

1

UN NUEVO INDICADOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

LOS CONFLICTOS LABORALES EN LA ARGENTINA 2006-2007*

1. BREVE SINTESIS DE LA METODOLOGIA

1.1. De las huelgas al conflicto laboral: un cambio en la unidad de análisis

La elaboración de indicadores sobre conflictos laborales no es nueva en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), sino que constituyó, desde sus orígenes en el Departamento Nacional del Trabajo (creado en la órbita del Ministerio del Interior en 1907), una de sus actividades centrales. Desde aquel año, el DNT recopiló, elaboró y publicó información estadística sobre huelgas y otras formas de acción de los trabajadores en el ámbito de la Capital Federal. Aunque esta serie era limitada geográficamente, debe destacarse la importancia demográfica, económica y política de ese distrito sede del gobierno central, en especial en la primera mitad del siglo XX.

Los registros de dicha serie se prolongaron durante varias décadas, pese a que fue discontinuada en algunos períodos, debido principalmente a la inestabilidad institucional de nuestro país, que alternó etapas constitucionales con dictaduras militares. Al respecto, hemos constatado registros de esos indicadores hasta el año 1967. Más tarde surgieron iniciativas puntuales en el MTEySS limitadas en el tiempo, como la recopilación de estadísticas de huelgas entre 1986 y 1987 y, una década más tarde, entre 1999 y 2002, una serie de conflictos laborales, que lamentablemente fueron discontinuadas. Cabe destacar que la última de las iniciativas mencionadas modificó la tradicional unidad de análisis –la *huelga*– por la de *conflicto laboral*, que se aproxima más a las definiciones aquí adoptadas.

En las recomendaciones surgidas de la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT (OIT, 1993), se alude a “la importancia de las estadísticas de las acciones provocadas por los conflictos laborales para las relaciones de trabajo, y para contribuir a evaluar sus efectos económicos y sociales”, así como al “surgimiento de nuevas formas de acciones reivindicativas y la necesidad de que sean abarcadas por las normas estadísticas nacionales e internacionales”. Tales recomendaciones se fundan en

* El presente informe fue elaborado por Héctor Palomino, Director de Estudios de Relaciones de Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), con la colaboración del equipo que releva cotidianamente los conflictos laborales, integrado por Ricardo Spaltenberg (Coordinador), Eliana Aspiazú, Lucila Baldi, Mercedes Chiappe, Natalia Dobrovolski, Bárbara Medwid y Braulio Sancho, así como de quienes brindan su apoyo estadístico, Lautaro Lafleur, y de comunicación institucional, Marcelo Langieri. Debe destacarse también el aporte conceptual y metodológico de Eduardo Bermúdez, de la Secretaría de Trabajo, y de Raúl Bissio, del Centro de Investigaciones Laborales del CONICET, que iniciaron en 2005 una prolongada labor de recopilación y análisis de información sobre los conflictos laborales, sentando las bases para la elaboración de los indicadores aquí presentados.

la necesidad de relevar aquellas acciones de trabajadores que no involucran, como las huelgas, la interrupción del trabajo.

En términos metodológicos, el relevamiento de *otras acciones* diferentes a las huelgas plantea una serie de problemas vinculados con la selección de las acciones a relevar, que son histórica y culturalmente variables, así como su identificación y “medición” a través de las fuentes disponibles. Ello presenta dificultades para cumplir con la recomendación de los estadísticos de la OIT en el sentido de “contribuir a la elaboración de estadísticas nacionales de las acciones causadas por conflictos laborales que sean de mejor calidad y más fácilmente comparables entre los distintos países”. Además de los mencionados, el principal problema que surge al considerar otras acciones diferentes a la huelga es la dificultad para estimar algunas dimensiones clave asociadas con esa unidad de análisis, tal como la cantidad de trabajadores involucrados.

Sin embargo, debe reconocerse el esfuerzo de los estadísticos de la OIT en el sentido de trascender las limitaciones del concepto de *huelga* para dar cuenta de los conflictos laborales contemporáneos. Algunas de estas limitaciones tienen su origen en la administración de los conflictos por parte de los organismos de gobierno y su eficacia en establecer instancias de “prevención” de las interrupciones del trabajo. La existencia de sistemas de canalización institucional de dichos conflictos constituye un incentivo para que los trabajadores recurran al *aviso o manifestación pública* de su disposición a realizar huelgas, de modo de movilizar el aparato estatal de mediación entre las partes, uno de cuyos fines es, precisamente, evitar las interrupciones del trabajo.

Vinculada con lo anterior, surge también del lado de los trabajadores la recurrencia a acciones que buscan sacar partido del eco público de la manifestación de sus protestas en los medios de comunicación, una herramienta que en ocasiones resulta más eficaz incluso que la paralización de sus tareas. Se trata de acciones que procuran comprometer e involucrar a sectores amplios de la sociedad en los conflictos laborales, como una forma de aumentar la capacidad de presión de una categoría particular de trabajadores. Antiguamente se relevaban algunas de estas acciones bajo la figura del *boicot* o bloqueo del lugar de trabajo, pero muchas de las acciones contemporáneas recurren más bien a bloqueos de la circulación o el tránsito vehicular, como medios mucho más eficaces para difundir públicamente sus demandas, aproximándose de este modo a modalidades de protesta practicadas por otros actores sociales no necesariamente vinculados con el mundo del trabajo.

La definición de una nueva unidad de análisis, el *conflicto laboral*, busca resolver los diversos problemas planteados a través de la integración de diferentes formas de acción de los trabajadores. Las *otras acciones* incluidas en los conflictos laborales, que van desde el mero aviso de la disposición de los trabajadores a realizar paros hasta otras acciones mucho más “intensas” como bloqueos de rutas y calles, ocupaciones, etc., constituyen otras tantas manifestaciones del conflicto laboral. Además, a lo largo de un mismo conflicto laboral, esas diferentes acciones pueden coexistir, lo que habilita la posibilidad analítica de distinguir una gama amplia de “tipos” de conflicto laboral. Al mismo tiempo, una de las especies de conflicto laboral, constituida por los aquí denominados *conflictos con paro*, busca preservar la antigua noción de *huelga* y su riqueza descriptiva asociada con la posibilidad de contabilizar la cantidad de trabajadores

involucrados directamente en paros o huelgas, así como la cantidad de *jornadas individuales no trabajadas* a causa de su ocurrencia.

1.2. La definición del conflicto laboral

La definición de conflicto laboral adoptada aquí toma en cuenta las observaciones expuestas, en particular la referida a la integración de distintos tipos de acciones en la misma unidad de análisis: “Por *conflicto laboral* se entiende la serie de eventos desencadenada a partir de una *acción conflictiva* realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales”.

Esta definición sigue las definiciones y recomendaciones de la mencionada XV Conferencia de Estadísticos de Trabajo de la OIT, que distinguen la noción de conflicto laboral de la de acciones conflictivas. La operación analítica que realizamos con la definición adoptada aquí es la de vincular ambas nociones sugeridas por la OIT a través de una relación del concepto *general* –el *conflicto laboral*¹– con indicadores *particulares* –las *acciones conflictivas*– que incluyen, entre otras, las huelgas². Por un lado, esta relación “de general a particular” está implícita en las definiciones de la OIT, lo que permite incorporar otras acciones además de las huelgas. Por otro, se conserva la clásica definición de huelga, lo que facilita las comparaciones internacionales ya que constituye el tipo de acción comúnmente utilizado para la realización de estadísticas de conflictos laborales en la mayoría de los países.

La definición de conflicto laboral aquí presentada, tal como fue señalado, se encuentra vinculada con cuestiones de índole teórica e histórica tratadas comúnmente en el marco de análisis de los repertorios de acción colectiva. Las huelgas son la modalidad clásica de expresión de los conflictos impulsados por los trabajadores en las sociedades capitalistas, y su descripción y medición constituyó desde fines del siglo XIX el eje de las estadísticas de conflictos laborales, tanto en la Argentina como en otros países. Además de las huelgas, otras acciones con efectos similares sobre la producción, como el denominado *boicot* o la expresión de los reclamos traducidos en manifestaciones y “movilizaciones”, también se incluían en el repertorio de acciones a ser registradas y medidas por las estadísticas del trabajo.

Sin embargo, frente a esas otras acciones, las huelgas eran valoradas por los estadísticos en virtud de un aspecto notable de su configuración: la posibilidad que proporcionan de “medir” algunas de sus características intrínsecas, como por ejemplo su dimensión, en términos de la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, o su

¹ “Un *conflicto de trabajo* o *conflicto laboral* es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores” (OIT, 1993).

² La OIT distingue diferentes tipos de acciones. Por un lado, la clásica de *huelga*: “Se entiende por *huelga* una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. Por otro lado, las *otras acciones conflictivas*: “Se entiende por *otras acciones causadas por conflictos laborales* las acciones desarrolladas por uno o varios grupos de trabajadores o por uno o varios empleadores con objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores, sin que impliquen una interrupción del trabajo” (OIT, 1993).

intensidad, dada por la cantidad de jornadas de trabajo involucradas en su duración. Como puede comprenderse de manera intuitiva, otras acciones como el *boicot* o manifestaciones y “movilizaciones” pueden ser registradas e, incluso, interpretadas en términos de sus impactos concretos o simbólico-políticos, pero no pueden ser “medidas” en el mismo sentido que las huelgas, por lo irrelevante de sus características intrínsecas en términos del *retiro* de la fuerza de trabajo de la producción³.

El retiro de la fuerza de trabajo de la producción, significado central de la huelga, constituía uno de los pocos medios a disposición de los trabajadores para expresar sus reclamos frente a los empleadores en una época de escaso reconocimiento de sus organizaciones y representaciones. En un estudio clásico sobre los conflictos en Francia (Tilly et al., 1986) se indica que las huelgas prolongadas, con escasa cantidad de trabajadores y relativamente frecuentes, eran típicas en los períodos iniciales de constitución del movimiento obrero. Con el paulatino reconocimiento de este a lo largo del siglo XX, las formas y modalidades de expresión de los reclamos laborales variaron considerablemente; incluso cambió la configuración típica de la huelga, que se modificó luego de la Segunda Guerra Mundial. El reconocimiento de las representaciones de los trabajadores y su centralización en grandes organizaciones se sitúa en la base de este cambio de configuración de la huelga, que se traduce en una significativa disminución de su duración y frecuencia (lo que indica que son más “puntuales”) y en un no menos significativo incremento de su dimensión por la gran cantidad de trabajadores involucrados.

El cambio en la configuración de las huelgas fue acompañado por variaciones en el repertorio de acciones y expresiones de los reclamos de los trabajadores, vinculadas con la institucionalización de las relaciones laborales, incluidos los mecanismos de administración del conflicto. Fundamentalmente la “amenaza” o el “aviso” de huelga, y no necesariamente su realización efectiva, fueron incorporados en la rutina de los conflictos laborales, como modalidades de presión sobre los empleadores y los poderes públicos para obligar a la negociación o intervención. Pero al mismo tiempo se multiplicaron también los mecanismos no institucionalizados, o débilmente institucionalizados, a través de los cuales los trabajadores planteaban reclamos en los lugares de trabajo, en muchos casos con los similares efectos de *retiro del trabajo* que tenían las huelgas, pero sin que estas fueran declaradas. De este modo, el *trabajo a reglamento*, los *quites de colaboración* o modalidades similares según las épocas y lugares fueron cobrando importancia como expresiones del conflicto laboral.

Las consideraciones expuestas fueron incorporadas por los responsables de las estadísticas del trabajo para fundamentar una ampliación conceptual del conflicto laboral que permitiera contemplar modalidades diferentes a las huelgas, tanto en sus vertientes institucionalizadas como en las débilmente institucionalizadas. A esta visión general, aplicable en la mayoría de los países, cabe agregar consideraciones propias de cada país que resultan especialmente importantes para la Argentina, donde frecuentes

³ Así por ejemplo, un *boicot* a la producción puede ser “medido” eventualmente en términos de su impacto en cuanto a la cantidad de jornadas de trabajo perdidas, pero no puede determinarse la cantidad de trabajadores que participan. Por su parte, las manifestaciones o movilizaciones pueden eventualmente ser “medidas” (pueden ser estimadas) en cuanto a la cantidad de trabajadores involucrados en ellas, pero esto no tiene significado en términos del “retiro de la fuerza de trabajo de la producción”, es decir, de la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

quiebres institucionales colocaron en primer plano la cuestión de la historicidad intrínseca de los repertorios de acción colectiva.

1.3. Las acciones conflictivas

Las acciones conflictivas fueron clasificadas en términos de su *intensidad*. Sin embargo, como se trata de acciones colectivas definidas en términos de su *sentido* (la expresión de “desacuerdos”, “reivindicaciones” o “quejas” de los trabajadores frente a sus empleadores) y del *contexto* en el que tienen lugar, tal clasificación es meramente indicativa, es decir, tienen un carácter *relativo* a la situación histórica y social en la que se enmarcan.

Por ejemplo, un “pliego de peticiones” elevado por los trabajadores de un establecimiento o por el sindicato frente a los empleadores respectivos no necesariamente involucra una acción conflictiva en la época actual; pero esa misma acción realizada bajo la dictadura militar de 1976-1983 en la Argentina adquiriría la dimensión de un conflicto laboral, precisamente porque en aquella época estaba interdicta la *acción colectiva* de los trabajadores. No obstante, más allá de la validez de la consideración de este tipo de acción como un conflicto laboral en la actualidad, existe otra limitación para incluirla en nuestro repertorio que se relaciona con las fuentes de información utilizadas aquí: el subregistro de estas acciones⁴.

En síntesis, las acciones colectivas de los trabajadores incluidas en nuestro repertorio incluyen diversas variedades, cuyo listado se ha sintetizado para esta presentación (cada título se compone de diversas modalidades)⁵:

- Declaraciones de “estado de alerta”.
- Anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas.
- Asambleas.
- Movilizaciones.
- Quitas de colaboración.
- Paros o huelgas.
- Cortes o bloqueos.
- Ocupaciones.

La noción de *intensidad* utilizada aquí busca sobre todo indicar el *umbral mínimo* a partir del cual definir una acción como integrante de la serie de eventos comprendidos en un conflicto laboral. Ese umbral mínimo es definido dentro del repertorio con los dos tipos de acción enumerados en el inicio de la clasificación: las *declaraciones* y los *anuncios*. Para la definición de estos eventos como acciones conflictivas, se tuvieron en cuenta dos aspectos centrales, uno general y otro de índole político-administrativa. En un sentido general, se consideró el carácter *performativo*⁶ del lenguaje, referido a su

⁴ Vale decir, resulta difícil establecer si es menos frecuente o si su débil incidencia se relaciona con el tipo de fuente utilizada que no registra o registra sólo ocasionalmente este tipo de acciones.

⁵ Por ejemplo, las *asambleas* pueden realizarse dentro o fuera del lugar de trabajo; pueden ser específicas de los trabajadores de un sector o incorporar a otros sectores –caso este último frecuente en los conflictos encarados por agrupamientos autodeterminados “multisectoriales”, frecuentes entre trabajadores del sector público en diferentes provincias del país.

⁶ En un sentido jurídico, se refiere a la enunciación de la palabra como acto institucional, como cuando quien preside una asamblea declara abierta la sesión. En la vida cotidiana, un ejemplo típico son los insultos, que cobran un valor similar al de las acciones físicas en situaciones determinadas.

utilización como una acción; en un sentido político-administrativo, se refiere al tipo de declaraciones que sirven como índices de la disposición a la acción conflictiva para los responsables estatales de la administración del conflicto laboral, quienes toman a su cargo la tarea de “prevención” de posibles interrupciones del trabajo o efectos de otras medidas de fuerza, convocando a las partes a negociar sus diferencias de intereses.

En el resto de las acciones, la cuestión de su *intensidad* se vincula con el contexto y con la multiplicación de diversos tipos de acción en un mismo conflicto. En relación con este último aspecto, la información se presenta organizada según el tipo de acción predominante y también según algunas combinaciones (por ejemplo, *huelgas + bloqueos u ocupaciones*).

1.4. Las dimensiones de análisis

La cantidad de conflictos laborales, de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas son presentadas según una periodización mensual y acumuladas por períodos trimestrales, semestrales y anuales. En la acumulación por períodos se controla la información de conflictos y huelguistas de modo de evitar su duplicación (para los conflictos que se extienden por dos o más meses y para los huelguistas que participan de más de un conflicto con paro). Al respecto, sólo la contabilización de las jornadas individuales no trabajadas permite prescindir de este tipo de controles, ya que por definición pueden agregarse directamente.

Los conflictos son clasificados entre los que registran algún paro o huelga y los que presentan acciones diferentes. Los primeros sirven de marco para estimar la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas. La contabilización de paros o huelgas generales se realiza aparte, siguiendo las recomendaciones de la OIT.

El ámbito institucional de los conflictos permite clasificarlos según correspondan al sector público o al privado. Además de su importancia intrínseca, dicha clasificación se adapta a la administración del trabajo que debe observar diferentes normas y procedimientos para su tratamiento. En la información presentada se registra la intervención de diferentes autoridades públicas (nacional o provincial).

El resto de las dimensiones permite clasificar la cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas según provincia, rama y sector de actividad económica, actores y sindicatos que promueven el conflicto.

1.5. Las fuentes utilizadas

Las fuentes de la información sobre conflictos laborales son 125 medios de prensa de todo el país, que se consultan diariamente, a los que se agregan los medios especializados en noticias gremiales. Esta consulta se realiza a través de las ediciones electrónicas de los medios, a las que se suman los informes diarios del MTEySS que seleccionan la información laboral de los medios editados en Capital Federal.

La información recogida permite construir bases de datos de conflictos laborales, clasificados según las diferentes dimensiones descriptas. Además se elabora también un archivo de noticias para cada conflicto laboral que ingresa en la base de datos, lo que facilita la utilización de la fuente para el control y supervisión de la información recopilada, y también para fines de investigación sobre tipos de conflicto y/o revisiones

futuras de los indicadores utilizados. La posibilidad de contar con una base de datos y archivos de información sobre los conflictos laborales facilita la articulación con otras bases de datos con las que opera el MTEySS, ya que en su construcción se previó esa posibilidad de articulación.

Sobre cada uno de los conflictos ingresados en la base de datos se estima la cantidad de trabajadores implicados en los mismos. Esta estimación se realiza en base a las otras fuentes con las que cuenta el MTEySS, y también a diversas fuentes del Sistema Estadístico Nacional como el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, los Censos de Población y de Actividades Económicas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), estadísticas recopiladas por diversos ministerios nacionales, y otras. Para la identificación de los conflictos se recurre además a consultas con las Agencias Territoriales del MTEySS, localizadas en todo el país.

La amplitud de las fuentes consideradas limita la comparabilidad con la información recopilada por otros observatorios en relación con la cantidad de conflictos laborales (los demás observatorios registran una menor cantidad de conflictos), la estimación de la cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas.

2. LOS CONFLICTOS LABORALES DE 2006

2.1. Dimensiones de la conflictividad laboral en 2006: conflictos, huelguistas, jornadas individuales no trabajadas

En 2006 se registraron 1.362 conflictos laborales, de los cuales 774 (57%) fueron conflictos con paro.

En estos conflictos con paro se estima que participaron 1.185.076 huelguistas, que representan aproximadamente el 10% del total de asalariados de todo el país.

En total, las acciones de esos huelguistas implicaron 6.328.956 jornadas individuales no trabajadas por paro. Para obtener una idea de la magnitud de esta cifra en relación con su impacto o incidencia en el universo laboral, debe considerarse que equivaldría aproximadamente a media jornada no trabajada por el total de asalariados del país en un año.

CUADRO 1

Conflictos laborales en 2006

Conflictos	1.362
Conflictos con paro	774
Huelguistas	1.185.076
Jornadas individuales no trabajadas	6.328.956
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.531
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	5,3

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Los promedios de 1.531 huelguistas en los conflictos con paro y de 5,3 jornadas no trabajadas por huelguista proporcionan una imagen de la magnitud de los conflictos y de su intensidad relativa, apta para distintos tipos de comparaciones como las que se proporcionan a continuación.

2.2. Ambito institucional del empleador: público/privado

Los conflictos laborales registrados en el ámbito del sector público son más numerosos, registran mayor cantidad de huelguistas y de jornadas individuales no trabajadas que los del sector privado.

CUADRO 2

Conflictos laborales en 2006, diferenciados según ámbito público/privado

	Sector público	Sector privado
Conflictos	810	552
Conflictos con paro	475	299
Huelguistas	848.596	336.480
Jornadas individuales no trabajadas	5.453.779	875.177
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.787	1.125
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	6,4	2,6

En el sector público, los conflictos con paro representaron el 59% del total de conflictos, contaron con la participación de 848.596 huelguistas y acumularon 5.453.779 jornadas individuales no trabajadas.

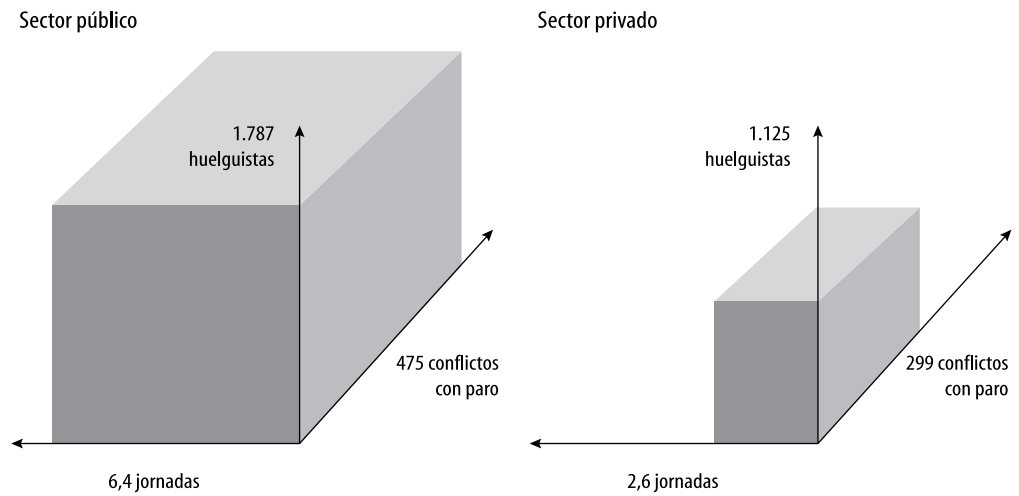
En el sector privado, los conflictos con paro representaron el 54% de los conflictos, contaron con la participación de 336.480 huelguistas y acumularon 875.177 jornadas individuales no trabajadas.

Como afirmáramos, entonces, en el sector público son más numerosos los conflictos con paro, el promedio de huelguistas por conflicto y el promedio de jornadas no trabajadas por huelguista (ver Gráfico 2).

La mayor conflictividad del sector público en relación con la registrada en el sector privado presenta un interés teórico indudable. Se trata de una tendencia sostenida de las últimas décadas en la Argentina, presente también en otros países de América Latina y relacionada con factores diversos aunque, sobre todo, con la dimensión relativa del Estado como "empleador". Precisamente, el eje de la conflictividad laboral en el sector público confronta los intereses de los empleados con los directivos de organismos y servicios estatales. En un país federal como la Argentina, esto implica ámbitos diversificados según las jurisdicciones provinciales donde emergen los conflictos, que se agregan a los ámbitos "transversales" a las provincias como los de la jurisdicción federal.

Sin embargo, el cuerpo teórico que busca explicar la conflictividad laboral está

GRAFICO 1*

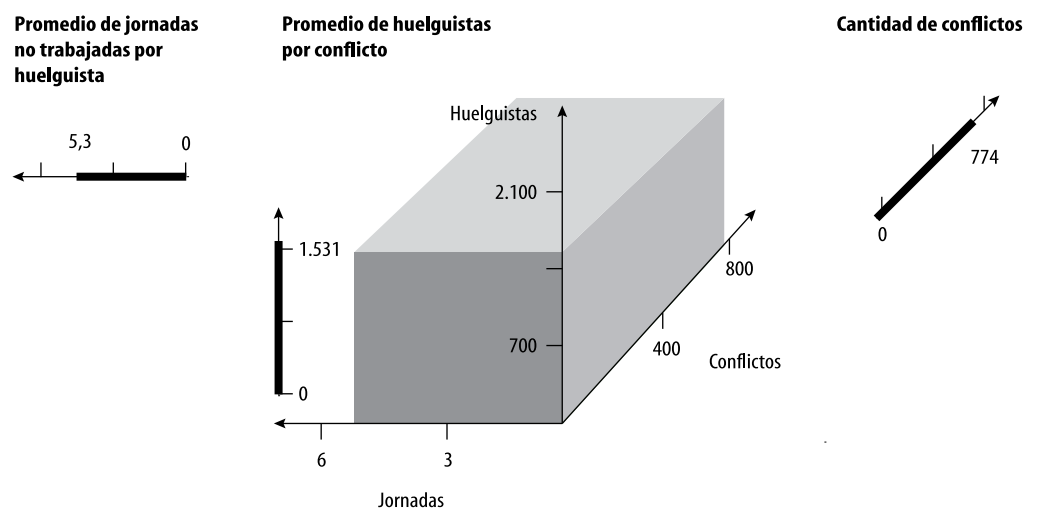


* La metodología para la construcción de estos gráficos que combinan tres dimensiones del conflicto laboral es la siguiente: cantidad de conflictos con paro: es la línea transversal del cubo; promedio de la cantidad de huelguistas por paro: es la línea vertical o altura; promedio de las jornadas individuales no trabajadas por cada huelguista: es la línea horizontal trazada como base del cubo. El volumen del cubo corresponde al total de jornadas individuales no trabajadas. Para la construcción del cubo se siguieron los criterios sugeridos por Tilly y Shorter (1987).

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 2

Paros, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

orientado a despejar los interrogantes y problemas que surgen de la confrontación entre capital y trabajo. Además, las instituciones “tripartitas” que canalizan las demandas de los trabajadores, en las que el Estado se coloca como mediador de las relaciones capital/trabajo, son instituciones destinadas a la administración de los conflictos en el sector privado. Pese a toda la importancia actual que adquieren los conflictos del sector público, evidenciada a través de los datos y gráficos aquí presentados, han recibido una menor atención en la bibliografía sobre conflictos.

3. COMPARACION DEL PRIMER SEMESTRE DE 2006 CON EL PRIMER SEMESTRE DE 2007

3.1. Totales

En el primer semestre de 2007 se registraron 668 conflictos laborales, de los cuales 389 fueron conflictos con paro, que representaron el 58% del total; contaron con la participación de 678.280 huelguistas y sumaron 2.874.794 jornadas individuales no trabajadas.

En este período, en comparación con el primer semestre de 2006, se registraron menor cantidad de conflictos laborales y de huelguistas, pero creció la cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

Como dijéramos, en comparación con el primer semestre de 2006, en igual período de 2007 se registraron menos conflictos con paro y menos huelguistas por conflicto, pero la cantidad de jornadas no trabajadas por huelguista fue mayor.

3.2. Ambito institucional del empleador

En el primer semestre de 2007, los conflictos con paro registrados en el sector público fueron más numerosos que en igual período de 2006, contaron con la participación de menos huelguistas y acumularon más cantidad de jornadas individuales no trabajadas. En el sector privado, los conflictos con paro fueron menos numerosos que en el primer

CUADRO 3

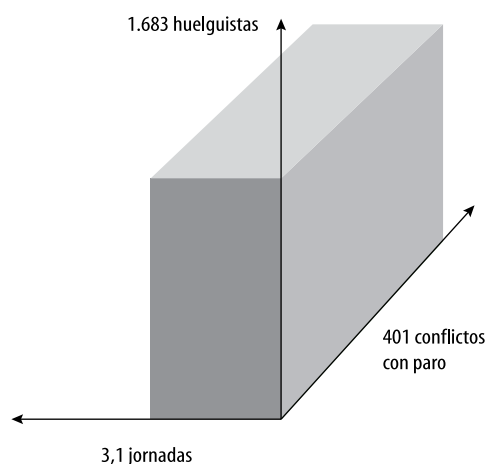
Comparación primer semestre 2006/primer semestre 2007 (totales)

	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia
Conflictos	731	668	-63
Conflictos con paro	401	389	-12
Huelguistas	745.130	678.280	-66.850
Jornadas individuales no trabajadas	2.318.843	2.874.794	+555.951
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	1.863	1.744	-119
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	3,1	4,2	+1,1

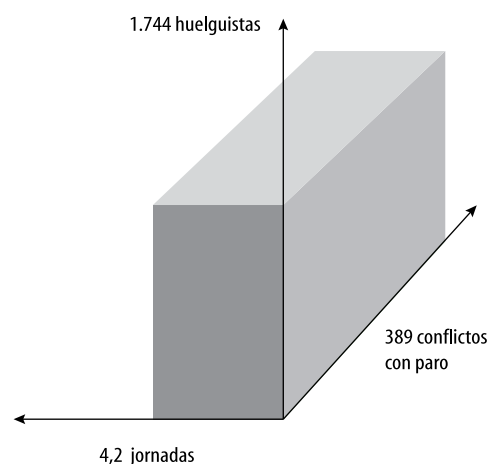
Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 3

Primer semestre 2006



Primer semestre 2007



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

semestre de 2006, contaron con la participación de menos huelguistas y sumaron más cantidad de jornadas individuales no trabajadas.

