (1991-1994) se distingue por el crecimiento económico acompañado de grandes incrementos de productividad que se logran vía una gran reestructuración productiva, con incorporación de capital y expulsión de mano de obra.

El segundo período corresponde a la **fase recesiva del régimen de convertibilidad** (1998-2001), lo que, sumado a la devaluación brasileña, impacta en el volumen físico de producción, pero en un menor porcentaje que la caída de la ocupación. Por lo tanto, aún en este período, sigue incrementándose la productividad del trabajo.

El año 2002 puede considerarse el tercer período, ya que en ese año se instaura un nuevo régimen macroeconómico luego de 10 años de convertibilidad. La **devaluación cambiaria** y el **cambio de precios relativos** a favor del sector industrial muestran un comportamiento diferente al que prevaleció durante los '90. En el primer año de la devaluación se contrae la producción de casi todos los sectores de la economía, incluso en la rama de la alimentación, que reduce al mismo tiempo el empleo, aunque en menor porcentaje que el de la producción.

Un cuarto período se inicia a mediados del 2003 cuando el sector retoma el ritmo de crecimiento y recupera los niveles productivos previos a la fase recesiva del régimen de convertibilidad, con un agregado en relación con la década del noventa: el incremento del volumen físico de producción es paralelo al **aumento del empleo y de la productividad**. El incremento de la productividad, los mayores precios que recibe el productor

⁷ En opinión de los entrevistados de la FTIA, "en la década del '90 hubo mucha innovación tecnológica debido a las ventajas cambiarias. Hubo un proceso de transnacionalización de muchas empresas, se vendieron casi todas, la única nacional grande es Arcor y el resto hoy son multinacionales, excepto el sector PyME y mediano que es nacional".

y el retardo de la recuperación del poder de compra de las remuneraciones de los asalariados en el sector de la alimentación habrían generado las condiciones para mejorar los márgenes de rentabilidad empresarial, actuando como incentivo para aumentar la producción y la inversión sectorial.

Hacia el 2006, se verifica una tendencia ascendente en el empleo, la productividad, la producción y los salarios.

2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION EN EL SECTOR ALIMENTACION

Las dos asociaciones que representan de forma más agregada al sector de la industria alimenticia y bebidas son: por la parte empresarial, la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (**COPAL**), que agrupa un total de 44 Cámaras y numerosas empresas, y por la parte sindical, la Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias de la República Argentina (**CASIA**) que concentra a 16 Federaciones sindicales.

Estas confederaciones son asociaciones de tercer grado, algunas con personería gremial, es decir, con capacidad de negociar convenios y acuerdos colectivos; y otras, sólo con inscripción gremial. Tienen como objetivo principal representar las demandas sectoriales más relevantes ante el gobierno y son también un importante nexo entre los empresarios y los trabajadores del sector. Es interesante remarcar que en los últimos 4 años se ha registrado un importante interés por parte de distintos sindicatos en este tipo de organización. Actualmente en la Argentina se contabilizan 17 confederaciones, de las cuales sólo seis cuentan con personería gremial, el resto tiene sólo inscripción gremial. En lo que respecta al sector industrial existen sólo cuatro confederaciones de las cuales sólo una cuenta con personería gremial: la CASIA.

De acuerdo a los entrevistados, en la CASIA se resuelven los conflictos entre sindicatos del sector de alimentación, entre los que pueden destacarse, en estos últimos años, los de encuadramiento sindical⁸. También se realizan inspecciones junto con el MTEySS para combatir el trabajo no registrado.

Al respecto, los directivos sindicales agregan *“nosotros –los integrantes de la CASIA– queremos, junto con la COPAL, hacer un par de acuerdos supranacionales que tienen que*

⁸ De acuerdo a la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS), en el modelo sindical argentino los trabajadores sólo pueden afiliarse al sindicato de primer grado con personería gremial que les corresponda. La personería gremial otorgada por el Estado a través del Ministerio de Trabajo fija el ámbito de representación del sindicato, su “cobertura”, al mismo tiempo que le otorga el monopolio de la representación en ese ámbito. Cabe señalar que las disputas por la afiliación y representación de trabajadores tienen en la actualidad una gran trascendencia pública que se comprueba por una serie de conflictos recientes entre sindicatos, como por ejemplo, el del Sindicato de Comercio y el Sindicato de Camioneros que mantienen una puja en relación con los trabajadores de los supermercados; los trabajadores de empresas contratadas por la firma de subtes Metrovías, que demandan su incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Tranviarios Automotor; o los trabajadores de Edenor y los telefónicos, entre otros, que también se encuentran en tensión con respecto a este tema. En opinión del abogado laborista Carlos Etala, estos conflictos son atribuibles a *“la aparición de nuevas materias primas, nuevas tecnologías, nuevos procesos de producción, productos o servicios que crean en la realidad zonas de incertidumbre que, desde luego, no han podido ser previstas ni en los estatutos sociales ni en las respectivas resoluciones de personería gremial. Habitualmente generan la consecuente disputa entre dos o más asociaciones sindicales con personería gremial para abarcar, dentro de su ámbito de actuación personal, a los trabajadores que se desempeñan en las nuevas tareas o en los nuevos sectores de actividad”* (Etala, C., *Derecho colectivo del trabajo*, Ed. Astrea, Buenos Aires, 2001).

ver, por ejemplo, con condiciones mínimas de higiene y seguridad. Lo que no puede asumir la COPAL es la representación para discutir salarios, que sería lo ideal para nosotros, eso es una aspiración nuestra, tenemos que buscar cuales son los puntos comunes que tenemos para negociar”.

Como se mencionó anteriormente, la CASIA es una asociación de tercer grado a la que se adhieren las distintas Federaciones de segundo grado que se reconocen como “alimenticias”. Fue fundada en 1985 siguiendo un modelo inspirado en las grandes confederaciones sindicales europeas. Según uno de sus fundadores, el asesor laboral Garzón Maceda: *“la CASIA fue la primera Confederación de Actividad en Argentina de tercer nivel con personería gremial y ahora está en pleno desarrollo. Creo que en esta organización está el sindicalismo del futuro: en un nivel, la central nacional que fija líneas estratégicas y en un segundo nivel las confederaciones de actividad que fijan las particularidades y los lineamientos generales de cada uno de los sindicatos que lo componen”*⁹.

Actualmente, la CASIA está conformada por 16 Federaciones de sindicatos pertenecientes a la industria, los servicios e incluso del sector agropecuario (ver cuadro 2). Para los fines de este trabajo se consideran 8 de los sindicatos de alimentación adheridos a la CASIA y también otros sindicatos que, aunque no pertenecen a esta Confederación, representan a trabajadores y sindicatos de la alimentación. Este es el caso en el sector azucarero, por ejemplo, de la Federación Obrera Tucumana de la Industria Azucarera (FOTIA), y, en la industria pesquera, el de los sindicatos pesqueros de la zona de Bahía Blanca y Mar del Plata.

2.1. Convenios Colectivos de Trabajo¹⁰ en el sector de alimentación

Para poder evaluar la dinámica de la negociación en términos de convenios colectivos vigentes en el sector, se tomaron sólo aquellos sectores económicos especificados en el cuadro 2 y se agruparon en cinco períodos históricos según el año que fueron homologados¹¹. El primer período corresponde a la ronda del '75, cuyos CCT se mantienen en condiciones de ultraactividad; el segundo, refiere al retorno de la negociación colectiva a partir de 1988; el tercero, a los convenios que se firmaron en la década del noventa; el cuarto coincide con las crisis económicas de 2001-2002; y por último, el período actual, de reactivación de la negociación de 2003 a 2006.

El mapa de la negociación colectiva de la industria de la alimentación muestra el predominio de los convenios de actividad. Este predominio se expresa, no sólo en tér-

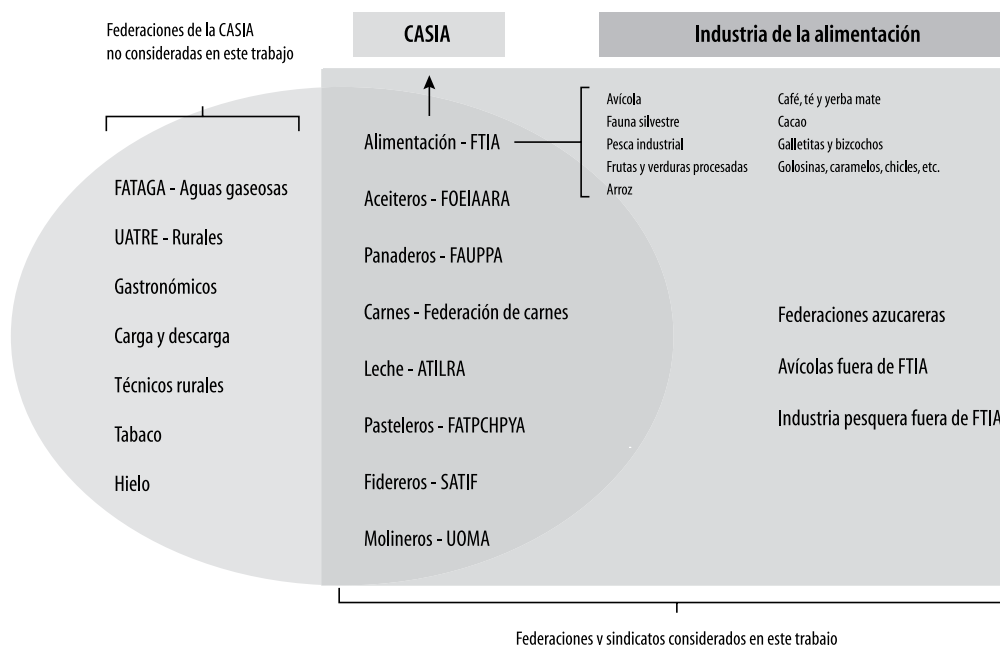
⁹ Revista Noticias Gremiales N° 562, Buenos Aires, Octubre, 2005.

¹⁰ Las negociaciones se clasifican por la forma en que se instrumentan: por Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) o por acuerdo. Esta distinción se funda en cuestiones estadísticas y no jurídicas. Los **convenios nuevos o que renuevan** a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos pueden ser clasificados en dos categorías: a) **acuerdos con convenio propio** que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido o incorporan correcciones salariales y mantienen su número de convenio; b) **acuerdos articulados**, que son aquellos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en el ámbito específico pactado por las partes y en el marco del CCT superior.

¹¹ Esta periodización difiere de la efectuada en el punto 1. al analizar la evolución del empleo, el salario y la producción. En la presente sección se clasifican de acuerdo a distintos momentos históricos que se consideran relevantes desde el punto de vista de la negociación colectiva.

CUADRO 2

Composición de la CASIA y otros actores Sindicales de la Industria de la Alimentación



Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas efectuadas

minos de la cantidad de trabajadores cubiertos, sino también en la cantidad de convenios firmados, y en los sectores representados. Como se observa en el cuadro 3, de un total de 73 convenios colectivos vigentes en septiembre de 2006, el 68,5% corresponde al nivel de actividad y el 31,5% restante al de empresa.

Con respecto al período de homologación de los convenios colectivos vigentes se destacan dos hechos: el primero, se refiere a que la negociación colectiva de empresa fue baja en todas las instancias que se llevaron a cabo, incluso en los '90, pero muestra un aumento en el período comprendido entre 2003-2006. En segundo lugar, se puede ver que esta recuperación de la negociación colectiva de empresa en la etapa más reciente también se dio en el ámbito de actividad. En esta etapa (2003-2006), el crecimiento de la producción y el empleo se refleja en el número de convenios colectivos de trabajo pactados entre los sindicatos y las empresas, que alcanza un total de 27 convenios colectivos, divididos en partes similares entre los del nivel de actividad y de empresa.

Por lo tanto, el 37% (27 CCT) de los convenios colectivos vigentes fueron homologados entre 2003 y 2006. El resto se concentra principalmente en las otras dos rondas de negociaciones: la que comenzó con el retorno de la negociación colectiva a partir de 1988 (20,5%, 15 CCT) y la de la década del noventa (20,5%, 15 CCT). De este modo, estos tres períodos reúnen el 78% de los convenios vigentes del sector. Asimismo, el sector aún conserva doce convenios colectivos en aplicación –nueve de actividad y tres de empresa– que fueron negociados en 1975.

CUADRO 3

Convenios colectivos de actividad y empresa vigentes actualmente según año de homologación

Año	Vigentes de actividad	Vigentes de empresa	Total vigentes	Total de actividad homologados
1975	9	3	12	32
1988-90	15	0	15	30
1991-00	11	4	15	19
2001-02	2	2	4	3
2003-06	13	14	27	14
Total	50	23	73	98

Fuente: elaboración propia utilizando la base de convenios de la DERT.

Si se distinguen todas las negociaciones convencionales desde 1975, se percibe un proceso de renovación parcial de los convenios colectivos de trabajo, ya que un 57% del total negociado no ha sido renovado, incluyendo los doce vigentes desde la ronda de negociación de 1975.

En cuanto a los sectores de actividad, como indica el cuadro 4, los sindicatos con mayor cantidad de negociaciones son el de los *pasteleros*, con diecisiete convenios de actividad vigentes, el de los *panaderos* con ocho, y *fideeros* con cinco. En relación a la cantidad de convenios, hay que destacar que cobran relevancia cuestiones particulares como, por ejemplo, las distintas ramas que componen el *sector de los pasteleros*: alfajeros, heladeros, servicios de comidas rápidas, etc.; o, el caso de los *panaderos*, en que el número de convenios se desprende de una “fragmentación territorial” en cuanto a sus ámbitos geográficos de aplicación.

Por otra parte, se observa una gran cantidad de sindicatos que conserva el modelo clásico de la negociación colectiva en la Argentina, caracterizado por un sindicato único con facultad de representar a los trabajadores y negociación colectiva centralizada por rama de actividad. En este sentido, se encuentran convenios más abarcativos en términos de la cantidad de trabajadores comprendidos. Se encuentra en esta situación el CCT aplicable a los trabajadores de la alimentación (CCT N° 244/94).

Asimismo, se presenta el caso de sindicatos que negocian con una cámara empresaria un convenio marco para la gran mayoría de los trabajadores representados por él y, al mismo tiempo, emprenden una serie de negociaciones por medio de acuerdos colectivos para grupos particulares de trabajadores (categorías profesionales específicas, ramas o empresas) de menor dimensión y que se pueden articular, o no, con el convenio colectivo marco. Se encuentran en estas situaciones los convenios colectivos de obreros y empleados azucareros (CCT N° 12/88), los molineros (CCT N° 66/89) o los lecheros (CCT N° 2/88).

CUADRO 4

Convenios colectivos de actividad vigentes según sector

Actividad	Total
Pasteleros	17
Panaderos	8
Fideeros	5
Avícolas	5
Aceiteros	3
Carne	3
Alimentación	2
Pescado	2
Fauna silvestre	1
Azucareros	1
Lecheros	1
Molineros	1
Otros	1
Total general	50

Fuente: elaboración propia utilizando la base de convenios de la DERT, SSPTyEL.

Cabe señalar también que la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (**FTIA**) se destaca por ser la organización sindical que mayor cantidad de ramas del sector de la alimentación representa. La FTIA tiene 32 filiales en todo el país, es decir, sindicatos, en su mayoría, con personería gremial propia, y representa en sus negociaciones una cantidad aproximada de 52 mil trabajadores (según datos aportados por el SIJyP). El “convenio marco” de la actividad, N° 244/94, fue firmado con la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines (**FIPAA**)¹². Este convenio colectivo representa a los trabajadores dedicados a la elaboración de distintos tipos de productos: aceitunas y encurtidos, arroz, galletitas, chocolate, bombones, café, dulces, especias, golosinas y otros. Asimismo, la FTIA negoció otros seis convenios colectivos en los últimos tres años, aunque de menor relevancia en comparación con aquél: tres convenios específicos para el sector avícola, cuya parte empresaria estaba representada por la Cámara Argentina de Productores Avícolas (CCT N° 403/05 y N° 399/05) y el

¹² La FIPAA agrupa a varias cámaras: la Cámara de la Industria de la Alimentación, la Cámara Yerbatera, cámaras regionales, como la ADIAC (Asociación de Industriales de la provincia de Córdoba), entre otras. Y agrupa, además, cámaras sectoriales: la de la actividad frutihortícola y la actividad yerbatera.

Centro de Empresas Procesadoras Avícolas (CCT N° 398/05), uno para los corredores y vendedores de la industria de la alimentación (CCT N° 434/06); uno específico para la industria de fauna silvestre (CCT N° 424/05); y uno aplicable al sector de pesca industrializada (CCT N° 372/04). Por último, tiene cuatro convenios de empresa: Mc Cain, Bimbo, Ferrero y Alpesca S.A., además del acuerdo con emprendimientos Bragado¹³.

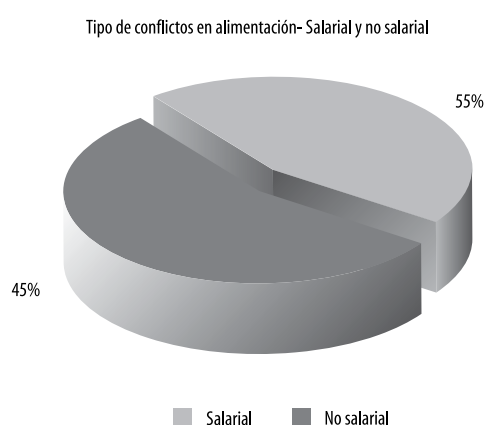
La dinámica de la negociación colectiva del período permite sacar algunas conclusiones. La ronda del '75 sigue siendo la que más negociaciones contempla, teniendo en cuenta que, en ese año, se homologaron convenios colectivos para la gran mayoría de las actividades reguladas por la Ley 14.250¹⁴; pero también, resaltan la ronda de negociación de 1988-1990, y el período actual (2003-2006). Es precisamente en estos últimos años que observa una tendencia creciente de la negociación: los 33 convenios homologados renuevan parcialmente los convenios del sector aunque existe una importante modificación de los CCT bajo la forma de **acuerdos colectivos de trabajo**, como se mostrará más adelante al analizar los sectores panadero y aceitero.

3. CONFLICTIVIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION

La industria de alimentación se destaca por ser el sector industrial más conflictivo, seguido por el de metalmecánica y textiles. La cantidad de conflictos laborales registrados en el sector de la industria manufacturera de alimentos y bebidas, entre los meses de enero y octubre de 2006, se eleva a 46¹⁵. Los gremios más conflictivos han sido el de la industria de la carne, el sector liderado por la Federación de trabajadores de la alimentación, y el pesquero.

GRAFICO 3

Tipo de reclamo en los conflictos del sector de alimentación



Fuente: elaboración propia según datos de base de conflictos laborales elaborada por la DERT, SSPTyEL.

¹³ Entrevista a un importante dirigente de la FTIA.

¹⁴ De este período son los convenios vigentes de los panaderos y de la industria de la carne, pero también aquellos, de la alimentación en general, que han sido renovados: el de la industria láctea, del azúcar y el aceite, entre muchos otros.

¹⁵ Información recabada de la base de datos de conflictos laborales de la DERT, SSPTyEL.

En el marco de estos conflictos se distinguen demandas *salariales* (55%) y *no salariales* (45%). La mayor cantidad de *demandas salariales* se relacionaron con el reclamo de **recomposición salarial**. Dentro de este grupo se destacan las manifestaciones de la FTIA y de sus sindicatos adheridos. Si bien en mayo de 2006 negociaron un acuerdo salarial¹⁶, persistieron algunos conflictos específicos en distintas empresas distribuidas en diferentes puntos del país (casos en Río Negro, Córdoba y Chubut). Otros sectores que manifestaron sus reclamos en igual sentido fueron el azucarero y, en menor medida, el lechero.

Otro tipo de demanda salarial recurrente en los conflictos del sector ha sido el reclamo de **pago de haberes adeudados**. En este caso, el sector que más reclamó fue el de los trabajadores de la carne, aunque este reclamo se ha reiterado en diversos conflictos del sector de la alimentación en su conjunto.

Por otra parte, las demandas *no salariales* referidas a la **reincorporación de trabajadores y blanqueo de personal** han sido muy relevantes. También en este punto, el sector de la carne fue el que más demandas registró, destacándose como distintiva la participación de varios gremios y trabajadores: Sindicato de Trabajadores de Industria de la Carne y otros sindicatos relacionados con los mercados de carne (como Liniers y del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria –SENASA–, los vinculados a esta actividad). Como trasfondo de la protesta, se trasluce una demanda al gobierno destinada a cambiar la política de **suspensión de exportaciones**¹⁷, considerada como un factor crucial en la crisis del sector. Las acciones conflictivas se realizaron a través de diferentes modalidades que incluyeron: movilizaciones, paro total en algunos casos, y corte de rutas.

Otro de los sectores particularmente activo en las demandas no salariales fue el pesquero, donde participan algunos sindicatos de la FTIA y los Sindicatos Obreros de la Industria Pesquera (SOIP) de Mar del Plata y Bahía Blanca. En varios de los casos primó el reclamo de **reincorporación de personal cesanteado**. En esas ocasiones, el personal había sido cesanteado luego de medidas de fuerzas realizadas en el marco de demandas salariales. Finalmente, otras controversias presentes en el sector se vincularon al no cumplimiento de los convenios negociados. La modalidad de acción colectiva que se destacó es la “quema de neumáticos” frente a la fábrica que, en algunas ocasiones, derivó en la “toma” de la planta.

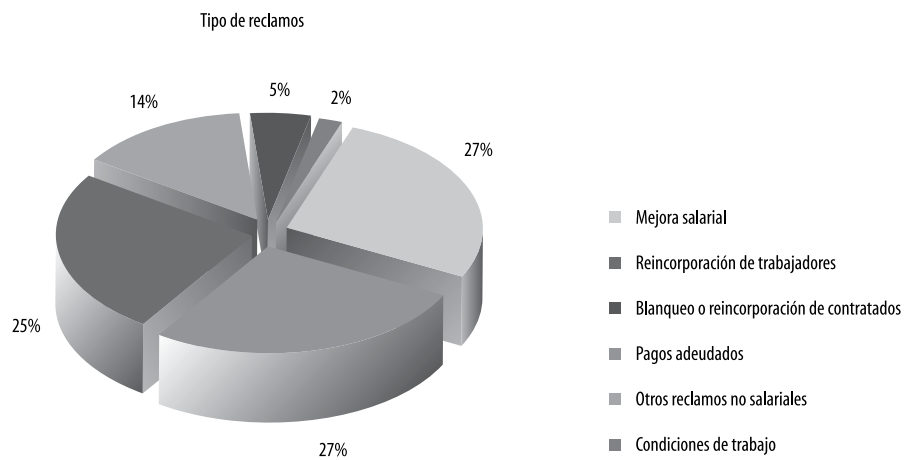
En síntesis, el sector de la alimentación ha sido particularmente conflictivo dado que, la gran mayoría de los subsectores que lo componen, ha realizado al menos una acción conflictiva.

¹⁶ Con registro N° 296/06 se firmó el 22 de mayo del 2006 y fue homologado en el MTEySS el 26 de mayo. El salario mínimo acordado para la categoría de operario fue de \$1.066 mensuales.

¹⁷ Durante el año 2006, los aumentos del precio de la carne por parte de los productores motivó la intervención del gobierno. En un principio, abriendo un registro de exportadores y más tarde, prohibiendo las ventas al exterior. Este conflicto entre empresarios y gobierno involucró involuntariamente a los trabajadores, a partir de las suspensiones del personal decretadas por empresas, en particular, las que destinan toda su producción a terceros países.

GRAFICO 4

Reclamos específicos en el sector de alimentación



Fuente: Elaboración propia según datos de la base de conflictos laborales elaborada por la DERT, SSPTyEL.

II. SUBECTORES DE ACEITE Y PANIFICADOS

La dificultad para estudiar las relaciones laborales en el sector de alimentación, dado, como ya se dijo, lo vasto y heterogéneo del mismo, implicó la delimitación de dos subsectores, *panadero* y *aceitero*, cuyas características contrastantes pueden permitir observar con mayor detalle las tendencias más relevantes del sector en su conjunto.

1. EL SUBSECTOR PANADERO

Dentro del subsector que elabora pan¹⁸ se pueden identificar dos mercados bien diferenciados: el de *pan artesanal* y el de *pan industrial*. Las diferencias que se presentan en cada uno de éstos obedecen a la tecnología utilizada, los niveles de productividad, los canales de comercialización, el público al que se dirigen, y al empleo demandado, entre otros atributos que tienden a aumentar la heterogeneidad del sector de alimentación.

Según datos del Ministerio de Economía¹⁹, en los últimos años, la producción total de pan artesanal e industrial alcanzó los 2.6 ó 2.7 millones de toneladas. Esta producción corresponde a un 95% de la elaboración de pan artesanal y el 5% restante a pan industrial. Asimismo, el consumo anual *per cápita* en la Argentina se estima en 70 kg. de pan artesanal y 3,8 kg. de pan industrial.

¹⁸ Se define como pan al producto obtenido por la cocción en horno de una masa, fermentada o no, hecha con harina y agua potable, con o sin el agregado de levadura, sal u otras sustancias permitidas. En lo que respecta a la base del CIIU se comprenderán sus dígitos 154.199 (elaboración de productos panificados NCP) y 154.120 (elaboración industrial de pan, incluidos bizcochos y galletitas). La información que se presenta sobre el sector de pan proviene de la Secretaría de Coordinación Técnica del Ministerio de Economía y Producción, quienes toman como referencia el Dictamen 395 del año 2004 efectuado sobre la operación de concentración económica en los casos de las empresas Bimbo y Fargo.

¹⁹ Fuente de información citada en la nota al pie anterior.

Panadero artesanal: datos económicos

Las opiniones sobre la evolución económica de este sector en los últimos diez años, difieren según los actores. En relativo consenso con la opinión de funcionarios del MTEySS, empresarios de esta rama afirman que *“el sector no ha sufrido grandes cambios(...), no se ha expandido ni contraído. Según los datos estadísticos vigentes, es una de las pocas industrias que no ha echado gente en los últimos años, incluso tendieron a ampliar su producción a productos de pastelería”*.

Los sindicatos, en cambio, sostienen que en la década del noventa, si bien hubo un auge en el sector, éste sólo benefició a los empresarios. El cierre de algunos establecimientos no afectó los niveles de empleo significativamente debido a un cambio en la composición del sector con la *“aparición de los ‘franchising’ como Delicity, Medialunas El Abuelo, Mr. Luna y varias cadenas [que] mataron a la panadería”*²⁰.

A su vez, la inversión en tecnología es escasa en el sector y no dañó, según expresan los empresarios, los niveles de ocupación. De acuerdo con los representantes de la cámara empresarial, *“se incorporaron hornos rotativos que simplifican la cocción. Después surgieron las amasadoras y cortadoras de pan con el trinchado y enlatado automático. La tecnología más que nada soluciona una cuestión de costos y la falta de personal específico, permite que muchas tareas antes pesadas se alivianen. Eso no altera en general la cantidad de empleados”*.

Al respecto, los sindicatos coinciden en la poca inversión tecnológica del sector, no obstante, consideran simultáneamente que este cambio habría afectado en la cantidad de trabajadores.

Por otra parte, la comercialización de los productos elaborados se realiza, por lo general, en pequeños establecimientos (panificadoras) que no superan los 10 empleados por comercio; en estos casos la marca no resulta un factor competitivo de importancia. Otros medios de comercialización que distinguen al sector son las franquicias y los súper e hipermercados. En todos los casos, la durabilidad de los productos es de corto plazo y la gran mayoría de los consumidores los compran periódicamente.

Panadero industrial: datos económicos

Este mercado presenta actualmente una dinámica muy distinta. Se caracteriza por ser un oligopolio entre dos empresas, Bimbo y Fargo, que explican el 80% de la producción total.

Desde finales de los '80 comenzó a desarrollarse un importante proceso de concentración cuando Fargo, empresa nacional, adquirió otras firmas como Sacan y Lactal. En 1998, Fargo fue comprada por capitales extranjeros (Excell Group). Posteriormente, en el 2004, la empresa Bimbo²¹ realizó una oferta (vía terceros) para adquirir Fargo pero esta transacción fue cuestionada por el organismo regulador de defensa al consumidor (datos aportados por Defensa al consumidor, 2004).

A diferencia del pan artesanal, el pan industrial tiene una mayor durabilidad y es adquirido por los consumidores con menor periodicidad, por ejemplo, una vez a la semana.

²⁰ Entrevista con un dirigente del Sindicato Panadero de Capital.

²¹ Bimbo, creada en el año 1954, es una empresa de origen mexicano que instaló una planta en la Argentina en 1994, en el partido de Pilar, Pcia. de Buenos Aires.

Es un mercado que elabora varios tipos de pan, como el de molde y los panes de bollería²², fabricados en plantas industriales “intensivas en capital”, a través de líneas de producción automatizadas o semi automatizadas.

Al respecto, los delegados de Bimbo opinan que esa empresa “*está por encima de la tecnología imperante en el sector*”. La constante innovación tecnológica “*impacta en la mano de obra porque (...) te traen una máquina que suplanta a cinco personas, aunque, por lo general, las reducciones no fueron abruptas, la empresa tiene una política de no despedir*”. En coincidencia, los delegados de Fargo consideran que también hubo cambios “*hoy está todo tecnificado. La tecnología redujo en unos casos algunos puestos de trabajo; en otros, hizo, en algún sentido, crecer a la empresa, pero la cantidad de trabajadores se mantuvo*”²³.

Los canales de comercialización son aún más variados. No sólo incluyen los súper e hipermercados, sino también pequeños almacenes, kioscos y locales gastronómicos variados (especialmente para los productos de bollería). La marca es un claro factor de diferenciación de productos y el precio es más elevado. El pan industrial utiliza conservantes en la producción lo que le permite tener mayor durabilidad.

En cuanto a los productos, Bimbo elabora pan industrial blanco, negro y bollería a través de diferentes líneas productivas en su única planta ubicada en Pilar. Por su parte, Fargo tiene seis plantas elaboradoras: una en Moreno (Sacan y pan línea blanca); Villa Tesei (bollería, tapas de empanadas); una en Villa Adelina (envases PEMPSA); San Martín (Panificación Argentina Lactal - Pan Negro); Pacheco 1 (Panificadora cuyos trabajadores están afiliados al sindicato de panaderos - Pan Blanco); Pacheco 2 (ultraenfriados).

1.1. Industria del pan: empleo y remuneración promedio

Los datos disponibles que surgen a partir de las declaraciones juradas de las empresas ante el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) relevan sólo a las empresas y al empleo registrado, como se muestra a continuación en el cuadro 5.

Por otro lado, la información proveniente de entrevistas permite determinar que la falta de registro, no sólo del empleo sino también de las empresas, es una característica relevante del sector (ver cuadro 5 en página siguiente).

Como se puede ver en el cuadro 6, con respecto a lo que declaran las empresas a la seguridad social, se percibe un incremento en el empleo hasta el año 1998, cuando comienza a decaer llegando a su piso en 2002. Durante esos cuatro años la cantidad de trabajadores del sector se redujo de 26.004 a 19.999, es decir, una variación de -23,1%.

El período iniciado en 2003, que coincide con la intervención estatal al convocar al Consejo del Salario Mínimo, muestra que el empleo aumentó a 24.635 trabajadores y fue acompañado por un aumento en la remuneración total real percibida por los trabajadores, que se elevó un 37% entre 2002 y 2005.

No obstante, estos números contrastan con los **niveles de empleo** que, en el año 2006, declaran los directivos de la Federación sindical que representa al *sector de pan artesanal*, quienes contabilizan 45.000 trabajadores a nivel nacional. Una de las razones

²² En este grupo se incluye el pan de pancho y de hamburguesa entre otros.

²³ Así expresa en una entrevista un delegado gremial de la empresa Fargo, y continúa: “*cuando él trabajaba –señalando a un compañero–, era todo **trabajo manual**, y cuando lo reemplacé, ya no bolseaban, se había mecanizado, ahora tenemos más responsabilidad*”.

CUADRO 5

Evolución del empleo registrado, remuneración nominal y real (en pesos de 1994), producción y productividad para la industria del pan entre 1994 y 2005

Año- III trim.	Empleo	Rem. nominal	Rem. real (\$94)	Indice Base 1994/03 = 100		
				Empleo	Rem. nominal	Rem. real (\$94)
1994	23.229	446	446	100,0	100	100
1995	23.279	474	462	100,2	106,3	103,5
1996	25.312	479	466	109,0	107,3	104,4
1997	25.224	479	463	108,6	107,4	103,8
1998	26.004	492	470	111,9	110,3	105,4
1999	24.453	533	519	105,3	119,4	116,2
2000	22.878	514	504	98,5	115,2	112,9
2001	22.412	518	514	96,5	116,1	115,1
2002	19.999	559	407	86,1	125,1	91,2
2003	20.564	671	465	88,5	150,4	104,2
2004	22.557	741	487	97,1	166,0	109,2
2005	24.635	909	545	106,0	203,7	122,0

Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJyP.

de las diferencias en el número de empleados, puede encontrarse en que el sector de pan artesanal presenta un alto nivel de **empleo no registrado**. Según datos provenientes de la matriz de insumo producto elaborada por el INDEC, más de un 50% de trabajadores está en condición de no registrado. Esto significa que, por cada trabajador registrado, existe 1,3 trabajadores no registrados.

Sobre este punto coinciden la totalidad de las personas entrevistadas, aunque no así respecto a las causas que lo originan.

De acuerdo con un representante de los empresarios, *“pese al trabajo conjunto que se está realizando con el Ministerio de Trabajo de denunciar las panaderías con personal en negro, la informalidad es aún muy grave”*.

Por la parte sindical, se denuncia que la responsabilidad del empleo no registrado se origina en el sistema de contratación que se ha ido instalando en los últimos años, el contrato vía monotributo: *“se impuso que todos sean monotributistas, desde empleadores hasta trabajadores, de este modo ya no se aporta ni al sindicato, ni a las obras sociales y es el trabajador el que se hace cargo de su propio aporte provisional”*. A esto se suma la alta rotación de puestos también típica del sector: *“hay mucho contrato temporario, a prueba, en negro, es que les pagan dos mangos...”*, expresa un asesor legal.

En síntesis, en el sector de *pan artesanal* se replica la tendencia que prevalece en la industria de la alimentación en su conjunto con respecto al alto porcentaje de empleo no registrado. En efecto, según expresan los dirigentes sindicales, este fenómeno es extensivo a varios subsectores aunque se acentúa en el trabajo de temporada, estacional: *“la informalidad está entre las medias nacionales. En los operativos estos que hicimos en Villa María, Córdoba, encontramos entre un 45%, 50% de trabajadores en negro(...), pagarle a los trabajadores en negro significa vender y facturar en negro”*.

1.2. Actores sindicales y empresariales

El principal actor sindical del sector *panadero artesanal* es la Federación Argentina Unión Personal de Panaderos y Afines (**FAUPPA**). La FAUPPA cuenta con 12 Sindicatos afiliados, de los cuales la Unión de Personal de Panaderías y Afines de Capital Federal (UPPA) es la que representa a los trabajadores de toda la Capital. En el año 2006, como se mencionó anteriormente, los directivos de la Federación sindical declaran tener 45.000 trabajadores a nivel nacional. En Capital Federal se calcula que los afiliados al sindicato alcanzan los 3.500 trabajadores, aunque se estima que son 5.000 en total, todos ellos distribuidos en unos 700 locales registrados. La cantidad de trabajadores por establecimiento puede variar de tres a diez.

Por el lado empresarial la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines (**FAIPA**)²⁴ agrupa a 11 Cámaras y Federaciones a nivel nacional. La FAUPPA y la FAIPA son las encargadas de negociar a nivel nacional aunque desde hace 30 años no firman un Convenio Colectivo de Trabajo nacional en forma conjunta.

Según dirigentes de la FAIPA, *“la asociación a la Federación es voluntaria. Sin embargo lo que se firma se aplica a panaderías sean socias o no. Así como los sindicatos perciben fondos de los empleadores, la Federación y las Cámaras cuentan con fondos convencionales que son obligatorios para todos los panaderos y se destina a la organización, a las actividades culturales, etcétera”* (ver cuadro 6 en página siguiente).

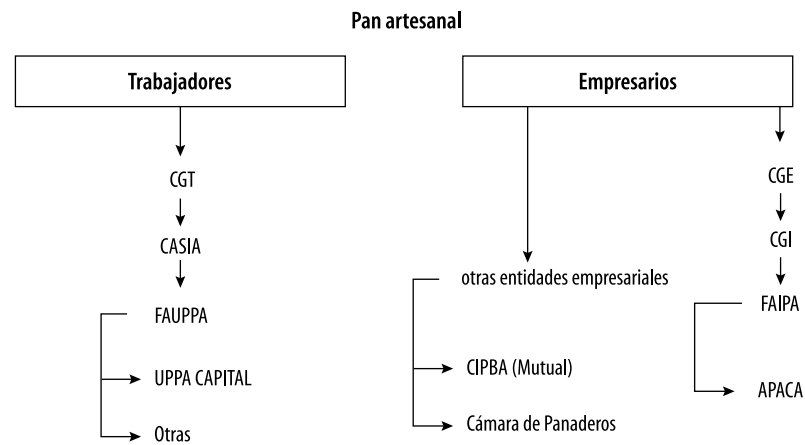
En relación con la *panadería industrial*, como ya se dijo, dos empresas concentran el 80% de la producción y el empleo total del sector. Los trabajadores de ambas firmas están representados por la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA) y las dos empresas por la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL). No obstante, una buena parte de los acuerdos se realizan entre las comisiones internas (CI) que representan al sindicato y los gerentes de personal de las empresas, siendo la participación de la COPAL en la negociación sólo marginal.

Una excepción son los trabajadores de la planta Pacheco, pertenecientes a la empresa Fargo, que están representados por el sindicato de Panaderos. Estos trabajadores están convencionales a nivel sindical por la FAUPPA y, a nivel empresarial por la FAIPA.

²⁴ La FAIPA está asociada a la Confederación General Económica y a la Confederación General de la Industria. A su vez, es miembro de la CIPAN (Confederación Interamericana de Pan). Las cámaras que forman parte de la FAIPA son: la Federación Industrial Panaderil de la Provincia de Buenos Aires, el Centro de Industriales Panaderos de la Matanza, la Comisión Directiva del Centro de Industriales Panaderos de Berazategui, el Centro de Industriales Panaderos de Santa Fe, la Asociación de Industriales Panaderos de Rosario, el Centro de Industriales Panaderos de Córdoba, la Federación de Industriales Panaderos y Afines de Entre Ríos, el Centro de Industriales Panaderos de Tucumán, la Asociación de Industriales Panaderos y Afines de Mendoza, el Centro de Industriales Panaderos de Chaco y el Centro de Industriales Panaderos de Jujuy.

CUADRO 6

Principales actores del sector de pan artesanal

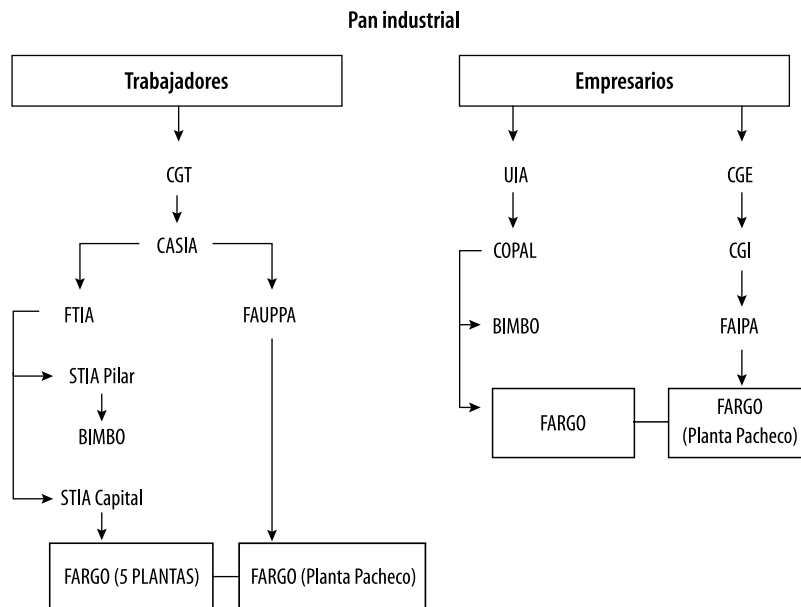


Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de entrevistas.

Nota: la FAIPA está adherida a la Confederación General Económica (CGE) y, dentro de ella, participa en la Confederación General Industrial (CGI).

CUADRO 7

Principales actores del sector de pan industrial



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de entrevistas.

Panaderos: heterogeneidad empresarial y homogeneidad sindical

A diferencia del sector de pan industrial, el de *pan artesanal* se ve atravesado por una serie de enfrentamientos entre distintos grupos de empresarios que pueden definirse

como **conflictos de representatividad** y que impactan en forma directa en los alcances y resultados de la negociación colectiva. Los casos más significativos son: el de Capital Federal y el de Mar del Plata.

En la Capital Federal, se disputan la representación tres cámaras empresarias; el Centro Industrial Panaderos (**CIPBA**), la Asociación de Panaderos de Capital (**APACA**) y la Cámara de Panaderos Buenos Aires. Hasta el año 2000, el CIPBA era el único representante legal de los empresarios panaderos quien monopolizaba la negociación con los sindicatos. En ese año, un grupo de empresarios se separa y crea la APACA. Desde entonces el principal enfrentamiento empresarial se produce entre el CIPBA y la APACA²⁵.

Las consecuencias directas de estas disputas se sintieron en el año 2005, cuando se firmó el **CCT N° 432/05** entre el Sindicato de Panaderos de Capital (UPPA)²⁶ y los empresarios agrupados en el Centro Industriales de Panaderos de la Ciudad de Buenos Aires (**CIPBA**). Con la firma de este CCT, la nueva escala salarial acordada comenzó a regir sólo para los socios del CIPBA dejando afuera a los trabajadores de empresas adheridas a la APACA, quienes mantenían la vieja escala salarial. De este modo, se segmentó los salarios de los trabajadores del sector.

Por esta razón, el acuerdo fue revocado en 2006 por la Secretaría de Trabajo (Res. N° 113) pese a las quejas del sindicato y de CIPBA. Debido a la imposibilidad de pagar dos escalas salariales distintas para una misma actividad en la misma zona geográfica, esta disputa se resolvió, en principio, con la vuelta a la vigencia del convenio anterior. Meses más tarde, se firmó un nuevo acuerdo²⁷ entre los sindicatos y la APACA, por el cual las panaderías adheridas a la APACA se comprometían a abonar los salarios pactados en el CCT que fuera revocado.

El segundo caso, el de Mar del Plata y la Costa Atlántica, presenta características similares en cuanto a los problemas de representatividad empresarial. Allí, el sindicato local junto con al centro panadero tradicional modificó la escala salarial del convenio sin el acuerdo de la nueva cámara empresarial. La diferencia radica en que la Secretaría de Empleo Provincial, aprobó dicha escala profundizando la crisis de representación empresarial.

En síntesis, si bien la ruptura en la unidad de la representación empresarial tradicional se hace muy visible en estos casos citados, también es extensiva a otras zonas geográficas.

No se registran diferencias relevantes en el interior de la representación sindical de los panaderos y, aunque durante mucho tiempo los sindicatos regionales negociaron descentralizadamente, no desconocen la autoridad de la Federación. No obstante, cabe destacar que el sindicato panadero de Capital tuvo una crisis profunda que afectó

²⁵ Esta asociación junto con la Federación panaderil alega que el CIPBA no posee el carácter legal para representar a los empresarios del sector dado que es una "mutual". "Las mutuales son asociaciones civiles que difieren de las cámaras, por ejemplo, una mutual puede no admitir ciertos socios, mientras que en la cámara basta que seas empresario y cumplas con ciertos requisitos para estar adentro. Así, una mutual no puede firmar convenios colectivos independientemente que en algún momento lo haya hecho", explica un directivo de la FAIPA en el marco de las entrevistas realizadas a los fines de este estudio.

²⁶ El sindicato manifiesta conocer las dificultades que las "peleas entre los empresarios" generan para la negociación: "Nosotros con CIPBA tenemos una larga tradición de diálogo y negociación, y la comunicación con las otras cámaras 'no es tan fácil'".

²⁷ Este acuerdo fue registrado con el número 395/06

su capacidad económica y de representación derivando de ello una disminución del número de afiliados, desalentados por las peleas internas del sindicato. Por ello, desde fines de los '90 y principio de 2000, es considerado un período crítico por los dirigentes, cuyos sindicatos y obras sociales fueron intervenidos por el Estado. Recién en el año 2003, asumieron los actuales dirigentes y normalizaron la situación. La repercusión en la disminución de afiliados del sindicato estuvo, además, asociada a que muchos trabajadores pasaron a formar parte de otros convenios colectivos, como el de pasteleros, que abarca el rubro *confiterías*. Este escenario derivó en una serie de **problemas de encuadramiento** que se interpretan como conflictos intersindicales.

En las entrevistas realizadas, se obtuvo como dato relevante que el sindicato de panaderos es uno de los gremios que más denuncia este tipo de problemas.

Esto se debe a los niveles de **superposición** en el ámbito personal de aplicación o a la **simultaneidad** de diversas actividades económicas en los CCT del sector *panadero* con el de los *pasteleros*; a pesar de que el sector *panadero* se destaca por la elaboración de *alimentos salados –de grasa–*, y el de *pasteleros* de *dulce*²⁸, como se muestra a continuación, tomando convenios de cada sector, puede verificarse esa superposición en el ámbito de aplicación.

El CCT de *panaderos* vigente (Nº 269/95) no excluye la elaboración de productos dulces: "*abarca al personal de fábricas, supermercados, cooperativas, plantas industriales, afectadas a la venta y despacho de pan, galletas, grisines, medialunas, facturas en cualquiera de sus variedades [dulces y saladas] y tipos(...)*".

Mientras que un CCT de *pasteleros* (Nº 381/04), "*abarca empleados/as, obreros/as, de administración y venta, y fábrica de Pastelería, Confitería, masas, facturas, alfajores, sandwiches, budines, obleas, pastillaje, fogliatellas, pebetes, grisines, vainillas, bocaditos (dulces o salados), prepizza, bizcochuelo, torta fritas, bizcochos, pasta frola (...) y todos aquellos productos relacionados con las actividades de la industria*".

Por otro lado, la instalación durante los '90 de una numerosa cantidad de *panaderías* y *confiterías* fue haciendo sumamente difusa la división entre una actividad y otra²⁹, teniendo en cuenta que en estos establecimientos se venden todo tipo de productos, salados y dulces. Esto último dificulta la afiliación de los trabajadores, encontrándose en algunos establecimientos representantes de ambos sindicatos e incluso de otros como *gastronómicos* (ver cuadro 8 en página siguiente).

1.3. La estructura de la negociación colectiva

Hasta el mes de septiembre de 2006, la producción de pan artesanal e industrial se regula de acuerdo a 16 convenios vigentes, uno solo de los cuales es firmado en el ámbito de una empresa (CCT Nº 441/01, "E", Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, partidos de la provincia de Buenos Aires) con la firma Bimbo de Argentina S.A., como se observa en el cuadro 9.

²⁸ Pese a esas distinciones, un dirigente de *panaderos artesanales* expresa las dificultades con las que se encuentran debido a esta división: "*¿cuál es nuestro ámbito?, las medialunas de grasa. Pero es complicado porque en todos lados vos tenés productos de grasa y tenés de manteca. Pero te dicen: "no, manteca es de pasteleros y eso se hace imposible"*.

²⁹ Según un alto directivo de la FAIPA, el 90% de los establecimientos en Capital Federal son *panaderías* - *confiterías*.

CUADRO 8

La crisis de representación y sus principales actores

Relación con la empresarial FAIPA	Asociaciones reconocidas por la FAIPA	Asociaciones no reconocidas por la FAIPA
Capital Federal	APACA	CIPBA (Mutual) Cámara de Panaderos
Mar del Plata	Asociación Industrial de Panaderos y Confiteros	Centro de Panaderos

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de entrevistas.

CUADRO 9

Convenios por actividad y empresa vigentes y acuerdos 2003-2006, de la industria del pan

	Convenios	Acuerdos	Total
Actividad	15	2	17
Empresa	1	0	1
Total	16	2	18

Fuente: elaboración propia utilizando la base de convenios de la DERT, SSPTyEL

1.3.1. Pan artesanal

La estructura de la negociación colectiva de la industria del *pan artesanal* presenta ciertas características distintivas respecto de otros sectores de la alimentación. Una característica es que siempre se han regido por **convenios de actividad** (ver cuadro 9), aunque no siempre el **ámbito territorial de aplicación** de los mismos se haya mantenido.

Si bien, como ya se dijo, existe una sola Federación empresarial en el ámbito nacional (la FAIPA), la negociación de acuerdos y CCT se encuentra **descentralizada geográficamente**.

Esto se debe a que, a principios de los '90, la Federación autorizó a firmar acuerdos o CCT regionales y, desde entonces, la negociación a nivel de rama nacional se ha visto dificultada.

El convenio firmado en 1975 (Nº 62/75), del que son partes firmantes la FAUPPA y la FAIPA, se mantiene como único convenio de la actividad hasta el año 1993. A partir de entonces, los sindicatos de panaderos de distintas provincias comienzan a firmar convenios de ámbito de aplicación menor, llegando en toda la década del noventa a

suscribirse 11 CCT (entre los que se encuentran convenciones de ámbito de aplicación exclusivamente para las provincias de Corrientes, Buenos Aires, Jujuy, Tucumán, Salta, La Pampa, Misiones, Córdoba, la Ciudad de Buenos Aires, la 1ª Circunscripción de la provincia de Santa Fe, y el Departamento de San Fernando en Chaco). Esta descentralización hizo que la negociación recayera, en la gran mayoría de los casos sobre entidades sindicales cuyo ámbito de aplicación se reduce exclusivamente a una provincia o a grupos de partidos o departamentos; y produjo que el mapa de los actores que participan de la negociación quedara fragmentado, tanto entre las partes sindicales como empresarias. En opinión de un funcionario del Ministerio entrevistado: *"esta estructura organizativa es la que permite la atomización del sector(...). Además es una característica común tanto del empresariado como de los sindicatos: la **individualización**; cada uno plantea una posición, en ambos casos, pocas veces participan en grupo"*.

Durante 2006, parece volver a repetirse la misma tendencia de **negociación descentralizada**, homologándose un convenio para la provincia de Entre Ríos y otro para algunos departamentos de la provincia de Córdoba, además del mencionado acuerdo entre el Sindicato de Obreros y Empleados Panaderos de Mar del Plata y Zona Atlántica.

En la actualidad, los intentos de renovación del CCT de actividad N° 62/75 están marcados también por una serie de conflictos entre los empresarios, fundamentalmente por la dificultad que encuentra la empresarial FAIPA para crear consenso en el interior del sector empresario: *"en esta renovación hay ciertos territorios como Córdoba y Rosario que están excluidos y otros como La Pampa que impugnaron la negociación, argumentando que no les habían avisado para venir a sentarse a la mesa a negociar"*. Sin embargo, según los sindicatos, la FAUPPA no quiere dejar afuera a los empresarios provinciales y no están dispuestos a negociar esta atomización.

1.3.2 Pan industrial

El trazado de la negociación colectiva del sector panadero se completa con los convenios que regulan la producción de *pan industrial*. Los establecimientos que elaboran este tipo de pan rigen sus relaciones laborales por el convenio de actividad de la industria de la alimentación, el N° 244/94 y, en algunos casos, por convenios de empresa, como es el caso de Bimbo de Argentina S.A., firma que suscribió dos convenios homologados, uno en 1995 y su renovación en 2001. Por su parte, Fargo, encuadra al personal de una de sus plantas en un anexo al convenio N° 231/94 (convenio de panaderos), que se aplica en toda la provincia de Buenos Aires.

1.4. Principales contenidos negociados

En este apartado, se realizará un análisis de los contenidos de los 16 convenios y 2 acuerdos del período 2003-2006 que se aplican a la producción del *pan artesanal*, haciendo también referencia a algunos rasgos relevantes y contrastantes con los contenidos de la negociación en el sector de *pan industrial*.

Cláusulas salariales

En cuanto a las condiciones económicas del sector de *pan artesanal*, la gran mayoría regula los salarios básicos convencionales y diferentes adicionales para las distintas ca-

tegorías. En 13 convenios se encuentra una cláusula referida al **adicional por antigüedad**, y en nueve, montos a pagar en concepto de **presentismo**. Otros adicionales como el de **productividad** aparecen solamente en tres convenios. En relación a las cláusulas por antigüedad, uno de los funcionarios entrevistados expresó: *"lo que se está volviendo a reclamar en muchos gremios es un ítem de premio por antigüedad. Esas escalas diferenciadas del 1% y 2% son una de las reivindicaciones que yo he visto ya en otros gremios"*.

Los montos a percibir por los trabajadores varían en los distintos convenios pero en un mismo rango aunque algunas veces sean otorgados mediante sumas fijas y otras, en porcentajes respecto de las remuneraciones. Además, un concepto histórico del sector, el *kilo de pan diario*, perdura en las negociaciones y aparece en todos los casos que han sido analizados³⁰.