El dato de las jornadas individuales no trabajadas es sensible a la incidencia de conflictos de gran magnitud con paros prolongados. Así, en el sector privado, el incremento

CUADRO 4

Comparación primer semestre 2006/primer semestre 2007 (sector público/sector privado)

	Sector público			Sector privado		
	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia	Primer semestre 2006	Primer semestre 2007	Diferencia
Conflictos	418	407	-11	313	261	-52
Conflictos con paro	235	252	+17	166	137	-29
Huelguistas	644.620	587.749	-56.871	100.510	90.531	-9.979
Jornadas individuales no trabajadas	2.115.413	2.551.354	+435.941	203.430	323.440	+120.010
Promedio de huelguistas sobre conflictos con paro	2.743	2.332	-411	605	661	+56
Promedio de jornadas no trabajadas por huelguista	3,3	4,3	+1	2,0	3,6	+1,6

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

del volumen de conflictividad en el primer semestre de 2007 con respecto a similar período de 2006 se debe especialmente a la incidencia de dos conflictos (petroleros y telefónicos).

4. LOS CONFLICTOS DEL PRIMER SEMESTRE DE 2007

4.1. Reclamos

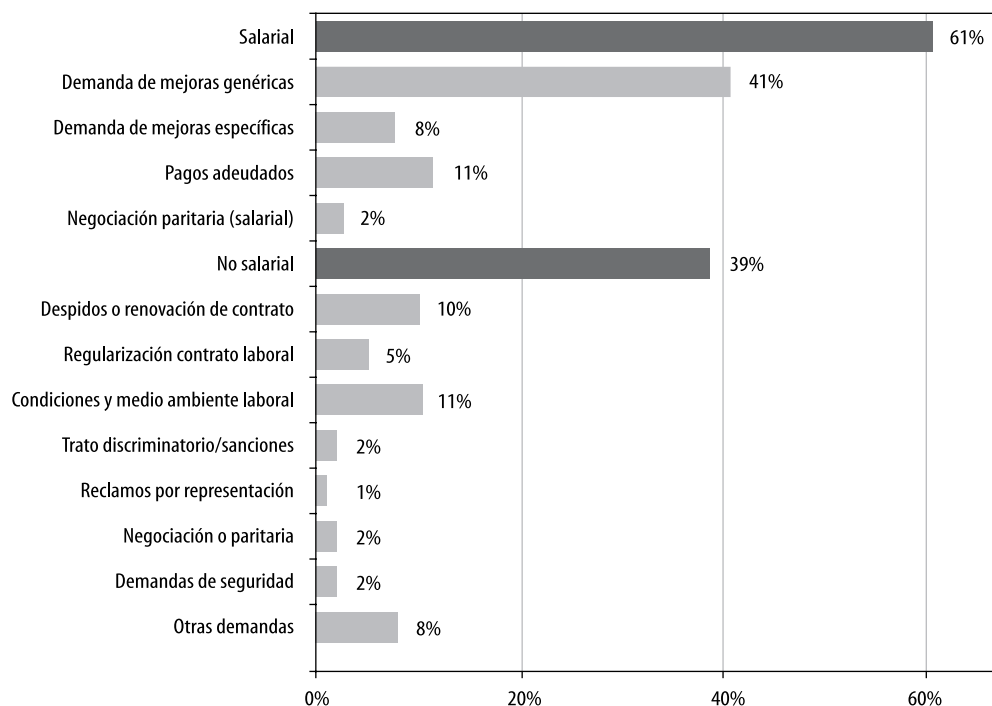
En el primer semestre de 2007, los reclamos salariales impulsaron el 61% de los 668 conflictos laborales registrados, mientras que aquellos motivados por demandas no salariales representaron el 39%.

Entre los reclamos de mejoras salariales, prevalecieron las denominadas *genéricas* (41%), aludiendo a demandas simples de aumentos en las remuneraciones vigentes. En cambio, los reclamos vinculados con mecanismos específicos (8%) –como recategorizaciones, por ejemplo– fueron menos frecuentes. Debe notarse también la importancia de los reclamos efectuados en demanda de pagos adeudados por los empleadores (11%).

Entre los reclamos no salariales, se destacan aquellos motivados por demandas en torno a condiciones laborales (11%), seguidos por conflictos por demandas de continuidad laboral, ya sea por despidos o por renovación de contratos (10%).

GRAFICO 4

Porcentaje de conflictos según tipo de reclamo (primer semestre de 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

4.2. Actividad económica

Desde el punto de vista de la actividad económica, en el primer semestre de 2007 los valores más altos para las cuatro variables presentadas se localizaron en las actividades que concentran el empleo estatal: administración pública, enseñanza y salud.

Se destacan los conflictos localizados en la enseñanza, que lideran las cifras de huelguistas y de jornadas no trabajadas, aunque en términos de conflictos se hayan registrado valores relativos menores.

Ello se debe a que los conflictos en este sector suelen involucrar al conjunto de los trabajadores al nivel provincial, a la vez que suscitan paros más numerosos y prolongados.

Entre las actividades restantes, que concentran a su vez el empleo privado, se destacan en términos de jornadas no trabajadas por paro la extracción de minas y canteras, la industria manufacturera, las comunicaciones y el transporte. No obstante, el orden de importancia difiere si se considera el resto de las variables.

CUADRO 5

Conflictos laborales según actividad económica (primer semestre de 2007)

	Conflictos laborales	Conflictos con paro	Huelguistas	Jornadas individuales no trabajadas
Agropecuario	3	2	350	2.985
Pesca	2	1	260	260
Minas y canteras	13	7	14.334	85.410
Industrias manufactureras	55	28	22.771	80.736
Electricidad, gas y agua	19	9	1.148	3.941
Construcción	15	8	1.144	1.604
Comercio	15	4	1.367	2.909
Hoteles y restaurantes	5	1	33	33
Transporte y almacenamiento	92	56	29.274	37.464
Comunicaciones	25	9	10.277	75.066
Intermediación financiera	11	6	22.081	22.610
Administración pública	213	120	202.441	715.064
Enseñanza	92	53	268.149	1.182.349
Salud	127	73	101.924	654.995
Otros servicios sociales	20	9	2.727	9.368

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

4.3. Localización geográfica

La distribución de valores según localización geográfica sigue, en términos generales, la pauta marcada por la importancia poblacional de cada provincia. De este modo, la provincia de Buenos Aires lidera las cifras sobre conflictividad, seguida por la Capital Federal, la provincia de Santa Fe y, en menor medida, por Córdoba.

Entre las provincias restantes, se desatacan los valores alcanzados en términos de jornadas no trabajadas en Neuquén, Corrientes, Jujuy, Santa Cruz, Tierra del Fuego y La Rioja. El hecho de que el número de huelguistas registrado en dichas provincias sea relativamente bajo indica la presencia de conflictos con paros prolongados.

4.3.1. Incidencia de huelguistas sobre asalariados según localización geográfica

El gráfico pondera la cantidad de huelguistas según la cantidad de trabajadores asalariados de cada provincia, invirtiendo en cierta medida la pauta antes descripta: mientras los distritos de gran concentración poblacional se ubican entre los últimos lugares de la escala, pasan a un primer plano provincias más pequeñas, como es el caso de Tierra del Fuego.

5. EVOLUCION MENSUAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES 2006-2007

En los gráficos que se presentan a continuación se muestra la evolución mensual de los conflictos laborales, los conflictos con paro, los huelguistas y las jornadas individuales no trabajadas.

Los bajos valores registrados en las variables consideradas para los meses de enero y febrero de 2006 y 2007 indican un fenómeno de estacionalidad, que puede atribuirse al período anual de vacaciones.

Durante el primer semestre de 2007, se observa un aumento de la cantidad de conflictos laborales a partir del mes de marzo, que se mantiene con algunas oscilaciones hasta junio.

El mes de mayo de 2007 presenta la mayor cantidad de conflictos con paro (116) y de huelguistas (332.000) del primer semestre. Sin embargo, en este período la mayor cantidad de jornadas individuales no trabajadas se produjo en el mes de marzo (1.087.000), cuando llegó a duplicar y triplicar a las registradas el resto de los meses. Estas diferencias se relacionan con las características propias de la conflictividad laboral, en la que no siempre coinciden la extensión (cantidad) de los conflictos, su magnitud (cantidad de huelguistas) y su intensidad (prolongación).

En comparación con el primer semestre de 2006, se observa que durante el corriente año tienden a disminuir la cantidad de conflictos laborales, de conflictos con paro y de huelguistas. En relación con la cantidad de jornadas individuales no trabajadas, con excepción del mes de marzo de 2007, el resto de los meses sigue una pauta similar.

Durante el primer semestre de 2006, se observa una pauta definida por la multiplicación de conflictos previos a los acuerdos salariales de abril de ese año, mes a partir del cual la conflictividad tendió a atenuarse hasta mediados de año, para luego incrementarse durante el segundo semestre. Esto constituye una diferencia con la pauta ob-

CUADRO 6

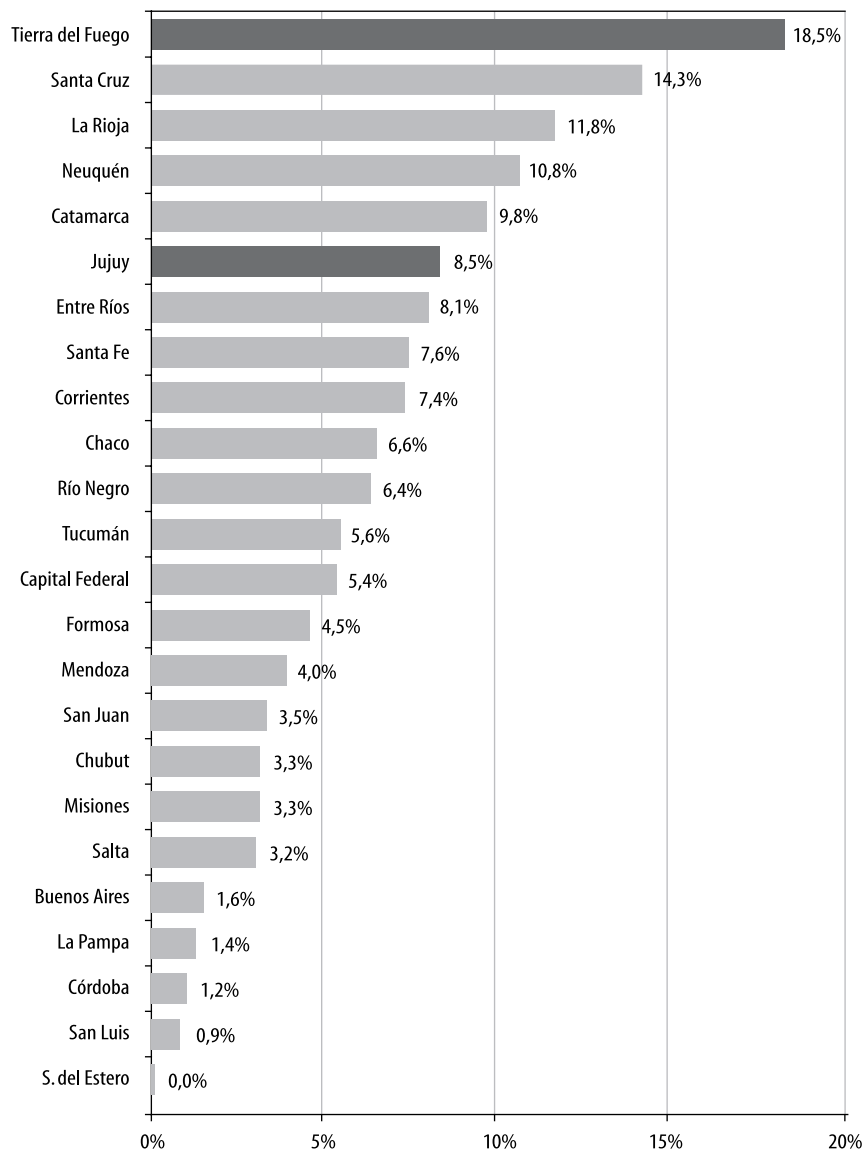
Conflictos, conflictos con paro, huelguistas y jornadas individuales no trabajadas según localización geográfica
(primer semestre de 2007)

	Conflictos laborales	Conflictos con paro	Huelguistas	Jornadas individuales no trabajadas
Buenos Aires	85	50	77.067	478.091
Capital Federal	92	49	61.797	191.234
Catamarca	25	14	11.134	93.422
Córdoba	32	15	12.127	16.991
Corrientes	22	14	18.866	212.417
Chaco	20	10	17.671	39.500
Chubut	14	9	5.206	10.861
Entre Ríos	36	24	27.921	54.081
Formosa	9	5	6.230	41.190
Jujuy	8	4	15.880	130.120
La Pampa	19	5	1.436	1.021
La Rioja	50	19	11.662	71.307
Mendoza	9	5	20.703	17.873
Misiones	16	13	9.043	43.266
Neuquén	21	13	17.881	359.998
Río Negro	19	12	12.140	18.561
Salta	5	5	9.860	25.650
San Juan	6	4	6.271	29.071
San Luis	3	3	1.235	3.665
Santa Cruz	7	6	11.638	110.472
Santa Fe	39	19	71.608	282.539
Santiago del Estero	1	1	78	897
Tucumán	23	10	21.270	84.682
Tierra del Fuego	52	26	8.223	51.120
Todo el país o regiones	55	25	221.333	506.765

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 5

Porcentaje de huelguistas sobre asalariados según localización geográfica (primer semestre de 2007)



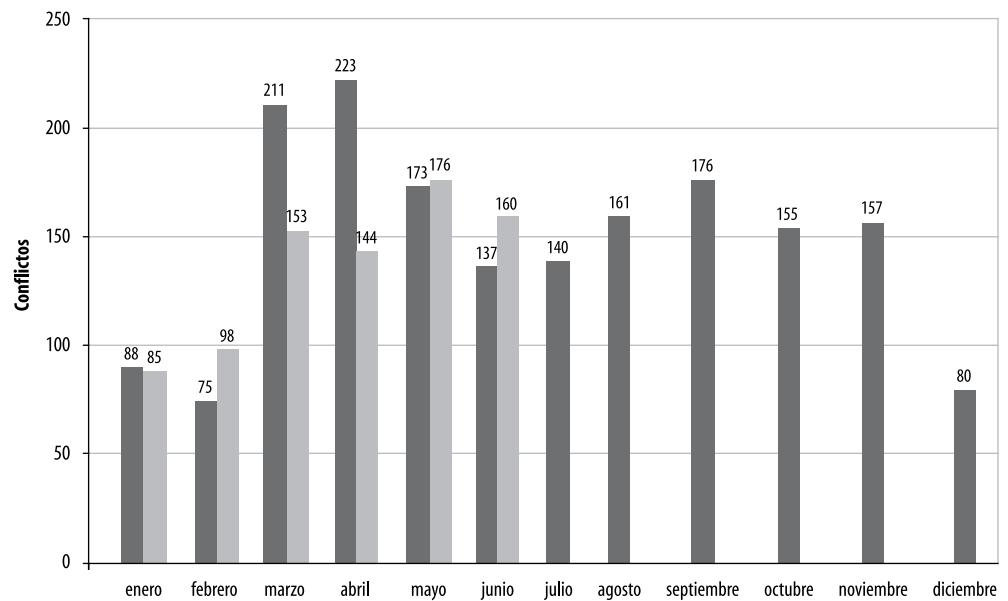
Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

servable durante el primer semestre de 2007, en la que, si bien la conflictividad tiende a ser menor en términos relativos, parece más sostenida que la del año pasado.

Al evaluar la conflictividad laboral, debe tenerse en cuenta la influencia sobre algunos indicadores –en especial huelguistas y jornadas– de las acciones de sindicatos centralizados con gran cantidad de trabajadores, como los de la provincia de Buenos Aires, y la prolongación de los conflictos de algunos sectores, como los docentes.

GRAFICO 6

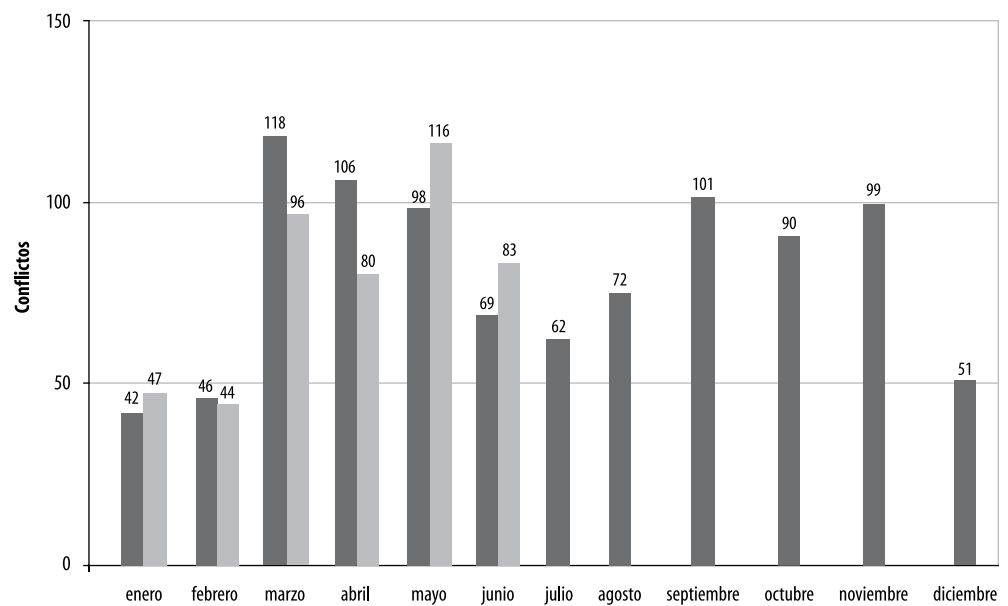
Evolución mensual de conflictos laborales (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 7

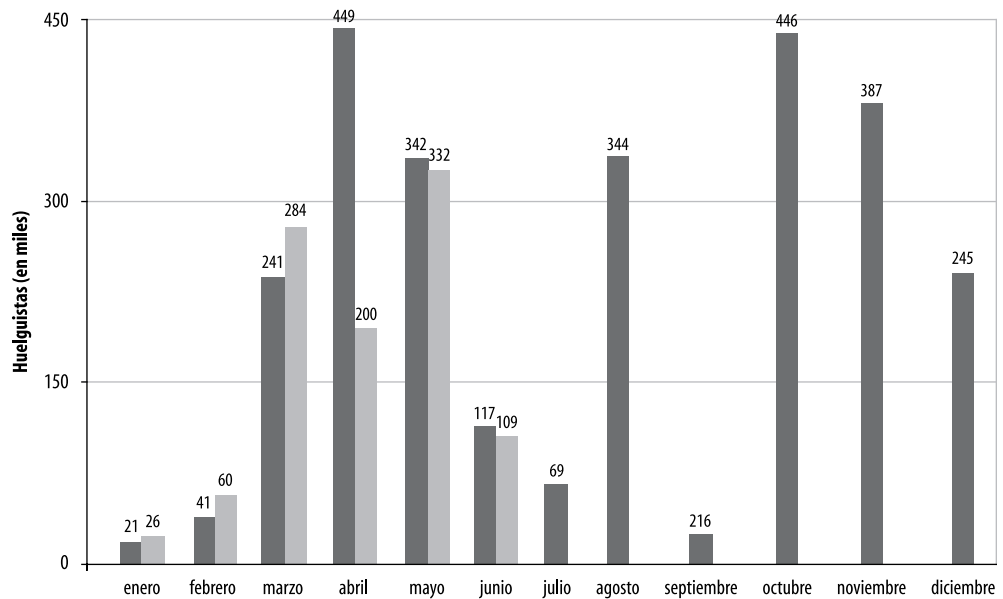
Evolución mensual de conflictos con paro (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 8

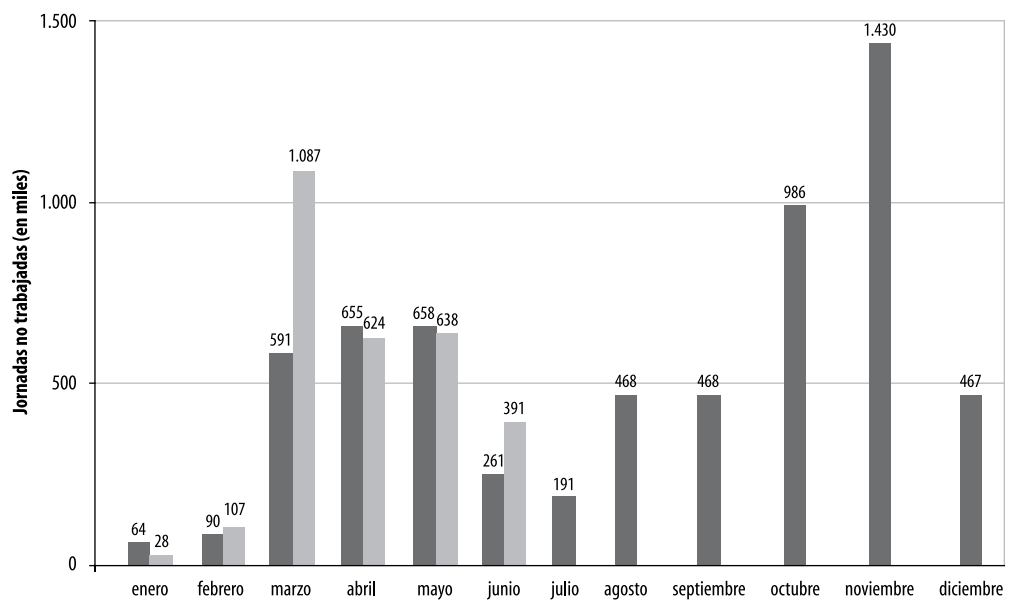
Evolución mensual de la cantidad de huelguistas (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 9

Evolución mensual de jornadas individuales no trabajadas (enero 2006-junio 2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

BIBLIOGRAFIA

TILLY, CH. Y SHORTER, R. (1987), *Los conflictos en Francia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

2

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 2006: UN NUEVO MECANISMO DE COORDINACION*

INTRODUCCION

Durante 2006, se homologaron 930 convenios y acuerdos colectivos entre sindicatos y empleadores en la Argentina, la cifra más elevada de los últimos diecisiete años. Este auge de la negociación colectiva (NC) se inscribe en un ciclo prolongado desde 2003, que no tiene precedentes tanto por la cantidad de negociaciones como por sus contenidos y, en especial, por el contexto singular en el que tiene lugar¹.

En esta presentación se analiza la dinámica y las características de la NC del año 2006. En primer lugar, se describe el mecanismo de coordinación de la negociación colectiva introducido ese año, que constituye una marcada diferencia con respecto a las modalidades anteriores. A continuación, se estudia el impacto de ese mecanismo sobre la distribución funcional del ingreso, y su importancia para delinear la orientación del modelo económico social vigente. Luego se examinan varios aspectos cuantitativos y cualitativos de la NC durante 2006, tales como el ritmo de negociación, su cobertura, el ámbito de aplicación, la evolución de los salarios pactados y los sectores y actores que intervinieron en ellas. Finalmente, se enumeran las principales conclusiones de este relevamiento.

1. UN NUEVO ESQUEMA DE COORDINACION SALARIAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva durante 2006 marcó varios aspectos novedosos, que contrastan con otros períodos históricos en el terreno de las relaciones laborales. En primer lugar, se trató del primer año (desde la salida de la crisis de 2001) en que el Poder Ejecutivo no otorgó aumentos de suma fija por decreto. Esta herramienta había sido aplicada por el gobierno entre 2002 y 2005 con el objetivo, entre otros, de impulsar los acuerdos colectivos para elevar el “piso” de la negociación salarial entre sindicatos y empleadores².

* Estudio realizado por David Trajtemberg 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).

¹ En cuanto al contexto, por primera vez después de diez años, a fines de 2006, la tasa de desocupación se redujo al nivel de un dígito. La mejora de la situación del mercado de trabajo permite generar un nuevo marco para que se desarrolle la negociación colectiva. En tal sentido, no se encuentra presente el proceso de alta inflación del período 1988-1991, que marcó la reapertura de las paritarias luego de su prohibición. Tampoco las políticas de los noventa orientadas hacia la apertura comercial, la desregulación económica y la privatización de empresas públicas.

² Este fue el primer mecanismo para sostener el ingreso de los asalariados, acorde con la coyuntura inicial de salida de la crisis. La política de otorgar incrementos de suma fija por intermedio de disposiciones del Poder Ejecutivo Nacional tuvo sustento mientras la tasa de desocupación se situaba en niveles muy elevados y el poder de negociación sindical estaba debilitado. Asimismo, resultó funcional al nuevo patrón de crecimiento, transfiriendo una masa importante de ingresos a la población asalariada que se trasladaba al consumo y, por medio de la mayor demanda, impulsaba la producción a través de la movilización de una gran capacidad ociosa.

Esto no implicó el “retiro” del Estado de la negociación colectiva –como había ocurrido en la década del noventa– sino, por el contrario, la continuidad de la regulación estatal por dos vías definidas. Por un lado, a través de la persistencia en la convocatoria a la instancia tripartita que fija los incrementos del salario mínimo, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que desde 2004 viene reuniéndose anualmente para la actualización de aquel valor. Por otro, y esta constituye la principal “novedad” del período analizado, a través de la introducción de una pauta para los incrementos salariales que puede ser definida como un mecanismo de coordinación implícito, que resulta de la fijación de un “piso” para aquellos incrementos en las diferentes ramas y actividades.

En segundo lugar, en abril de 2006, el sindicato de camioneros hizo público un acuerdo con los empresarios del sector para fijar en 19% el incremento anual del salario para los trabajadores de la actividad. Dicha pauta fue seguida rápidamente por el resto de los principales sindicatos y operó efectivamente como un criterio de referencia para la actualización salarial, en particular en aquellas actividades en las que los sindicatos muestran una debilidad relativa en la negociación. Los incrementos salariales superaron la pauta mencionada en las actividades en las que los sindicatos muestran un mayor peso relativo, en especial en los sectores donde prevalecen grandes empresas fijadoras de precios en sus mercados respectivos.

En tercer lugar se destaca la demanda actual, más o menos explícita, de sindicatos y empleadores, dirigida sobre la capacidad de arbitraje estatal para sostener esta coordinación. Si bien la coordinación de los incrementos salariales registra antecedentes en otros períodos, particularmente en los sesenta y primera mitad de los setenta, en aquella época el valor de referencia era fijado por una negociación en particular, la de los metalúrgicos, tras la cual se orientaba el resto de las negociaciones. Este sindicato basaba su liderazgo en su fuerza organizativa y política, sostenida en la concentración industrial del empleo y en su capacidad para articular la diversidad productiva y de calificaciones de su sector, lo que lo colocaba en la primera línea de la negociación salarial. La pauta de coordinación actual, en cambio, reposa sobre la capacidad de arbitraje estatal, cuya demanda por parte de los actores posiblemente se relacione con las dificultades experimentadas en la negociación colectiva de 2005, que indicaron marcadas disparidades sectoriales en los aumentos salariales de ese año y tendieron a reproducir las diferencias de capacidad y poder relativo de los sindicatos.

La pauta de coordinación permitió generar acuerdos salariales con una parte de los gremios de mayor cobertura en una serie importante de actividades en los primeros meses del año, en forma rápida y consensuada entre sindicatos y empleadores. Dentro de un esquema de implementación diferida en el tiempo, los restantes sindicatos coordinaron sus demandas salariales en concordancia con el porcentaje de aumento obtenido por los gremios que inauguraron las paritarias. En esta segunda etapa, las negociaciones correspondieron a los sindicatos de menor poder relativo de negociación, sea porque deben enfrentar estructuras productivas y ocupacionales heterogéneas o porque representan trabajadores que operan en sectores con precios administrados.

En síntesis, la pauta de incrementos salariales acordada en una primera instancia por los gremios con mayor capacidad terminó impactando en las paritarias de los gremios

débiles, pero no definiendo un techo salarial sino fijando un piso para los incrementos que, en general, fue respetado y extendido a todas las ramas productivas.

2. EL IMPACTO SOBRE LOS INGRESOS

El esquema de coordinación salarial se articuló con la función estatal de arbitraje en la puja distributiva del ingreso, lo cual permitió ordenar las variables económicas básicas: precios y salarios. En este escenario, juega un papel fundamental la redistribución del ingreso dirigido a aumentar el poder de compra de la población, lo que se logra en el mercado de trabajo a través de las políticas vinculadas a la determinación salarial –negociación colectiva y elevación del salario mínimo, vital y móvil– y a través del crecimiento del empleo (Palomino y Trajtemberg, 2006). Dentro de un esquema en el que los incrementos salariales se ubicaron por encima de la inflación, al mismo tiempo que crecía la producción y el empleo –en especial el empleo asalariado registrado–, los asalariados acrecentaron su participación en la distribución funcional del ingreso³.

En materia de equidad funcional distributiva, la devaluación cambiaria de 2002 implicó, además de una caída del bienestar de la población, una transferencia de ingresos de magnitudes exorbitantes del sector de la población asalariada a la no asalariada. En 2001, el 42% del producto era apropiado por los trabajadores asalariados, mientras que en 2002 esa proporción se reducía drásticamente a sólo el 35%. Desde 2003, la nueva orientación de la política económica impulsó un proceso de crecimiento económico continuo a tasas anuales realmente elevadas, que rondaron el 9%. Asimismo, en 2006 el nivel de la producción se ubicó un 15% por encima del nivel máximo de la década del noventa.

La participación de la remuneración al trabajo en el ingreso se elevó continuamente a una tasa de aproximadamente 2 puntos porcentuales por año. Del 34% que ostentaba en 2003, ascendió al 38% en 2005 y se situó en el 41% en 2006. La característica destacable del crecimiento económico son las magnitudes con que crecen las remuneraciones de los factores productivos. La remuneración al trabajo creció un 32% en términos nominales en 2006, y el excedente bruto de explotación también creció, pero lo hizo a una tasa más acotada, que llegó al 17% en términos interanuales (Cuadro 1).

Por otro lado, la remuneración al trabajo crece acompañada del aumento del empleo, que aún registra porcentajes históricamente elevados, y de las tasas salariales. Estas últimas crecieron en promedio un 19% en 2006, mientras que los precios minoristas o al consumidor lo hicieron aproximadamente un 10%. La evolución salarial, cuya tasa de variación en términos nominales y reales parece de una magnitud anormal

³ El nuevo modelo se basa en un tipo de cambio alto, la reactivación del sector transable y del mercado interno y el manejo responsable de las principales variables económicas (superávit fiscal, emisión monetaria, etc.) (MECON, 2006). El cambio de precios relativos mejoró la competitividad externa de la producción doméstica en general, e impulsó el aumento de la inversión y del empleo (Lépore et al., 2006). El aumento de la elasticidad empleo producto es una de las consecuencias del nuevo patrón de crecimiento encarado en la actualidad. El aumento del PBI junto con el aumento de la elasticidad empleo producto dieron como resultado un importante proceso de creación de empleos, que entre 2003 y 2006 alcanzó una tasa promedio anual del 6,2%. Por el contrario, durante el régimen de convertibilidad, la población ocupada creció en promedio apenas un 1,1% (Lépore et al., 2006).

a la vista de observadores de países desarrollados, refleja en parte un mayor poder de compra de los asalariados, pero también esconde en su interior la lógica de una recomposición de poder adquisitivo luego del aumento de precios que acompañó la devaluación de la moneda doméstica.

CUADRO 1

Distribución funcional del ingreso. Período 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
PIB pm (millones de \$ de 1993)	235.236	256.023	279.141	304.764	330.534
Variación (%)		8,8	9,0	9,2	8,5
Participación en el VAB (%)	100	100	100	100	100
De los asalariados (%)	34,6	34,3	36,1	38,4	41,3
Del excedente bruto de explotación (%)	51,9	52,3	50,1	47,7	45,1
Del ingreso bruto mixto (%)	13,4	13,5	13,8	13,9	13,6

Fuente: INDEC, Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

Esta política de ingresos tiene un considerable impacto, constituyendo uno de los principales mecanismos de inclusión social, en tanto:

- Permite que se redistribuyan los ingresos originados en el proceso productivo.
- Tiene un efecto dinamizador sobre la demanda de bienes y servicios, al transferir ingresos a sectores de la población que poseen una mayor propensión al consumo, y con ello genera incentivos para el crecimiento de la producción y las inversiones.
- Los salarios que se determinan por la negociación colectiva resultan un marco de referencia para la determinación de otros salarios. El salario de convenio constituye una base mínima de comparación para la fijación de ingresos de trabajadores excluidos de convenio en las empresas. Por su parte, el salario mínimo opera como una referencia para la determinación del salario de los trabajadores no registrados⁴.
- Los salarios fijados por intermedio de esta política establecen pisos que no pueden

⁴ Este instrumento, que vinculó los aumentos de salario a la actualización del salario mínimo, vital y móvil, había caído prácticamente en desuso en los noventa y con él la institución tripartita creada para adecuar y actualizar su valor a los requerimientos nutricionales, sociales y culturales determinados en la legislación (Donza et al., 2003). El salario mínimo había estado estancado en \$200 entre 1993 y 2003; recién en este último año se produjo una modificación de su valor, y en los años posteriores fue variando progresivamente hasta alcanzar la suma de \$800 vigente a diciembre de 2006.

perforarse, y su adecuación permanente en función de la evolución del costo de vida y de las condiciones económicas le aseguran un resguardo al trabajador.

De esta manera, en 2006 la negociación colectiva se transformó en el principal instrumento de determinación salarial. Si bien el salario mínimo opera en un sentido similar, sólo es aplicable para los trabajadores que se encuentran en la base de la pirámide salarial, mientras que los de convenio poseen un carácter más general, al ser aplicables a todos los trabajadores comprendidos en ese instituto laboral (que en ciertas ramas y sectores incluye también los puestos superiores). El salario mínimo puede presionar hacia arriba a los otros salarios, en la medida en que se superponga con ellos, y en particular en el caso de que las escalas salariales conserven estructuras fijas entre las distintas posiciones laborales, por lo que, al elevar la base, mueven toda la escala.

3. LA DINAMICA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Durante todo 2006 se homologaron 930 convenios y acuerdos, tanto en el nivel de empresa como en el de actividad, superando en un 64% el total del año 2005 (568), que había sido el nivel de negociación colectiva más elevado desde comienzos de los noventa. Ese incremento fue, en términos porcentuales, similar al del año precedente. (Cuadro 2).

En 2003 se homologaron 406 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, y en 2005 y 2006, como surge de la lectura de los párrafos anteriores, fueron 568 y 930, respectivamente. Estas cifras se ubican muy por encima del promedio de 187 negociaciones anuales homologadas en la década del noventa.

El mayor número de negociaciones y unidades de negociación que se presentaron en 2006 también involucró a un mayor número de sindicatos en la negociación colectiva. En los 930 convenios y acuerdos homologados durante ese año intervinieron 283

CUADRO 2

Ritmo de negociación, 2003-2006

Año	Cantidad de negociaciones	
	Nº	Variación anual (%)
2003	406	--
2004	348	-14
2005	568	63
2006	930	64

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

asociaciones gremiales, que representan un promedio de 3,3 negociaciones por sindicato, mientras que en 2005 las 568 negociaciones se efectuaron con menos sindicatos (207) y menor promedio de negociaciones por sindicato (2,7).

A partir de 2003, el repunte de la negociación colectiva fue “a saltos”, como lo indican las tasas de variación del número de negociaciones en 2005 y 2006. En principio fue impulsada por el Estado, que articuló las políticas salariales con las de promoción de la negociación colectiva. Durante 2004 y 2005 se repitió el mismo esquema de articulación, pero con el agregado de la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo. Por último, en 2006 el gobierno abandona la fijación centralizada y generalizada de incrementos salariales por decreto y asume el rol de coordinador de las disputas salariales sectoriales, empujando hacia arriba el piso de discusión para favorecer a los sectores más vulnerables y de menor peso relativo.

Esta revitalización es producto de la conjunción de diferentes eventos que actúan impulsando la negociación colectiva:

- la reapertura de unidades de negociación del nivel de actividad, gran parte de las cuales habían sido desactivadas durante los noventa;
- el dinamismo de las negociaciones de empresa, que habían predominado y hasta casi acaparado todo el espectro de la negociación colectiva en la década pasada;
- la apertura de nuevas unidades de negociación, de distintos niveles, sectores y áreas geográficas, que aprovechan el margen generado por el nuevo escenario de crecimiento económico.

Finalmente, además de constituir un *record*, la gran cantidad de convenios y acuerdos homologados durante 2006 parece anticipar la proximidad de un límite de la cantidad de negociaciones posibles dentro del esquema actual de renovación anual de las escalas de convenio. Por un lado, casi todos los sindicatos en situación de negociar colectivamente los salarios están ya incorporados a esta dinámica. Por otro, los contenidos de la negociación salarial parecen reforzar este esquema de renovación anual, al fijar pautas de incremento salarial secuenciadas en el tiempo. En su mayoría, los aumentos no se aplican *de una sola vez*, sino que se desglosan en el tiempo fijando incrementos periódicos a lo largo de un año e, incluso, por períodos más amplios (como en las terminales automotrices cuyos últimos acuerdos fijan incrementos secuenciados a lo largo de casi dos años). En suma, dentro del esquema actual, un incremento significativo de la cantidad de negociaciones anuales sólo sería posible en caso de que cambiaran las condiciones de contexto y que, en consecuencia, las mismas unidades de negociación multiplicaran sus acuerdos durante el año (es decir, que las mismas partes negociaran más de una vez al año el mismo convenio).

4. COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Se estima que el conjunto de negociaciones colectivas homologadas en el período comprendió a alrededor de 3,5 millones de asalariados declarados del sector priva-

do⁵ (Cuadro 3). Esta cifra representa un 83% de los puestos de trabajo asalariados del sector privado no agrícola declarados ante el SIJyP y aproximadamente un 70% del total del sector privado.

El número de trabajadores comprendidos en los convenios y acuerdos colectivos homologados en el corriente año experimentó un incremento del 65% con respecto a la cobertura de 2005, que a su vez había abarcado a 2,117 millones de trabajadores. La magnitud de este incremento de la cobertura en 2006 puede ser atribuida a dos efectos que se complementan entre sí. El primero de ellos se corresponde con un mayor número de convenios y acuerdos colectivos homologados, entre los que se encuentra la apertura de nuevas unidades de negociación, que tienden a ampliar la base de cobertura. El segundo factor es el intenso crecimiento del empleo experimentado por la economía desde la salida de la crisis de 2001. Además, en los dos últimos años se produjo un cambio notable en la composición del empleo, ya que los nuevos puestos de trabajo cubiertos se inscriben dentro de la categoría de “asalariados registrados en la seguridad social”.

En 2006, la negociación colectiva muestra una concentración de la cobertura de trabajadores en el segundo trimestre del año. Como se señaló, ello ha permitido generar acuerdos en una serie importantes de gremios entre los meses de abril y mayo, en un esquema que replicó un círculo virtuoso en el que los incrementos salariales se ubicaron por encima de la inflación, al mismo tiempo que crecían la producción y el empleo.

La negociación colectiva del segundo trimestre del año estuvo impulsada por las unidades de negociación más grandes del país, como las de camioneros, transporte de pasajeros, comercio, construcción y metalúrgicos, entre otras. Adicionalmente, bajo el esquema actual se requirió la participación estatal en una nueva instancia para equilibrar las negociaciones de los gremios que poseen una menor capacidad de negociación para impulsar sus demandas, así como para destrabar las negociaciones que se llevaron a cabo en sectores que operan bajo sistemas de precios administrados.

CUADRO 3

Cobertura de la negociación colectiva según ámbito de aplicación (en miles de trabajadores)

Ambito	I – 06	II – 06	III – 06	IV – 06	2006
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
Total	786	2.245	726	645	3.500

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

⁵ Aunque el sindicato negocie varias veces en el año, el personal se computa una sola vez.

5. AMBITO DE APLICACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

En 2006, el 65% de las negociaciones homologadas correspondieron al ámbito de la empresa, mientras que el 35% restante, al de actividad (Cuadro 4). Este escenario exhibe una gran similitud con respecto a la distribución porcentual de las negociaciones de 2005.

En relación con dicho año, se observa un crecimiento tanto de las negociaciones de actividad, que pasaron de 203 a 321, como de empresa, que subieron de 365 a 609. Las negociaciones colectivas de empresa crecieron a una velocidad levemente superior que las de actividad: la tasa de variación interanual fue de 66% en las primeras y de 60% en las segundas.

En 2006 se profundizó la reactivación de la negociación colectiva de actividad, que se incrementó notoriamente en niveles y en participación porcentual en relación con lo acontecido en el segundo quinquenio de los noventa (sólo constituía el 20% de las negociaciones en el período 1996-2000). Resalta en ese ámbito de negociación el tamaño de las unidades, que en el período actual comprende a las principales según la cobertura de personal (comercio, metalúrgicos, gastronómicos, camioneros, sanidad, etc.). Este hecho le transfiere una mayor eficacia a los convenios colectivos de trabajo, al beneficiar a un mayor número de trabajadores, en comparación con el efecto acotado de la negociación colectiva de empresa, y por la extensión de los incrementos salariales a los trabajadores de la pequeña y mediana empresa (Palomino, 2005).

CUADRO 4

Negociaciones según ámbito funcional de aplicación

Año	Actividad		Empresa	
	Nº	%	Nº	%
2003	68	17	338	83
2004	112	32	236	68
2005	203	36	365	64
2006	321	35	609	65

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

6. LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS POR MEDIO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Los convenios colectivos y acuerdos homologados en la última etapa se concentraron en la determinación de esos niveles salariales. En el 90% de las homologaciones de

2006, el 86% de las de 2005 y el 76% de las de 2004 se pactaron incrementos salariales. La discusión no quedó acotada a este único aspecto, sino que también tuvieron una relativa presencia las cláusulas referidas a relaciones laborales y participación sindical y las vinculadas con las condiciones de trabajo. Como se señaló, la negociación colectiva actual adquiere un rol central como instituto laboral de determinación salarial y como mecanismo de diálogo social para la resolución de la puja distributiva.

Resaltan en las negociaciones salariales de 2006 las diferentes variantes implementadas y los impactos particulares en las distintas ramas de actividad. En las paritarias salariales intervinieron varias dimensiones en función de las coyunturas económicas (rentabilidad y productividad) y sociales (retraso en la capacidad adquisitiva del salario) y el poder de negociación de cada una de las partes involucradas.

Esta diferente combinación de variables se reflejó en la heterogeneidad de los mecanismos implementados para aplicar los aumentos salariales:

- En algunas negociaciones, el incremento salarial consistió en el otorgamiento de sumas fijas, como en bancarios, o en porcentajes sobre alguna base de cálculo, como en metalúrgicos y comercio.
 - a) En cuanto a las sumas fijas, en algunos casos se trató de una cifra homogénea para todas las categorías reduciendo la dispersión salarial (industria del hielo), mientras que en otros se establecieron importes de mayor magnitud en función de la jerarquía de las categorías (bancarios).
 - b) Cuando el incremento se otorgó por medio de porcentajes, las diferencias entre los convenios obedecieron a la base de cálculo del aumento, ya que en algunos casos se otorgó sobre las remuneraciones efectivamente percibidas (comercio), en otros sobre el salario de convenio (vidrio) y en otros sobre el básico (metalúrgicos).
- Se observa durante los primeros meses de la vigencia de los acuerdos, y en forma transitoria, una utilización parcialmente extendida del tratamiento del incremento como sumas no remunerativas⁶, lo que reduce o amortigua el costo laboral que debe afrontar el empleador (comercio y gastronómicos).
- Los incrementos tendieron a implementarse en forma escalonada o progresiva en el tiempo (camioneros, comercio, encargados de edificio, etc.), tendiendo a facilitar la implementación de los mayores valores, aunque hubo sectores en los que se estableció que los nuevos salarios se pagaran en una única vez (metalúrgicos, aceiteros, entre otros).

7. LA NEGOCIACION SALARIAL Y EL SALARIO CONFORMADO DE CONVENIO

7.1. El nivel y evolución del salario conformado

El resultado de las paritarias salariales se analiza a partir de los salarios de 24 ramas de actividad que comprenden a más de 2 millones de trabajadores y representan a más del 50% de los incluidos en convenio colectivo de trabajo. Los convenios colectivos seleccionados son los de mayor cobertura y, por tanto, representativos del nivel y la

⁶ Sobre las cuales no se aplican descuentos ni contribuciones.

evolución de los salarios de distintas ramas económicas de la industria, construcción, transporte y comercio y servicios.

A través de la evolución del salario conformado⁷, es posible distinguir claramente las tendencias registradas en los últimos años.

Como se había señalado en otros informes (Trajtemberg y Zanabria, 2006; Palomino y Trajtemberg, 2006), desde mediados de los noventa hasta la crisis de 2001 los salarios de convenio no se modificaron. Los sindicatos, ante la presencia de un contexto desfavorable, resguardaron la organización y relegaron la actividad de la negociación colectiva. El avance del costo de vida sin un correlato de similares magnitudes en los salarios determinó que gran parte de los salarios conformados de convenio se ubicaran por debajo de la línea de pobreza para una familia tipo a fines de 2001.

Esos resultados contrastan con la nueva dinámica que adquirió la negociación salarial, tímidamente desde 2002 y con mayor impulso en los años más cercanos. Entre 2001 y 2006, todos los convenios colectivos tuvieron incremento salarial, por un monto que se ubicó entre \$788 (comercio) y \$1.685 (banca privada). Otro resultado importante es que, a consecuencia de los incrementos obtenidos en los salarios de convenio, los niveles de los salarios conformados de todos los convenios se ubicaron por encima del valor de la canasta de pobreza para una familia tipo⁸.

Durante los primeros años luego de la crisis, la debilidad de los actores y la situación de deterioro social determinaron que el Estado asumiera un rol activo en la recuperación salarial. En 2002 y 2003, la política de incremento salarial general y por decreto fue la que impulsó hacia arriba los salarios de convenio. En 2004 y 2005, las estadísticas de salarios reflejan con más nitidez la reactivación de la negociación colectiva, aunque todavía con presencia de estos aumentos dictados por normas del Poder Ejecutivo. Recién en 2006 se sientan las bases de una negociación colectiva que, teniendo en cuenta las características sectoriales, apunta a mantener la capacidad adquisitiva del salario junto a una progresiva recuperación del salario real, dentro de un marco exclusivamente tripartito.

Lo que aparece como característico en 2006 es la alineación y la menor dispersión de los aumentos porcentuales de salario en torno a la pauta de incremento salarial del 19%, en comparación con los años previos, 2004 y 2005, cuando los incrementos anuales del salario conformado de convenio tuvieron una gran disparidad (se situaron entre el 8 y el 58% entre 2003 y 2004, y entre el 12 y el 89% entre 2004 y 2005). En 2006, si bien continuaron existiendo distintas realidades, reflejo de las trayectorias económicas de cada sector y del poder de negociación de los gremios, la dispersión salarial en las paritarias resultó mucho más acotada que en los años precedentes y se situó entre el 12 y el 38%.

La pauta del 19% actuó como un imán, que permitió la existencia de diferencias, pero que atrajo hacia ese nivel a la gran mayoría de las negociaciones salariales. De las 24 paritarias analizadas, un 42% pactó incrementos salariales comprendidos entre el 12 y el 19%, y otro 42% de las negociaciones entre el 21 y el 26%. Las restantes negociacio-

⁷ El "salario conformado" es una base salarial a la que se le asigna una antigüedad fija, que no se ve afectada por variaciones de las horas trabajadas, ni por el nivel de producción. Sobre este salario, se elabora un promedio de todos los salarios conformados para todas las categorías de convenio, excluidos menores y aprendices, para cada mes.

⁸ Un hombre y mujer adultos y dos niños de edad inferior a diez años.

nes pactaron aumentos salariales que se ubicaron por encima del 30% y por debajo del 38%, entre las que se encuentran las de los trabajadores telefónicos y los bancarios.

CUADRO 5

Salarios conformados de convenio, 2001-2006 (en \$)

Actividad	Dic-01	May-03	Dic-04	Dic-05	Dic-06
Industria					
Alimentación	352,0	552,0	874,3	1.270,7	1.512,3
Aluminio - UOM	399,3	599,3	763,8	1.064,7	1.305,2
Autopartes - UOM	515,5	715,5	905,3	1.259,9	1.568,4
Calzado	394,7	594,7	822,6	1.159,2	1.334,3
Cuero	380,1	580,1	729,8	1.067,2	1.248,6
Electrónica - UOM	398,5	598,5	678,0	1.088,2	1.334,5
Gráficos	393,3	593,3	818,9	1.165,2	1.415,0
Plásticos	447,0	647,0	973,0	1.352,0	1.629,8
Químicos	390,3	590,3	804,0	1.521,5	1.874,5
Vidrio	728,0	928,0	1.082,4	1.207,2	1.426,4
Construcción					
Construcción	255,2	455,2	574,6	1.036,1	1.261,2
Transporte y comunicaciones					
Camioneros	715,0	954,3	1.258,8	1.794,4	2.172,8
Transporte de pasajeros	822,9	1.022,9	1.102,3	1.586,8	1.784,0
Telefónicos	1.192,1	1.392,1	1.568,1	1.781,2	2.410,6
Comercio y servicios					
Bancos privados extranjeros	377,7	577,7	876,3	1.331,9	1.820,4
Bancos privados nacionales	455,9	655,9	1.031,1	1.553,1	2.141,4
Comercio	427,3	627,3	719,9	1.021,0	1.215,0
Encargados de edificio	514,3	714,3	844,1	1.081,3	1.329,8
Entidades deportivas y civiles	565,3	765,3	955,8	1.235,8	1.561,0
Gastronómicos	468,8	668,8	882,6	1.365,5	1.565,7
Maestranza	306,0	506,0	580,0	809,0	1.068,4
Sanidad clínicas con internación*	412,3	612,3	731,1	1.198,3	1.426,1
Sanidad clínicas sin internación*	421,4	621,4	740,2	1.257,6	1.496,6
Seguridad	375,1	575,1	671,5	1.074,3	1.220,6

*El salario conformado de diciembre de 2006, corresponde a enero de 2007.

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

7.2. Relación del salario conformado y los salarios pagados por las empresas

Otro aspecto vinculado con la negociación salarial es la convergencia que se produce entre los salarios de convenio y los efectivos, entendiendo a estos últimos como aquellos que en definitiva paga el empleador. El análisis realizado surge de comparar el promedio simple de los salarios de los 24 convenios colectivos y la remuneración promedio de los trabajadores registrados del sector privado en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP)⁹.

A fines de 2001, los salarios de convenio se situaban muy por debajo del salario promedio efectivamente pagado por las empresas, en una relación que por entonces representaba un 60%. La distancia entre un salario y otro abría un espacio que, al no ser ocupado por la negociación colectiva, permitía ser cubierto con el otorgamiento de incrementos salariales discrecionales, decididos unilateralmente por las empresas, generalmente ligados al mérito individual y el cumplimiento de objetivos, lo que profundizó la “individualización” de las relaciones laborales.

A fines de 2006, encontramos que la misma relación que en 2001 se situaba en el 60% alcanzaba una participación del 90% (Gráfico 1). En comparación con 2005, el proceso muestra mayor convergencia; continúan acercándose los salarios, aunque de manera más lenta. La relación de salarios entre diciembre de 2004 y de 2005 pasa del 76 al 88%, mientras que en el mismo mes de 2006 alcanzaba el 90%.

La situación expuesta refleja una revitalización considerable de la negociación colectiva como instancia para la fijación de los salarios, que en la década pasada había sido prácticamente desactivada. El cierre de la brecha opera en sentido contrario; las instituciones y las políticas salariales condicionan y limitan al mercado, las empresas encuentran más dificultades para imponer las voluntades individuales, y la determinación colectiva de salarios desempeña la función social de distribuir una parte del ingreso generado hacia el factor trabajo.

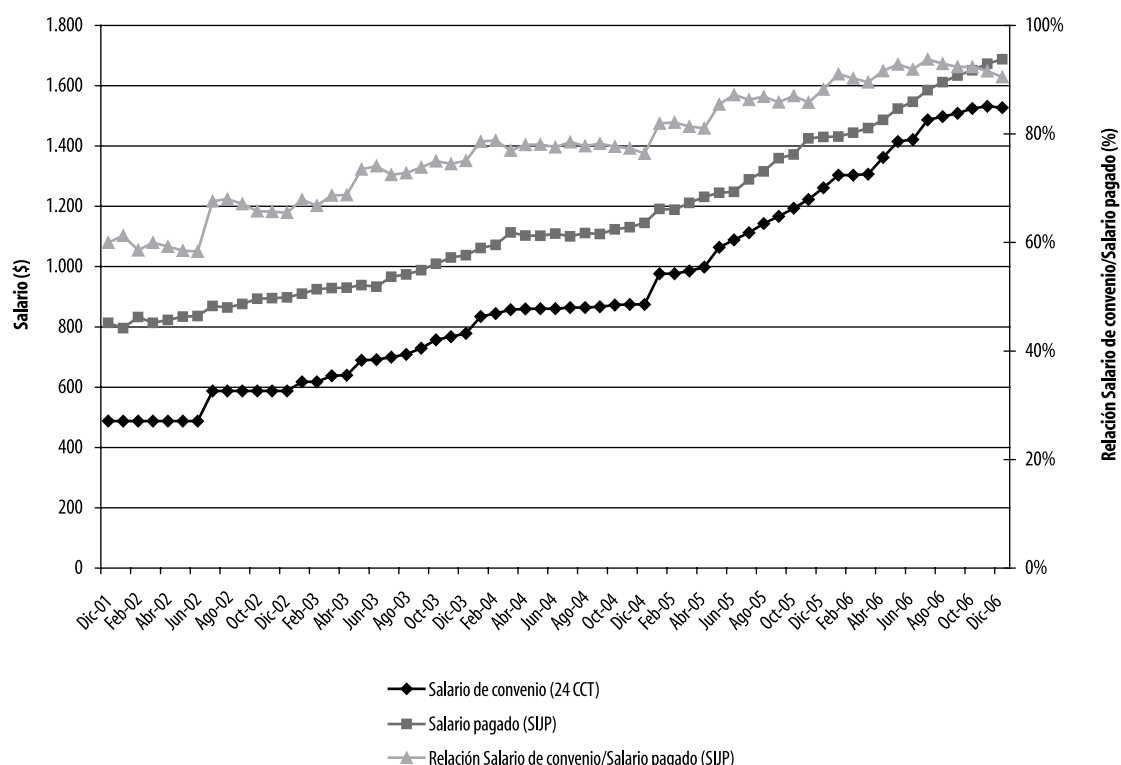
7.3. Negociación salarial articulada y coordinada

En este escenario, durante el transcurso del año 2006, se generó un esquema de negociación articulada en dos etapas. En la primera, los gremios con mayor poder de negociación, con capacidad para imponer sus demandas y los que se encuentran en sectores francamente favorecidos por el nuevo patrón de crecimiento pudieron obtener mejoras salariales que rondaron un 19% de incremento. En estas negociaciones, los acuerdos fueron consensuados en el segundo trimestre del año, con los acuerdos de los gremios de mayor cobertura de personal cerrados principalmente en abril y mayo de 2006. Por otra parte, se encuentran los gremios más debilitados o que tuvieron más dificultades para acordar bajo este esquema, entre otros, los sindicatos que enfrentan estructuras productivas y ocupacionales heterogéneas o los que operan en sectores con precios administrados. En cualquiera de tales situaciones, los salarios acordados por estos sindicatos tendieron también a alinearse a la pauta de incremento salarial conseguido en la primera parte del año por los otros gremios. Los factores que permi-

⁹ Este sistema de jubilaciones y pensiones es el ámbito en el que los empleadores, actuando como agentes de retención, realizan los aportes y contribuciones sobre los salarios del personal dependiente con destino a financiar los institutos de la seguridad social.

GRAFICO 1

Convergencia entre salario de convenio y salario pagado, 2001-2006. Evolución de los salarios de convenio como % del salario pagado



Fuente: Elaboración propia en base a salarios conformados de convenio.

tieron destrabar estas negociaciones se identifican en forma genuina con los comentarios formulados anteriormente sobre el fortalecimiento del papel del Estado; por un lado, empujando hacia arriba la base de discusión salarial, lo que permite mejorar la capacidad de negociación sindical, y por otro, regulando variables básicas, como las tarifas de los servicios públicos o transfiriendo ingresos entre sectores.

8. LA NEGOCIACION COLECTIVA POR RAMA DE ACTIVIDAD

En 2006, los convenios y acuerdos homologados se concentraron en la industria manufacturera (34%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (21%) y servicios sociales y comunales (15%), que en conjunto representaron el 70% del total. En general, el ordenamiento de sectores y su significación fueron similares a los de años anteriores (Cuadro 6).

Las tres ramas señaladas en el párrafo anterior explican el 56% del aumento en la cantidad de homologaciones del corriente año. Sin embargo, las mismas registraron un descenso en su participación relativa, a causa del mayor crecimiento experimentado en

las negociaciones de las otras ramas de actividad. Por tanto, los convenios colectivos predominaron en las industrias productoras de bienes y más recientemente en los servicios públicos y sociales. En los últimos años, la negociación se expandió a otras ramas que no cuentan con la misma tradición, en forma paralela al crecimiento y auge de la negociación colectiva del presente período.

CUADRO 6

Convenios y acuerdos homologados según rama de actividad

Rama de actividad	2005		2006	
	Nº	%	Nº	%
Agricultura	12	2,1	31	3,3
Minería	15	2,6	24	2,6
Industria	210	37,0	313	33,7
Electricidad, gas y agua	37	6,5	112	12,0
Construcción	4	0,7	15	1,6
Comercio	24	4,2	40	4,3
Transporte	146	25,7	198	21,3
Establecimientos financieros	32	5,6	60	6,5
Servicios	88	15,5	137	14,7

Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

Finalmente, la política activa de salarios no sólo comprende trabajadores privados registrados y cubiertos por la negociación colectiva, sino que también incluye otros colectivos laborales que cuentan con mecanismos tripartitos de negociación o de participación y consulta, como por ejemplo: los trabajadores del sector agrario, que representan el 6% de los asalariados registrados privados, cuyas condiciones de trabajo y salarios se determinan por medio de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario; los docentes del sector privado (3% de los asalariados registrados), cuyas condiciones de trabajo y salarios se establecen a través del Estatuto Docente y el Consejo Gremial Docente de la Enseñanza Privada, entidad con representación tripartita; los trabajadores del servicio doméstico, que recibieron en los últimos años incrementos salariales establecidos por disposiciones administrativas del Ministerio de Trabajo, previa consulta al actor sindical.