Jornada de trabajo

En lo que respecta a la **jornada laboral** en la industria de *pan artesanal*, la gran mayoría de los convenios diferencian los tiempos en lo que respecta a la elaboración y a la comercialización. Para la primera, la jornada se establece en 7 horas diarias, mientras que para la segunda se fija en 8.

Esto último se manifiesta como una demanda similar en ambos sectores. Aunque los empresarios declaran que esta cuestión *"ya está superada"*, los trabajadores del sector *pan artesanal* denuncian que *"los trabajadores de producción-elaboración tienen un horario de 7 horas y los vendedores y repartidores de 8, pero nunca se respeta. Las horas extras y los feriados no se pagan como debieran"*. Esta es una de las reivindicaciones que los trabajadores quieren plasmar en el nuevo CCT que se está negociando. También pretenden que el CCT establezca la media jornada de trabajo.

Al respecto, una de las propuestas de la sindical FAUPPA es incorporar un artículo especial (el N° 22), por el cual *"no esté permitida la media jornada dentro de la panadería, porque es usada para pagar menos salarios, o pagar menos cargas, los empleadores llegan a un acuerdo con el trabajador en el que le dice que le van a pagar 700 pesos por mes, se trabaja de 7 a 21 y se gana tanto, y a fin de mes le dan un recibo. El problema es que esos recibos están mal (...), la media jornada no existe y afecta las jubilaciones"*.

En este sentido, se destacan negociaciones como la realizada entre la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines de La Pampa con la Federación Argentina de la Industria del Pan y Afines, registrado con el número 300/98, el cual permite establecer la *jornada de acuerdo a la cantidad de harina utilizada por cada trabajador*, en este caso, fijada en 120 kg diarios.

En el caso de *pan industrial*, el convenio colectivo (anexo CCT 231/94), determina una jornada diaria de cumplimiento obligatorio de 8 horas y establece que *"las tareas se harán bajo el criterio de trabajo polivalente o polifuncional"*, dando lugar a criterios innovadores, mejora continua, etcétera. Asimismo, en este sector es más marcado el problema con los *"turnos corridos"* y el *"trabajo de los domingos"*. Al ser líneas de trabajo que están en constante funcionamiento hay gente que entra tarde en la noche y sale tem-

³⁰ Los CCT pactan la entrega de un kilo de pan diario para los trabajadores de todas las categorías. Sin embargo, se negocia diferencialmente, y se percibe en dinero o en especie según la naturaleza remunerativa o no que se adopte.

prano en la mañana. Si bien los trabajadores han expresado descontento con respecto al horario de inicio y finalización de los turnos, así como con el trabajo el día domingo, en ninguna de las dos empresas entrevistadas, estas demandas han originado acciones conflictivas. En opinión de los delegados de una de las empresas de pan, efectivamente, aunque se comprueba cierto descontento *“no hay conflicto, la empresa busca el diálogo. Porque los empleados se sienten parte de la empresa, ellos dicen que la empresa es su gente (...) o sea, no es que la empresa es mía sino que la empresa somos todos”*.

En la otra de las empresas de panificación también se expresa el problema de la carga horaria, un delegado gremial explica que se toma *“el turno noche como primer turno del día: desde la 22 hs. del domingo a las 6 del lunes(...) Y se termina trabajando de domingo a viernes el turno mañana y tarde”*.

Movilidad funcional

Otro de los temas poco tratados en los CCT de pan artesanal es el de las categorías. Sólo el convenio N° 444/06, firmado en 2006 entre la Federación Argentina Unión Personal de Panaderías y Afines, el Sindicato de Obreros Panaderos, Pasteleros y Factureros, y la Federación de Industrias de Panaderos y Afines de Entre Ríos, incorpora el principio de **multifuncionalidad**. En este sentido, determina que *“se podrán redefinir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías del CCT”*. No obstante, no se comprueba una reducción en el número de categorías, de hecho la gran mayoría prevé un número importante de éstas, ligadas en general a oficios y/o tareas.

En el sector de *pan industrial*, hay convenios que hacen alusión a la realización de tareas correspondientes a distintas categorías profesionales, asociados a la organización del trabajo bajo los criterios de mejora continua.

Capacitación

Un concepto que comienza a aparecer en los convenios de pan artesanal a partir de 1995 es el de **capacitación**, a través de la conformación de Fondos para Capacitación e, incluso, la organización de cursos, en algunos casos, a cargo de la parte empresaria y, en otros, de las entidades sindicales. En el CCT de Capital figura un *fondo solidario* denominado Fondo para capacitación y fines sociales. No obstante, según asesores legales del sindicato *“(...)el trabajador tiene que tener una capacitación, el convenio lo establece, pero es dudoso que se cumpla”*.

Regulación de las relaciones laborales

En cuanto a las **relaciones laborales**, los CCT del sector de pan artesanal disponen que el número de delegados por establecimiento se rija según la ley de asociaciones sindicales (Ley N° 23.551). Con respecto a las **formas de contratación**, se establece que los empleadores procurarán canalizar la demanda de trabajadores a través de la Bolsa de Trabajo sindical. En un 86% de los convenios se acuerdan **contribuciones empresarias**, ya sea al sindicato o a la constitución de algún fondo convencional ordinario, en la misma proporción se fijan contribuciones a cargo de los trabajadores, tanto en concepto de cuota sindical, como al fondo convencional. Sin embargo, como ya se dijo, el sector tiene serios problemas con la evasión y con los aportes a las obras sociales.

Por otra parte, en sólo tres convenios se plantea la conformación de **comisiones mixtas**. En este sentido se destaca el CCT N° 321/99, suscripto entre el Sindicato Regional de Obreros Panaderos de Río Cuarto y el Sindicato de Obreros Panaderos de San Francisco con el Centro de Industriales Panaderos y Afines de la Provincia de Córdoba y la Federación Argentina de la Industria del Pan, en el cual se acuerda la formación de una comisión tripartita donde también interviene el Ministerio de Trabajo de la Provincia. Esta Comisión deberá actuar en el doble carácter de Comisión de interpretación y Comisión de seguimiento del convenio.

Cabe destacar también, en opinión de los delegados de empresa de Bimbo, algunas modalidades que adopta la empresa en relación con los CCT "(...) *hay renovaciones con respecto al salario, siempre se paga algo adicional porque siempre pactamos salarios más allá del CCT de actividad N° 244/94. Además, (...) hay una serie de acuerdos que no se homologan, (...) ellos pueden dar algo más pero no lo quieren firmar porque si lo homologan después todas las demás cámaras presionan. Entonces hay cosas que se dan por fuera que se firman en un acta acuerdo y algunas nunca llegan a incorporarse al CCT*".

Finalmente, los dos acuerdos colectivos suscriptos en la industria de *pan artesanal* en los últimos tres años no presentan demasiadas innovaciones con respecto a los **contenidos negociados**. Se hace referencia aquí a los dos convenios ya mencionados, el acuerdo N° 345/06 celebrado por el Sindicato de Obreros y Empleados Panaderos Mar del Plata y Zona Atlántica y el Centro de Industriales Panaderos; y el N° 395/06 firmado por la FAUPPA y la APACA, ambos actualizan las escalas salariales.

Los salarios de convenio en la industria del pan

A continuación se analizan los salarios de la industria del pan artesanal³¹ pactados en cinco convenios y acuerdos colectivos durante 2006³²: el N° 231/94 (Provincia de Buenos Aires); N° 062/75 (Mar del Plata y Zona Atlántica); N° 444/06 (Entre Ríos); N° 461/06 (Córdoba); y la escala salarial del N° 432/05 (Capital Federal)³³.

Todos los CCT fijan los salarios básicos correspondientes a las mismas categorías: oficial maestro, medio oficial, ayudante, peón y cajero. Algunos incluyen además la categoría de dependiente y repartidor, y dos, a los vendedores.

Con respecto a los valores de los salarios básicos, la parte más importante en términos de porcentaje en el total del salario de convenio, como se observa en el cuadro 8, encuentra el nivel más elevado en los salarios de Mar del Plata y la Zona Atlántica cuyos valores están comprendidos entre 1.169 pesos para el oficial maestro y 1.044 para el peón. Seguidamente, se ubica el salario básico de la provincia de Buenos Aires, aproximadamente en un 10% por debajo del de Mar del Plata. Por último, los básicos de las restantes tres zonas geográficas son bastantes homogéneos entre sí, ubicándose casi un 30% por debajo del básico más elevado.

El análisis según las diferentes categorías consideradas en los CCT indica que no

³¹ Con la excepción del N° 231/94 que también rige para una de las plantas de la empresa Fargo que fabrica pan.

³² Si bien algunos de los salarios analizados entraron en vigencia en 2005, a la fecha de realización del informe no habían sido actualizados y, por tanto, continuaban en aplicación durante el 2006.

³³ Si bien el CCT N° 432/05 fue derogado, se mantiene la escala salarial acordada originalmente entre la UPPA y el CIPBA.

existen grandes diferencias en la fijación de los básicos. El coeficiente de variación³⁴ de los salarios básicos se ubica entre el 4% (Mar del Plata y Ciudad de Buenos Aires) y el 7% (Córdoba). A modo de hipótesis, esto podría estar indicando un escaso nivel de diferenciación entre las categorías profesionales con respecto a una serie de atributos entre los que se encontraría, por ejemplo, el nivel de experiencia, capacitación y nivel de estudios exigidos. Otra forma de visualizar el mismo fenómeno es considerar la diferencia porcentual entre la categoría de mayor salario (oficial maestro) y el de menor salario (peón) de la escala salarial. En función de este procedimiento es posible detectar que en cuatro de los cinco convenios, el diferencial porcentual entre estas dos categorías se encuentra comprendido entre el 12% y 17%.

El **incremento porcentual** se alineó con la pauta de incremento salarial establecida en las paritarias salariales de 2006 que pactaron un tope del 19% en el salario básico. En los salarios de convenio analizados fue acordado en un 20% para los salarios de los trabajadores de Mar del Plata y de 24% en la provincia de Buenos Aires (ver cuadro 10 en página siguiente).

Además del salario básico, los convenios colectivos contemplan otros adicionales que en conjunto integran lo que se denomina “salario conformado de convenio”³⁵. Respecto al “presentismo” todos los convenios analizados estipulan este premio salarial. En la provincia de Buenos Aires y Mar del Plata y Zona Atlántica, se establece como un porcentaje del salario básico (10%). En los restantes CCT es diferente: como una suma fija uniforme en Córdoba, y diferenciados por categoría en los de Entre Ríos. Asimismo, en esta última negociación se estipuló en forma adicional un premio por asistencia que consiste en una suma fija de 50 pesos por mes.

La antigüedad también está presente en todos los CCT. Consiste en un porcentaje sobre el salario básico que se incrementa según la mayor antigüedad de los trabajadores en cuatro de las cinco negociaciones. Los porcentajes fueron fijados entre el 0,9% y el 1,5% de los salarios básicos por cada año de antigüedad en la empresa, para trabajadores cuya antigüedad máxima no superaba los 15 años.

Como se observa en el cuadro 11 (página 108), los salarios conformados de convenio de mayor valor también fueron pactados para la zona de Mar del Plata. Estos salarios superan en un 10%-13% a los salarios de la provincia de Buenos Aires, y se ubican por encima del 30%-60% en las restantes jurisdicciones. A modo de ejemplo, el salario conformado de un oficial maestro que cumple una jornada normal de trabajo, que tuvo asistencia perfecta en el mes y tiene una antigüedad en el establecimiento de 10 años tendrá una remuneración bruta de \$1.461 en Mar del Plata, de \$1.324 en la provincia de Buenos Aires y de \$1.108 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En base a lo anterior, puede decirse que los adicionales pagados por antigüedad y

³⁴ El coeficiente de variación es un indicador estadístico que mide la dispersión promedio en torno a la media aritmética. Indica una mayor dispersión a medida que se incrementa su valor.

³⁵ El salario conformado se construye a partir de sumarle al salario básico el adicional de presentismo y la antigüedad. El **presentismo** se paga en caso de haber cumplido con el objetivo estipulado y consiste en una suma fija o en un porcentaje. La **antigüedad** se fija en función de un porcentaje por año de permanencia del trabajador en la empresa. Los supuestos utilizados para construir un salario conformado de convenio consistieron en considerar una asistencia perfecta por parte de los trabajadores y una antigüedad media de 10 años. Cabe también agregar, como ya se mencionó, la incorporación del concepto de kilo de pan como parte del salario.

CUADRO 10

Salarios básicos y adicionales de convenio en la industria de pan artesanal

CCT	231/94	062/75	444/06	461/06	432/05
Zona de aplicación	Provincia de Buenos Aires	Mar del Plata y Zona Atlántica	Entre Ríos	Córdoba	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Vigencia	01/06/2006	01/12/2005	01/08/2005	01/05/2006	01/08/2005
Categoría					
Conformado					
Oficial maestro	\$ 1.059	\$ 1.169	\$ 817	\$ 850	\$ 870
½ Oficial	\$ 997	\$ 1.109	\$ 730	\$ 780	\$ 848
Ayudante	\$ 966	\$ 1.079	\$ 700	\$ 750	\$ 839
Peón	\$ 923	\$ 1.044	\$ 700	\$ 670	\$ 754
Cajero	\$ 1.022	\$ 1.133	\$ 710	\$ 780	\$ 831
Dependiente	\$ 966	-	\$ 700	\$ 750	\$ 829
Repartidor	\$ 966	-	\$ 700	\$ 750	\$ 814
Vendedor	-	\$ 1.079	-	\$ 750	-
Antigüedad por año					
1-5 años	1%	1,0%	0,9%	1,0%	1,5%
6-15 años	1,50%	1,5%	1,5%	1,2%	1,5%
Presentismo	10%	10%	\$90 para oficial maestro y \$70 para el resto	\$ 70	\$57 para oficial. medio oficial y ayudante; \$50 para restantes categorías
Puntualidad					\$50

Fuente: elaboración propia elaborados con la base de datos de la DERT, SSPTyEL.

presentismo conforman aproximadamente el 20%-28% del salario conformado. De este modo, se destaca la importancia del salario básico que representa el 80% del salario conformado.

Asimismo, este salario conformado de convenio actúa como salario de referencia en la determinación de los salarios efectivamente pagados en el sector. Esta evidencia surge de comparar los salarios conformados de convenio con la remuneración total declarada por los empleadores en el SIJyP para los trabajadores comprendidos en convenio colectivo de trabajo. En Mar del Plata, la provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los salarios conformados de convenio se ubican por encima de la remuneración total promedio declarada en el SIJyP en todo el país, generando

CUADRO 11

Salarios conformados de convenio en la industria del pan artesanal

CCT	231/94	062/75	444/06	461/06	432/05
Zona de aplicación	Provincia de Buenos Aires	Mar del Plata y Zona Atlántica	Entre Ríos	Córdoba	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Vigencia	01/06/2006	01/12/2005	01/08/2005	01/05/2006	01/08/2005
Categoría					
Conformado					
Oficial maestro	\$ 1.324	\$ 1.461	\$ 1.030	\$ 1.022	\$ 1.108
½ Oficial	\$ 1.246	\$ 1.386	\$ 910	\$ 944	\$ 1.082
Ayudante	\$ 1.208	\$ 1.349	\$ 875	\$ 910	\$ 1.072
Peón	\$ 1.154	\$ 1.305	\$ 875	\$ 820	\$ 967
Cajero	\$ 1.278	\$ 1.416	\$ 887	\$ 944	\$ 1.056
Dependiente	\$ 1.208	-	\$ 875	\$ 910	\$ 1.053
Repartidor	\$ 1.208	-	\$ 875	\$ 910	\$ 1.036
Vendedor	-	\$ 1.349	-	\$ 910	-
Promedio	\$ 1.232	\$ 1.378	\$ 904	\$ 921	\$ 1.053
Relación con la remuneración total promedio (SIJyP). En porcentaje.	131%	146%	96%	98%	112%

Fuente: elaboración propia elaborados con la base de datos de la DERT, SSPTyEL.

algún tipo de incompatibilidad con una de las principales funciones que tiene el salario de convenio: fijar un piso en el nivel de ingreso que perciben los trabajadores. Sin embargo, el resultado estaría indicando que el salario de convenio tiene un efecto muy importante en la conformación y determinación del salario de los trabajadores, pero también, a modo de hipótesis, indicaría que se trata de un sector con trabajadores que efectúan jornadas parciales, trabajan en forma incompleta a lo largo del mes, o que la evasión que se evidencia en los bajos niveles de registración laboral se extiende a la declaración de los salarios.

1.5. Conflictos relevantes del período

El sector *panadero artesanal* no presenta una importante cantidad de conflictos. Esto puede atribuirse a que, aunque tiene muchos trabajadores, éstos se encuentran disper-

sos en una gran cantidad de establecimientos. Normalmente, no llegan a superar los cinco o diez trabajadores quienes, no necesariamente comparten el horario de trabajo. Estas características estructurales del sector, derivan en que la representación gremial vía delegados resulte casi imposible³⁶.

El año 2006 se ha caracterizado por un alza en la cantidad de negociaciones colectivas, acuerdos salariales y conflictos laborales en algunos sectores, aunque esta tendencia general no incidió en el sector panadero ya que sólo se han registrado acciones conflictivas³⁷ en Río Cuarto –provincia de Córdoba– y dos en Buenos Aires. El principal motivo de demanda fue, en ambos casos, el pedido de recomposición salarial. Sin embargo, en el caso de Buenos Aires, el conflicto alcanzó mayor duración e importantes demandas secundarias. Este conflicto transcurrió en la fábrica de Medialunas El Abuelo, localizada en la provincia de Buenos Aires. A la demanda de recomposición salarial se le sumaba la de “blanqueo” de personal, de horas extras y reconocimiento de la actividad gremial. En ese marco la empresa despidió a cinco trabajadores, entre ellos delegados sindicales. Como respuesta, el sindicato organizó un paro que finalizó tras una ardua negociación con el MTEySS en la que los trabajadores fueron reincorporados y encuadrados en el CCT de panaderos.