9. LAS ESTRATEGIAS SINDICALES

El estudio permitió identificar claramente dos tendencias polarizadas con respecto a las estrategias adoptadas por los sindicatos que intervienen en la puja distributiva. Una de ellas refiere a las condiciones económicas en que se desempeñan las empresas y la otra al nivel de descentralización y centralización de las estructuras sindicales.

9.1. Primera tendencia: condiciones económicas

En primer lugar, están los gremios que representan trabajadores que se desempeñan en firmas oligopólicas, que poseen poder de mercado, que se encuentran insertos en los mercados internacionales, donde la participación de los costos laborales en los totales es reducida y donde los sindicatos, aprovechando justamente esas condiciones, pueden participar del excedente oligopólico a través de su capacidad de negociación colectiva y presión. Por esa dirección se encaminaron las negociaciones de los mecánicos (SMATA) que, entre otros acuerdos, obtuvieron en la firma Toyota Tsusho S.A. incrementos de los básicos escalonados, en dos años de vigencia, llegando a un aumento total del 40% sobre los conceptos remunerativos. SMATA también consiguió aumentos salariales con Toyota Argentina S.A. y Koyo Steering Argentina S.A. en un porcentaje cercano al 20%, con vigencia desde mediados de 2006 hasta abril de 2007. Dentro de esta misma estrategia de acción sobre firmas que operan en mercados oligopólicos, se encuentra el gremio de los trabajadores petroleros, que en 2006, por medio de la negociación, logró dos incrementos de salarios. El primero fue conseguido en forma directa, por medio de la mejora de los salarios básicos estipulados en el convenio colectivo; y una vez alcanzado este objetivo, en una segunda instancia, las demandas se orientaron a modificar la base imponible de su remuneración para el cómputo del impuesto a las ganancias, lo que terminó implicando una mejora real de los ingresos de los asalariados.

En segundo lugar, en la vereda opuesta a la de los gremios con mayor capacidad, se encuentran los sindicatos ubicados en una situación de relativa debilidad derivada de varios factores: i) heterogeneidad productiva, con presencia de firmas de tamaño grande y pequeñas, siendo estas últimas las que sufren en mayor medida las presiones en el mercado de bienes y servicios por la competencia que deben enfrentar; ii) un mercado de trabajo dual, caracterizado por un grupo de trabajadores con puestos de trabajo protegidos y otros que trabajan en condiciones precarias. Es en estos sectores donde las políticas de elevación del salario mínimo y de inspección del trabajo, sumadas en ocasiones a la intervención estatal directa, son las que permiten acercar las demandas salariales de los gremios “relativamente débiles” a las de los “de mayor capacidad”. Un ejemplo de esta situación es el caso del sindicato de panaderos, industria que congrega al sector productor de pan artesanal, por un lado, y de pan industrial, por otro. El acuerdo salarial de los panaderos en 2006 alcanzó un 24% de incremento para los trabajadores del conurbano bonaerense y un 20% para los de Mar del Plata y la zona atlántica.

9.2. Segunda tendencia: descentralización y centralización

Por un lado, se encuentran los gremios que representan a todos los trabajadores de un sector y son los únicos autorizados a negociar colectivamente a nivel de esa actividad.

En este caso, resultan estructuras sindicales concentradas, en las que un mismo sindicato negocia en distintos niveles con obtención de resultados similares. Un gremio que ejemplifica esta situación es el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), que negocia en los distintos eslabones del aparato productivo de la industria automotriz, desde la elaboración de autopartes, pasando por las terminales automotrices y concluyendo en la etapa de comercialización de vehículos (Senén González et al., 2006). En los dos primeros eslabones productivos, SMATA adoptó históricamente la estrategia de negociar colectivamente en el ámbito de la empresa, estableciendo en cada unidad de negociación contenidos específicos aplicables en el interior de cada firma. En el presente período, si bien continuó negociando a nivel de empresa, en el caso de las terminales, lo hace con grupos de empresas o coordinando u homogeneizando las condiciones salariales, lo que se traduce en la práctica en una negociación de carácter centralizado. Es importante notar que este resultado se mantiene aun cuando las negociaciones colectivas se desarrollan a nivel de empresa, pero los productos obtenidos funcionan de hecho como si fuera una negociación única de actividad.

No se trata, de todas formas, de un caso aislado. Otras experiencias paritarias implementadas a través de distintas vías y estructuras sindicales alcanzaron resultados similares. Varios sindicatos de la actividad marítima, entre los que se encuentran los obreros, guincheros, administrativos, etc., negociaron en los noventa en forma aislada con cada una de las terminales portuarias. En la actualidad, pudieron conformar una entidad gremial de segundo grado (la Federación Marítima Argentina), lo que les permitió centralizar la estructura sindical. Y a partir de esta nueva conformación, encararon las negociaciones en forma centralizada por medio de un convenio colectivo de actividad. Por tanto, en este caso se pasó de una estructura sindical y negociación colectiva descentralizada a un esquema en el que ambas instituciones adquieren un cariz de mayor centralización¹⁰.

Por otra parte, se encuentran las actividades cuyos gremios poseen alguna forma de descentralización en la estructura de representación de sus trabajadores, por la existencia de distintos grados de representación sindical o por las fracturas acontecidas en las disputas intersindicales por la búsqueda de espacios de poder. En este último caso, derivan en estructuras descentralizadas o fragmentadas.

Ejemplos de ello pueden encontrarse en la industria aceitera y telefónica, en las cuales los conflictos intrasindicales han generado un proceso de descentralización sindical, lo que se tradujo en una multiplicación de las negociaciones salariales.

En la actividad telefónica, el sindicato de obreros y empleados de Buenos Aires (FOETRA), que representa a la gran mayoría de trabajadores de la actividad, se desafilió de la Federación (FOESITRA). Los telefónicos continúan negociando a nivel de empresa con las dos principales firmas de la actividad (Telefónica y Telecom), tal como lo venían haciendo luego de las privatizaciones, pero con el agregado de que las paritarias se bifurcan geográficamente en función de la representatividad de cada sindicato.

¹⁰ Un comportamiento similar puede observarse en la industria de la alimentación, sector productivo cohabitado por ramas disímiles con características laborales, productivas y factoriales específicas. Sin embargo, según Lucio Garzón Maceda, asesor letrado de la Federación de la Industria de la Alimentación, el acuerdo salarial de este sindicato fija la base de los acuerdos que luego deben firmarse en otros sectores vinculados a la alimentación (*Clarín*, 2006).

En la actividad aceitera, el sindicato San Lorenzo, con un peso considerable dentro de la actividad, también siguió el mismo camino y se desafilió de la federación del sector. Los convenios colectivos acordados adquieren una caracterización dual, negociando la federación a nivel de rama, conjuntamente con la cámara empresaria aceitera (CIARA) y el sindicato San Lorenzo a nivel de grupo de empresa (Trajtemberg et al., 2007). Si bien la diferencia parece menor, no lo es, porque las negociaciones de rama con intervención de la CIARA se extienden aun a las empresas no firmantes del acuerdo; en cambio, las de grupo de empresas se circunscriben exclusivamente para el personal de las mismas.

Pese a estas diferencias, en aceiteros y telefónicos se observa una coordinación de la negociación salarial, ya que en las negociaciones paralelas en cada sector, llevadas a cabo por sindicatos independientes, se consiguen salarios similares, con estructuras de categorías idénticas, con la misma fecha de vigencia de las medidas, lo que representa para los cánones tradicionales una negociación análoga a la implementada por rama de actividad.

En síntesis, en el corriente período, las negociaciones salariales se desarrollaron con distintas formas de estructura sindical y diferentes niveles de implementación, pero los resultados fueron coincidentes desde la óptica salarial. Asimismo, el fenómeno analizado no se visualiza como un fenómeno aislado, sino que, según los casos examinados, se extiende a todos los sectores: industria, servicios y transporte.

10. CONCLUSIONES

Desde 2003, se pusieron en marcha distintas acciones que tendieron a promover el desarrollo de la negociación colectiva, que posibilitaron, por una parte, el resurgimiento de la actividad sindical y, por otra, permitieron a los sindicatos adoptar una posición más ofensiva en relación con el papel que cumplieron en el pasado reciente.

Un rasgo específico de la negociación de este año es que permitió generar acuerdos en una serie importante de gremios en los primeros meses del año, en forma rápida y consensuada entre los actores sociales, en un esquema que replicó un círculo virtuoso en el que los incrementos salariales se ubicaron por encima de la inflación, al mismo tiempo que crecían la producción y el empleo.

Desde la salida de la convertibilidad, en 2002, este fue el primer año en que el Estado no intervino en forma directa en el establecimiento de incrementos salariales de aplicación general. Tal decisión no implicó el retiro del Estado del diseño y aplicación de la política salarial y, en un contexto más general, de la política de ingresos. De hecho, los instrumentos asociados a la negociación colectiva y al diálogo social, como herramientas de fijación salarial, sustituyeron progresivamente a la política de incremento salarial por decreto.

Se desarrolló un esquema de negociación de implementación diferida en el tiempo, con una parte de los gremios –en general, los de mayor cobertura– determinando las condiciones salariales en los primeros meses del año y los demás –la gran mayoría– acordando nuevas escalas en los restantes meses, concentrados en la segunda mitad del año. En la primera parte, los sindicatos favorecidos por el rumbo asumido por la

economía a partir del cambio de precios relativos pudieron obtener mejoras salariales que rondaron un 19% de incremento.

Los restantes sindicatos, en una segunda etapa, coordinaron sus demandas salariales en concordancia con el porcentaje de aumento obtenido por los gremios que inauguraron las paritarias. En este caso, las negociaciones correspondieron a los sindicatos de menor poder relativo de negociación, que deben enfrentar estructuras productivas y ocupacionales heterogéneas, o los que representan trabajadores que operan en sectores con precios administrados. Entonces, para estas actividades, la pauta de incremento salarial acordada en una primera instancia por los gremios *con mayor capacidad* terminó impactando en las paritarias de los gremios *débiles*, pero no definiendo un techo que modere la demanda salarial, sino fijando un piso que, en general, fue respetado y extendido a todas las ramas productivas.

Bajo un esquema de coordinación general de las demandas salariales, los distintos sindicatos de cada rama de actividad, siguiendo distintas trayectorias que apuntaron tanto a la concentración como a la fragmentación, confluyeron en resultados homogéneos.

Este esquema de coordinación salarial entre gremios y ramas de actividad disímiles pudo ser sostenido por el fortalecimiento del papel del Estado. La función asumida de arbitraje de las contiendas originadas en la puja distributiva del ingreso permitió ordenar las variables económicas básicas, precios y salarios, posibilitando contener y acotar la conflictividad laboral a lo largo del año.

Los aumentos salariales alcanzados en la negociación colectiva a lo largo de todo el año, particularmente en el sector privado, parecen haber incidido en la reducción progresiva de la cantidad de conflictos laborales durante 2006¹¹. Dicho proceso fue generándose paulatinamente y a medida que los gremios cerraban acuerdos con las patronales y se iba incorporando una mayor cantidad de trabajadores a las mejoras de ingresos así obtenidas.

Por último, queda pendiente resolver la deuda social de los trabajadores no registrados, que se expandieron en los noventa y que fueron liberados de las regulaciones estatales. Actualmente, la política activa de salarios –fundamentalmente la elevación del salario mínimo– permite mejorar sus ingresos, pero no se pierde de vista que la mejor política de ingresos para estos trabajadores consiste en reforzar la inspección del trabajo y propiciar, por distintos métodos e instrumentos, su incorporación al segmento formal de la economía, integrándolos al colectivo de trabajadores representados por sindicatos y regulados por los convenios colectivos. Desde 2005, el patrón de crecimiento del empleo manifiesta una nueva tendencia, en la que el nuevo empleo creado en la economía se concentra casi exclusivamente en la categoría de asalariados registrados, fenómeno que permite ampliar el universo de representación de los sindicatos y reducir la participación del espectro de trabajadores que se desempeñan en condiciones precarias.

¹¹ Según las estadísticas de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (SSPTyEL, MTEySS) en marzo y abril de 2006 se registraron, respectivamente, 86 y 79 conflictos en el sector privado, mientras que en los meses subsiguientes estas cantidades se redujeron considerablemente.

BIBLIOGRAFIA

- BECCARIA, L. Y LÓPEZ, N. (1994), "Reconversión productiva y empleo en Argentina", en *Estudios del Trabajo*, Nº 7, ASET.
- Clarín (2006), 21 de enero, Buenos Aires.
- CORTÉS, R. Y MARSHALL, A. (1991), "Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo", en *Estudios del Trabajo*, Nº 1, ASET.
- DAMIL, M.; FRENKEL, R. Y MAURICIO, R. (2002), *Argentina: una década de convertibilidad. Un análisis del crecimiento, el empleo y la distribución del ingreso*, Santiago de Chile, OIT.
- DONZA, E.; SZRETTTER, H. Y TRAJTEMBERG, D. (2003), *Formas institucionales de determinación de salarios*, Buenos Aires, Proyecto de Cooperación Técnica OIT/Gobierno Argentino (MTEySS).
- KOSTZER, D.; PERROT, B. Y VILLALFAÑE, S. (2005), "Distribución del ingreso, pobreza y crecimiento en la Argentina", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 2, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- LÉPORE, E.; ROCA, E.; SCHACHTEL, L. Y SCHLESER, D. (2006), "Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 5, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- MECON-Ministerio de Economía (2006), *Informe Económico Trimestral*, Nº 58, Buenos Aires, MECON.
- PALOMINO, H. (2005), "Las relaciones laborales en la empresa", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 3, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- PALOMINO, H. Y TRAJTEMBERG, D. (2006), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", en *Revista de Trabajo*, Año 2, Nº 3, Buenos Aires, Nueva Época/MTEySS.
- SENÉN GONZÁLEZ, C.; BALDI, L.; TRAJTEMBERG, D. Y VARELA, H. (2006), "Negociación colectiva en el complejo automotor", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- SSPTyEL-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2004a), "El impacto de la nueva fase de crecimiento en el empleo y en las empresas (2003-2004)", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- SSPTyEL-Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2004b), "Empleo y patrón de crecimiento", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- TRAJTEMBERG, D. Y ZANABRIA, M. (2006), "Evolución y estado de los salarios de convenio (2001-2005)", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 5, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- TRAJTEMBERG, D.; MEDWID, B.; SENÉN GONZÁLEZ, C. Y VARELA, H. (2007), "Relaciones laborales en el sector de alimentación", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 6, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.

2.1

BALANCE DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva de 2007, básicamente, conservó los rasgos de las paritarias de 2006. En este sentido, la lógica del proceso se centró en una negociación de carácter anual con un fuerte sesgo en la determinación de las condiciones salariales y en la distribución funcional y primaria del ingreso en la economía.

Los 1.025 *convenios y acuerdos homologados* en 2007 muestran un incremento del 10% con respecto a 2006. La negociación colectiva continúa situándose en un nivel elevado, si se toman como punto de comparación tanto los años recientes como los de la década del noventa.

CUADRO 1

Ritmo de negociación

Año	Negociaciones	
	Nº	Indice: 2004=100
2004	348	100,0
2005	568	163,2
2006	930	267,2
2007	1.025	294,5

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

En la medida en que se fueron incorporando sindicatos y ramas de actividad a la negociación colectiva, y las reuniones en paritarias adquirieron una periodicidad anual, el crecimiento anual del número de homologaciones se produjo "a saltos", como por ejemplo en 2005 y 2006. En 2007, la dinámica de los acuerdos y convenios tendió a estabilizarse en torno a los valores recientes, y la variación anual refleja oscilaciones menos pronunciadas que los años previos en razón de una cobertura casi total de las unidades de negociación.

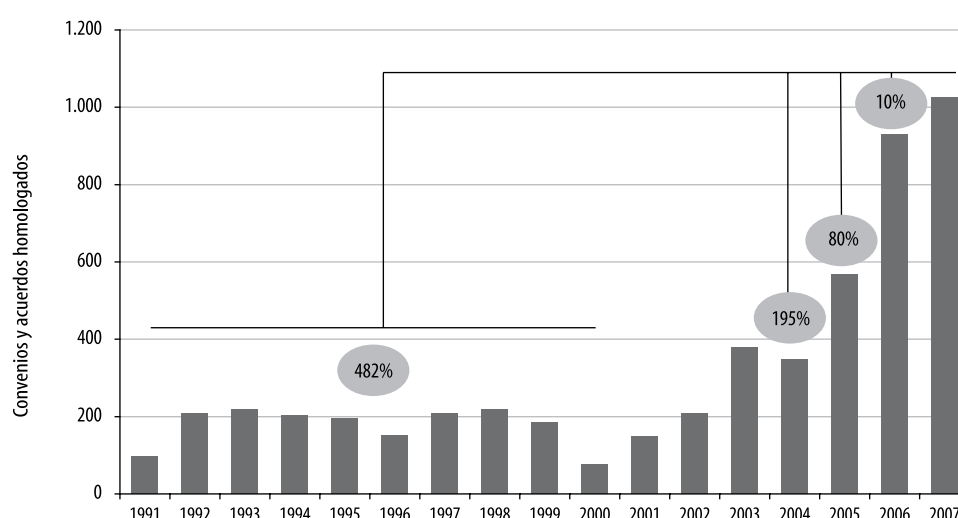
El número de trabajadores comprendidos en los convenios y acuerdos colectivos homologados en el corriente año experimentó un *incremento del 13% con respecto a la cobertura de 2006*. La magnitud de dicho incremento puede ser atribuida al mayor

número de convenios y acuerdos colectivos homologados y al crecimiento del empleo registrado.

La negociación colectiva en el período comprendió a 3.938.000 *trabajadores*, cifra que alcanza aproximadamente al 88% de *trabajadores del sector privado efectivamente cubiertos por convenios colectivos de trabajo*. El 91% de esa cobertura obedeció a la negociación de actividad, mientras que el 9% restante a los convenios y acuerdos de empresa.

GRÁFICO 1

Convenios y acuerdos homologados (1991-2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

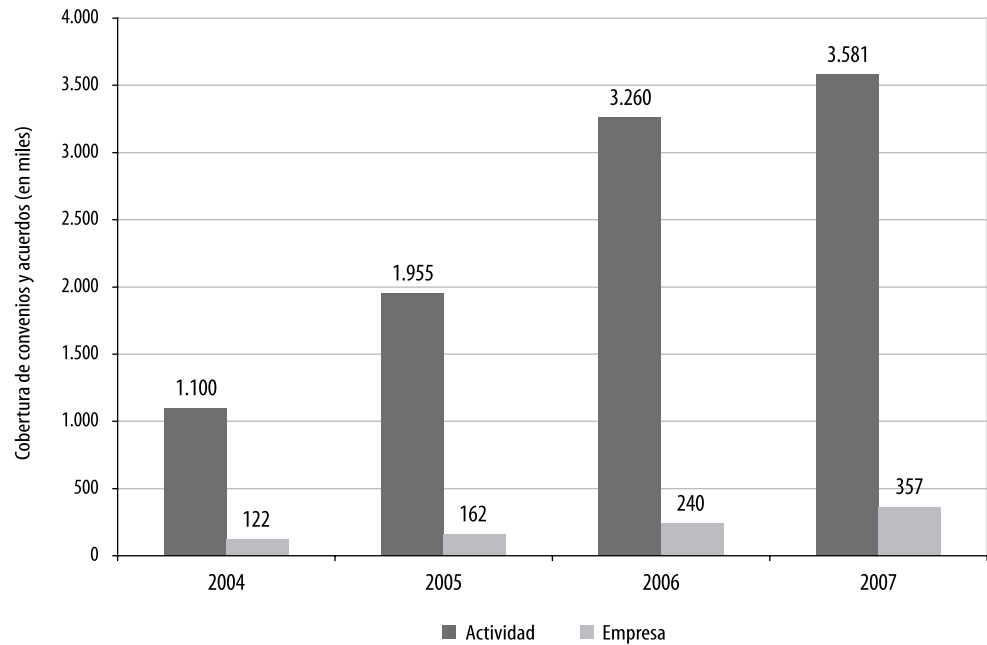
Otros de los rasgos destacados de la negociación colectiva es el fortalecimiento y afianzamiento de la negociación colectiva de actividad, de más amplia cobertura y alcance, que ha sido otro de los factores que acompañó la tendencia al alto nivel de negociación. A pesar de ello, aún continúa predominando en términos de número la negociación de empresa en el total. En tal sentido, el 67% (691 *convenios y acuerdos*) de las homologaciones correspondieron al ámbito de *empresa*, y el 33% restante (334 *convenios y acuerdos*) a las paritarias de *actividad*. La participación de las negociaciones de ambos ámbitos se ha estabilizado en esas proporciones, con un nivel de negociaciones creciente desde hace unos años.

Las negociaciones de empresa crecieron un 14% en términos interanuales. Las de ámbito de actividad tendieron a converger con el nivel alcanzado en 2006: se incrementaron en un 3%.

En las negociaciones de 2007, participaron 305 organizaciones sindicales: un 86% fueron entidades gremiales con personería gremial de primer grado (uniones, asociaciones y sindicatos) y el 14% restante fueron federaciones de segundo grado.

GRÁFICO 2

Cobertura de los convenios y acuerdos (2004-2007)



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

CUADRO 2

Sindicatos firmantes de los convenios y acuerdos

Sindicato	
Primer grado	261
Segundo grado	44
Total	305

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Un total de 129 sindicatos intervinieron en tres o más negociaciones, homologadas en 2007; en una amplia mayoría, estos determinaron salarios o condiciones de trabajo aplicables en el ámbito de la empresa. Dicha dinámica podría estar indicando una serie de circunstancias que facilitan o impulsan este tipo de comportamiento sindical, entre las que pueden mencionarse: i) que los acuerdos que se definen a nivel de rama o actividad en una primera etapa, en una segunda requieren de un ajuste para su aplicación en cada empresa o establecimiento en particular (comercio, aceiteros, entre otros); ii) que la negociación por empresa en ciertos sectores obedece a un factor histórico y cultural, fuertemente enraizado en las prácticas de negociación de los sindicatos de las empre-

sas privatizadas (ferroviarios, Luz y fuerza) o facilitado por la estructura del mercado en que intervienen las firmas (mecánicos, entre otros).

El 86% de las homologaciones fueron implementadas mediante acuerdos¹. Este porcentaje resultó ligeramente mayor en las negociaciones de actividad (88%) que en las de empresa (86%). La dinámica actual de la negociación colectiva, centrada principalmente en los aspectos salariales, es uno de los factores que contribuyen al extenso predominio de los acuerdos sobre los convenios. Los convenios colectivos homologados fueron pocos, unos 140 en el año, aunque dicha magnitud es elevada en comparación al nivel de negociación de otra época, como los años noventa. Los convenios colectivos de actividad destacados del año correspondieron a: confección, textiles, industria del pescado, petroleros (personal jerárquico), personal de seguridad, gas licuado, marítimos (armadores de buques tanques), industria naval, peluqueros, entre otros. A nivel de empresa, se homologaron convenios colectivos de firmas de envergadura, en relación con el tamaño de la planta y la actividad que desempeñan, en las ramas de la industria, de electricidad, gas y agua y de servicios. Entre otras, pueden citarse: Aguas Santafesinas SA, empresas de la industria del neumático, Empresa Distribuidora de Electricidad de La Rioja SA, Empresa Transportadora de Gas del Sur SA, Telefónica de Argentina (Sede Rosario y Tucumán), Bimbo de Argentina, General Motors de Argentina y Central Dock Sud SA.

La *industria manufacturera* (28%), *transporte, almacenamiento y comunicaciones* (24%) y *suministros de electricidad, gas y agua* (14%) concentraron el 52% de las homologaciones del año. También se destacan las negociaciones en la rama de servicios so-

CUADRO 3

Forma de instrumentación de las negociaciones homologadas

Ambito de aplicación	Negociaciones		
	Acuerdo	Convenio	Total
Actividad	294	40	334
Empresa	591	100	691
Total	885	140	1.025

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

¹ Las negociaciones se clasifican por la forma en que se instrumentan: por convenio o por acuerdo. Tal distinción atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas. Los *convenios* nuevos, o los que renuevan en forma sustancial y sustituyen a otro precedente, 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; mantienen su número de convenio. Y b) *Acuerdos articulados*, 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.

ciales y comunales (educación, salud y esparcimiento, entre otras) que alcanzaron un número considerable que representó el 13% de las homologaciones. En la industria manufacturera, el mayor aporte de convenios y acuerdos colectivos fue realizado, por una parte, por la rama de elaboración de productos alimenticios y, por la otra, por el sector fabricante de metales, maquinarias y vehículos automotores.

La industria manufacturera es la rama de mayor frecuencia de negociación. En ella, los convenios y acuerdos se dividieron prácticamente en partes iguales entre los del ámbito de actividad y los de empresa, con un pequeño desequilibrio a favor de los segundos. En este sector, una parte de la heterogeneidad productiva y ocupacional se traduce en diferencias en las prácticas de negociación. Las negociaciones de las ramas de la industria de la alimentación, por un lado, y de fabricación de metales, maquinarias y vehículos, por otro –que en conjunto agruparon a más de la mitad de las homologaciones del sector– se implementaron mayoritariamente en el primer caso a nivel de actividad y en el segundo a nivel de empresa. La mayor concentración económica de la rama de fabricación de maquinarias y vehículos crearía condiciones propicias para acordar las condiciones de salario y de trabajo con cada empresa en particular, lo que demandaría mayor esfuerzo en otra rama con mayor presencia de empresas pequeñas y medianas, como es la industria de la alimentación.

En materia de contenidos, *el 53% de las cláusulas relevadas pertenecieron a la categoría “salarial”*. A pesar de la dimensión e importancia de la discusión salarial en las paritarias, la agenda de la negociación colectiva abarcó otras temáticas. Un 23% de las cláusulas se refirieron a las condiciones de trabajo (jornada, categorías profesionales, capacitación, etc.), otro 20% está constituido por cláusulas que regulan las relaciones laborales en la empresa (delegados, comisiones mixtas de negociación, etc.) y un 3% son cláusulas que determinan los aspectos asociados a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Las cláusulas de pequeña empresa y equidad de género tuvieron todavía poca presencia en la negociación colectiva del período.

En la negociación colectiva actual comienzan a vislumbrarse trayectorias y temáticas distintas a las que se implementaron en la década pasada, situación que puede exponerse a través de dos ejemplos:

- a) La negociación de *cláusulas sobre la competitividad* en los mercados externos. En los acuerdos de la industria del calzado y la metalúrgica se incorporan cláusulas que hacen a la competitividad en los “mercados externos”. En el primer caso mediante una cláusula sobre “promoción de exportaciones” a través de la federación empresaria, y en el segundo con una “mesa de competitividad” tripartita para poder hacer frente al crecimiento de las importaciones.
- b) La negociación de *cláusulas sobre contratación de trabajadores*. En lo concerniente a la contratación, en un caso se aclara que, si el contratista o subcontratista no tuviera personal a cargo, deberá considerarse a todos los efectos legales como trabajador en relación de dependencia directa del establecimiento; en otro caso, la contratista se considera “solidariamente responsable” por la ocupación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales; y, finalmente, en otro acuerdo se habilita a la empresa a contratar empresas contratistas para realizar tareas permanentes y/o transitorias, siempre y cuando dichas empresas apliquen su convenio colectivo.

CUADRO 4

Convenios y acuerdos homologados según actividad económica

Rama de actividad	Negociaciones			
	Actividad	Empresa	Total	
		Nº		%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	17	2	19	2
Pesca	2	0	2	0
Explotación de minas y canteras	14	21	35	3
Industrias manufactureras	127	161	288	28
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	59	28	87	8
Elaboración de productos de tabaco	0	6	6	1
Fabricación de productos textiles	9	8	17	2
Curtido y terminación de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano. Artículos de talabartería y guarnicionería, y calzado	6	7	13	1
Producción de madera y fabricación de productos de madera	1	0	1	0
Fabricación de papel y de productos de papel	1	7	8	1
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	5	7	12	1
Fabricación de productos de petróleo y de sustancias y productos químicos	10	24	34	3
Fabricación de productos de caucho y plástico	3	4	7	1
Fabricación de vidrio, productos de vidrio y productos minerales no metálicos	18	9	27	3
Fabricación de metales, productos de metal, eléctricos, de radio y televisión y otros	7	13	20	2
Fabricación de vehículos automotores y otros tipos de equipo de transporte	8	43	51	5
Industrias manufactureras N.C.P.	0	5	5	0
Suministro de electricidad, gas y agua	5	139	144	14
Construcción	11	5	16	2
Comercio y reparaciones	36	32	68	7
Hoteles y restaurantes	13	5	18	2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	50	196	246	24
Servicio de transporte ferroviario y automotor y por tuberías	14	81	95	9
Servicio de transporte marítimo y fluvial	7	8	15	1
Servicio de transporte aéreo de cargas y de pasajeros	0	18	18	2
Servicios de manipulación de carga, de almacenamiento y depósito. Servicios complementarios para el transporte.	11	41	52	5
Servicios de correos y telecomunicaciones	18	49	67	7
Intermediación financiera	5	27	32	3
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	13	10	23	2
Administración pública y defensa	0	20	20	2
Enseñanza	3	6	9	1
Servicios sociales y de salud	9	18	27	3
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	29	49	78	8
Total	334	691	1.025	100

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTESS.