En el caso de *pan industrial*, pese a la gran participación de los trabajadores de Fargo en las manifestaciones organizadas por la Federación –FTIA– puede concluirse que el sector de panificación industrial (Fargo y Bimbo incluidas) no es conflictivo. Aunque las dos grandes empresas tienen una tasa de afiliación importante, son firmas que buscan que las disputas se solucionen, preferentemente, en las empresas.

2. EL SUBSECTOR ACEITERO

Datos económicos

La producción aceitera³⁸ está fundamentalmente asociada con la expansión del cultivo de la soja que desplazó a otros cultivos tradicionales como girasol, maíz o sorgo. Durante el período 1990-1994 y 2000-2004, la producción de aceites y harinas se incrementó en un 84%³⁹. Así lo confirma un dirigente de la Cámara Aceitera (**CIARA**): *“la industria [de soja] tuvo fuertes inversiones a partir de los ‘80 y luego a mediados de los ‘90, y en la actualidad. En la década del noventa se invirtieron alrededor de 500 ó 600 millones de dó-*

³⁶ Según la legislación la representación gremial es de 1 delegado cada 40 trabajadores.

³⁷ Se considera acción conflictiva a aquellas que quedan registradas en los medios de comunicación nacionales, provinciales y locales. Podría suponerse que fueron conflictos de poca trascendencia, sin envergadura suficiente para ser retratados por los medios de comunicación mencionados o llegar a las delegaciones regionales del Ministerio de Trabajo.

³⁸ En este trabajo se entiende como industria aceitera al proceso industrial de elaboración de aceites vegetales, principalmente de soja y girasol. La industria aceitera incluye también a la producción de aceite de lino, maní y algodón, que tienen escasa incidencia en la producción y en el empleo. Como subproducto de esta industria se elaboran harinas proteicas que se utilizan como alimento para animales y su destino es también la exportación aunque no serán objeto de este estudio. Dentro de la base del CIIU, se comprenderá al sector según los dígitos: 151.410 (elaboración de aceites y grasas vegetales, refinerías y sus subconjuntos y elaboración de aceite virgen) y 151.420 (elaboración de aceites y vegetales refinados).

³⁹ Una de las razones de este incremento fue la adopción de la semilla genéticamente modificada, que permite reducir el uso de agroquímicos, además de facilitar la siembra directa y así disminuir costos de producción.

lares y, en el período que comienza en el 2005 hasta probablemente fin del 2007, estamos calculando 800 millones de dólares de inversión anual".

En la actualidad, el sector presenta un elevado grado de tecnificación y alta productividad. Además, la industria aceitera argentina aumentó de manera importante su capacidad de producción en los últimos 20 años, llegando a un 14,9% de la producción mundial de aceite de soja (Agroalimentos Argentinos II, AACREA, 2005). La magnitud de su expansión, la transforman en el tercer mayor productor mundial de soja (detrás de Estados Unidos y Brasil), y el primer exportador mundial, rasgo asociado también al reducido consumo doméstico. En opinión de representantes de CIARA: *"Argentina está a la vanguardia de la tecnología. Mientras que en Estados Unidos o en Europa las plantas muelen un promedio de 5.000 ó 6.000 toneladas diarias, algunas plantas argentinas pueden llegar a moler 18.000 toneladas diarias, transformándose así en las plantas más grandes del mundo"*. La capacidad de estas plantas ha requerido un tipo de desarrollo tecnológico particular, sólo comparable con las plantas chinas.

Además, un 20% del ingreso de divisas al país se origina en el complejo oleaginoso⁴⁰ y se advierte el dinamismo de la industria aceitera cuando se considera que ese aporte, al inicio de los '70 era de sólo un 5%. Según entrevistas a dirigentes sindicales, éstos afirman que el 85% del aceite que se produce en el país se destina a la exportación quedando sólo un 15% ó 12% para el mercado interno.

Las exportaciones de aceite de soja, en su mayoría "crudo desgomado", llegan a más de 70 países. En 2004 se exportaron 4,3 millones de toneladas por valor superior a los 2.300 millones de dólares. Los países asiáticos⁴¹ concentran la mayor demanda, debido al importante crecimiento de sus economías y al hecho de que partían de niveles de consumo muy inferiores a la media mundial.

En el **caso del girasol**, la molienda en 2005 mostró un incremento del 25% respecto al año precedente. Se obtuvieron 1,5 millones de toneladas de aceite e igual volumen de *pellets* como producto de la molturación de 3,6 millones de toneladas de semillas de girasol. Si bien este nivel de producción es el más alto de los últimos cinco años, todavía no alcanza a los volúmenes registrados a fines de los '90.

Principales empresas del subsector

El crecimiento de la capacidad instalada, redundó durante los '90 en el incremento de la concentración de la industria en un reducido número de empresas y grupos económicos, varios de ellos trasnacionales: Molinos Río de la Plata, planta San Lorenzo, TCI 6 y Cargill (Ghesan y Mateos, 1994). No obstante, subsisten empresas grandes de capitales nacionales como Deheza y Vicentín y, en el caso de las pequeñas, la capacidad de inversión es mucho menor⁴².

Actualmente, de las diez empresas más importantes, seis concentran el 87% de la exportación del sector.

⁴⁰ Dicho complejo consta de dos actividades diferenciadas: la actividad agropecuaria, caracterizada por la producción de granos oleaginosos y el proceso de industrialización destinado a la elaboración de aceites y subproductos (Ministerio de Economía, Secretaría de Hacienda, 2002 y Sector oleaginoso, MECON, Bs. As).

⁴¹ China (36%), India (21%) y Bangladesh (5%) representan los principales destinos.

⁴² Las pequeñas empresas se encuentran localizadas principalmente en Baradero, Huanguelén, Reconquista y Paraná.

Las principales firmas son:

1. Cargill SACI,
2. Molinos Río de la Plata,
3. Bunge Argentina,
4. Vicentín SAIC,
5. Aceitera General Deheza,
6. Louis Dreyfus,
7. Nidera S.A.,
8. Oleaginosa Oeste S.A.,
9. Productos de Maíz,
10. Buyatti SAICA.

Son identificables 47 plantas de producción de aceites en funcionamiento, en áreas rurales de ocho provincias incluyendo el sur de la provincia de Buenos Aires. Pero su área de concentración por excelencia es la región comprendida por el Departamento de Rosario y el cordón industrial de San Lorenzo (provincia de Santa Fe), donde se produce el 80% de la producción total nacional. Estas zonas, cercanas a los centros de embarque y con puertos propios, facilitan la logística y el transporte, reduciendo así los costos de exportación.

Industria aceitera: empleo y remuneración promedio

En este apartado se analizará la evolución del empleo y la remuneración total registrada en el SIJyP en la industria aceitera en el período 1994-2006. En este caso –contrariamente a lo que ocurre en la industria del pan– los datos del SIJyP tomados dan una idea bastante más fiel de la dinámica real del sector ya que, según expresan los dirigentes sindicales, el empleo no registrado no es de importancia.

Como puede observarse en el cuadro 12, el empleo en la industria aceitera crece entre los años 1994 y 1998 a una tasa interanual de 6,4%, a partir de las fuertes inversiones realizadas en el sector, que habrían impulsado la necesidad de contratar nueva mano de obra. No obstante, durante este período, no se observa un aumento en el salario real promedio sostenido, sino más bien algunas oscilaciones, para acabar con un incremento de 4,8%. Sin embargo, el dato relevante es el aumento en la producción de aceites, del orden de un 87%, mostrando un importante incremento en la productividad del trabajo en el sector.

Los años siguientes comienzan a mostrar un descenso en la cantidad de trabajadores empleados por las empresas aceiteras, a pesar de que la producción total sigue en ascenso hasta el año 1999, con una nada despreciable variación de 16% con respecto a 1998. En esta dinámica puede percibirse una tendencia de las empresas a absorber las ganancias que obtienen mediante el aumento de la productividad y bajar su costo laboral mediante la rescisión de los contratos de 3.700 trabajadores entre 1998 y 2002, una variación de -36%. De hecho, la producción aceitera se resiente recién en los años 2000 y 2001, cuando desciende con una tasa interanual de -6,7% y -9,3% respectivamente.

A partir de 2002, la industria aceitera retoma la tendencia de los años anteriores a la crisis y la producción vuelve a aumentar un 47% hasta el año 2005, con incrementos

en la productividad del orden de un 16%. Por esto, el incremento de 8,8% en el salario real entre 2002 y 2005 no llega todavía a acortar la brecha entre la productividad y los salarios que se abonan en este sector de tecnología de punta a nivel mundial.

CUADRO 12

Evolución del empleo registrado, remuneraciones (a precios de 1994), producción y productividad para la industria aceitera entre 1994 y 2005

Índice Base 1994/03 = 100									
Año- III trim.	Empleo	Rem. total nominal	Rem. total real (\$94)	Producción (t.)	Empleo	Rem. total nominal	Rem. total real (\$94)	Producción (t.)	Productividad (Producción / Empleo)
1994	11.213	1.304,50	1.304,50	3.026.468	100,0	100,0	100,0	100,0	269,90
1995	11.253	1.416,49	1.379,58	3.735.018	100,4	108,6	105,8	123,4	331,91
1996	12.561	1.508,23	1.466,91	4.043.641	112,0	115,6	112,4	133,6	321,93
1997	13.436	1.459,36	1.410,30	4.154.013	119,8	111,9	108,1	137,3	309,17
1998	14.066	1.431,37	1.367,62	4.876.418	125,4	109,7	104,8	161,1	346,68
1999	12.847	1.471,24	1.431,32	5.664.905	114,6	112,8	109,7	187,2	440,94
2000	11.241	1.479,73	1.450,93	5.282.710	100,2	113,4	111,2	174,6	469,94
2001	10.821	1.509,04	1.496,64	4.789.763	96,5	115,7	114,7	158,3	442,62
2002	10.349	2.022,18	1.474,89	5.286.524	92,3	155,0	113,1	174,7	510,82
2003	11.267	2.220,33	1.539,13	6.018.183	100,5	170,2	118,0	198,9	534,13
2004	12.287	2.444,07	1.607,80	5.844.094	109,6	187,4	123,3	193,1	475,65
2005	13.700	2.679,97	1.604,99	7.029.716	122,2	205,4	123,0	232,3	513,12

Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJyP.

El incremento en la producción de aceites no impulsó el aumento del empleo directo, dado que se ha ido transformando cada vez más en una industria de capital intensivo y de tecnología de punta. Se verifica entonces, un crecimiento de la productividad, que alcanzó el 90% entre 1994 y 2005, a consecuencia del mayor crecimiento de la producción que del empleo.

No obstante, la industria genera una gran cantidad de **ocupación indirecta**⁴³.

Así lo interpretan ejecutivos de CIARA: "(...)el sector probablemente tenga la misma cantidad de personal que tenía hace 15 años". El tipo de tecnología diseñada para el sector no demandó nueva mano de obra aceitera, aunque tampoco la expulsó. Por otra parte, el desarrollo de esta actividad, netamente exportadora, requiere mano de obra

⁴³ La Bolsa de Comercio de Córdoba estima que el empleo indirecto ha variado de 36.356 personas en 1997 a 52.877 en el 2003 (Balance de la Economía Argentina 2004).

que no es considerada, específicamente aceitera, por los empresarios. Es el caso de los trabajadores requeridos para la construcción de los grandes puertos de embarque y los empleados de servicio, necesarios para su funcionamiento (despachantes de aduana, puestos administrativos, de balanceo).

Sobre este tema, no hay posturas coincidentes con los sindicatos, como se profundizará en la próxima sección. La percepción de la Federación aceitera acuerda con el papel que cumple la tecnología, aunque su preocupación está centrada en evaluar el impacto de la tecnología en la afiliación sindical. Esto se debe a que trabajadores altamente calificados son con frecuencia considerados “técnicos” lo cual afecta la afiliación sindical cuya figura principal son los “obreros”.

En cambio, los sindicatos opositores a la Federación y a la Cámara afirman que el problema de la reducción del empleo está asociada a la tendencia a la subcontratación de tareas en empresas que no aplican el convenio colectivo aceitero. Según manifiestan dirigentes de San Lorenzo *“de 3.000 trabajadores en la industria [refiriéndose al partido de San Lorenzo], 1.500 son tercerizados. No es lo mismo ser ‘barrendero’ que limpiador de cereales. Por cada trabajador efectivo hay dos o tres trabajadores (según la época del año) que pertenecen a empresas tercerizadas; aunque cumplen su jornada laboral en las aceiteras, pertenecen al gremio de la UOCRA (construcción) recibiendo, por lo tanto, un salario muy inferior al de los aceiteros”*.

2.1. Actores sindicales y empresariales

Por el lado sindical, es la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (**FOEIAAP**) el actor preponderante en cuanto a la representación de los obreros y empleados aceiteros. Inscripta en el año 1947 cuenta actualmente con 37 filiales en todo el país y con unos 7.560 afiliados aproximadamente, según sus dirigentes.

Entre sus sindicatos adheridos se distinguen dos: el **Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR)** con 311 afiliados, y el **Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Capital Federal y GBA**, también con 300.

El otro actor sindical relevante y enfrentado abiertamente a la Federación es el **Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros (Departamento de San Lorenzo, Santa Fe)**, sindicato que está desafilado de la Federación desde finales de los ‘80 y cuenta con 500 afiliados.

La parte empresaria está representada a nivel nacional, mayoritariamente, por la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (**CIARA**) y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, abarcando lo relacionado con el ámbito industrial de actividad.

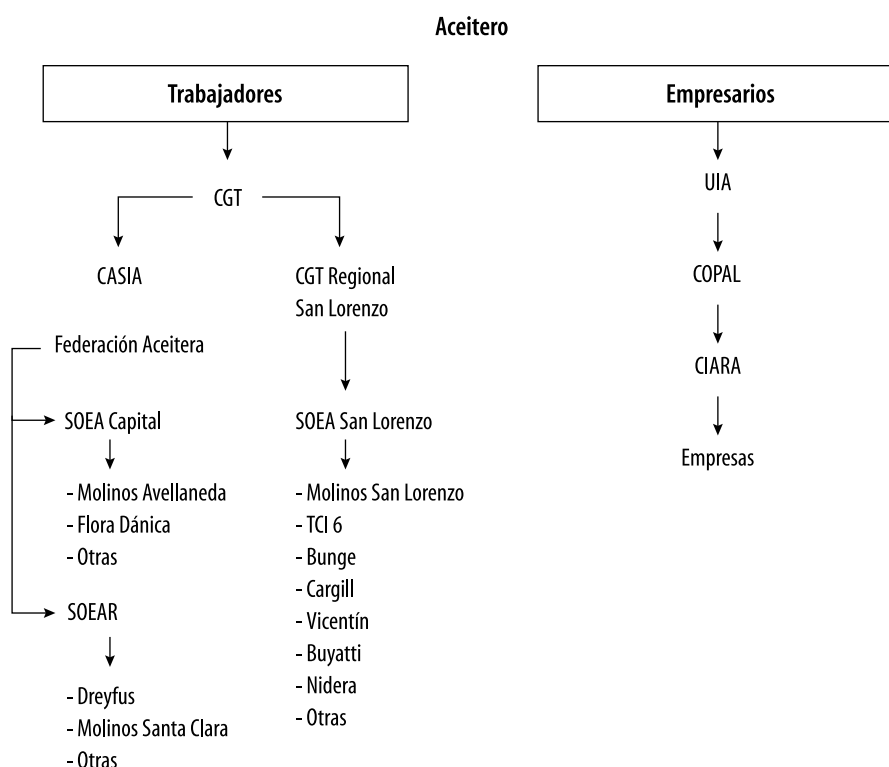
También se destaca la Cámara de Industria y Comercio de San Lorenzo, en el departamento de San Lorenzo, provincia de Santa Fe (ver cuadro 13 en página siguiente).

Aceiteros: heterogeneidad sindical, homogeneidad empresarial

En el sector aceitero, el actor sindical es el que mayores divisiones internas posee. Si bien las áreas de actuación entre la Federación y el sindicato de San Lorenzo están bien delimitadas, se observan importantes diferencias en lo que a estrategias y resultados refiere. Así

CUADRO 13

Principales actores del sector aceitero



Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos de entrevistas.

lo expresan los funcionarios del MTEySS entrevistados: “en realidad si hay que analizar el mapa de la negociación del sector aceitero (...) éste se divide entre la Federación y San Lorenzo. Pues en San Lorenzo rige el CCT de grupo de empresas que ellos mismos han firmado”.

Un punto crítico de diferencias entre la Federación y San Lorenzo lo establece **la relación con las Cámaras** empresariales. Para un alto ejecutivo de CIARA, el vínculo con la Federación siempre ha sido calificado como “muy bueno”, y explica: “tenemos, por un lado, una Federación con quienes celebramos históricamente los CCT por actividad, muy buen diálogo, muy poco nivel de conflicto y las negociaciones llegan siempre a un acuerdo. Por otro lado, tenemos San Lorenzo que es un sindicato que está desafiliado de la Federación, es un gremio muy combativo con quien nos cuesta muchísimo dialogar, hay muchísima conflictividad en términos de medidas de fuerza. En San Lorenzo se asienta una parte muy importante de la capacidad productiva”.

Por su parte, los dirigentes sindicales de San Lorenzo, manifiestan: “nuestra historia nace hace más de 20 años atrás, (...) distanciados de las conductas de la Federación Aceitera de la que formábamos parte, porque no defienden correctamente los derechos de los trabajadores aceiteros, decidimos separarnos y actuar como auténtico sindicato de primer grado representativo de los trabajadores de esta región (...)”. Los funcionarios que participan de la negociación colectiva del sector lo ratifican: “lo que pasa es que la Federación no es conflictiva. En realidad el sector empresario prefiere negociar con la Federación y no con San Lorenzo”.