CUADRO 5

Cláusulas pactadas en los convenios y acuerdos homologados*

Cláusulas	Convenios y acuerdos	Cláusulas	Promedio de cláusulas por negociación
Salariales	780	1.960	2,5
Relaciones laborales	352	748	0,9
Condiciones de trabajo	239	845	1,1
Medio ambiente, higiene y seguridad	87	126	0,2
Equidad de género	10	10	0,0
Pequeña empresa	8	8	0,0
Total	796	3.697	4,6

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTESS.

(*) Datos parciales del cuarto trimestre de 2007.

Los porcentajes de incremento salarial pactados sobre los básicos de convenio en las negociaciones de actividad estuvieron comprendidos entre 13,5% (empleados textiles) y 30% (petroleros). La brecha salarial podría ampliarse o reducirse en la medida en que se contemplen las particularidades de cada sector de actividad en cuanto a su escalonamiento en el tiempo, los complementos de convenio y los adicionales que acompañan al incremento salarial básico.

En el año se homologaron 780 convenios y acuerdos con escala salarial². El salario básico promedio³ de las categorías inferiores se ubicó en \$1.195, el de ámbito de actividad en \$1.120 y el de empresa en \$1.351. El salario básico promedio de la categoría representativa⁴ fue establecido en \$1.469, el del ámbito de actividad en \$1.359 y el de empresa en \$1.695.

Estos porcentajes se establecieron sobre distintas bases de cálculo, lo que en definitiva redundó en distintos montos monetarios de incremento en los ingresos de los trabajadores. El salario básico resultó ser el de mayor frecuencia en su aplicación, como lo demuestran los acuerdos de los empleados de comercio, textiles, estaciones de servicio, farmacias, petroleros, panaderos, encargados de edificios y camioneros, entre otros. Otras bases de cálculo, de mayor magnitud nominal que el salario básico, se encontra-

² El número de escalas salariales supera el número de convenios y acuerdos que las incorporan, a causa de que las mejoras salariales se implementaron en varias etapas o se desagregaron en función de las zonas geográficas o ramas de actividad comprendidas en cada unidad de negociación. Los datos contienen información parcial del IV trimestre de 2007.

³ Se analizaron los salarios básicos cuya vigencia fuera posterior a enero de 2007.

⁴ La categoría representativa corresponde a la categoría más usual o de mayor frecuencia del convenio y acuerdo colectivo respectivos.

CUADRO 6

Salario básico de convenio de la categoría inferior * **

Salario básico	Categoría Inferior					
	Actividad		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta \$1.000	204	32	79	26	283	30
De \$1.001-1.200	240	38	68	22	308	33
De \$1.201-1.500	134	21	63	21	197	21
De \$1.501-2.000	49	8	65	21	114	12
Más de \$2.000	3	0	29	10	32	3
Total	630	100	304	100	934	100
Promedio (\$)	1.120		1.351		1.195	

* Datos parciales del cuarto trimestre.

** Sólo incluye salarios vigentes desde enero de 2007.

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

ron en el acuerdo de los bancarios, que utilizaron el concepto de remuneración, y en el de los empleados del vidrio, cuyo porcentaje de incremento se computa sobre el salario mínimo profesional conformado.

Se recurrió a *fuentes secundarias de incremento salarial* a partir de una batería de medidas que apuntaron a recomponer o mejorar el poder de compra de los salarios. Por un lado se encuentran las medidas transitorias, que consisten en pagar sumas fijas por única vez (estaciones de servicio, farmacias, petroleros, cuero y neumático, entre otras). Por otro está la modificación de los adicionales, en forma directa, por aumento decidido por las partes (encargados de edificios, camioneros, etc.) y, en forma indirecta, por el aumento de la base de cálculo sobre la que se aplican dichos conceptos, tales como antigüedad y presentismo.

Asimismo, a través de la *eliminación de la categoría que ocupa la posición inferior* de la escala salarial, se elevó la base de discusión salarial⁵. Los trabajadores que ocupaban dichas categorías son promovidos a la categoría inmediata superior, mejorando su posición relativa y disminuyendo la distancia con los que más ganan, contribuyendo a la mejora en la distribución de salarios.

La naturaleza de los aumentos salariales, en gran parte de los acuerdos, fue establecida sobre una base remunerativa. A causa de ello, aumenta el valor de la hora extra

⁵ Los metalúrgicos suprimen la categoría de peón y el sindicato de empleados textiles la de auxiliar.

CUADRO 7

Salario básico de la categoría representativa* **

Salario Básico	Categoría Representativa					
	Actividad		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta \$1.000	66	10	26	9	92	10
De \$1.001-1.200	177	28	47	15	224	24
De \$1.201-1.500	206	33	69	23	275	29
De \$1.501-2.000	156	25	83	27	239	26
Más de \$2.000	25	4	79	26	104	11
Total	630	100	304	100	934	100
Promedio	1.359,4		1.694,8		1.468,6	

* Datos parciales del cuarto trimestre.

** Sólo incluye salarios vigentes desde enero de 2007.

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

trabajada, así como el del sueldo anual complementario y el plus vacacional. A su vez, a diferencia de las paritarias salariales de 2006, en el corriente período, los aumentos salariales que fueron otorgados a través de *sumas no remunerativas establecen períodos concretos* y concisos para transformarlos en montos remunerativos. A modo de ejemplo, se puede citar el acuerdo de los bancarios, que transformará el aumento salarial en concepto remunerativo paulatinamente a partir de agosto de 2007, a razón del 20% del aumento por mes, o el de trabajadores de farmacia, en que el incremento de salarios básicos tendrá carácter no remunerativo hasta diciembre de 2007.

Otro rasgo de las paritarias salariales se manifiesta en la implementación de los *aumentos salariales en varias etapas*. En general, quienes optaron por esta metodología establecen que el aumento salarial se fragmenta entre dos y cuatro períodos, y, con ello, los aumentos salariales se distribuyen en el año, lo que permite al empresario amortiguar y prever el impacto sobre los costos laborales, y al sindicato acercar el incremento efectivo al demandado en la negociación. A manera de ejemplo, en el acuerdo de los encargados de edificios se estipuló un incremento salarial del 5% desde mayo, 5% desde julio y 6,5% a partir de agosto; en el acuerdo de empleados y obreros de la enseñanza privada se acordó un 15% de aumento en cuatro etapas; y en el de los obreros metalúrgicos, un 12% desde abril, 4% desde junio y 2% desde mediados de octubre.

Una particularidad de dichas paritarias es que comprenden también a trabajadores de ingresos relativamente elevados, quienes definen sus salarios a través de paritarias.

Los asalariados que se encuentran en esta situación deben aportar al fisco una parte de sus ingresos laborales; por tanto, en la negociación colectiva, además de determinar el aumento nominal de sus salarios, también interviene el efecto que produce la normativa impositiva. A tal fin, en el acuerdo de los trabajadores jerárquicos del petróleo, se determinó que los incrementos de los salarios hasta la suma mensual bruta de \$1.500 corresponderán a los conceptos de “hora de viaje” y “vianda/ayuda alimentaria”; por lo tanto, no integrarán la base imponible del impuesto a las ganancias.

En síntesis, la negociación colectiva del período sigue conservando una clara orientación a definir la recuperación salarial de los asalariados y determinar la distribución de los frutos generados en el proceso productivo, en un marco de crecimiento económico y generación de empleo.

3

EL TRABAJO NO REGISTRADO EN EL LARGO PLAZO*

El trabajo no registrado, definido como el conjunto de asalariados a quienes no les realizan aportes al sistema de la seguridad social, constituye una problemática central para el mercado de trabajo argentino, ya que implica la carencia general de los derechos y beneficios que prevé la normativa para los trabajadores en relación de dependencia. De este modo, un empleo no registrado se configura como una inserción laboral precaria que, en definitiva, no brinda las condiciones mínimas para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna. Si a este cuadro se le suma el hecho de que, en el segundo trimestre de 2007, alrededor del 40% de los asalariados se encontraban en esa situación de desprotección laboral y social, resulta fácil comprender por qué este fenómeno ocupa un espacio relevante en la agenda pública y del gobierno nacional.

La incidencia que aún presenta el trabajo no registrado –evaluada a través de la tasa de empleo no registrado¹– en el marco de la implementación de un nuevo patrón de crecimiento, cuyos resultados positivos han sido elocuentes, podría ser identificada como una debilidad del proceso vigente. En este sentido podría plantearse que, si bien en los últimos cuatro años se crearon más de tres millones de empleos que permitieron bajar la desocupación y recuperar sensiblemente el salario real, la expansión económica junto a las políticas instrumentadas no habrían demostrado ser tan eficaces en la reducción de la incidencia del trabajo no registrado.

Dicho argumento abre el interrogante sobre la capacidad que presenta el actual patrón de crecimiento –considerado a partir de las políticas socioeconómicas implementadas desde 2003– para lograr avances sustantivos en la contracción del trabajo no registrado. Responder a esta cuestión fundamental es, precisamente, el objetivo del presente informe.

En primer lugar, es necesario destacar que durante los últimos cuatro años –período de vigencia del patrón de crecimiento económico–, la tasa de empleo no registrado, excluyendo del conjunto de trabajadores asalariados a los beneficiarios de planes de empleo, se redujo en 2 puntos porcentuales. Tales datos parecerían ser suficientes para responder al interrogante planteado, ya que a partir de esta información podría concluirse que el actual patrón de crecimiento económico presenta severas limitaciones para lograr mejoras significativas en la reducción de la problemática. Sin embargo, para

* Estudio realizado por Diego Schleser de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

¹ La tasa de empleo no registrado se define como el porcentaje de asalariados sin descuento jubilatorio en el total de los asalariados.

arribar a conclusiones definitivas debe realizarse un análisis del comportamiento de la tasa de empleo no registrado en el largo plazo.

Un obstáculo que limita habitualmente el estudio de las series de tiempo de largo plazo de indicadores que surgen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es el cambio metodológico introducido en la encuesta a partir del año 2003. Dicha modificación provocó que la información relevada en los últimos cuatro años no resulte estrictamente comparable con la captada en años anteriores, lo que impediría evaluar la situación actual del trabajo no registrado con respecto a los valores verificados en las décadas del ochenta y noventa.

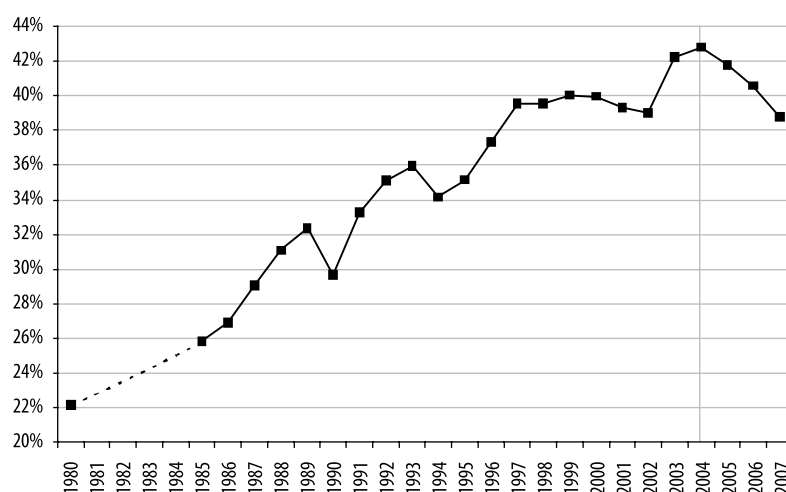
Para resolver tal inconveniente, se procedió a armonizar los indicadores sobre trabajo registrado y no registrado, aplicando un conjunto de operaciones sobre los valores originales (detalladas en el anexo metodológico), de modo de construir series que permitan el seguimiento de la problemática desde 1980².

En el gráfico 1 se presenta la evolución de la tasa de empleo no registrado armonizada excluyendo a los beneficiarios de planes de empleo, durante el período comprendido entre 1980 y 2007³, para el área metropolitana del Gran Buenos Aires.

Se advierte que el índice se incrementa prácticamente en todos los años desde 1980 hasta 2004. En el transcurso de ese período, la tasa sólo se reduce en forma algo

GRAFICO 1

Gran Buenos Aires. Evolución de la tasa de empleo no registrado “armonizada”, excluyendo beneficiarios de planes de empleo, 1980-2007



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

² Se tomaron como base los criterios para armonizar las series de empleo asalariado registrado y no registrado planteados en el documento “Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005” (SSPTyEL, 2006).

³ Debido a la falta de información para el período 1981-1984, se estimaron los valores a partir de una extrapolación lineal entre los años 1980 y 1985. Se aclara que la tasas de empleo no registrado publicadas para dicho período muestran un leve crecimiento. El indicador en cuestión pasa del 18,9% en 1981 al 22,4% en 1984 (ver Carpio et al., 2000).

significativa (al menos un punto porcentual) en 2 de los 24 años transcurridos. Como resultado de este proceso, la tasa de empleo no registrado armonizada crece hasta llegar a un 93%. Una de las características llamativas de este comportamiento consiste en que dicha tendencia creciente se mantiene tanto en fases expansivas como recesivas, y bajo regímenes económicos diversos de carácter desregulador y aperturista, así como en modelos más proteccionistas y con mayor intervención estatal.

La conclusión que surge de la evolución de este indicador hasta el año 2004 es evidente: *la problemática del trabajo no registrado ha presentado un crecimiento estructural en el mercado de trabajo argentino, cuya tendencia no ha podido ser revertida con las políticas y acciones implementadas a lo largo del período 1980-2004.*

El crecimiento de la incidencia del trabajo no registrado hasta 2004 contrasta con el comportamiento claramente descendente del índice verificado desde 2005 hasta el último período disponible de 2007 (primer trimestre⁴). En efecto, la tasa de empleo no registrado armonizada descendió en promedio 1,3 puntos porcentuales por año. Como puede advertirse en el gráfico, dicha reducción de la tasa, a pesar de sus limitaciones, constituye el proceso más relevante de mejora operada sobre esta problemática del trabajo no registrado desde 1980 hasta la actualidad.

El dato mencionado anteriormente –que el nivel de la problemática en 2007 tiene un valor prácticamente similar al observado al inicio del actual patrón de crecimiento– pierde relevancia cuando se considera que ahora resulta válido inferir que el incremento del índice observado en 2003, e incluso en 2004, es el resultado de un crecimiento inercial que ha mostrado el indicador en el pasado. En cambio, *el descenso de la tasa desde 2005*, lejos de ser relativizado por no resultar aparentemente importante (considerando la dimensión de la problemática), *debe ser resaltado*, ya que se trata de *la primera reducción sistemática del índice en la historia reciente del mercado de trabajo argentino.*

En este marco, cabe mencionar que la magnitud que adquiere el trabajo no registrado en la actualidad no puede ser atribuida al patrón de crecimiento vigente, sino a los múltiples factores que en décadas pasadas impulsaron el incremento del no registro hasta alcanzar niveles inéditos para la sociedad argentina. El análisis histórico demuestra que el crecimiento del trabajo no registrado no es una circunstancia temporal causada por fases recesivas, sino que se trata de una tendencia instalada en la estructura económica de la Argentina, que hasta estos últimos años no había podido ser alterada por los diferentes contextos políticos y económicos que fueron sucediéndose. Comprender tal afirmación resulta fundamental para apreciar en su justa medida la contribución del patrón de crecimiento vigente a la contracción de la problemática.

Se afirma entonces que *el actual patrón de crecimiento muestra una capacidad efectiva para reducir la incidencia del trabajo no registrado.* Esta conclusión no surge de la proporción de descenso de la tasa ni de considerar aceptable la dimensión que alcanza la problemática en la actualidad, sino fundamentalmente de la comprobación empírica

⁴ Sólo se consideró el primer trimestre para el año 2007 debido a que, al momento de realizar el presente informe, no se contaban con las bases usuarias del segundo y tercer trimestre del corriente año, y por lo tanto no resultaba posible calcular la tasa armonizada. No obstante, se aclara que la tasa de empleo no registrado de estos períodos, tal como la calcula el INDEC, mantuvo valores similares a los del primer trimestre.

de que la implementación del mismo ha permitido revertir el crecimiento tendencial del fenómeno por primera vez en más de dos décadas.

Una vez que se asume este diagnóstico, es necesario profundizar algo más sobre el descenso que ha presentado la tasa de empleo no registrado en los últimos años. A continuación se mostrará que dicho comportamiento oculta cambios cuantitativamente importantes en los flujos de empleo registrado y no registrado.

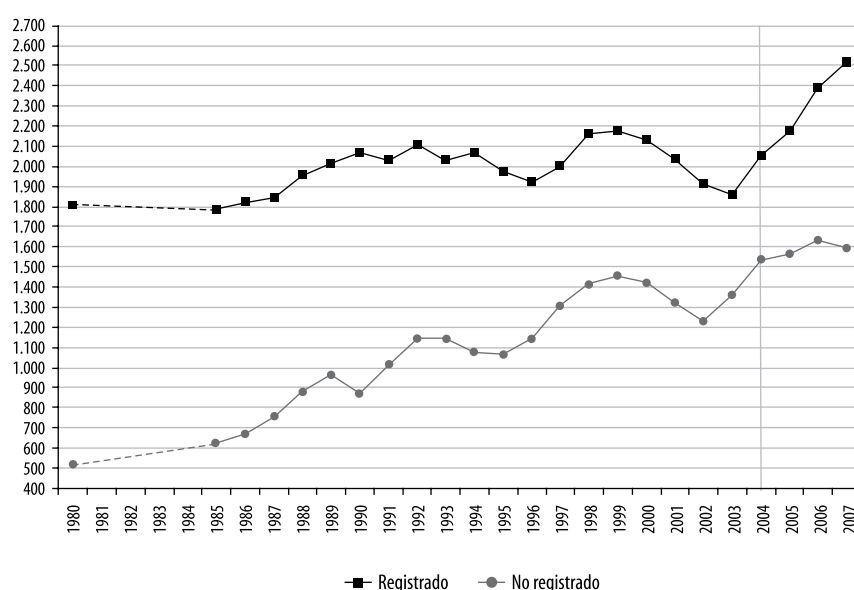
La variación de la tasa de empleo no registrado es el resultado de la evolución de los asalariados registrados y no registrados. De modo que la tasa se reduce si los asalariados registrados crecen en mayor medida que los no registrados, mientras que se incrementa si ocurre lo contrario.

En efecto, el descenso continuo de la tasa de empleo no registrado a partir del año 2005 es una consecuencia del cambio verificado en la dinámica de los dos agregados ocupacionales mencionados. A partir de ese año y hasta 2007, el número de trabajadores no registrados se incrementa levemente, en tanto que los asalariados registrados presentan un crecimiento que no tiene precedentes desde 1980. Tal comportamiento contrasta marcadamente con la evolución de estas mismas categorías durante las décadas del ochenta y noventa, en las que se advierte un relativo estancamiento del empleo registrado y un crecimiento permanente del trabajo no registrado.

Es importante precisar la magnitud que ha alcanzado la expansión del empleo registrado entre los años 2004 y 2007. El número de trabajadores en esta categoría ocupacional se incrementó un 7% promedio anual, cuando en el período comprendido entre 1980 y 2004 el crecimiento de esta categoría sólo había alcanzado el 0,6%. Como resultado de dicha tendencia, en tan sólo cuatro años se pasó de uno de los niveles

GRAFICO 2

Gran Buenos Aires. Evolución de la cantidad de empleo registrado y no registrado "armonizado"



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

más bajos de empleo registrado (en 2003) a superar en más de un 16% al máximo nivel alcanzado en las dos décadas anteriores a la actualmente analizada (en 1999).

La pregunta que surge al mostrar tal expansión del empleo registrado es por qué, dada la existencia de este proceso, no se produjo un descenso de la tasa de empleo no registrado mayor al que efectivamente resultó. La respuesta es que, si bien el crecimiento del empleo registrado fue muy significativo, no resultó suficiente para reducir el stock de trabajadores no registrados acumulados durante las dos décadas anteriores. La implicancia de ello es que la cantidad de asalariados no registrados en los últimos tres años no se modificó, lo que evitó que la tasa de empleo no registrado cayera más de lo que lo hizo. No obstante, la estabilización de este segmento ocupacional en una fase de fuerte crecimiento económico con creación neta de empleo asalariado constituye un dato positivo, ya que se advierte que en el pasado el trabajo no registrado se ha incrementado en casi todos los períodos económicamente expansivos.

El hecho fundamental que muestra esta perspectiva de análisis es la transformación que introdujo el nuevo patrón de crecimiento en las características de los puestos de trabajo generados. Mientras que en las décadas del ochenta y noventa *el trabajo no registrado era la categoría ocupacional que explicaba casi con exclusividad la generación de puestos asalariados*, a partir de la implementación del régimen económico vigente es *el empleo registrado la categoría que pasa a impulsar la expansión de empleo*.

Otro aspecto central del proceso de reducción del trabajo no registrado, que no ha sido explicitado hasta ahora, es su carácter estructural. Ello se sostiene debido a que, como se advertirá a continuación, la contracción de la problemática no se explica por el comportamiento de algunos sectores de actividad, sino por la mayoría de los que componen el sistema productivo, incluso aquellos en los que el incumplimiento de la normativa laboral se encuentra más extendido.

En el gráfico 3 se muestra cómo la tasa de empleo no registrado en los últimos cuatro años se contrajo en casi todas las ramas de actividad y todos los estratos de tamaño⁵, con las únicas excepciones de servicios de salud y otros servicios comunitarios, sociales y personales. Entre las reducciones más relevantes se destacan construcción, hoteles y restaurantes y comercio (que presentan caídas de 9, 8 y 6 puntos porcentuales respectivamente), ramas caracterizadas por detentar elevados niveles de no registro.

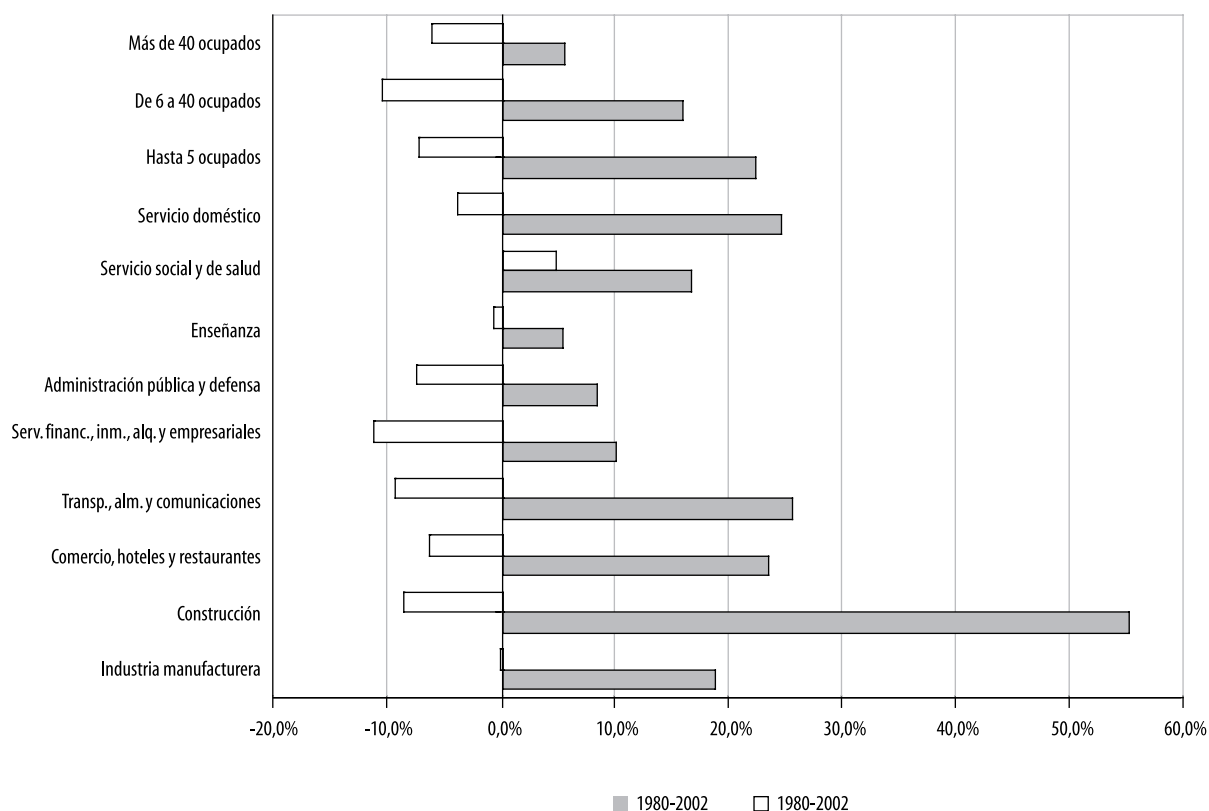
Este comportamiento revierte la tendencia verificada en las dos décadas anteriores. Así, entre 1980 y 2002, la tasa de empleo no registrado se incrementó en todas las ramas y tamaños, aunque con ciertas especificidades; si bien el mayor incremento absoluto se produjo en los establecimientos pequeños (22 puntos porcentuales), fue en las unidades económicas medianas y grandes donde la tasa creció más de un 100%. Algo similar ocurrió con las ramas de actividad: en cada una de ellas el índice se incrementó, destacándose en particular construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones y servicio doméstico.

Además de la reversión lograda en el comportamiento de la tasa, cabe destacar el cambio verificado en los agentes económicos que protagonizaron el crecimiento del empleo en las dos fases estudiadas. Hasta el año 2003, los asalariados que trabajan

⁵ En el análisis del tamaño del establecimiento se excluye al servicio doméstico.

GRAFICO 3

Gran Buenos Aires. Variación de la tasa de empleo no registrado en puntos porcentuales, 1980-2002 y 2004-2007*



* Para evitar problemas de estacionalidad, la variación de la tasa de empleo no registrado según rama de actividad y tamaño se compararon únicamente los primeros trimestres de 2004 y 2007.

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

en pequeños establecimientos muestran niveles de crecimiento superiores a los del resto de los estratos de tamaño; en tanto, las ramas de actividad que muestran mayor creación de empleo provienen exclusivamente de los servicios (servicios financieros, inmobiliarias, alquileres y empresariales, y enseñanza, entre otros). En contrapartida, en la industria y la construcción se produce una profunda reducción de puestos de trabajo. En cambio, en la nueva fase que se inicia a partir de 2003, son las grandes y medianas empresas las que registran un intenso e inédito crecimiento y las ramas construcción e Industria pasan a ser los sectores más dinámicos en la creación de empleo.

A modo de conclusión, considerando lo analizado hasta aquí, puede afirmarse que, a pesar de lo que se menciona en otras interpretaciones, *la implementación del patrón de crecimiento ha introducido un cambio notable en la calidad del empleo generado, lo que permitió reducir la incidencia del empleo no registrado de manera sistemática y generalizada en la mayoría de los sectores productivos; dinámica que no se había verificado nunca antes desde 1980.*

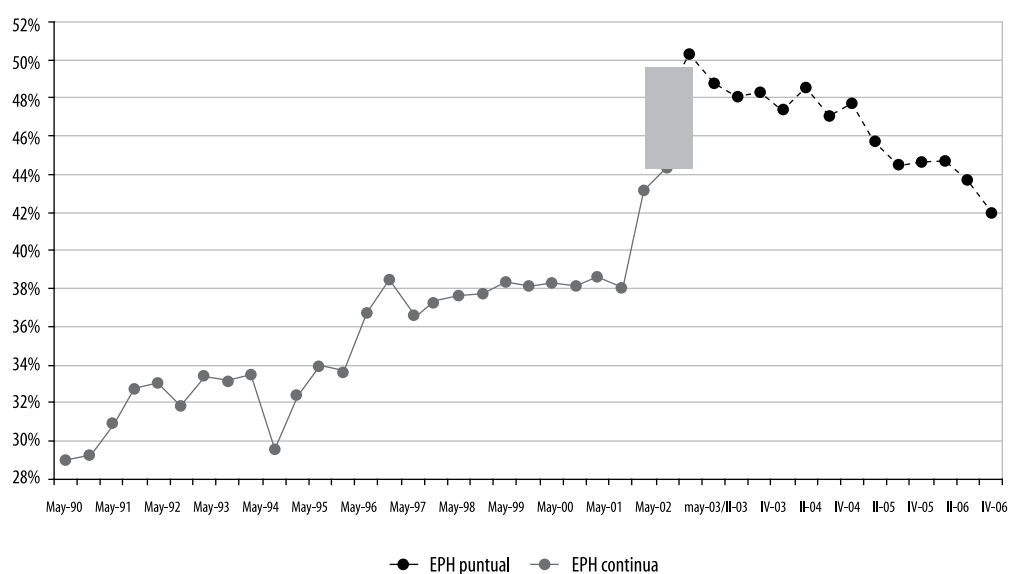
Sin embargo, resulta evidente que la existencia de este proceso no implica de ningún modo que la problemática analizada se haya resuelto, y no hay duda alguna de que el trabajo no registrado en la actualidad presenta una magnitud inaceptable para nuestra sociedad. De todos modos, debería asumirse que existe suficiente evidencia empírica para afirmar que las actuales condiciones socioeconómicas –a diferencia de esquemas productivos aplicados en el pasado– son potencialmente capaces de cumplir en el futuro con el objetivo de proporcionar empleos decentes para todos los trabajadores argentinos.

ANEXO METODOLOGICO

En el siguiente gráfico puede apreciarse que, en el período de solapamiento de ambas modalidades de aplicación de la EPH (mayo y segundo trimestre de 2003), la tasa de empleo no registrado presenta una diferencia del 4,4% que no permite la comparación entre ambas metodologías y, por ende, la elaboración de una serie histórica de dicho indicador.

GRAFICO 4

Gran Buenos Aires. Evolución de la tasa de empleo no registrado



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

De este modo, con el fin de poder contar con un seguimiento histórico de la situación ocupacional, se adoptaron un conjunto de criterios técnicos que permiten mantener la comparabilidad temporal de los indicadores afectados por el cambio de metodología. En este sentido, para reducir el impacto de tales cambios metodológicos sobre los datos correspondientes a la tasa de empleo no registrado, se utilizaron diferentes criterios en cada una de las modalidades.

MODALIDAD PUNTUAL

Por un lado, se consideraron como “asalariados no registrados” aquellos ocupados en el servicio doméstico que se autoidentificaban como trabajadores por cuenta propia, debido a que en la modalidad continua todo el servicio doméstico es computado como “asalariado”. Por otro lado, se excluyó a los beneficiarios de planes de empleo.

MODALIDAD CONTINUA

Se excluyó de la población asalariada a:

- Los ocupados identificados mediante las preguntas de rescate de actividades no visualizadas como trabajo, denominadas por el INDEC como “formas ocultas de ocupación”.
- Los ocupados autoidentificados como trabajadores por cuenta propia que trabajan para un solo cliente.
- Los trabajadores que no perciben salario.
- Los beneficiarios de planes de empleo.

Al mismo tiempo, se consideró como asalariados registrados a aquellos asalariados que declaran no tener descuento jubilatorio, pero que realizan por su cuenta aportes provisionales y gozan de algún beneficio laboral.

Cabe mencionar que la decisión de considerar como “asalariados no registrados” a los trabajadores del servicio doméstico autoidentificados en la categoría ocupacional “trabajador por cuenta propia” implicó una diferencia de la tasa de empleo no registrado de alrededor de dos puntos porcentuales que, en términos generales, se mantuvo a lo largo de toda la serie armonizada.

Para profundizar en los aspectos metodológicos de la armonización de la serie histórica de la tasa de empleo no registrado, ver SSPTyEL (2006).

Con respecto al análisis por estrato de tamaño del establecimiento, es necesario aclarar que las categorías “mediana” y “grande” no son estrictamente homogéneas en ambas modalidades de aplicación de la encuesta. Mientras que en la modalidad puntual los establecimientos “medianos” refieren a aquellas empresas de “6 a 50” trabajadores, en el caso de la modalidad continua refieren a empresas de “6 a 40” trabajadores. Por su parte, en el caso de las “grandes”, en la EPH puntual refieren a establecimientos de “más de 50” trabajadores, y en la EPH continua a empresas de “más de 40” trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- CARPIO, JORGE et al. (comps.) (2000), "Informalidad y exclusión social", Buenos Aires, Siempre.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos-INDEC (2003a), "Encuesta Permanente de Hogares, cambios metodológicos", en <www.indec.mecon.gov.ar>.
- INDEC (2003b), "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina", en <www.indec.mecon.gov.ar>.
- INDEC (2003-2007a), "Indicadores socioeconómicos – 28 aglomerados urbanos. Información de Prensa", en <www.indec.mecon.gov.ar>.
- INDEC (2003-2007b), "Mercado de trabajo: principales indicadores. Información de Prensa", en <www.indec.mecon.gov.ar>.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales-SSPTyEL (2005), "Diagnóstico del empleo no registrado", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- SSPTyEL (2006), "Evolución del empleo registrado y no registrado durante el período 1990-2005", Buenos Aires.

4

CAMBIOS EN LA COMPOSICION POR SEXO DEL EMPLEO REGISTRADO 2002-2006: EFECTO DEL NUEVO PATRON DE CRECIMIENTO SOBRE EL TRABAJO FEMENINO*

INTRODUCCION

A partir del año 2003, luego de la devaluación del peso, la nueva fase expansiva del ciclo económico acumuló hasta el año 2006 un crecimiento del PIB del 40%, que estuvo asociado de manera positiva con el empleo (Kostzer et al., 2004; Beccaria et al., 2005). En efecto, la expansión del empleo fue notable: entre los primeros trimestres de 2003 y 2007, se crearon más de 3 millones de puestos de trabajo¹. En un contexto de tasa de actividad estable, la tasa de desempleo cayó de manera sustantiva², alcanzando un dígito luego de más de diez años de desempleo elevado³.

Sin embargo, si bien la mejora estuvo generalizada a todo el mercado de trabajo, fueron los varones quienes alcanzaron primero la tasa de desempleo de un dígito, ya que el desempleo femenino todavía persiste en un nivel cercano al 12%. En este contexto de crecimiento económico, el desempleo de las mujeres, que durante la crisis se había igualado con el de los varones en niveles muy elevados, volvió a ser notoriamente mayor, revelando que persisten las dificultades de inserción de las mujeres en el trabajo remunerado.

Analizar los impactos de género resultantes de la nueva configuración productiva, en particular los relacionados con la demanda de trabajo, requiere sin embargo ir más allá de estos datos. Para ello se necesita investigar no sólo el nivel de generación de puestos de trabajo, sino también la estructura emergente, en términos sectorial y de calificaciones, con el objetivo de determinar si esta implica mejoras en la participación de las mujeres en el trabajo productivo. El crecimiento del empleo a ritmos importantes redundaría en mejoras en la situación relativa de las mujeres sólo si aumentan para las mismas las oportunidades laborales en empleos de calidad, en un número creciente de sectores y ocupaciones. Dicho de otro modo, es preciso investigar si el nuevo empleo contribuye a establecer relaciones de género más equitativas, al disminuir la segregación vertical y horizontal y la discriminación laboral hoy vigentes (Esquivel, 2007).

* Estudio realizado por Victoria Castillo, Valeria Esquivel, Sofía Rojo, Lucía Tumini, Gabriel Yoguel, de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Este documento ha sido elaborado en el marco del Proyecto CEPAL/GTZ "Program Modernization of the State, Public Administration and Regional Economic Development".

¹ De los cuales 47% corresponden a empleos asalariados registrados en empresas privadas de los sectores de industria, comercio y servicios. El resto corresponde a trabajadores registrados en la construcción, asalariados no registrados y trabajadores por cuenta propia.

² Desde el 20,4 al 9,8% al nivel general.

³ Por su parte, también se evidenció una disminución en el número de beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados: luego de registrar un máximo en el segundo trimestre de 2003, el número actual de los mismos asciende a unos 900 mil beneficiarios (0,7 puntos porcentuales de la tasa de empleo).

El objetivo del presente informe es discutir algunas hipótesis sobre la dinámica del empleo privado registrado de industria, comercio y servicios, analizando la posible existencia de sesgos a favor del empleo femenino asociado al perfil de especialización que surge en el nuevo régimen macroeconómico.

El trabajo se focaliza en el empleo asalariado registrado en empresas privadas de industria, comercio y servicios radicadas en todo el país, utilizando como fuente el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en la Argentina, que desarrolla un sistema de estadísticas a partir de los registros administrativos del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP).

En la primera sección se presentan las preguntas que orientan el análisis y se explicitan las hipótesis que interesa discutir. A manera de descripción del contexto, en la segunda sección se realiza una breve descripción de la dinámica diferencial de los principales indicadores del mercado de trabajo para varones y mujeres.

En las secciones tercera y cuarta se avanza en la discusión de las hipótesis de este trabajo, en primer lugar analizando en qué medida se ha registrado un cambio en la estructura sectorial del empleo registrado luego de la devaluación del peso, y cuál ha sido el sentido de este cambio; y en segundo lugar examinando cuáles fueron los efectos de dicho cambio sobre la tasa de feminización agregada y sectorial –es decir, la proporción de mujeres en el empleo asalariado registrado. En la segunda parte de la cuarta sección se profundiza la descripción de la inserción sectorial de las mujeres. La quinta sección presenta las conclusiones del informe.

1. PRINCIPALES PREGUNTAS E HIPOTESIS

El cambio en el régimen macroeconómico emergente luego de la salida de la convertibilidad modificó los precios relativos de la economía y las rentabilidades sectoriales. En especial, se produjo un aumento significativo de la relación tipo de cambio/salarios que había estado vigente durante la década anterior. A pesar de que el lapso transcurrido desde la devaluación aún es breve, *debería esperarse que este profundo cambio en los precios relativos produzca modificaciones en el perfil de especialización y en la demanda de trabajo*. Es lo que llamamos hipótesis 1.

En esa dirección, la primera pregunta que se aborda es si en estos últimos cuatro años se modificó el perfil de especialización sectorial del empleo en los sectores de la industria, el comercio y los servicios. En este sentido, una respuesta positiva a dicha pregunta permitiría sostener como hipótesis que los sectores trabajo intensivos y los productores de bienes y servicios transables habrían aumentado el peso en el empleo total. Sin embargo, si bien la modificación producida en los precios relativos constituye una condición necesaria en el desarrollo de procesos de sustitución de importaciones que impactarían en el perfil de especialización del empleo, esta no es una condición suficiente.

En relación con el impacto que este tipo de crecimiento tendría sobre la tasa de feminización del empleo, entendemos que *se produciría un proceso de relativa disminución en la feminización de la demanda de trabajo, debido a que los sectores beneficiados*

por el tipo de cambio real elevado tendrían una menor proporción de mano de obra femenina. Es lo que llamamos hipótesis 2.

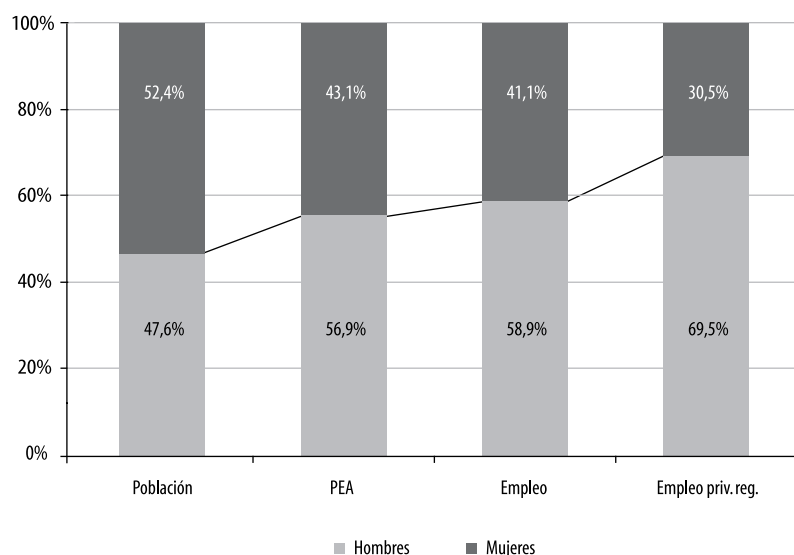
2. SITUACION DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La desigualdad entre varones y mujeres en las posibilidades de acceso al mundo del trabajo se expresa en los diferentes niveles de participación en la Población Económicamente Activa (PEA), de inserción en el empleo remunerado, y en particular en la bajísima participación que presentan las mujeres en el empleo asalariado privado registrado.

En el año 2006, las mujeres, que representaban una proporción mayoritaria de la población (52,4%), eran solamente el 43,1% de la PEA, el 41,1% de los ocupados y sólo el 30,5% del empleo privado registrado. En términos de brechas de género⁴, la brecha en la tasa de actividad alcanza el 31%, en la tasa de empleo llega al 34%, y en el empleo registrado privado en industria, comercio y servicios se amplía hasta alcanzar el 60% (ver Gráfico 1).

GRAFICO 1

Participación de hombres y mujeres en la población, PEA, empleo y empleo privado registrado, 2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

⁴ La brecha de género se calcula como la unidad menos el cociente de la tasa femenina sobre la tasa masculina correspondiente. Cuando la brecha es 0 significa igualdad entre las tasas. Cuando menor es el valor de la brecha, significa que existe mayor diferencia entre las tasas de participación, estando las mujeres en desventaja.

La dinámica del mercado de trabajo de las últimas dos décadas muestra una tendencia hacia la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Estos niveles de participación del mercado de trabajo argentino son altos y similares a los observados entre las mujeres del resto de los países del MERCOSUR. Ello se debió a la incorporación progresiva de las mujeres en el empleo desde comienzos de la década del noventa.

Entre los años 1990 y 2006, la tasa de actividad de las mujeres se incrementó en 10 puntos, aun cuando continúa presentando una brecha importante respecto de la de los varones. En efecto, los niveles actuales de participación de las mujeres en el mercado de trabajo son elevados en términos históricos, y resultan de una tendencia creciente que se verifica desde la década del ochenta, acelerada durante la del noventa.

Contartese y Maceira (2006) indican que este aumento de la participación femenina se articula con un proceso de más larga duración, vinculado a diferentes factores entre los cuales son significativos el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio en las pautas de fecundidad. Sin embargo, su aceleración durante los noventa se asociaría fundamentalmente con estrategias familiares, en las cuales tanto la salida laboral de las mujeres en particular como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe varón. En el mismo sentido, Cerrutti (2000) sostiene que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se constituyó en una herramienta para disminuir la incertidumbre de sus hogares ante la inestabilidad en la inserción laboral de los jefes varones, aun cuando su inserción misma estuviera también caracterizada por la intermitencia en la participación en el mercado de trabajo y frecuentes episodios de desempleo.

En el Gráfico 2 se presenta la evolución de las tasas de actividad para ambos sexos, en la que puede observarse claramente la tendencia creciente en la tasa de actividad de las mujeres y la relativa estabilidad de la tasa de actividad de los varones. El gráfico muestra también que el rediseño metodológico de la EPH en 2003 implicó una mayor captación de las tasas de actividad de los trabajadores en general y de las mujeres en particular.

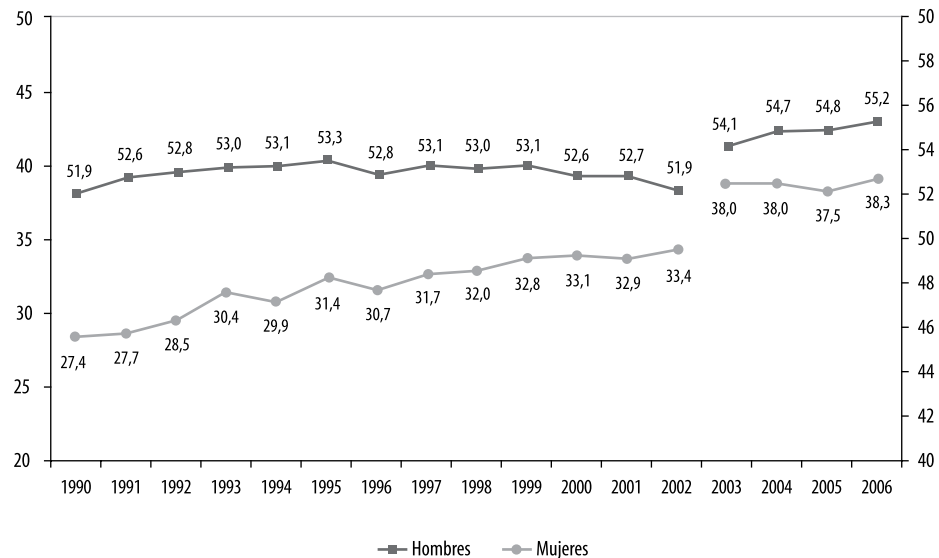
Contartese y Maceira (2006) realizan un análisis pormenorizado acerca de las causas que explican el aumento de la actividad femenina extradoméstica en los noventa, deteniéndose particularmente en la hipótesis del trabajador adicional. Observan que este proceso se produjo en un contexto de contracción, de precarización del empleo y de caída del salario real que se explicó fundamentalmente por la creciente incorporación de las mujeres de los hogares de ingresos bajos y medianos.

Más adelante, otro aspecto que impactó en la evolución de la tasa de actividad femenina fue la introducción, a partir del año 2002, del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados⁵, que convocó mayoritariamente a mujeres con hijos menores, incorporando un número significativo a la PEA. En efecto, en ese año la tasa de actividad se expandió

⁵ En el momento de mayor cobertura de este plan, el 70% de los beneficiarios eran mujeres jefas de hogar.

GRAFICO 2

Tasas de actividad, mujeres y varones, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

en 5 PP (puntos porcentuales), de los cuales 1,7 PP pueden explicarse por la incorporación de las beneficiarias del plan.

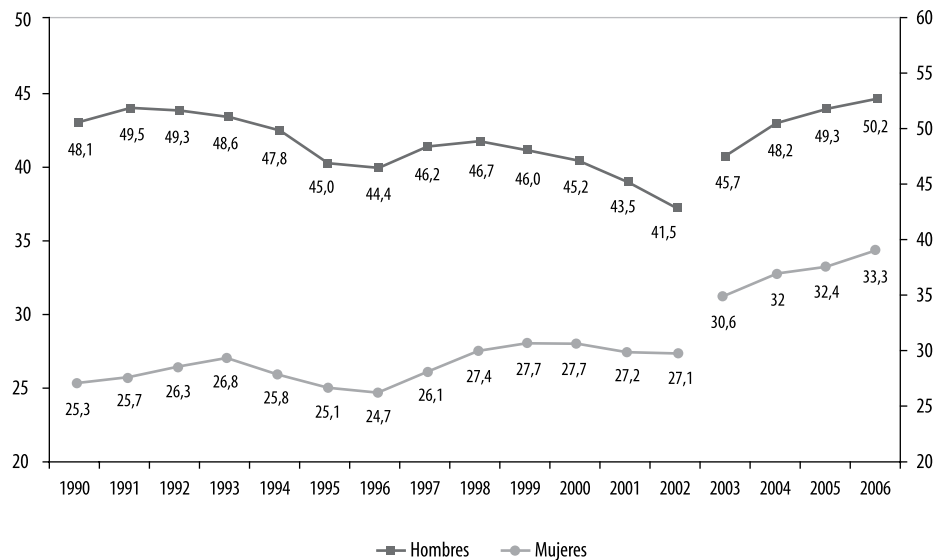
En el período de crecimiento del PIB iniciado en el año 2003, se observa una relativa estabilidad en la tasa de actividad femenina que contrasta con lo sucedido en los noventa. En el marco actual de reactivación, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en torno al 38%, manteniendo una diferencia importante respecto de la tasa de actividad de los varones (55%). Esta situación no es homogénea por niveles de ingreso, ya que la tasa de actividad de las mujeres en hogares de menores ingresos es sustancialmente menor a la de aquellas de estratos altos (Rodríguez Enríquez, 2007).

Por su parte, la tasa de actividad masculina se mantuvo casi sin cambios durante la década del noventa, en torno al 53%.

En términos de Contartese y Maceira (2006), el crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres se tradujo en un incremento de sus niveles de desocupación y subocupación, más que en un aumento del porcentaje de ocupadas plenas. En el período bajo análisis se observa también un crecimiento importante en la tasa de empleo femenino. Entre los años 1990 y 2000, la tasa de empleo femenino se expandió 3 PP (del 25 al 28%); en tanto que en el mismo período la tasa de empleo de los varones se contrajo desde el 48 al 45%. Esta expansión de la demanda laboral para las mujeres, que resultó suficiente para compensar su crecimiento demográfico (ya que la tasa de empleo se calcula con referencia a la población femenina), no alcanzó sin embargo para absorber la incorporación de mujeres a la oferta laboral derivada del crecimiento en la tasa de actividad, con lo que el desempleo de las mujeres se incrementó fuertemente (ver Gráfico 3).

GRAFICO 3

Tasa de empleo, mujeres y varones, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

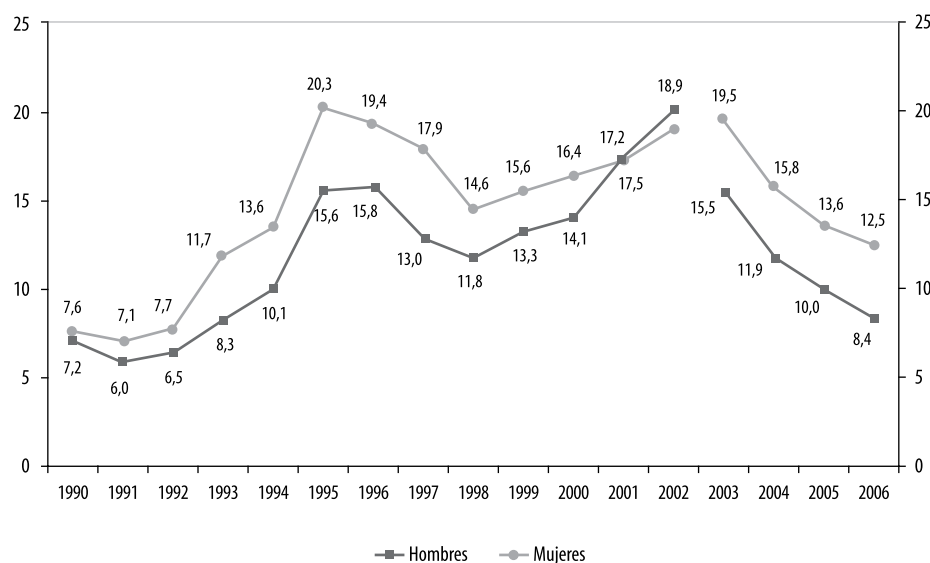
La evolución de la tasa de empleo muestra los impactos negativos del ciclo económico, que fue muy severo en el período. No obstante, en el caso del empleo de las mujeres, el ciclo afecta de manera más atenuada. En los momentos de profundización de la crisis, esta afectó con mayor intensidad a la tasa de empleo de los varones, y por el contrario, los momentos de reactivación benefician en mayor medida al empleo masculino. Esto es explicado por la dinámica de las ramas de actividad en las cuales las mujeres tradicionalmente tienen mayor inserción (servicio doméstico, educación, salud) (Cortés, 2003). En efecto, en el período de recuperación 2003-2006, la tasa de empleo femenina se expandió 2 PP, mientras que en el caso de los varones la expansión fue del doble (4 PP).

La mayor concurrencia de las mujeres al mercado de trabajo se tradujo en fuertes incrementos en la tasa de desempleo específica. A lo largo del período estudiado (1990-2006) la distancia entre el desempleo de ambos sexos se incrementó en los períodos de crecimiento económico, tendiendo a converger, en niveles elevados, en los períodos fuertemente recesivos, donde la destrucción de empleos es mayor en las ramas de actividad en las que se insertan los varones (2000-2001) (ver Gráfico 4).

El desempleo femenino tuvo un fuerte incremento entre 1992 y 1996, pasando de 7,7% en 1992 a 20,3% en 1995. En el caso del desempleo masculino, si bien también se incrementó, alcanzó un techo más bajo, de 6,5% en 1992, y pasó a 15,8% en 1996. A su vez, en la medida en que se fue recuperando el empleo, la desocupación impactó menos en la población de empleados hombres, dado que en 1998 disminuyó a 11,8%

GRAFICO 4

Tasa de desempleo, mujeres y varones, 1990-2006



Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

mientras que el desempleo abierto femenino se mantenía en 14,6%. Estas divergencias continuaron en todo el período. La tasa de desocupación abierta femenina fue superior a la masculina, a excepción de los años 2001 y 2002.

La presencia de niños y niñas menores de edad en el hogar, que indica las demandas de cuidado que enfrentan los hogares, y un reparto muy inequitativo de las responsabilidades domésticas condicionan la inserción laboral femenina. Según información de la EPH, el 60% de las mujeres se desempeña como la principal responsable de las tareas del hogar, mientras que el 65% de los varones declara no hacerse cargo (Rodríguez Enríquez, 2007). Información de uso del tiempo para la Ciudad de Buenos Aires muestra diferencias notorias en los tiempos de trabajo para el mercado y trabajo doméstico y de cuidados, aun entre varones y mujeres ocupados, reforzando la idea de que la asignación de las tareas de cuidado de niños y/o adultos del propio hogar está profundamente influida por patrones de género, más allá de la inserción ocupacional de mujeres y varones (DEyC, 2007).

3. CAMBIO EN EL PERFIL SECTORIAL DEL EMPLEO: LA EVIDENCIA EMPIRICA

En esta sección se analizarán los cambios que tuvieron lugar en la estructura sectorial del empleo asalariado registrado por empresas privadas, específicamente en la industria, el comercio y los servicios. Posteriormente, en la sección siguiente, se indagará de

qué manera estos cambios en el perfil sectorial afectan a la inserción laboral de las mujeres.

La evolución del empleo en el decenio 1996-2006 pone de relieve las diferencias en la dinámica de esta variable durante las fases de crecimiento y crisis del régimen de convertibilidad y del nuevo régimen macroeconómico asociado a la devaluación de comienzos de 2002. Por un lado, entre 1996 y 1998, el empleo agregado creció alrededor de 13%, con niveles cercanos al 17% en el caso de comercio y servicios, y sólo del 6% en el caso de la industria manufacturera. Luego, durante la crisis del régimen de convertibilidad, los sectores con predominio de no transables (comercio y servicios) registraron un aumento del empleo del 1 y 3% respectivamente, mientras el empleo asalariado manufacturero disminuyó un 15%.

Estos resultados muestran que durante la segunda fase del período de convertibilidad (1996-2001), sumada a la recesión económica, existió una tendencia hacia la pérdida absoluta (86 mil puestos) y relativa (9%) de empleo industrial, modificándose así el perfil de especialización del empleo y de la demanda de trabajo. En efecto, esta dinámica se manifestó en una pérdida importante de la participación del empleo industrial en el empleo total durante todo el período, lo que es una consecuencia de procesos de reestructuración en la fase ascendente del ciclo y de caída del empleo asociada a la crisis producida entre 1998 y 2001 (ver Cuadro 1).

CUADRO 1

Empleo asalariado registrado del sector privado, 1996-2006 (en miles, promedios anuales)

Sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1996-2001	2002-2006
Industria	944	988	1.004	951	906	858	769	821	921	1.014	1.084	-9%	41%
Comercio	569	620	663	666	665	670	602	625	712	805	870	18%	45%
Servicios	1.539	1.671	1.773	1.790	1.824	1.824	1.687	1.753	1.925	2.163	2.359	19%	40%
Total	3.052	3.279	3.440	3.407	3.395	3.352	3.057	3.199	3.558	3.982	4.312	10%	41%

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP).

A su vez, la crisis de 2002 produjo una caída del empleo asalariado registrado del 9%, de naturaleza relativamente similar en los tres sectores. Finalmente, la recuperación que se inicia en el segundo semestre de 2002 muestra un crecimiento muy significativo del empleo (41%), revelando –a diferencia de la última fase de crecimiento de la convertibilidad– una fuerte asociación entre dinámica del empleo y evolución de la producción. Hacia 2006, el promedio de asalariados ocupados en los tres sectores era de alrededor de 873 mil puestos más que el máximo alcanzado en 1998 y de 1,2 millón más que el número de ocupados en 2002.

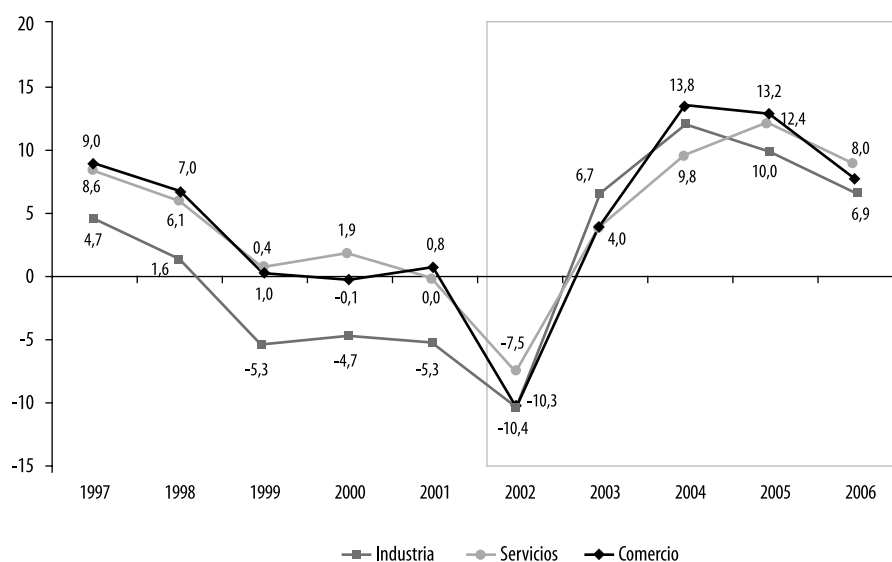
En dicho contexto de crecimiento, el aumento porcentual del empleo es relativamente similar en los tres sectores⁶. Como consecuencia, la participación de cada uno de ellos en el empleo total no se modificó en 2006 respecto al último año del régimen de convertibilidad.

Es decir, el cambio en los precios relativos y la fuerte recuperación económica, producida luego de la recesión más profunda y prolongada de la historia económica argentina, detuvieron el proceso de cambio en el perfil de especialización que se venía manifestado en la segunda mitad de la década del noventa. Sin embargo, el empleo en la industria creció a una tasa similar a la registrada en los sectores no transables, sin que se presentaran alteraciones sustanciales en la composición del empleo.