Esta postura, aparentemente conciliadora, entre la Federación sindical y las Cámaras empresarias genera en alguna medida fricciones entre sus propios sindicatos adheridos. Según se desprende de las entrevistas con delegados del sindicato rosarino se percibe que en las mesas de negociación los representantes de la Federación tienden a moderar las demandas de los sindicatos aceiteros. Por su parte, el sindicato Capital sostiene que, *“la Federación nos acompaña en lo que son las negociaciones en el Ministerio, pero después todo lo que es la negociación con la gente, las asambleas en la fábrica, las comisiones internas las hacemos nosotros”*.

Por último, cabe destacar la relación entre el **sindicato de Rosario** y el de **San Lorenzo**, quienes, si bien no comparten las estrategias y modalidad de conflictos, poseen intereses comunes en la negociación de aumentos salariales. Como sostiene un asesor legal del sindicato de Rosario: *“con ellos [San Lorenzo] tenemos contacto, el sindicato de Rosario no está desfederado, pero por una cuestión de cercanía, la relación de Rosario con San Lorenzo es distinta a la que tienen en Capital”*. En efecto, un funcionario del MTEySS corrobora que *“el sindicato de Rosario pese a estar dentro de la Federación es muy amigo de la gente de San Lorenzo, tiene bastante contacto ahí. Y ciertamente, [Rosario] tienen una postura un poco más fuerte que la Federación”*.

De todas formas, a pesar de las diferencias enunciadas, un problema común a todos los gremios por igual es la creciente subcontratación. En el caso de Rosario, según expresa un asesor legal, hay *“un conflicto que está en la Secretaría de Trabajo porque ahí tenemos compañeros que están subcontratados y que están trabajando hace 8 ó 10 años para la empresa. Están tercerizados, si bien no hay empleo en negro, les conviene tener trabajadores en otros Convenios Colectivos de Trabajo como el de la construcción –UOCRA– haciendo trabajos de la industria aceitera pero que pagan menos salario”*.

Este problema, al parecer, está particularmente acentuado en las plantas de San Lorenzo, donde esta tendencia incrementa los problemas intersindicales de **encuadramiento**. Según los dirigentes: *“el encuadramiento y la subcontratación son los dos problemas más graves que existen, si resolvemos esos dos problemas, el 90% de los problemas se terminan. Los mayores problemas son de encuadramiento con SEC (comercio), con la UOCRA, y Barrido y Limpieza. En los ‘90 nació el trabajo de la tercerización pero se recrudeció en el año 2000 con las nuevas plantas (...) de 3.000 trabajadores en la industria [en el partido de San Lorenzo], 1.500 son tercerizados”*.

2.2. La estructura de la negociación colectiva

La industria aceitera, tradicionalmente, se ha regido por **convenios de actividad** de aplicación nacional. En un principio por los convenios N° 128/75 y N° 129/75, firmados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (**FOEIAAP**) y la Federación Argentina de la Industria de Aceites Vegetales y Afines, para los obreros y empleados de la actividad respectivamente.

Estos dos convenios fueron renovados con el regreso de la negociación colectiva en 1988. Los convenios N° 4/88 (empleados) y N° 5/88 (obreros) reemplazan a los de 1975 y regulan la actividad durante toda la década del noventa –período que coincide con la expansión de la actividad– hasta la firma del convenio N° 349/02 en 2002 por

parte de la FOEIAAP, la CIARA y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, concentrando finalmente en una misma convención a empleados y obreros.

Este convenio, sin embargo, tuvo la particularidad de ser un **convenio marco** para la actividad. Es decir, estaba suscripto para toda la actividad, pero **descen- tralizaba** específicamente **tres contenidos**, de los cuales dos están referidos a las remuneraciones.

En efecto, el capítulo IX del convenio colectivo de trabajo N° 349/02 establece que las partes convienen que las escalas salariales, así como los demás artículos referidos a las categorías y cláusulas de contenido económico, como premios e incentivos regionales, serán negociadas por empresa. Así, el Capítulo IX denominado "Negociación por Empresa" especifica: *"Las partes convienen que las escalas salariales (artículo 24), así como los demás artículos referidos a las categorías y cláusulas de contenido económico serán negociados por empresa. Una vez concertados estos acuerdos serán parte integrante de ese convenio colectivo y podrán ser modificados toda vez que las partes lo requieran"*.

En el 2005, la FOEIAAP firmó con CIARA el último **convenio marco general** de la actividad aceitera, N° 420/05. En el artículo 55, se deja abierta la posibilidad de que los sindicatos adheridos, además de acuerdos salariales, puedan tratar otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, aunque debiendo contar previamente con la aprobación de la Federación: *"art. 55. Las partes dentro de las facultades que les otorga el art. 18 de la Ley 14.250, podrán convenir unidades de **negociación de ámbito menor**. En todos los casos en que ello ocurra, pese a las facultades de representación que pueda atribuirse la organización que intervenga, **deberá también intervenir la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del país**"*.

De la lectura de este artículo, se desprende que, aunque los sindicatos pueden negociar acuerdos más allá de los salariales, se le otorga más poder a la Federación, habilitando claramente su intervención. Sin embargo, los funcionarios del MTEySS sostienen que *"en realidad, el rol efectivo que cumple la Federación estaría dado en la posibilidad de que el acuerdo se firme, independientemente del contenido, es decir, una especie de aval institucional para algo que en realidad difiere bastante del acuerdo marco. Porque, en la práctica, termina siendo un **acuerdo por empresa**"* y esto es así *"debido al artículo 55 incorporado en el último convenio de actividad"*.

Negociación liderada por el sindicato de Rosario

Dentro de los sindicatos adheridos a la Federación, es decir, que necesitan su aval para sellar la negociación, el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) firma acuerdos y CCT de empresa articulados al convenio marco de la actividad.

En cuanto a la discusión por empresa, un dirigente sindical de Rosario sostiene que *"estos acuerdos generalmente tienen que ver con aumentos salariales. Después se cumple en articular con el convenio marco. Y obviamente, como dice la ley, si hay uno que está por encima, acorde a lo estipulado por el convenio marco, se aplica el más beneficioso para el trabajador, nosotros siempre estamos negociando por encima del convenio marco"*.

En la actualidad tienen firmados dos convenios y tres acuerdos vigentes. Entre los

convenios se destacan: el N° 699/05 "E" con la empresa Dreyfus, y el CCT N° 646/04 "E" con Aceitera Litoral S.A., ambos convenios por empresa.

En lo que respecta al CCT con Dreyfus, aunque de reducida dotación (102 empleados en total), su relevancia está en que es la planta con capacidad de molienda de soja más grande del mundo.

De los acuerdos vigentes, dos han sido firmados con la empresa Molinos Río de la Plata (planta Santa Clara en Rosario y Avellaneda en Capital) y su negociación incluyó, además de a la Federación, al sindicato de Capital, que tiene a su cargo la representación de los trabajadores de la planta de Molinos de Avellaneda. Un rasgo peculiar de la negociación de Molinos es la coordinación con el sindicato de Capital. Según dirigentes de Capital, *"con Rosario todo lo que es la discusión del acuerdo lo hacemos todos juntos, desde lucha y todo lo hacemos en conjunto"*.

El tercer acuerdo por empresa es el N° 065/04, realizado con la firma envasadora Aceitera Martínez quien, aunque no produce aceite y es una empresa chica en comparación con las otras de la región, tiene una importante producción que se expresa en su ganancia⁴⁴.

Otro rasgo que caracteriza al sindicato de Rosario son los recursos destinados a elaborar estudios en función de los balances de las empresas a fin de determinar qué niveles de salarios son posibles de lograr. En palabras de asesores legales de Rosario: *"nosotros hacemos un análisis económico de cada empresa a través de los balances y calculamos el **costo unitario laboral** de acuerdo a los informes que hace el Ministerio de Trabajo. Además, solicitamos a institutos de investigación (como el CESPA de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires) que nos calcule en cuánto debería estar el SMVM –salario mínimo vital y móvil⁴⁵– para los trabajadores y cuánto debería ganar un obrero calificado. Así, según estos cálculos la participación del **costo laboral** sobre el volumen de ventas es inferior al 15%"*.

Según expresan los dirigentes de Rosario, el salario se conforma de un concepto (la canasta básica, educación, esparcimiento, vacaciones) y un cálculo. Ambos tienen que tenerse en cuenta al reunirse el CSMVM. El sindicato plantea que la categoría más baja tendría que ganar un SMVM que estaría hoy, de acuerdo a sus propios estudios, entre 2.000 y 2.900 pesos. Éste fue el planteo realizado durante las negociaciones en las empresas Dreyfus, en Molinos y en todos los CCT de empresa.

Al respecto, los dirigentes explicaron que, durante la negociación, *"se pudieron abrir los libros de la empresa y demostrar que el costo laboral respecto de la facturación viene bajando año tras año. En este sentido, la postura del sindicato es dejar de lado lo que se discutió en la década del noventa(...), que eran salarios de indigencia y salario de pobreza, y reconsiderar la **negociación por empresa**", ya que, "una cosa es la negociación por empresa en la década del noventa, donde el temor a perder el empleo era central, y otra muy distinta es en la actual, en un contexto económico diferente y una mayor auto-confianza en el poder de los trabajadores, o sea, donde podamos negociar por empresa y conseguir mejores salarios, seguiremos por empresa"*.

⁴⁴ "De acuerdo a nuestros balances, ganaron 1 millón de dólares, y lo obreros ganaban 800 pesos", comenta un delegado sindical aceitero.

⁴⁵ SMVM, tal cual lo marca el 14 bis de la Constitución y el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Negociación liderada por el sindicato de San Lorenzo

Por su parte, la negociación liderada por el sindicato de San Lorenzo da origen a dos convenios: el CCT N° 663/04 "E" firmado con la empresa Molinos Río de la Plata (Planta San Lorenzo); y el CCT N° 391/04, denominado CCT de grupos de empresas, suscripto con Vicentín S.A., Bunge Argentina S.A., La Plata Cereal S.A., Cargill S.A., Buyatti SAICyA, Nidera S.A., TCI 6 Industrial S.A., y también, Molinos Río de la Plata, de aplicación exclusiva para el Departamento de San Lorenzo de la provincia de Santa Fe.

Para los dirigentes de San Lorenzo, la historia de ambos CCT se remonta al año 2002, cuando se constituye la comisión negociadora para la celebración del primer CCT entre el grupo de empresas aceiteras y el sindicato del Departamento de San Lorenzo. Aunque estaba vigente el N° 349/02, firmado entre la Federación y CIARA, este acuerdo no comprendía a las empresas del lugar. Tras largos años de negociación, el primer acuerdo firmando por el sindicato es el CCT de empresa con Molinos Río de la Plata (Planta San Lorenzo).

"A nosotros nos dieron en el Ministerio de Trabajo la posibilidad de negociar después de veinte años de lucha porque somos un sindicato de primer grado, con personería gremial. Molinos estaba en un grupo y nadie quería firmar. Entonces, pudimos llegar al Ministro Tomada por primera vez, y él entendió perfectamente nuestra situación y sacó un dictamen a partir del que pudimos discutir nuestro propio convenio", explica un dirigente gremial.

Meses más tarde, se llegaría al acuerdo que posibilitaría la firma del CCT entre los grupos de empresa y el sindicato. Sobre la firma del CCT, se manifiestan algunos funcionarios del MTEySS: *"inicialmente se planteó como problema cuál era la **unidad de negociación regional** de San Lorenzo. Al no haber Cámara que participe de la firma, es una forma de circunscribir el convenio **sólo a las empresas firmantes**, y en caso de nuevas instalaciones de empresas, tendrían que volver a negociar. Esta es la diferencia entre CCT regional y **CCT de grupos de empresas**".*

Para finalizar con este apartado, en el cuadro 14, se puede observar cómo queda configurado el mapa de convenios y acuerdos que se firmaron entre 2003 y 2006, con las principales firmas del sector. Es de destacar que la gran mayoría de estas negociaciones se circunscriben a algunos pocos aspectos relativos al nivel de empresa y a las remuneraciones a pagar por cada una.

CUADRO 14

Convenios y acuerdos por actividad, y empresa vigentes 2003-2006 de la industria aceitera

	Convenios	Acuerdos	Total
Actividad	1	1	2
Empresa	14	12	26
Total	15	13	28

Fuente: elaboración propia elaborados con la base de datos de la DERT, SSPTyEL.

2.3. Principales contenidos negociados

Los contenidos negociados en el sector aceitero pueden observarse a partir de comparar algunas cláusulas entre el CCT N° 405/05 de la Federación Aceitera con el CCT N° 391/04 grupo de empresas de San Lorenzo y los CCT de empresa y otros acuerdos firmados por el sindicato de Rosario que está articulado al de la Federación.

Ambito de aplicación

Una diferencia significativa entre la Federación y San Lorenzo refiere al artículo denominado *“ámbito de aplicación”*. Para San Lorenzo *“incluye a todos los trabajadores de la actividad aceitera que presten servicio en las diferentes etapas del proceso productivo (...), comprendiendo además a los trabajadores bajo órdenes de contratistas o subcontratistas”*. Sin embargo, el CCT de la Federación sólo incluye a trabajadores que se desempeñen exclusivamente en la actividad aceitera.

Categorías

La diferencia más marcada entre Federación y San Lorenzo se plantea en la definición de las categorías de operadores y empleados. La descripción realizada en el CCT de la Federación asocia cada una de éstas al nivel de escolarización del operario. Esto significa, por ejemplo, que se considera operadores iniciales a *“quienes desempeñen actividades simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación(...) sin necesidad de conocimientos específicos de oficio, bastando un nivel educacional primario completo”*.

Esta definición de las categorías se hace extensible a los CCT y acuerdos articulados a la Federación, incidiendo en los acuerdos salariales que firma el sindicato de Rosario y el de Capital con la empresa Molinos Río de la Plata⁴⁶. Pero, aunque estos sindicatos están comprendidos en el convenio de la Federación, la incorporación del art. 55 les otorga la posibilidad de convenir unidades de negociación de ámbito menor. Y este dato no es menor, según un asesor legal del sindicato de Rosario: *“el CCT de actividad de la Federación redujo las categorías a cuatro. Lo que se trata de evitar en el de Molinos Río de la Plata (plantas de Rosario y Capital, que tenían siete categorías). Estas empresas no trasladaron el cambio de categorías y se pudo conseguir que, con las horas extras, el nivel salarial esté muy por encima de la Federación”*.

Más allá de algunos matices, no se aprecian grandes diferencias en las distintas negociaciones, no obstante las ya mencionadas estrategias contrapuestas que muchas veces adoptan los sindicatos.

Los salarios de convenio en la industria aceitera

A los fines del análisis, se comparan a continuación las fijaciones salariales estipuladas en tres convenios colectivos⁴⁷: N° 420/05 (Federación); N° 391/04 (San Lorenzo); y N° 663/04 “E” (Molinos San Lorenzo). La selección de estos tres convenios obedece a que

⁴⁶ Acuerdos N° 13/04 y N° 478/06.

⁴⁷ Los tres convenios colectivos fijan los salarios para ocho categorías profesionales: cuatro correspondientes al personal de producción –obreros– y cuatro a los asalariados de administración y comercialización –empleados.

son los que establecieron nuevos valores para el 2006. Esos salarios surgieron de la negociación colectiva, pero sólo la escala de la Federación (CCT N° 420/05) se encuentra homologada. Las otras dos escalas salariales se obtuvieron por medio de las entrevistas efectuadas.

No se observan diferencias significativas en el valor de los salarios básicos entre las distintas categorías profesionales contempladas y tampoco entre los convenios colectivos. El promedio de los básicos de todas las categorías del CCT N° 391/04 (San Lorenzo) se ubica sólo un 2,3% por debajo del promedio del CCT N° 420/05 (Federación). Por su parte, el CCT N° 663/04 "E" (Molinos San Lorenzo) se ubica un 3% por encima de la Federación. Las diferencias más significativas se observan en las *categorías de empleados* del CCT N° 391/04 firmado por San Lorenzo, cuyos salarios se encuentran por debajo, tanto de los que se fijaron en el de la Federación, como en el CCT N° 663/04 "E" (Molinos San Lorenzo) negociado por ellos mismos. Así también, los básicos de las *categorías intermedias* de obreros y empleados de esta última empresa (Molinos San Lorenzo) se encuentran por encima de los estipulados en los otros dos convenios colectivos, mientras que los salarios de las categorías que se encuentran en los extremos (inicial y superior) se encuadran en el mismo nivel.

Resalta, además, el hecho de que en los tres convenios colectivos se pactaron incrementos del salario básico que alcanzaron un 19% sobre los valores que se encontraban vigentes desde 2005. Este porcentaje de incremento salarial imitó la pauta establecida en marzo de 2006 por el gremio de los camioneros, al que se terminaron adhiriendo, con distintos matices y criterios, la mayoría de los gremios por medio de la negociación colectiva.

Además del salario básico, puede analizarse el *salario conformado de convenio*. En esta actividad, los tres convenios analizados, agregan al básico, el *premio por presentismo* y la *antigüedad*⁴⁸. Los supuestos utilizados para construir un salario conformado de convenio consistieron en considerar una asistencia perfecta por parte de los trabajadores y una antigüedad creciente con la calificación del trabajador⁴⁹.

El *salario conformado*, calculado con la metodología descripta en el párrafo anterior, resulta superior al salario básico de convenio en un porcentaje que se ubica entre el 8% y 9% según el convenio colectivo. Esta cifra indica que el salario básico cumple un papel relevante en la determinación de los salarios de convenio, pero también, como se verá más adelante, en la determinación de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores.

El salario conformado promedio de todas las categorías es bastante homogéneo en los tres CCT, con un nivel muy similar entre el CCT N° 420/05 y el N° 391/04, y una diferencia aproximada de un 4%-5% más en el CCT N° 663/04 "E". Por lo tanto, en el salario conformado de convenio también se verifica la coordinación salarial entre los distintos convenios colectivos.