Los resultados discutidos en los párrafos anteriores también se verifican en el análisis del índice de similitud que compara la estructura sectorial del empleo de los años 2001 y 2006⁷. El resultado del análisis no cambia sustantivamente si se realiza con distintos niveles de desagregación de la información sectorial (a nivel de la industria, el comercio y los servicios; a nivel de 2 y 3 dígitos CIIU Rev.3). Estos resultados contradicen lo que postula la hipótesis 1 de este trabajo, es decir que no se observan aún diferencias significativas en el perfil de especialización sectorial del empleo derivadas del cambio en los precios relativos que ocasionó la devaluación del peso.

GRAFICO 5

Tasas de crecimiento del empleo por sector, 1997-2006 (en %, promedios anuales)



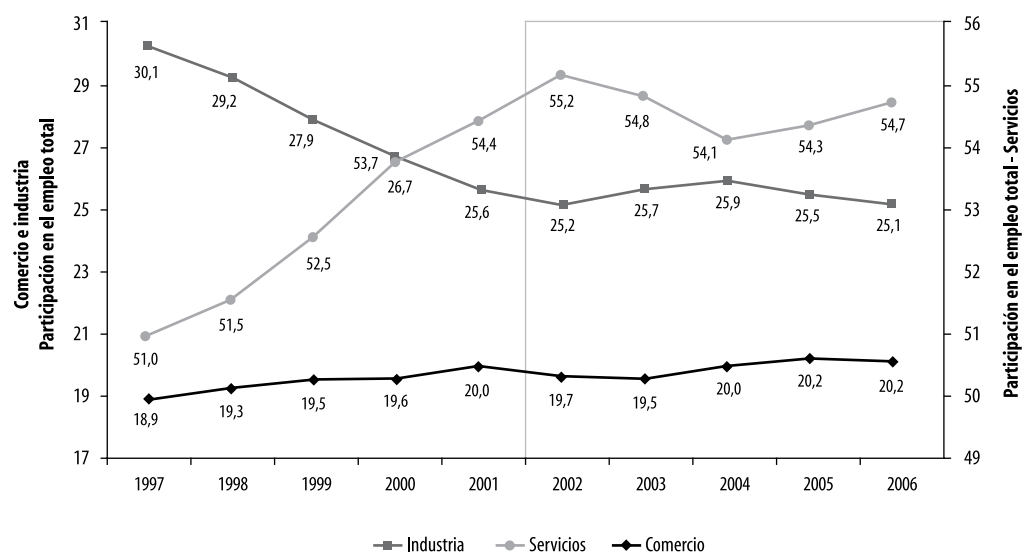
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP.

⁶ Un efecto que también se observa en la EPH.

⁷ El índice de similitud de estructuras es equivalente a un medio de la sumatoria de las diferencias de participación tomadas en valor absoluto, y alcanza un valor de 1 cuando las estructuras son absolutamente diferentes y un valor de 0 cuando son iguales.

GRAFICO 6

Participación sectorial del empleo, 1997-2006 (en % del empleo total, promedios anuales)



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

Sin embargo, al considerar el período 1996-2005, el análisis de los índices de similitud muestra un cambio estructural de mayor magnitud, confirmando el análisis desarrollado a partir de las estadísticas descriptivas.

Más allá de la estabilidad de la estructura en términos de grandes sectores, el análisis desagregado permite observar que al interior de los sectores hay ramas que aumentan su participación en el empleo total y otras que disminuyen. De todas maneras, el aumento registrado en el índice de similitud (ver Cuadro 2) entre 1996 y 2006 es relativamente reducido y su variación se concentra en un número restringido de ramas. Así, por ejemplo, sólo el 7% de las actividades (10 ramas a 3 dígitos de la CIIU Rev. 3 de las 123 contempladas) explican el 89% de la variación registrada en el índice de similitud de estructuras entre esos años⁸.

La información disponible sugiere que, para el conjunto de las ramas de industria, comercio y servicios a partir de la devaluación del peso (2002), se verifica una tendencia a la convergencia de tasas de crecimiento del empleo y por lo tanto hacia la estabilización de las participaciones sectoriales del empleo a nivel agregado. En ese contexto, se observan diferencias en la estructura del empleo desagregada por rama de actividad,

⁸ Se trata de siete actividades comerciales y de servicios que aumentan su peso significativamente en la estructura productiva (servicios empresariales, educación, servicios de salud, *software*, intermediación monetaria y financiera, correo, servicios de transporte, venta minorista y venta minorista no clasificada en otra parte) y tres actividades industriales que tienen una variación muy poco significativa del empleo y por lo tanto pierden peso en la estructura del empleo (carnes, frutas, bebidas y otros alimentos no clasificados en otra parte). En ese contexto, es de destacar el significativo peso de servicios empresariales que explica algo más de un tercio de la variación del índice de similitud.

CUADRO 2

Cambios en la estructura sectorial del empleo asalariado registrado privado. Índices de similitud

Nivel de agregación de los datos	1996-1998	1998- 2001	2001-2006	1996-2006
A nivel de Industria, Comercio y Servicios	3,51	7,17	0,95	11,63
A 2 dígitos de la Clasificación Industrial	3,31	4,57	5,29	9,24
A 3 dígitos de la Clasificación Industrial	3,74	5,28	6,17	9,15

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

que en algunos casos responden a reacomodamientos coyunturales y en otros a cambios de tipo estructural.

Resulta interesante señalar que para el caso de la *industria manufacturera*, el índice de similitud prácticamente no varía cuando se clasifican las ramas al interior de la industria utilizando la taxonomía presentada por Katz y Stumpo (2001). Dichos autores agrupan las actividades según la intensidad de uso de factores en: intensivos en ingeniería, automóviles, alimentos, bebidas y tabaco, otras ramas intensivas en recursos naturales e intensivos en mano de obra.

CUADRO 3

Estructura del empleo industrial según intensidad de uso de factores y variación del empleo, 1996-2006

Tipología de ramas	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % del empleo 06-02
Intensivos en ingeniería	17,0	17,4	17,3	17,1	16,8	16,2	15,5	16,5	17,4	18,3	18,6	75%
Complejo automotor	6,1	6,5	6,3	5,5	5,4	5,3	5,0	4,8	5,2	5,5	5,8	72%
Alimentos	29,4	28,6	28,6	29,5	29,5	30,5	31,8	30,3	29,5	28,1	27,4	26%
Otros inten. en rec. naturales	19,6	19,7	19,8	19,7	19,5	19,4	19,8	20,0	20,0	20,0	20,0	47%
Intensivos en mano de obra	27,9	27,9	28,0	28,3	28,7	28,6	27,9	28,4	28,0	28,2	28,2	48%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	46%

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

Dado que la participación de esos agregados no se modifica sustancialmente, el índice de similitud de estructuras entre 1996 y 2006 es de sólo 4,6. En efecto, mientras la mitad de la ocupación industrial corresponde en casi todo el período a alimentos y otros sectores intensivos en recursos naturales, algo menos de un 30% del empleo es explicado por los sectores intensivos en mano de obra, y el resto corresponde a las actividades intensivas en ingeniería y al complejo automotor. En ese marco de reducidos cambios se destaca, luego de la devaluación, un incremento de los dos últimos agregados mencionados –relativamente más intensivos en conocimiento–, un menor peso de alimentos y de los intensivos en mano de obra y un leve incremento del resto de los bienes intensivos en recursos naturales.

La evolución postdevaluación del empleo de las ramas intensivas en ingenierías se presenta como un caso a seguir dado que si bien no alcanza a modificar la estructura del empleo total, ya que parte de bajos niveles iniciales, puede representar una futura transformación de la estructura del empleo. Distinto es el caso del empleo del complejo automotor, que si bien presenta una tasa de crecimiento superior a la del empleo total, está recuperando la participación que tuviera a mediados de la década del noventa.

Los resultados obtenidos en esta sección no respaldarían la primera hipótesis, que establecía que el cambio en el régimen macroeconómico emergente, luego de la salida de la convertibilidad y en el marco de un nuevo conjunto de precios relativos y rentabilidades sectoriales, habría producido cambios en el perfil de especialización productiva del país y de la demanda de trabajo. Es preciso considerar que esta hipótesis se refiere al comportamiento “a régimen” (*steady state*) y no necesariamente a la etapa de transición. Una cuestión adicional, que desconocemos, es el tiempo que toman los procesos de cambio estructural para hacerse evidentes de manera sustancial⁹.

Puede señalarse, sí, que la evidencia empírica muestra que, en el período 2003-2006, el crecimiento difundido a toda la economía y la convergencia en las tasas de crecimiento sectoriales llevaron a que se detuviera el proceso de pérdida de participación del empleo industrial, estabilizando el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001.

Al profundizar el análisis sobre el sector industrial, en términos de la clasificación de las ramas según la intensidad del uso de factores, se observa un incremento en la participación de los sectores intensivos en ingeniería.

4. PARTICIPACION FEMENINA EN EL EMPLEO SECTORIAL Y SU EVOLUCION

En esta sección se analizará en qué medida los cambios observados en la demanda laboral para el período 2003-2006 podrían configurar un mercado de trabajo con menor segregación por género. En primer lugar, se realizará un análisis agregado, y en

⁹ La transición habría culminado en 2005, cuando se alcanzó el PIB de 1998. El mayor empleo por unidad de PIB (la menor productividad media de los ocupados) entre ambos momentos (II.98-IV.04) tampoco brinda evidencia convincente de una modificación estructural importante, ya que es producto de lo ocurrido durante la recesión (II.98-II.02), momento a partir del cual comienza a elevarse la productividad media (Beccaria et al., 2005).

segundo se presentará una caracterización más detallada de los principales rasgos de la inserción sectorial de las mujeres.

4.1. Modificaciones en la tasa de feminización del empleo y cambio de la estructura sectorial del empleo

En un contexto de escasa variación de la tasa de feminidad a lo largo del tiempo, la participación de las mujeres en el empleo asalariado total era de alrededor del 31% al comienzo de la crisis de 1998. Aumentó durante la fase de crisis y llegó a algo más de un tercio de la ocupación total, disminuyendo ligeramente durante la fase de recuperación asociada al nuevo régimen macroeconómico, para estabilizarse en torno al 34%, nivel más elevado que el registrado en el período expansivo 1996-1997. Es decir, la tasa de feminidad presenta una tendencia creciente, con un componente contracíclico.

En ese marco general, existen fuertes diferencias sectoriales en la tasa de feminización del empleo. Por un lado, la participación de las mujeres en el empleo *industrial* se mantiene prácticamente inalterada (alrededor del 18%) en un nivel significativamente inferior al promedio. En el sector del *comercio*, la tasa de feminidad presenta un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio), creciendo durante todo el período y particularmente en la etapa de crisis. Finalmente, en *servicios* las mujeres alcanzan la máxima participación, pasando del 40,4% en el año 1996 al 43% en 2002 y reduciéndose al 41,7% en 2006. El empleo de las mujeres en este sector de actividad presenta un claro comportamiento contracíclico, dado que es el que concentra actividades que tienen una menor elasticidad del empleo frente a la evolución del producto, como son la salud y la educación, y que a su vez aglutinan una importante cantidad de empleo femenino.

CUADRO 4

Tasa de empleo femenino en el empleo asalariado registrado total

Sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Diferencia en la participación			
												1996-1998	1998-2001	2001-2006	1996-2006
Industria	17,9	17,9	18,2	18,4	18,6	18,7	18,4	18,4	18,3	18,4	18,4	0,30	0,54	-0,30	0,54
Comercio	28,5	28,9	29,7	30,3	30,9	31,4	31,2	31,1	31,4	31,8	32,4	1,21	1,68	1,07	3,97
Servicios	40,4	40,3	40,3	40,9	41,8	42,4	43,0	42,3	41,9	41,6	41,7	-0,13	2,14	-0,75	1,26
Total	31,2	31,4	31,7	32,4	33,4	34,1	34,5	33,9	33,7	33,6	33,9	0,48	2,44	-0,20	2,73

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

Desde otra perspectiva, se puede indicar que el proceso de feminización del empleo asalariado registrado en el sector privado se produjo paralelamente al proceso de tercerización del empleo industrial. Vale decir, que a medida que el empleo industrial (1996-2002), caracterizado por una baja presencia de empleo femenino, perdió peso a expensas de una mayor participación del empleo en servicios y en comercio, donde las mujeres tienen una mejor inserción, la tasa de feminidad del agregado se incrementó. Por su parte, a partir del año 2003, cuando se detiene el proceso de desindustrialización del empleo, también se detiene el proceso de feminización en el agregado.

Para evaluar en qué medida los cambios registrados en la tasa de feminización (brecha) se explican por cambios en la estructura sectorial del empleo o por una mayor feminización de las ramas¹⁰, se utilizaron dos herramientas analíticas de descomposición de diferencias: el índice de Duncan y un análisis estructural-diferencial.

CUADRO 5

Índice de Duncan y estructural-diferencial. 2 dígitos de la CIU

	Duncan	Período	Cambio en la brecha	Estructura	Feminización de las ramas	Covarianza	% Efecto Estructura
1998	0,71	1998-2001	2,44	1,46	0,95	0,03	59,6
2001	0,70	2001-2006	-0,20	-0,32	0,20	-0,08	161,1
2006	0,69	1998-2006	2,24	1,13	1,14	-0,03	50,6

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

En primera instancia, se analizaron las empresas empleadoras durante el período bajo estudio, comparando entre extremos para los dos subperíodos considerados (1998-2001, 2001-2006) la variación en la composición por género según rama de actividad (a 2 dígitos de la CIU). Esto se realizó mediante el cálculo del índice de Duncan¹¹ y comparando la posición absoluta y relativa de las distintas ramas. El ejercicio mostró

¹⁰ En términos generales, un crecimiento en la tasa de feminidad promedio del empleo puede producirse por dos efectos: i) un mayor crecimiento del peso de las actividades con mayor tasa de feminidad (efecto estructural); ii) la mayor incorporación de las mujeres en las actividades económicas debido a cambios en los comportamientos de los empresarios que ahora demandan más mujeres (efecto diferencial). Un tercer efecto combinado es iii) el sentido del cambio en la estructura (covarianza) que, en caso de ser positivo, indica que las ramas que ganan peso en la estructura son aquellas que se feminizan; y, viceversa, las ramas que pierden peso en la estructura son las que se "desfeminizan".

¹¹ El índice de disimilitud o índice de Duncan $D = \left(\frac{1}{2}\right) \sum_i | \%m_i - \%f_i |$ (con m = varones; f = mujeres; i = ocupación y t = tiempo) muestra el porcentaje de mujeres (o varones) que deben cambiar sus ocupaciones para tener la misma distribución ocupacional que los varones (o mujeres). Este índice es sensible al número de ramas que se incluyen en el cálculo.

resultados estables, indicando que no se registraron cambios sustantivos en la tasa de feminidad a nivel de cada una de las ramas de actividad (ver Cuadro 5).

En segundo lugar, se desarrolló un análisis estructural diferencial. Como dijéramos, en el período comprendido entre 1998 y 2001, la participación de las mujeres en el empleo total se incrementó en 2,44 puntos (cambio en la brecha). Esta variación se explicó en un 60% por un efecto estructural, es decir, la mencionada pérdida de participación del empleo industrial, poco femenino, a expensas de una mayor participación del empleo en los servicios, sector que brinda mayores oportunidades laborales a las mujeres. El 40% restante de dicha mejora en la inserción laboral de las mujeres se explica por cambios de comportamiento a nivel de cada rama de actividad.

En el período 2001-2006, como se ha mencionado, la tasa de feminidad del empleo se mantuvo estable, con una leve contracción de 0,2 PP, que se explica por el cambio en la estructura sectorial del empleo. Más aún, el efecto del cambio estructural neutraliza una suave tendencia hacia la feminización del empleo a nivel de cada rama.

Al tomar el período completo, 1998-2006, puede concluirse que el cambio en la tasa de feminidad del empleo registrado en el período tuvo lugar en los años de la convertibilidad, proceso que se explicó en proporciones similares tanto por el cambio en la estructura sectorial del empleo como por mejoras de la inserción laboral de las mujeres en ramas no tradicionales.

Estos resultados van en línea con la hipótesis 2, enunciada al comienzo: el proceso de feminización del empleo que se observó en el período 1996-2001 se detuvo debido a las modificaciones en la estructura sectorial del empleo, que incluso compensaron, en el agregado, los procesos de feminización que se produjeron a nivel de las ramas.

4.2. Caracterización de la inserción sectorial de las mujeres

Una vez analizada la evolución de la participación de las mujeres en el agregado de los sectores bajo estudio, interesa conocer particularidades de la dinámica de subsectores y de ramas, que atravesaron procesos de cambio que por su magnitud y/o intensidad no llegan a trascender en el agregado.

La feminización de las ramas de *servicios* es elevada: algunas duplican la tasa de feminidad del conjunto de la economía, en otras la participación del empleo femenino es incipiente, ocupando sólo la tercera parte del promedio del sector. Entre las primeras se encuentran Enseñanza y Servicios sociales y de la salud, y en el segundo grupo, Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

En algunos de estos sectores, la tasa de feminidad ha aumentado notablemente en el período 1996-2006. Uno de ellos es la rama de Intermediación financiera, que ha atravesado un proceso de feminización sostenido en el período, fenómeno que no sólo se observó en la Argentina sino que también se ha registrado en otros países de América Latina (Rico y Marco, 2006; Espino, 2005; Quiñones Montoro, 2005). La participación del empleo femenino pasó de 38,1% en 1996 a 45,8% en 2006, subsistiendo una brecha salarial entre varones y mujeres mayor que en el promedio de los servicios. Otra rama en la que las mujeres han ganado participación en el período es Hoteles y restaurantes, donde la participación femenina en el empleo era apenas superior al 33% a inicios del período y se incrementó al 40,1% en 2006.

CUADRO 6

Tasa de empleo femenino por sector

Sector	Tasa de feminidad					Diferencia			
	1996	1998	2001	2004	2006	1996-1998	1998-2001	2001-2006	1996-2006
D Industrias manufactureras	17,9	18,2	18,7	18,3	18,4	0,3	0,5	-0,3	0,5
G Comercio y reparaciones	28,5	29,7	31,4	31,4	32,4	1,2	1,7	1,1	4,0
Servicios	40,4	40,3	42,4	41,9	41,7	-0,1	2,1	-0,8	1,3
H Hoteles y restaurantes	33,5	36,1	38,6	39,3	40,1	2,5	2,5	1,6	6,6
I Transporte, almacenam. y comunic.	11,1	12,1	14,3	14,1	14,8	1,0	2,2	0,5	3,7
J Intermediación financiera	38,1	41,5	44,3	44,4	45,8	3,4	2,7	1,5	7,7
K Servicios empresariales	33,5	33,7	34,7	32,7	33,3	0,2	1,1	-1,4	-0,1
M Enseñanza	71,9	74,6	74,6	74,1	73,8	2,7	0,0	-0,8	1,8
N Servicios sociales y de salud	73,0	73,3	73,9	73,5	73,1	0,3	0,6	-0,8	0,1
O Otras actividades de servicios	39,4	41,0	42,6	42,7	43,2	1,6	1,7	0,6	3,8

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

Un aspecto interesante del sector servicios es la existencia de una gran disparidad entre las brechas salariales de las ramas. Por un lado, Enseñanza es la única rama donde las mujeres reciben remuneraciones superiores a los hombres; no obstante, las remuneraciones de los varones están niveladas con las de las mujeres en valores muy bajos. Junto con Hoteles y restaurantes, esta es la rama que presenta las remuneraciones más bajas, reflejando ambas la presencia de trabajos de media jornada¹².

Los resultados muestran, por un lado, una cierta estabilidad de la participación femenina a nivel agregado, dando lugar a una estructura ocupacional que reproduce una división del trabajo tradicional, en la cual tanto la enseñanza como los servicios sociales y de la salud (donde de cada cuatro ocupados, aproximadamente tres son mujeres) son actividades claramente feminizadas. Estos son los sectores típicos en los que se extienden fuera del espacio doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a las mujeres. Por el contrario, en ramas en las que supuestamente los requerimientos de fuerza física son centrales en la contratación, como transporte y almacenaje, la presencia femenina es mínima. Sin embargo, en el período hubo sectores en los que la participación femenina en el empleo ha presentado avances valiosos.

¹² Los datos del SIJyP no permiten el cálculo de salarios horarios, lo que brindaría la posibilidad de refinar el cálculo de brechas salariales entre varones y mujeres.

CUADRO 7

Remuneraciones brutas según sexo y brecha, 2006

Sector		Mujeres	Hombres	Total	Brecha
Salario medio en \$					
D	Industrias manufactureras	1.955	2.503	2.322	0,78
G	Comercio y reparaciones	1.424	1.739	1.581	0,82
Servicios		1.606	2.180	1.877	0,74
H	Hoteles y restaurantes	1.262	1.415	1.289	0,89
I	Transporte, almacenam. y comunic.	2.172	2.639	2.511	0,82
J	Intermediación financiera	2.815	4.055	3.375	0,69
K	Servicios empresariales	1.495	1.903	1.712	0,79
M	Enseñanza	1.312	1.304	1.287	1,01
N	Servicios sociales y de salud	1.614	1.940	1.669	0,83
O	Otras actividades de servicios	1.457	1.866	1.631	0,78

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

Si bien en el sector servicios se da la mayor participación femenina en el empleo, también es el que presenta la mayor brecha salarial, de 26% en 2006¹³.

La participación de las mujeres en el sector del *comercio* presenta una evolución muy dinámica en el período, con un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio del empleo total). Creció durante todo el período, pasando desde el 28,5% del empleo de la rama en 1996 hasta el 32,4% en 2006, lo que derivó en un incremento de 4 PP de las mujeres en la rama. Su evolución estuvo inversamente relacionada con el ciclo, presentando el mayor incremento en la etapa de crisis y un leve crecimiento en el período expansivo posterior. En términos de brechas salariales, en este sector las mujeres presentan la menor disparidad salarial frente a los empleados hombres.

La *industria* sigue siendo una rama con una importante presencia, a pesar de haber perdido peso a favor del sector servicios y haber disminuido su importancia en términos relativos. En los últimos quince años, varias ramas de actividad han pasado por un proceso de modernización y reestructuración que incluye la incorporación de nuevas

¹³ Debe notarse que este análisis de brecha salarial no controla por niveles de capital humano, horas trabajadas, edad, antigüedad, etc., por lo que puede explicarse por alguno o todos estos factores. Es posible especular que las mujeres no sólo tienen dificultades para acceder a las posiciones de mayores retribuciones, sino también que la población de asalariadas presente una menor antigüedad en el empleo, y por lo tanto menores remuneraciones, debidas a la reciente incorporación.

pautas organizacionales y cambios tecnológicos, que requieren de una serie de competencias y actitudes de los trabajadores para sobrevivir en ambientes reestructurados. En este marco, la participación femenina se habría visto alentada por los cambios tecnológicos y organizacionales que tuvieron lugar en el sector (Raithelhuber y Weller, 2005).

Si bien la participación de las mujeres en el empleo industrial (18,4%) es menor a la de los sectores servicios y comercio, se destacan ramas donde hay una presencia elevada y sostenida en el tiempo. Entre ellas se distinguen algunas que tradicionalmente han estado abiertas al empleo femenino como Confecciones (con una tasa de feminidad del 59,9%), Productos textiles (27,9%) y Edición (26,7%), junto con otras relativamente más intensivas en conocimiento como Maquinaria de oficina (29,1%), Radio y TV (26,1%) e Instrumentos médicos (23,2%). La brecha salarial en este sector se encuentra en un punto intermedio: la baja participación femenina en el empleo viene acompañada de una diferencia salarial de 22%, inferior a la de servicios.

A su vez, en el período 1996-2006, existió un importante dinamismo en la participación femenina en ramas como Productos de petróleo, Maquinaria de oficina, Edición, Tabaco y Productos químicos, entre otras, que vieron incrementada la proporción del empleo femenino en el total.

Más allá de la incipiente y creciente inserción de las mujeres en el empleo en ciertas ramas de la industria, la mayor parte del empleo femenino se ha concentrado históricamente en unas pocas. Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos (27,8%), Confecciones (13,9%), Productos químicos (12,3%) y Productos textiles (9,1%).

En relación con las actividades industriales que presentan crecimiento del empleo en un contexto de tipo de cambio alto, no es posible establecer una conducta homogénea respecto a la participación de las mujeres en el empleo total. Esta conducta se manifiesta tanto en los sectores de mayor competitividad internacional como en los que dirigen mayoritariamente su producción al mercado interno, de acuerdo con los niveles que históricamente ha tenido dicha participación.

En efecto, el análisis general puede subdividirse en grupos de sectores. El primero es el de aquellas ramas de la industria donde el empleo crece a una tasa mayor al empleo industrial (creció el 28%) después de la salida de la convertibilidad y, a la vez, la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria (la tasa de feminidad de la industria se contrajo el 0,3% entre 2001 y 2006). Ocho ramas presentan este comportamiento: Tabaco, Maquinaria de oficina, Metales comunes, Automotores, Otros minerales no metálicos, Madera, Papel e Instrumentos médicos. La particularidad de este grupo es que estas últimas tres ramas han disminuido levemente su tasa de feminidad, pero no tanto como la industria en su conjunto.

Dentro del grupo de los sectores que presentaron un crecimiento del empleo inferior al de la industria y en los que a su vez la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria se ubican cinco ramas: Productos de petróleo, Radio y TV, Productos químicos, Muebles y Alimentos. A pesar de haber perdido participación en el empleo industrial, dichas ramas han modificado su demanda de personal incorporando relativamente más mujeres que hombres en el período. El caso

CUADRO 8

Tasa de feminidad y variación del empleo total en las ramas de la industria

Rama	Tasa de feminidad: TF (1)				Variación de (1)			Var. Empleo Total 01-06 (2) (%)	Si Var TF rama > Var TF ind: 1	Si (2) rama > (2) ind: 1
	1996	1998	2001	2006	1996-2001	2001-2006	1996-2006			
15 Alimentos	18,0	18,6	18,3	18,5	0,3	0,1	0,5	17,7	1	0
16 Tabaco	15,0	13,8	12,6	18,4	-2,4	5,8	3,4	42,3	1	1
17 Productos textiles	29,9	30,1	29,8	27,9	-0,2	-1,9	-2,1	37,2	0	1
18 Confecciones	60,7	61,5	62,1	59,9	1,4	-2,2	-0,8	49,1	0	1
19 Cuero	23,1	23,3	22,2	21,4	-0,9	-0,8	-1,6	23,5	0	0
20 Madera	5,6	5,6	6,2	6,1	0,6	-0,1	0,5	39,8	0	1
21 Papel	13,6	14,2	13,2	13,0	-0,4	-0,2	-0,6	29,7	0	1
22 Edición	23,1	24,9	27,2	26,7	4,2	-0,5	3,7	4,9	0	0
23 Productos de petróleo	10,7	11,6	15,2	18,9	4,5	3,7	8,3	17,8	1	0
24 Productos químicos	24,0	24,4	26,3	27,1	2,3	0,8	3,1	22,0	1	0
25 Productos de caucho y plástico	15,0	14,4	14,2	13,3	-0,9	-0,9	-1,8	36,0	0	1
26 Otros minerales no metálicos	6,4	6,5	7,3	7,6	0,9	0,3	1,3	29,4	1	1
27 Metales comunes	4,8	4,9	5,4	6,1	0,6	0,7	1,3	29,6	1	1
28 Otros productos de metal	8,7	8,2	8,5	8,1	-0,2	-0,5	-0,6	49,3	0	1
29 Maquinaria y equipo	9,2	9,7	10,5	9,5	1,3	-1,0	0,3	52,7	0	1
30 Maquinaria de oficina	22,4	24,9	25,2	29,1	2,7	4,0	6,7	65,7	1	1
31 Aparatos eléctricos	14,0	13,7	12,6	12,3	-1,4	-0,3	-1,7	31,0	0	1
32 Radio y televisión	25,0	25,3	24,2	26,1	-0,8	1,9	1,1	-9,7	1	0
33 Instrumentos médicos	23,3	23,2	23,5	23,2	0,2	-0,3	-0,1	37,6	0	1
34 Automotores	7,0	8,4	8,8	9,2	1,8	0,4	2,2	38,5	1	1
35 Otros equipos de transporte	8,5	7,7	12,9	6,7	4,4	-6,1	-1,8	56,0	0	1
36 Muebles	15,0	15,0	16,1	16,8	1,1	0,7	1,8	27,6	1	0
Total Industria	17,9	18,2	18,7	18,4	0,8	-0,3	0,5	28,2	-	-

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

de Productos de petróleo resulta particularmente interesante, dado que ha presentado una evolución creciente de la participación femenina en el empleo, partiendo desde una baja tasa de feminidad del 10,7% en 1996 hasta alcanzar la media industrial a fin del período. La diversidad de complejidad tecnológica y tipo de proceso productivo de las ramas de estos dos grupos habla de una inserción de las mujeres en el empleo que evoluciona, aunque lentamente, hacia sectores de la industria menos tradicionales.