⁴⁸ El presentismo se paga en caso de haber cumplido con el objetivo estipulado y consiste en una suma fija por hora de trabajo para los trabajadores jornalizados y de un valor fijo mensual para los mensualizados. La antigüedad se estipula en función de un porcentaje por año de permanencia del trabajador en la empresa.

⁴⁹ Se supuso que las categorías iniciales no tenían antigüedad; las intermedias, dos años; las avanzadas cinco; y las superiores diez.

CUADRO 15

Salarios básicos de convenio en la industria aceitera

Ultima fijación salario básico (2006)						
Categoría	Salario básico (\$)			Indice de salario básico-salario básico CCT N° 420/05=100		
	420/05	391/04	663/04"E"	420/05	391/04	663/04"E"
Obreros						
A – Inicial	960	972	956	100	101	100
B – Intermedia	1.030	1.040	1.116	100	101	108
C – Avanzado	1.140	1.150	1.194	100	101	105
D – Superior	1.260	1.276	1.248	100	101	99
Empleados						
A – Inicial	957	904	957	100	95	100
B – Intermedia	1.028	971	1.116	100	94	109
C – Avanzado	1.133	1.069	1.195	100	94	106
D – Superior	1.259	1.186	1.250	100	94	99
Promedio	1.096	1.071	1.129	100	98	103

Fuente: elaboración propia elaborados con la base de datos de la DERT, SSPTyEL.

Por último, para concluir este análisis, se ha realizado una comparación entre el salario conformado promedio de cada convenio colectivo con la remuneración total declarada por los empleadores en el SIJyP para los trabajadores de la industria aceitera comprendidos en convenios colectivos de trabajo. Aquí se observa que, en promedio, el salario conformado de convenio representa entre un 47% y 49% de las remuneraciones totales declaradas en el SIJyP. Esto estaría indicando que los *salarios de convenio*, si bien cumplen un papel determinante en la formación de los salarios de los trabajadores de la industria aceitera, también conservan una distancia importante con los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores. Este resultado, en la práctica, se podría traducir en un mayor margen para la individualización de los incrementos salariales por parte de los empresarios; pero podría ser considerado también, una estrategia sindical para que los delegados gremiales o las comisiones internas determinen, por medio de la negociación colectiva, los niveles salariales adecuados en función de las posibilidades económicas de cada empresa aceitera.

CUADRO 16

Salarios conformados de convenio en la industria aceitera. Comparación con los salarios declarados

	Salario conformado - Última fijación 2006 (\$)		
Categoría	420/05	391/04	663/04"E"
Obreros			
A – Inicial	996	1.022	1.006
B – Intermedia	1.087	1.111	1.188
C – Avanzado	1.233	1.258	1.304
D – Superior	1.422	1.454	1.423
Empleados			
A – Inicial	990	951	1.007
B – Intermedia	1.082	1.037	1.189
C – Avanzado	1.223	1.169	1.304
D – Superior	1.418	1.352	1.424
Promedio	1.181	1.169	1.231
Relación con la remuneración total (SIJyP)	47%	47%	49%

Fuente: elaboración propia utilizando la base de datos de la DERT, SSPTyEL.

2.4. Conflictos relevantes del período

A diferencia del sector de panaderos, una de las principales características del aceitero, que potencia las condiciones para el surgimiento de conflicto, es la concentración de trabajadores en pocas plantas en una reducida zona geográfica. Esto facilita la interacción diaria entre los trabajadores, facilitando la organización de medidas de fuerza.

La principal demanda de los sindicatos aceiteros, adheridos o no a la Federación, es la mejor distribución de las ganancias, es decir, un aumento en la participación de los trabajadores en lo que respecta a las utilidades que genera el sector.

Los casos de Capital y Rosario en contraposición con San Lorenzo

Tanto el sindicato de Rosario como el de la Capital, representan trabajadores de importantes empresas aceiteras. En el caso rosarino, las principales plantas son Molinos Río de la Plata (planta de Santa Clara) y Dreyfus. En Capital, las más importantes son Molinos (planta de Avellaneda), Dánica Flora y Nidera. Ambos sindicatos tienen una importante presencia en sus fábricas contando con delegados y comisiones al interior de las mismas. Sus dirigentes destacan la asidua relación que tienen con los trabajadores

de las empresas y sostienen que las asambleas son una herramienta fundamental a la hora de definir las estrategias de lucha y acción.

El conflicto más importante que estos sindicatos mantuvieron con el sector empresarial, durante el 2006, fue con la empresa Molinos. El principal motivo de aquél era la demanda de *recomposición salarial*, pero una vez iniciado se agregó la demanda en Capital de *incorporación a planta permanente* de muchos de los empleados, puesto que las contrataciones temporales por tiempo indefinido eran una práctica habitual del lugar. Para llevar a cabo la estrategia de lucha, fue necesario elaborar una estrategia común entre los sindicatos de las plantas de Santa Clara y de Avellaneda.

Las *modalidades de acción* que primaron fueron la “toma de la planta”, el “paro” y el “corte” en la puerta de la fábrica, denegando así el acceso de los camiones transportadores de cereal a la misma. Para llevar a cabo estas acciones de choque, los dirigentes sindicales destacan la importancia de la *“activa participación de los trabajadores”*. Al respecto, desde el sindicato de Capital afirman: *“Cuando usamos el paro ahí [en Molinos] fue porque nos pareció algo injusto que hubieran contratados que luego de un año y pico de trabajo fueran despedidos. Por eso la gente lo entendió en la asamblea que hicimos y se llegó al paro”*. Las palabras de delegados del sindicato de Rosario ilustran el modo en que se manejan en estos casos: *“nosotros hacemos propaganda, tirando volantes, trabajando con los delegados, el laburante tiene decisión en el proceso productivo y en el conflicto”*.

El conflicto laboral tiene para estos sindicatos una importancia fundamental: *“en Rosario todos los convenios que firmaron fueron precedidos por un conflicto, así fue el caso de Dreyfus y el de Molinos”*.

En lo que respecta al sindicato aceitero del cordón industrial de San Lorenzo, las características de las acciones conflictivas son muy distintas. En la zona de San Lorenzo se encuentran siete de las mayores empresas productoras de aceite. De las cuales sólo dos continúan siendo de capital nacional, mientras que las restantes son empresas multinacionales. A pesar de la gran cantidad de trabajadores aceiteros de la región, pocos de ellos están afiliados al sindicato. Esto se debe en gran medida a las estrategias empresariales de desincentivar la actividad sindical y la afiliación de sus trabajadores. *“Algunas son peores y otras no tanto porque venimos de años atrás. Acá las únicas que cumplen y que dan acceso a que la gente se afilie, son las nacionales, Vicentín y Buyatti(...), el resto utiliza estrategias como sacar a todos de convenio, sacarlos a todos del sindicato. Que no haya ningún agremiado”*. Por otra parte, la mayoría de estas empresas no tienen comisiones internas.

Un problema adicional al de la no-afiliación, son las grandes dificultades o el incumplimiento de los convenios y acuerdos logrados: *“las empresas de la zona firman acuerdos y después no lo cumplen porque no hay quién los haga cumplir”*, sostienen los dirigentes sindicales de San Lorenzo.

En el 2006, dos conflictos adquirieron trascendencia pública, el del sindicato con la empresa Bunge y con la firma Cargill. En ambos casos, el motivo principal de demanda fue el de *recomposición salarial*, se reclamaba, para ello, la realización de un acuerdo homologado por el MTEySS. Dado que el sindicato no cuenta con afiliados suficientes como para emprender una medida de paro exitosa, la *acción conflictiva* por excelencia

es la realización de “piquetes” frente a las fábricas, no permitiendo de este modo el ingreso, ni de trabajadores, ni de camiones a las empresas. “A veces los conflictos estos llevan [al trabajador] a encontrarse al amanecer quemando cubiertas(...) nosotros tenemos que permanecer al lado del compañero, no sea cosa que justo a la noche te vas a dormir y viene la policía o viene alguien”. Para la realización de estas acciones conflictivas, el sindicato de San Lorenzo contó con el apoyo y la participación de otros sindicatos de la zona con los que comparte su participación en la Confederación General del Trabajo (CGT) regional. El resultado de este tipo de conflicto no siempre culmina con acuerdo o negociación sino que, muchas veces, termina mediante una orden judicial que obliga a desalojar a la gente del sindicato. En esos casos, los trabajadores, generalmente, abandonan las puertas de la fábrica sin ofrecer demasiada resistencia. La posición de los empresarios respecto a los conflictos es intransigente: “entre los representantes de las empresas aceiteras impera el criterio de no asistir a la reunión si el gremio mantiene la política de seguir levantado piquetes que traban la normal actividad en la distintas plantas”⁵⁰.

CONCLUSIONES

Este trabajo tuvo como objetivo analizar las *relaciones laborales* en el *sector de la alimentación*, enfatizando el estudio en dos subsectores: el *panadero* y *aceitero*. Se consideraron para su análisis las siguientes dimensiones: actores sindicales y empresariales; negociación colectiva y contenidos negociados; conflictos laborales; conflictos intra-empresarios e intersindicales más relevantes durante el 2006; y variables contextuales tales como las económicas, de empleo, y remuneración.

A continuación, se presentan algunas conclusiones sobre el sector en general para luego pasar a los resultados de los sectores panadero y aceitero.

1. El sector de alimentación

En lo que respecta al *sector de la industria de la alimentación* y a las dimensiones estudiadas, se subrayan las siguientes tendencias:

- desde mediados de 2003 el sector retoma el ritmo de crecimiento, recuperando los niveles productivos previos a la fase recesiva del régimen de convertibilidad, con un agregado que contrasta con la década del noventa: por primera vez en muchos años el incremento de la producción y de la productividad coincide con un contexto de *crecimiento del empleo y los salarios*.
- la *estructura de la negociación colectiva* se manifiesta con diferentes niveles de agregación y vinculación, es decir, mediante la combinación de instituciones de representación de 1er, 2º y 3º grado. La particularidad del sector es la confederación de 3º grado, la CASIA, que en los últimos años ha cumplido un activo rol en la representación del sector y en la mediación ante los conflictos intersindicales. Esta es una de las pocas confederaciones del sector industrial.
- el mapa de la negociación colectiva de la industria de la alimentación muestra

⁵⁰ Diario La Capital 27/04/06

el predominio de los *convenios de actividad*, expresado no sólo en términos de la cantidad de trabajadores cubiertos, sino también en la cantidad de convenios firmados, y en los sectores representados. De un total de 75 convenios colectivos vigentes en septiembre de 2006, el 69% correspondía al nivel de actividad, y el 31% restante al de empresa.

- dentro del sector, se destaca la *Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA)* por ser la organización sindical que mayor cantidad de ramas de la alimentación representa. Compuesta por 32 filiales en todo el país, en su mayoría sindicatos con personería gremial, representa en sus negociaciones una cantidad aproximada de 52 mil trabajadores.
- la industria de alimentación se destaca por ser el más conflictivo del sector industrial, seguido por el de metalmecánica y textiles. Dentro de alimentación hay una cantidad similar de conflictos salariales y no salariales (55%-45%). Sin embargo, una particularidad es la gran cantidad de conflictos por “pagos adeudados” y “reincorporación de trabajadores”, además de “recomposición salarial”.

2. Los subsectores panadero y aceitero

a) Evolución económica, empleo y remuneración

La apertura comercial y apreciación cambiaria durante los '90 ha afectado a la industria de la alimentación en su conjunto, aunque de particular manera según el subsector. En el caso del *sector panadero*, funcionó como incentivo para muchas firmas trasnacionales y grupos inversionistas extranjeros que se instalaron en el país. Esto último pudo comprobarse con la instalación de importantes cadenas de *franchising* que impactaron profundamente en el sector de *pan artesanal*, provocando el cierre de muchas panaderías, a la vez que contribuyeron a modificar los hábitos de consumo de la población. En cambio, la misma coyuntura económica favoreció al sector de *pan industrial*, en el que se registró la apertura de la planta Bimbo, y la venta a capitales extranjeros de Fargo. Ambas empresas concentran el 80% de la producción y el empleo en este subsector.

En lo que respecta al *subsector aceitero*, se constató que la apertura comercial y la inversión extranjera contribuyeron con la importante expansión que tuvo, y aún tiene el sector. Exceptuando la crisis del 2001, el crecimiento en la producción ha sido constante. En esta expansión tuvo un papel destacado la producción de soja.

Una de las grandes diferencias entre el subsector panadero y el aceitero radica, no sólo en el peso económico que tiene este último en términos, por ejemplo, de exportaciones, sino también en las distintas perspectivas de inversión a largo plazo. Según los entrevistados, el sector aceitero está aún lejos de haber alcanzado su tope de producción. Las proyecciones para los próximos años estiman que la capacidad de molienda irá en continuo aumento. Por el contrario, la producción de pan está restringida por el mercado interno que no le permite expandirse más allá del aumento del consumo de la población.

En cuanto al **empleo**, el *subsector panadero* es el que posee mayor número de trabajadores, y sólo los empleados registrados duplican la cantidad de trabajadores de la industria aceitera. Cabe señalar además, que en el sector de *pan artesanal* se acentúa la

tendencia de la industria alimenticia en general hacia el trabajo no registrado, lo que eleva considerablemente la cantidad de personal, estimándose que por cada trabajador registrado existe 1,3 trabajadores no registrado.

En el *subsector aceitero* no se verifica empleo no registrado, aunque existe una importante tendencia de las empresas hacia la subcontratación. Además, es una industria que genera una gran cantidad de *ocupación indirecta*.

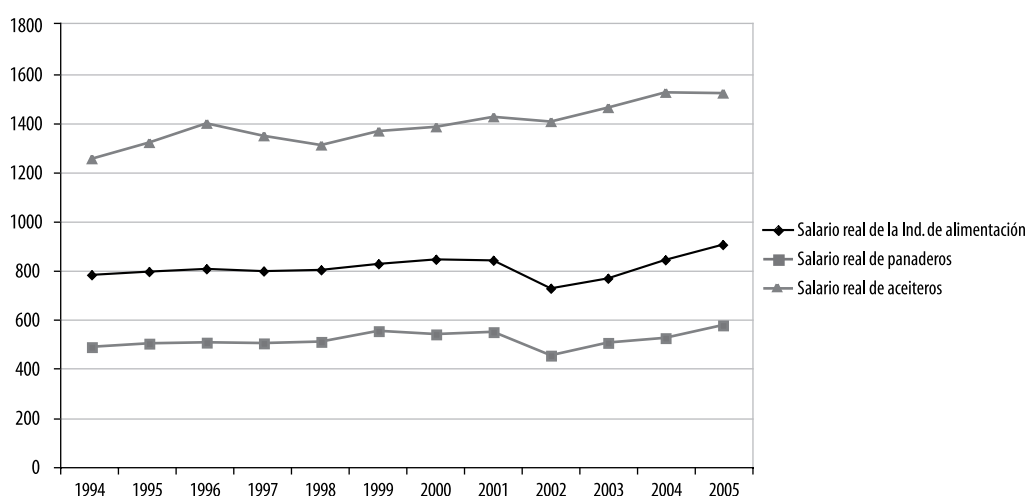
Del análisis del *empleo registrado* en ambos sectores, como puede observarse en el cuadro precedente, se desprende que marcan *tendencias similares de evolución*. Al igual que en la industria alimenticia en su conjunto, el año crítico para el empleo fue el 2002, y recién hacia el 2005, los sectores recuperan los niveles alcanzados en 1998 –momento en que se verificó la máxima cantidad de trabajadores registrados desde los '90 en ambos sectores–.

Cabe también destacar el papel de la **incorporación de tecnología** sobre los niveles de empleo. En el subsector de *pan industrial* y en el *aceitero*, la tecnificación de las plantas ha sido un factor decisivo en el aumento de la productividad. Aunque no se puede determinar en qué medida la tecnología ha reemplazado a trabajadores en esos sectores, lo cierto es que, en los últimos años, mientras la producción en ambos casos ha aumentado significativamente, la cantidad de trabajadores se mantuvo relativamente estable. En el sector de *pan artesanal* esta incorporación ha sido menor y el sindicato panadero ha denunciado su impacto.

Respecto del **salario** (ver gráfico 5), los trabajadores aceiteros perciben un ingreso que triplica los salarios declarados por los panaderos. Según datos del SIJyP, un trabajador aceitero alcanza un salario real en noviembre de 2006 de 1.600 pesos, mientras que un trabajador panadero sólo percibe 545 pesos. Si estas cifras se comparan con los salarios de la industria de la alimentación en su conjunto, el de los panaderos se encuentra muy por debajo de los salarios promedios de la industria alimenticia, mientras que el aceitero representa claramente una excepción a los que se pagan en el sector.

GRAFICO 5

Evolución del salario real en la industria panadera y aceitera



Fuente: elaboración propia en base a datos del SIJyP.

b) Actores sindicales y empresariales

En ambos casos, los sectores estudiados cuentan con asociaciones de alto nivel de agregación en lo que respecta a la representación sindical y empresarial.

Múltiple representatividad empresarial en el subsector *panadero artesanal*. La mayoría de los problemas de representación se originan en el ámbito empresarial, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es posible negociar con tres cámaras empresarias, problema que se reitera en las Cámaras que operan en el interior del país. Estos conflictos, históricos en el sector, tienen relación con la organización productiva del mismo: poca concentración, dispersión geográfica y predominio de las PyME.

Se pudo comprobar que es la propia estructura organizativa la que facilita la atomización del sector y la heterogeneidad empresarial.

En el sector *panadero industrial* no se registran problemas de este tipo. La Federación y los sindicatos mantienen un asiduo diálogo con las empresas prescindiendo de la intermediación de las cámaras.

Heterogeneidad sindical en el subsector *aceitero*. Aquí, es el actor sindical el que mayores divisiones y diferencias internas posee. Estas diferencias se manifiestan fundamentalmente entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP), que representa a la mayoría de los sindicatos del país, y el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del Dpto. de San Lorenzo de la provincia de Santa Fe, que opera en una zona donde está concentrada la parte más importante de la producción del sector. El sindicato de San Lorenzo, desfederado desde los '80, está enfrentado ideológicamente a la FOEIAAP.

Dentro de los sindicatos adheridos a la FOEIAAP se destacan el de Rosario y el de Capital Federal en cantidad de afiliados y propuestas de negociación.

c) Estructura de la negociación

Estas divisiones en la representación de los actores mencionadas anteriormente repercuten en la negociación colectiva, aunque también diferencialmente.

Descentralización geográfica en el subsector *panadero*. Este subsector mantuvo un solo convenio marco para toda la actividad suscripto en 1975, pero que en la década del noventa fue descentralizándose a niveles provinciales (y en algunos casos departamentales) y mantuvo la vieja convención colectiva ultraactiva sólo para las provincias que no negociaban nuevos convenios. El último convenio de actividad a nivel nacional fue firmado en 1975 y, pese a los intentos de la FAIPA de renovarlo, es motivo de impugnaciones y exclusiones provenientes de empresarios y cámaras del interior del país.

En este sector, no se percibe un modelo donde actúa un convenio marco –como en el sector metalúrgico o de comercio– que articula el resto alrededor de éste, sino que, cada uno de los sindicatos negocia salarios, condiciones de trabajo, relaciones laborales, etc., de manera particular.

Por otro lado, existe un solo *acuerdo por empresa*, firmado con la firma Bimbo, que es el que negocia la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA), representante de los trabajadores de *pan industrial*.

Negociación por empresa, convenio marco y grupos de empresas. El sector *aceitero* se distingue por la numerosa cantidad de *acuerdos por empresa*. Mientras que en

los convenios y acuerdos firmados por la FOEIAAP y sus sindicatos coexisten los CCT de actividad, articulados con CCT o acuerdos de empresa, el sindicato de San Lorenzo firma CCT por empresa y por grupos de empresas.

En el caso de la FOEIAAP, el CCT de 2005 es el *convenio marco* de actividad cuyo art. 55 permite convenir unidades de negociación *de ámbito menor*. Aunque, más allá de las facultades de representación que pueda atribuirse la organización que intervenga, *deberá también intervenir la Federación*. El convenio marco articula las negociaciones de sus sindicatos adheridos, siempre que sean aprobados por la FOEIAAP.

d) Contenidos

En los contenidos de los acuerdos y convenios de *pan artesanal* puede destacarse el reiterado interés por incorporar el adicional relacionado con la antigüedad y el presentismo, la importancia otorgada a la jornada laboral y un concepto histórico del sector, el *kilo de pan diario*, que perdura en las negociaciones y aparece en todos los casos que han sido analizados. Finalmente, un tema recurrente de la negociación, presente en el 86% de los convenios vigentes del sector, se refiere a las contribuciones empresarias que los empleadores deben realizar al sindicato o a algún fondo convencional ordinario.

En el *caso aceitero*, si bien la FOEIAAP y San Lorenzo son muy distintos parecería haber una suerte de *coordinación en la negociación salarial* en las unidades de negociación comparadas, que no sólo consta de pactar incrementos salariales semejantes en términos porcentuales, sino también en los niveles profesionales.

Sin embargo, pueden señalarse diferencias en las cláusulas que refieren a las categorías y al ámbito de aplicación. Para San Lorenzo, *"incluye a todos los trabajadores de la actividad aceitera comprendiendo, además, a los trabajadores bajo órdenes de contratistas o subcontratistas"*. Sin embargo, el CCT de la Federación, sólo incluye a trabajadores que se desempeñen *exclusivamente* en la actividad aceitera.

En lo que respecta a los *salarios conformados de convenio*, se observa una convergencia prácticamente plena con la remuneración declarada por los empleadores en la industria del pan, mientras que en la industria aceitera parece existir un margen de maniobra para que la organización sindical de menor grado adecue los ingresos de sus trabajadores representados en función de las posibilidades económicas de las empresas con las que debe negociar. Por lo tanto, en la *industria del pan*, el salario de convenio cumple un papel regulador en la medida en que actúa en forma más cercana a las remuneraciones que perciben los trabajadores del sector; mientras que, en la *industria aceitera*, su función sería la de fijar un piso salarial para la empresa marginal, pero con la posibilidad de que los trabajadores de las empresas más grandes y productivas eleven sustancialmente sus niveles salariales.

e) Conflicto

El *subsector panadero* presenta un bajo nivel de conflictividad. Esto puede asociarse con la estructura ocupacional dispersa del sector, la poca concentración de trabajadores y la consecuente dificultad para agremiar y movilizar a los mismos. Por su parte, el *subsector aceitero* resulta tener una alta conflictividad aunque ocupe a muy pocos trabajadores. Los resultados y la modalidad de estos conflictos varían según el sindicato que

los organice. Mientras que las protestas realizadas por los sindicatos de la Federación y sus sindicatos adheridos suelen derivar en acuerdos con los empresarios, el sindicato de San Lorenzo tiene grandes dificultades para sentar a los empresarios en la mesa de negociación, y en los casos en que se llega a acuerdos, la falta de comisiones internas y delegados al interior de muchas de las plantas dificulta el control y cumplimiento de los acuerdos pactados.

La bibliografía relevada sobre el sector de alimentación, permitió comprobar que, a partir de *incorporar las dimensiones laborales*, es posible contribuir a ampliar el conocimiento en un sector sólo abordado hasta el presente desde sus aspectos económicos.

Por último, la investigación contribuye con delinear modelos divergentes de relaciones laborales dentro de un mismo sector cuyos rasgos pueden ser útiles para clasificar otros sectores económicos. Así, es posible encontrar mayores similitudes entre sectores que aparentemente son heterogéneos entre sí como aceiteros, pan industrial y terminales automotrices dentro del primer modelo, mientras que dentro del segundo modelo conviven sectores que también aparentan ser muy diferentes como el pan artesanal o el sector de comercio, entre otros.

ANEXO

	Sector panadero	Sector aceitero
Características del sector	Pequeños establecimientos en pan artesanal; grandes en industrial Dispersos geográficamente Intensivos en trabajo Tecnología artesanal Mercado interno Empleo no registrado y precario	Grandes establecimientos Concentrados geográficamente Intensivos en capital Tecnología de punta Mercado externo Empleo registrado, empleo indirecto. Sub-contratación
Cantidad de personal	160.000	8.500
Actores	Predominan problemas por la representatividad empresarial	Predominan diferentes sindicatos enfrentados ideológicamente
Estructura de la negociación	De actividad: atomización y segmentación de la negociación (regional)	De convenios marco de actividad y de empresa: articulación con convenios por empresa Convenios con grupos de empresa
Contenidos	Escalas salariales; antigüedad; kilo de pan	Escalas salariales.
Conflictos relevantes	Baja conflictividad laboral. Problemas intersindicales de encuadramiento	Sector altamente conflictivo. Las acciones conflictivas varían según el actor sindical que las lidere. Conflictos con las empresas e intersindicales: sub-contratación y encuadramiento sindical

BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ GAIANI, A. Y SUAREZ ANZORENA, A., *et al* (1996), "La industria de alimentos y bebidas", *Revista Informe Industrial*, Sin numero, octubre-noviembre, Buenos Aires.
- APARICIO, S. (2005), "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina", en Giarracca, Norma y Teubal, Miguel (comps.), *El campo argentino en la encrucijada*, Buenos Aires, Alianza Editorial.
- ASPIAZU, D., BASUALDO, E. Y SCHORR, M. (2001), "La industria Argentina durante los años noventa: profundización y consolidación de los rasgos centrales de la dinámica sectorial post-sustitutiva", Buenos Aires, FLACSO.
- ASPIAZU, D. Y BASUALDO, E. (2000), "El complejo vitivinícola en los noventa: potencialidades y restricciones", Buenos Aires, CEPAL.
- BAMBER, GREG Y LANSBURY, RUSSELL (editors) (1998), *International and Comparative Employment Relations*. Third edition, Sage Publications.
- BENENCIA, R. (1996), "Formas de relación contractual y precarización del empleo en el mercado de trabajo de trabajo hortícola", *Revista Estudios del Trabajo*, N° 12, Buenos Aires.
- BENSUSÁN, G. (2004), "Negociación y conflicto laboral en VWM: oportunidades y restricciones para la renovación sindical", Presentado en el Seminario "Las nuevas formas de trabajo emergentes en América latina en la era post-neoliberal", Río de Janeiro, FLACSO.
- BISANG, R. (2003), "Apertura económica, innovación y estructura productiva", *Revista Desarrollo Económico*, Vol 43, N° 171, Buenos Aires.
- BISANG, R. Y SZTULWARK, S. (2006), "Tramas productivas de alta tecnología y ocupación: El caso de la soja transgénica en la Argentina", en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios4*, SSPTyEL, MTEySS.
- BISANG, R. Y GUTMAN, G. (2005), "Acumulación y tramas agroalimentarias en América Latina", *Revista de la CEPAL*, N°. 87, Santiago de Chile.
- BISIO, R. (1999), "Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino", en Bisio, R. y Fernandez, A. (1999), *Política y Relaciones Laborales en la Transición democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed. Lumen- Humanitas.
- BUCETA, M. Y MIRAVALLS, M. (2001), "Informe sectorial sector pastelería" (inédito).
- CARDOSO, A. M. (1999), *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?*, Rio de Janeiro: FGV.
- CASTILLO, V., ROTONDO, S. Y ROJO, S. (2006), "La trama automotriz, dinámica del empleo y trayectorias laborales desde mediados de los '90", en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios4*, SSPTyEL, MTEySS.
- CHUDNOVSKY, D. Y LOPEZ, A. (1997), "Las estrategias de las empresas transnacionales en Argentina y Brasil: ¿qué hay de nuevo en los años noventa?", *CENIT Documentos de Trabajo*, Buenos Aires.
- CORRADI, PABLO, DEL RÍO, ANDRÉS *et al.* (2005), *Agroalimentos Argentinos II*, Buenos Aires, AACREA.
- DE LA GARZA, E. (2005), Introducción, "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado", en De la Garza, E. (comp.), *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*, Buenos Aires, CLACSO.
- DICTAMEN N° 395/04 sobre operación de concentración económica que tramita la Scretaría del Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Coordinación Técnica. Bimbo y Fargo (2004)
- DA ROSA, E. (1965), "La industria del pan en San Miguel de Tucumán", Universidad Nacional de Tucumán.
- ESTEFANEL, G., *et al* (1997), *El sector agroalimentario argentino en los 90*, Buenos Aires, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- ETALA, C. (2001), *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Ed. Astrea.
- FERNÁNDEZ, A. (comp.) (2005), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo.
- FERNER, A. Y HYMAN, R. (eds.) (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell.
- GAMBAROTTA, H. (1991), "La reconversión competitiva de la industria alimentaria", en *Argentina en el MERCOSUR de cara a la iniciativa de las Américas*, Buenos Aires, Presidencia de la Nación.
- GATTO F. Y GUTMAN G. (1990), "El sector industrial agroalimentario argentino", en *Agroindustrias*

- en la Argentina: Cambios organizativos y productivos (1970-1990), Centro editor de América latina, CEPAL.
- GHEZAN, G. Y MATEOS, M. (1994), "Las grandes empresas agroalimentarias frente a la integración regional: el caso de carnes, aceites y lácteos", *Realidad Económica*, abril-mayo, Buenos Aires.
- GIARRACA, N. (1996-1997), "Transformaciones en la estructura social agraria cañera de Tucumán y las estrategias de los actores sociales", *Revista Población y sociedad*, Buenos Aires.
- GIARRACA, N., APARICIO S. et al (1995), *Agroindustrias en el noroeste. El papel de los actores sociales*, Buenos Aires, La Colmena.
- GÓMEZ, M., ZELLER, N. Y PALACIOS, L. (1995), "La conflictividad laboral durante el plan de convertibilidad en la Argentina (1991-1995). Las prácticas de lucha sindical en una etapa de reestructuración económica y desregulación del mercado de trabajo", en *Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*, Buenos Aires, verano 1996.
- GRAS, C: (2002), "Estructura agraria y movilidad social en el Noroeste Argentino", Tesis de doctorado, Departamento de Geografía, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.
- GUTMAN, G. Y LAVARELLO, P. (2003), "La trama de oleaginosas en Argentina II", colección Lineamientos para Fortalecer las Fuentes de Crecimiento Económico, Vol. 27, marzo, Secretaría de Política Económica, CEPAL, Buenos Aires.
- GUTMAN, G., GUIGUET, E. Y LAVARELLO, P. (2004), "Ciclos de la lechería: Una visión integradora de la dinámica macroeconómica y sectorial", en *Revista Argentina de Economía Agraria* (primavera 2004), Mendoza.
- GUTMAN, G. (1991), "Relaciones agroindustriales y cambio tecnológico en producciones alimentarias en la Argentina", *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 30, Nº 120.
- GUTMAN, G. (2000), "Dinámicas agroalimentarias y empleo agrícola. Un enfoque sistémico", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 6, Nº 12, México.
- GUTMAN, G. Y GORENSTEIN, S. (2003), "Territorio y sistemas agroalimentarios. Enfoques conceptuales y dinámicas recientes en la Argentina", en *Revista Desarrollo Económico*, Nº. 168, Vol. 42 (enero-marzo), Buenos Aires.
- HUICI, N.; SCHVARZER, J. (1994), "El rol potencial del sistema de distribución en la integración de la industria alimentaria del MERCOSUR", en *INTAL Publicación*, Buenos Aires, INTAL.
- HYMAN, R. (1999), "National Industrial Relations System and Transnational Challenges: An Essay in Review", *Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo*, Nº 9, Sao Paulo, Ed. ALAST.
- INFORME INDUSTRIAL (1996), "La industria de los alimentos bebidas", *Informe Industrial* Nº 155, Buenos Aires.
- KATZ, H. Y DARBISHIRE, O. (2000), *Converging Divergences*, ILR/Cornell University Press.
- KOSACOFF, B. Y PORTA, F. (1998), "Apertura y estrategia de las empresas transnacionales en la industria argentina", en *Estrategias empresariales en tiempos de cambio*, CEPAL Buenos Aires y Universidad de Quilmes.
- KULFAS, M. Y SCHORR, M. (2000), "Evolución de la industria en la Argentina durante los años noventa", *Revista Realidad Económica*, Nº 176 (noviembre-diciembre de 2000), Buenos Aires.
- LATTUADA, M., FARRUGGIA, O. Y GUERRERO, I. (1999), *El complejo oleaginoso: su papel en la reprimarización de la economía*, Rosario, Ediciones del Arca.
- LAVARELLO P. (2004), "Estrategias empresariales y tecnológicas de las firmas multinacionales de las industrias agroalimentarias argentinas durante los noventa", *Revista Económico*, Nº 174, Vol 44, Buenos Aires.
- MARSHALL, A. (2004), "Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts", Prepared for the ILO's project on Employment Challenges in Argentina, Brazil and Mexico.
- NEIMAN, G. Y QUARANTA, G. (2000), "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6, Nº 12.
- NOVICK, M. Y CATALANO, A. M. (1995), "Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos", *Revista de Trabajo*, MTEySS, Año 2, Nº 8, Buenos Aires.
- OBCHATKO, E. Y MACHINEA, V. (1996), "La industria argentina de alimentos y bebidas", Secretaría de agricultura, pesca y alimentación.
- OBCHATKO, E., ESTEFANEL, G. et al. (2000), *El Sector agroalimentario argentino 1997-1999*. Buenos

- Aires, Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
- PALOMINO, H. (1995), "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina", en Acuña, Carlos (comp.), *La Nueva matriz política argentina*, Buenos Aires, Ed. Nueva Visión.
- PALOMINO, H. (2005), "Las relaciones laborales en las empresas", en *Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios 3*, SSPTyEL, MTEySS, Buenos Aires.
- PALOMINO, H. Y SENÉN GONZÁLEZ, C. (1995), "Subsistemas de relaciones de trabajo en las empresas: sus impactos socioculturales", *Revista Relaciones*, N° 11-12, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- PASTORE, R. (1996), "Subcontratación e integración productiva. Breves referencias a las actividades agroalimentarias", *Revista Realidad Económica*, N° 138 (16 feb.-31 mar. 1996), Buenos Aires.
- PERONA, E. Y RECA, A. (1997), "El sector agroalimentario argentino: evolución y determinantes de su dinamismo actual", en *Novedades Económicas*, (mayo-junio 1997), Córdoba.
- REHFLEDT, U. (2000), *Globalización, neocorporativismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Humanitas.
- Revista Noticias Gremiales*, Nro. 562, octubre de 2005, Buenos Aires.
- SERRA Y DVOSKIN (2003), "El posicionamiento de las marcas en la crisis argentina. El mercado de galletitas" Mimeo, Universidad de San Andrés.
- SUBSECRETARÍA DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA (1996), "Argentina, los alimentos y el mercado mundial", en *Alimentos Argentinos*, Buenos Aires.
- SZNAIBERG, L. (1997), "De fortalezas y debilidades de la Industria alimenticia", *Informe Industrial*, Buenos Aires.
- TEUBAL, M. Y RODRÍGUEZ, J. (2002), "MERCOSUR, ALCA y el sistema agroalimentario argentino", *Revista Realidad Económica*, Buenos Aires.
- VAN MONTFORT, J. (2000), *Work Organization under Transition, an empirical study of the organisation of work in the Argentine food-processing industry*, Thela THESIS, Amsterdam.
- VAN RUYSEVELDT, J. Y VISSER, J. (1997), *Industrial Relations in Europe, Traditions and Transitions*, SAGE PUBLICATIONS, London.
- YOGUEL, G. Y ERBES, A. (2006), "Globalización, política pública y mercado de trabajo: El impacto de las políticas industriales sobre la ocupación industrial en el período 1995-2005", Documento preliminar, OIT.