CUADRO 9

Participación en el empleo femenino industrial, salario corriente, brecha salarial y TF de la rama respecto a la TF de la industria

Rama	Part. en empleo fem (3)				Variación de (3)			TF (1) > TF industria	Salario \$ corriente 2006	Brecha salarial
	1996	1998	2001	2006	1996- 2001	2001- 2006	1996- 2006			
15 Alimentos	30,1	29,3	29,6	27,8	-0,5	-1,8	-2,3	1	2.880	0,76
16 Tabaco	0,5	0,4	0,4	0,7	-0,1	0,3	0,2	1	2.066	0,80
17 Productos textiles	10,1	9,9	8,9	9,1	-1,2	0,2	-1,0	1	1.341	0,79
18 Confecciones	13,2	13,0	12,2	13,9	-1,0	1,7	0,7	1	1.441	0,87
19 Cuero	5,2	4,8	4,5	4,2	-0,8	-0,3	-1,0	1	1.006	0,85
20 Madera	0,8	0,8	0,9	1,0	0,1	0,1	0,2	0	1.194	1,05
21 Papel	2,2	2,2	2,0	2,1	-0,2	0,0	-0,2	0	2.317	0,82
22 Edición	5,4	6,4	7,7	6,3	2,3	-1,4	0,9	1	2.255	0,80
23 Productos de petróleo	0,5	0,5	0,9	1,0	0,4	0,1	0,5	1	5.550	0,62
24 Productos químicos	10,9	11,1	12,3	12,3	1,4	0,0	1,4	1	3.549	0,77
25 Productos de caucho y plástico	4,0	3,9	3,8	3,8	-0,2	0,0	-0,1	0	1.995	0,82
26 Otros minerales no metálicos	1,3	1,3	1,3	1,4	0,0	0,1	0,1	0	2.093	0,89
27 Metales comunes	1,0	1,0	1,0	1,2	0,0	0,2	0,2	0	3.307	0,83
28 Otros productos de metal	3,0	3,1	2,9	3,2	-0,2	0,3	0,2	0	1.564	0,93
29 Maquinaria y equipo	2,6	2,7	2,6	2,8	0,0	0,2	0,3	0	2.098	0,83
30 Maquinaria de oficina	0,1	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	1	1.666	0,82
31 Aparatos eléctricos	1,4	1,3	1,1	1,1	-0,3	0,0	-0,3	0	2.077	0,82
32 Radio y televisión	1,4	1,3	1,2	0,9	-0,2	-0,3	-0,5	1	3.590	0,76
33 Instrumentos médicos	0,8	0,8	0,8	0,8	0,0	0,1	0,1	1	1.947	0,83
34 Automotores	2,5	3,1	2,6	3,0	0,1	0,4	0,5	0	2.839	0,85
35 Otros equipos de transporte	0,4	0,3	0,5	0,3	0,1	-0,2	0,0	0	1.825	0,98
36 Muebles	2,7	2,8	2,7	2,8	0,0	0,2	0,1	0	1.508	0,93
Total Industria	100	100	100	100	-	-	-	-	2.137	0,78

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

Por su parte, son siete las ramas donde el empleo creció más que en el promedio industrial, pero disminuyó la participación del empleo femenino en el período: Otros equipos de transporte, Maquinaria y equipo, Confecciones, Otros productos de metal, Productos textiles, Productos de caucho y plástico y Aparatos eléctricos. Aun cuando incrementaron su demanda de personal, estas ramas han incorporado relativamente más mano de obra masculina que femenina. Los casos más paradigmáticos son los

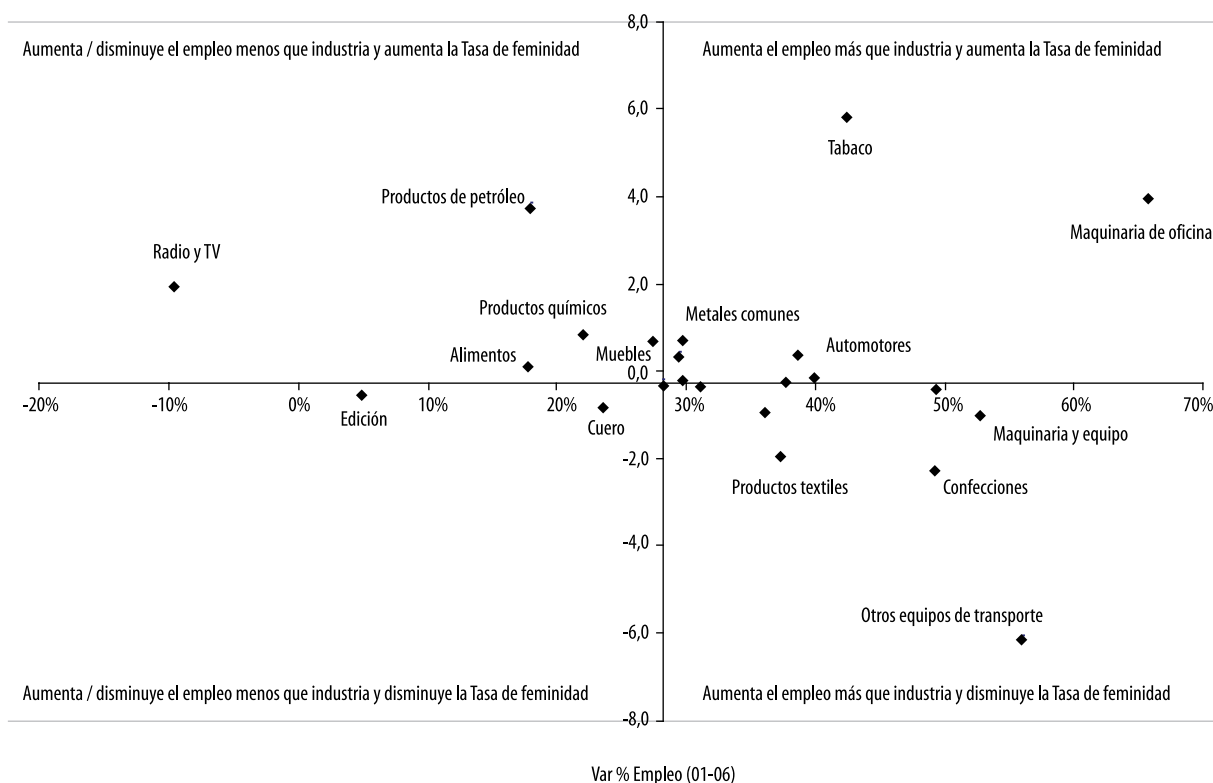
de ramas que tradicionalmente han presentado una fuerte presencia femenina, como Confecciones y Productos textiles. Por último, las ramas en las que creció o disminuyó el empleo menos que la media de la industria y bajó la tasa de feminidad son Cuero y Edición.

En el Gráfico 7 se distribuyen las ramas según la evolución de la participación femenina y del empleo entre 2001 y 2006. Los ejes cruzan en los valores de los incrementos de ambas variables para el total de la industria; por lo tanto, los cuadrantes separan a las ramas según los grupos definidos previamente.

Este análisis pone en evidencia que, si bien a nivel agregado la participación femenina en la industria no se ha modificado significativamente en la post-convertibilidad, al hacer la indagación por rama se identifican comportamientos alentadores. En la mayor parte de las ramas existió un incremento de la participación femenina mayor a la de la industria (que disminuyó); esto incluye a muchos sectores en los que las mujeres han tenido escaso peso históricamente. La caída en la tasa de feminidad de la industria en el período se explica por la disminución de la participación femenina en ramas tradicionalmente femeninas (Confecciones, Productos textiles y Edición) que son las que más empleo femenino concentran.

GRAFICO 7

Variación de las tasas de feminidad y empleo en relación con la variación de la industria, 2001 y 2006



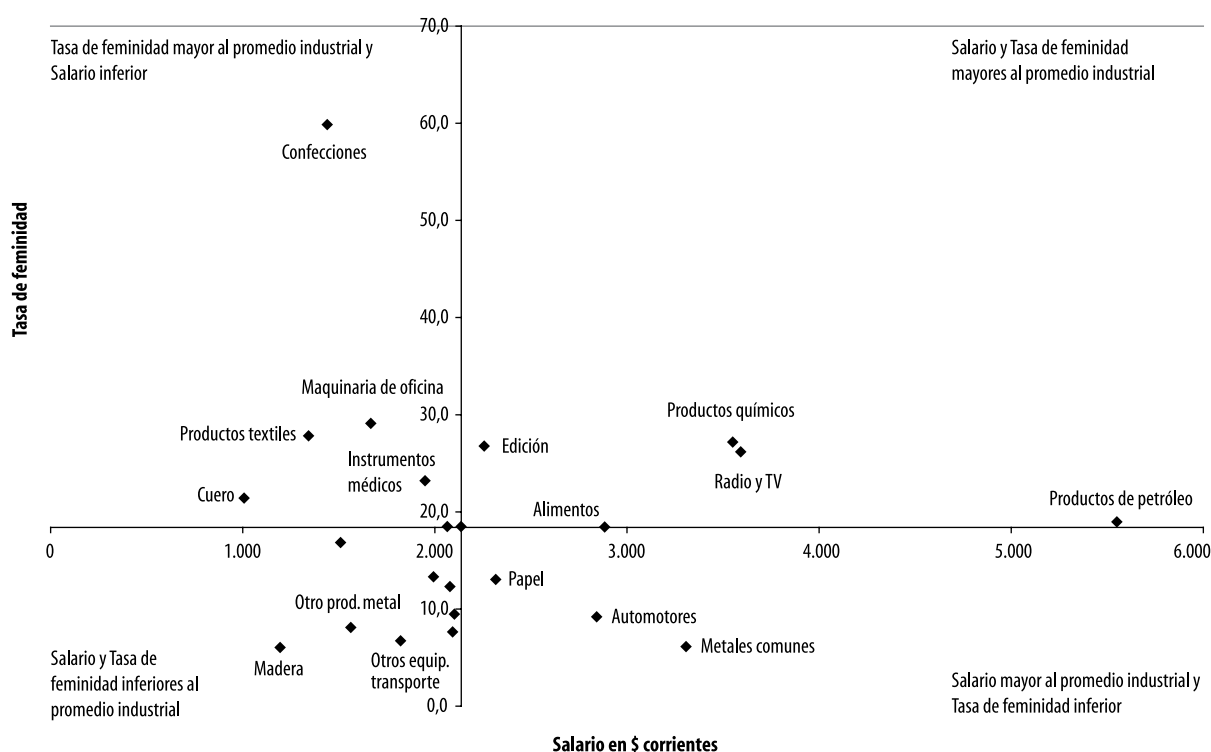
Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIJyP.

Otro aspecto a tener en cuenta respecto de los sectores donde obtienen empleo las mujeres es el salario medio, que sirve como una medida indirecta de la calidad del empleo de la rama. En este sentido, resulta muy alentadora la evolución de la participación de las mujeres, dado que las ramas en las que presentaron mejor evolución son aquellas con salario promedio más elevado. Los casos de Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV son ejemplos de ello: ofrecen un salario sustancialmente superior al promedio de la industria, presentan una participación femenina también superior y a su vez han incrementado el peso relativo de las mujeres dentro de sus planteles de personal. Partiendo desde niveles más bajos de inserción femenina, otras dos ramas de elevado salario promedio también incrementaron la contratación de mujeres en el período: Automotores y Metales comunes.

Respecto del salario medio pagado en las ramas y la participación femenina en las mismas, se da un resultado paradójal. Si bien ha aumentado la participación femenina en el empleo de ramas que presentan los salarios promedio más elevados (Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV), son estos sectores de la industria los que presentan una mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Similar es el caso de las ramas del sector servicios. Esto habla de una mayor inserción acompañada por una todavía presente segregación de género expresada en el nivel salarial.

GRAFICO 8

Tasa de feminidad y salario promedio, 2006 (en \$ corrientes)



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

Por el contrario, aquellas ramas en las que las mujeres perdieron participación, como Confecciones y Productos textiles, presentan un salario inferior al promedio de la industria. Ello sugeriría un desplazamiento, aunque tímido, del empleo femenino desde ramas de baja calidad relativa hacia sectores de la industria con mejores condiciones de trabajo.

4.2.1. Inserción de las mujeres en la industria según intensidad de uso de factores

La participación de las mujeres en el empleo industrial presenta grandes diferencias respecto a la de los hombres. De acuerdo a la taxonomía presentada por Katz y Stumpo (2001) que clasifica las ramas de la industria según la intensidad de uso de los factores, el empleo de las mujeres se concentra en aquellas más intensivas en mano de obra y en Alimentos. La diferencia respecto a los hombres es notoria: mientras que sacar el 2006 sólo el 24% del empleo masculino se concentra en las ramas intensivas en mano de obra, el 46% de las empleadas totales de la industria están en esas ramas. También es importante la diferencia entre el empleo de mujeres y varones en las ramas intensivas en tecnología: concentran el 19,6% del empleo masculino y sólo el 12,9% del femenino.

La evolución del empleo femenino postdevaluación presenta otros condimentos. Si bien sigue siendo baja su participación en las ramas más intensivas en ingeniería y el complejo automotor, la tasa de crecimiento del empleo femenino en esas áreas es más elevada (55% y 63%, respectivamente) que el crecimiento femenino del empleo industrial (43%). A su vez, el empleo femenino en Alimentos ha ido perdiendo peso en el total, lo que permite vislumbrar un lento proceso de cambio. No obstante, la evolución del empleo femenino en esas ramas presenta tasas inferiores a las de los hombres, por lo que si bien puede haber una redistribución del empleo industrial femenino, las mujeres han perdido peso frente a los hombres en las ramas de mayor intensidad tecnológica.

CUADRO 10

Empleo femenino industrial según intensidad de uso de factores y variación del empleo, 1996-2006

Tipología de ramas	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var % del empleo 06-02
Intensivos en ingeniería	11,8	12,1	12,2	12,2	12,3	12,2	11,9	11,5	12,0	12,5	12,9	55%
Complejo automotor	2,4	2,8	3,0	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,5	2,7	2,8	63%
Alimentos	29,7	29,3	28,7	29,2	28,8	28,9	30,3	30,0	29,0	28,0	27,4	29%
Otros inten. en rec. naturales	10,4	10,3	10,3	10,4	10,4	10,4	11,0	11,1	11,0	11,0	10,9	42%
Intensivos en mano de obra	45,7	45,6	45,8	45,6	46,0	46,0	44,4	45,0	45,5	45,9	46,0	48%
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	43%

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

El hecho de partir de una estructura tan disímil a la del conjunto del empleo hace pensar que el proceso de cambio estructural del empleo femenino a favor de las ramas más intensivas en conocimiento es, aún, un fenómeno lento y de largo plazo.

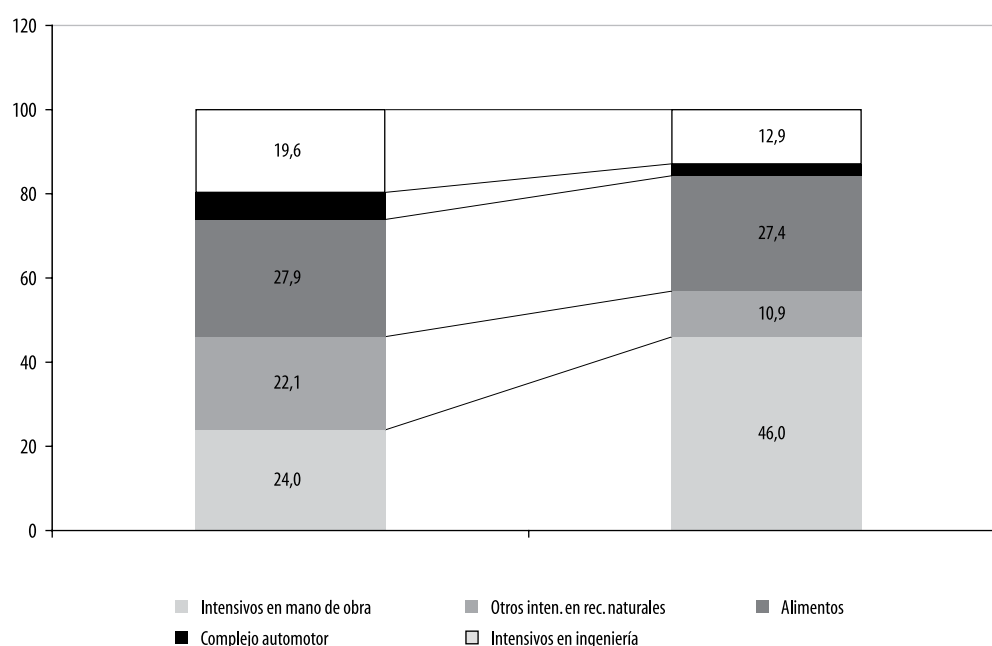
5. CONCLUSIONES

A partir del año 2003, luego de la devaluación del peso y del inicio de una nueva fase expansiva del ciclo económico, se evidenciaron fuertes modificaciones en el mercado de trabajo. Esta etapa (2003-2006) muestra un crecimiento muy significativo del empleo (41%) manifestando, contrariamente a lo ocurrido durante la última fase de crecimiento de la convertibilidad, una fuerte asociación entre dinámica del empleo y evolución de la producción.

Hacia el año 2006, el promedio de asalariados registrados por empresas privadas en los sectores industria, comercio y servicios era de alrededor de 873 mil puestos más que el máximo alcanzado en 1998 y de 1,2 millón más que el número de ocupados en 2002. Se observó que, en el período 2003-2006, el crecimiento difundido a toda la economía y la convergencia en las tasas de crecimiento sectoriales llevaron a que se detuviera el proceso de pérdida de participación del empleo industrial, estabilizando el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001. Estos resultados, sin embargo, *no res-*

GRÁFICO 9

Empleo industrial según intensidad de uso de factores, varones y mujeres, 2006



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

paldan la hipótesis inicial, que establecía que el cambio en el régimen macroeconómico emergente, luego de la salida de la convertibilidad con un nuevo conjunto de precios relativos y de rentabilidades sectoriales, induciría cambios en el perfil de especialización productiva del país y de la demanda de trabajo.

En este contexto, la evolución del mercado de trabajo en forma agregada muestra que sólo el 44% del total de puestos de trabajo creados en 2006 (registrados y no registrados) fueron ocupados por mujeres, lo que resultó en un empeoramiento relativo de sus condiciones de inserción respecto a los varones. Por su parte, la estabilidad de la tasa de actividad, en el período 2003-2006, llevó a que la tasa de desempleo femenino se redujera menos, recomponiéndose la tradicional brecha de género, que se había revertido sólo coyunturalmente durante la crisis (momento en el cual las tasas de desempleo se habían igualado para ambos sexos en niveles muy elevados).

En este período, el proceso de feminización del empleo observado en la segunda mitad de la década del noventa se detuvo. Si bien fueron pequeñas las modificaciones registradas en la composición del empleo por sector económico, tuvieron un sentido desfavorable al proceso de feminización e incluso neutralizaron una suave tendencia hacia la feminización verificada en las ramas no tradicionales. Por ejemplo, el incremento en la participación del empleo industrial, sector donde es baja la proporción de mujeres, aportó a la disminución de la tasa de feminidad agregada. *Estos resultados respaldan la segunda hipótesis.*

Se observaron fuertes diferencias sectoriales en la tasa de feminidad del empleo. Por un lado, la participación de las mujeres en el empleo *industrial* se mantiene prácticamente inalterada durante el período (alrededor del 18%) en un nivel significativamente inferior al promedio. La participación de las mujeres en el sector del *comercio* presenta un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio); crece durante todo el período, presentando el mayor incremento en la etapa de crisis y un crecimiento leve en el período expansivo. Finalmente, en *servicios* las mujeres alcanzan la máxima participación, pasando del 40,4% en el año 1996 al 43% en 2002, y disminuyendo al 41,7% en 2006.

Otra medida que habla de la segregación de género es la brecha salarial entre ambos sexos. Analizando sectorialmente este fenómeno, apreciamos que si bien en el sector servicios se da la mayor participación femenina en el empleo, también es el que presenta la mayor brecha salarial, del 26% en 2006. El caso de la industria se encuentra en un punto intermedio: la baja participación femenina en el empleo viene acompañada de una diferencia salarial del 22%. Por último las mujeres empleadas en el comercio presentan la menor disparidad salarial frente a los empleados hombres. Por lo tanto, desde una perspectiva agregada, se observa una clara segregación ocupacional de carácter horizontal, que se refleja tanto en la baja tasa de feminidad como en la brecha salarial existente, que opera a lo largo de la estructura productiva.

La feminización de las ramas de *servicios* es elevada; algunas ramas duplican la tasa de feminización del conjunto de la economía, aunque en otras la participación del empleo femenino es incipiente, ocupando sólo la tercera parte del promedio del sector. Los resultados muestran, por un lado, una cierta estabilidad de la participación femenina a nivel agregado del sector servicios, dando lugar a una estructura ocupacional que reproduce una división del trabajo tradicional, en la cual tanto la

Enseñanza (donde cada cuatro ocupados, tres son mujeres) como los Servicios sociales y de la salud (las mujeres constituyen el 73% de las ocupadas) son actividades claramente feminizadas.

La participación de las mujeres en el sector *comercio* presenta una evolución muy dinámica en el período, con un nivel relativamente similar al promedio (alrededor de un tercio del empleo total). Creció durante todo el período, pasando desde el 28,5% del empleo de la rama en 1996 hasta el 32,4% en 2006, un incremento de cuatro puntos en la participación de la rama.

Si bien la participación de las mujeres en el empleo *industrial* (18,4%) es menor a la de los sectores servicios y comercio, se destacan ramas en las que existe una presencia elevada y sostenida en el tiempo. Para el año 2006, el 63% del total de las mujeres que trabajaban en la industria lo hacían en cuatro ramas: Alimentos (27,8%), Confecciones (13,9%), Productos químicos (12,3%) y Productos textiles (9,1%).

Dentro del grupo de los sectores que presentaron un incremento del empleo inferior al de la industria, y en los que a su vez la evolución de la participación femenina es superior a la del conjunto de la industria, se ubican cinco ramas: Productos de petróleo, Radio y TV, Productos químicos, Muebles y Alimentos. Estas ramas, a pesar de haber perdido participación en el empleo industrial, han modificado su demanda de personal, incorporando relativamente más mujeres que hombres en el período. El caso de Productos de petróleo resulta particularmente interesante, dado que ha presentado una evolución creciente de la participación femenina en el empleo, partiendo desde una baja tasa de feminidad del 10,7% en 1996 hasta alcanzar la media industrial a fin del período. La diversidad de complejidad tecnológica y tipo de proceso productivo de las ramas de estos dos grupos habla de una inserción de la mujer en el empleo que evoluciona, aunque lentamente, hacia sectores de la industria menos tradicionales.

Este análisis pone en evidencia que, si bien a nivel agregado la participación femenina en la industria no se ha modificado significativamente luego de la salida de la convertibilidad, la indagación por rama permite identificar comportamientos alentadores. En algunas ramas se produjo un incremento de la participación femenina; esto incluye a sectores de la industria en los que las mujeres han tenido escaso peso históricamente. El otro rasgo interesante es que la caída en la tasa de feminidad de la industria en el período se explica por la disminución de la participación femenina en el empleo de aquellas ramas tradicionalmente femeninas (Confecciones, Productos textiles y Edición), que son las que más empleo femenino concentran.

Si bien se registra un proceso de crecimiento del empleo femenino en las ramas de la industria intensivas en ingeniería, el hecho de partir de una estructura tan disímil a la del conjunto del empleo hace que el proceso de cambio estructural del empleo femenino a favor de las ramas más intensivas en conocimiento sea aún un fenómeno lento y de largo plazo.

Respecto del salario medio pagado en las ramas y la participación femenina en las mismas, se produce un resultado paradójico. Si bien ha aumentado la participación femenina en el empleo de ramas que presentan los salarios promedio más elevados (Productos de petróleo, Productos químicos y Radio y TV), son estos sectores de la industria

los que tienen una mayor brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Lo mismo ocurre con las ramas del sector servicios. Ello indica una mayor inserción acompañada por una todavía presente segregación de género expresada en el nivel salarial.

BIBLIOGRAFIA

- BECCARIA, L.; ESQUIVEL, V. Y MAURIZIO, R. (2005), "Empleo, salarios y equidad durante la recuperación reciente en Argentina", en *Desarrollo Económico*, Nº 178, Vol. 45, julio-septiembre, Buenos Aires.
- BENERÍA, L. (2003), *Gender, development, and globalization: economics as if people mattered*, Nueva York, Routledge.
- CERRUTTI, M. (2000), "Economic reform, structural adjustment and female labor force participation in Buenos Aires, Argentina", en *World Development*, Vol. 28, Nº 5.
- CONTARTESE, D. Y MACEIRA, V. (2006), "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 3, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- CORTÉS, R. (2003), "Mercado de trabajo, pobreza y género. El caso argentino, 1994-2002", en Valenzuela, M. E. (comp.), *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile, OIT.
- DEyC-Dirección de Estadística y Censos GCBA (2007), "Encuesta Anual del Hogares 2005. Uso del tiempo. La utilización del tiempo de las mujeres y los varones", Informe de Resultados Nº 329, 28 de septiembre, Buenos Aires.
- ESPINO, A. (2005), *Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo*. Serie Mujer y Desarrollo Nº 64, Santiago de Chile, CEPAL.
- ESQUIVEL, V. (2007), "Género y diferenciales de salarios en la Argentina", en *Estudios estratégicos sobre trabajo y empleo en la Argentina*, Buenos Aires, MTEySS.
- KATZ, J. (2006), *Tecnologías de la Información y la Comunicación e industrias culturales. Una perspectiva latinoamericana*, Serie Documentos de Proyectos Nº 92, Santiago de Chile, CEPAL.
- KATZ, J. Y STUMPO, G. (2001), *Regímenes competitivos sectoriales, productividad y competitividad internacional*, Serie Desarrollo Productivo Nº 103, Santiago de Chile, CEPAL.
- KOSTZER, D.; PERROT, B. Y VILLAFANE, S. (2004), "Empleo y patrón de crecimiento económico" en *Trabajo, ocupación y empleo*, Nº 1, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- QUINONES MONTORO, M. (2005), *Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias*, Serie Mujer y Desarrollo Nº 61, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL.
- RAITHELHUBER, A. Y WELLER, J. (2005), *Reestructuración sectorial y cambios en las pautas de la demanda laboral*, Serie Macroeconomía del Desarrollo Nº 38, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile, CEPAL.
- RICO, N. Y MARCO, F. (2006), *Mujer y empleo. La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina*, Santiago de Chile, CEPAL/Siglo XXI.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007), "Desafíos para la igualdad en el trabajo: Argentina", en *OIT Notas*, mayo, Buenos Aires, OIT Argentina.
- Roldán, M. (2000), *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género*, Buenos Aires, EUDEBA/FLACSO/Universidad Nacional de la Patagonia.

ANEXO

MARCO SECTORIAL PARA LA SELECCION DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO “INDAGACION EN EMPRESAS DE SECTORES SELECCIONADOS SOBRE LAS POLITICAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LAS ACTITUDES HACIA LA CONTRATACION DE MUJERES Y VARONES PARA DISTINTOS PUESTOS DE TRABAJO”

Emerge de este informe que la feminización (o más precisamente, la desfeminización) de la demanda de trabajo dependerá del dinamismo relativo de sectores más o menos feminizados en el marco de la nueva configuración de precios relativos.

En relación con este punto, se definió la realización de un estudio en profundidad a ciertas ramas, según su grado de feminización y dinamismo relativo. En efecto, a partir de la taxonomía de ramas elaborada en términos de los cambios en la estructura del empleo, de las dimensiones consideradas a lo largo del período y de tener en cuenta aquellas ramas con una presencia de mujeres mayor que la mediana, se fue avanzando hacia la selección de actividades en las que se propone efectuar el trabajo de campo.

CUADRO I

Tasas de feminización según ramas. Ramas en la que el empleo femenino aumenta y cuya tasa de feminización es mayor que la mediana. Desagregación a 3 dígitos de la clasificación CIIU

Ramas con una participación de mujeres mayor que la mediana	Tasa de feminidad					Part. en el empleo femenino			
	1998	2001	2004	Diferencia		1998	2001	2004	Dif.
				1998-2001	2001-2004				
181 Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	62,6	62,3	61,2	-0,3	-1,1	2,2	1,7	1,9	0,2
730 Investigación y desarrollo experimental	55,0	57,0	57,1	2,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0
672 Servicios auxiliares a los servicios de seguros y de administración de fondos de jubilaciones y pensiones	47,5	50,0	52,4	2,5	2,4	0,2	0,2	0,2	0,0
634 Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	51,1	52,0	52,2	0,9	0,2	0,4	0,4	0,5	0,0
743 Servicios de publicidad	48,7	50,1	51,1	1,5	0,9	0,5	0,5	0,5	0,0
551 Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	50,0	49,9	50,9	-0,1	1,0	1,7	1,5	1,7	0,2
523 Venta al por menor de productos N.C.P. excepto los usados, en comercios especializados	42,3	42,5	44,3	0,1	1,8	6,9	6,6	7,5	0,9
671 Servicios auxiliares a la actividad financiera, excepto a los servicios de seguros y de administración de fondos de jubilaciones y pensiones	37,5	39,5	40,2	2,0	0,7	0,2	0,2	0,2	0,0
930 Servicios N.C.P.	40,5	41,1	39,8	0,6	-1,3	2,9	2,6	3,4	0,7

Continúa en página siguiente

Ramas con una participación de mujeres mayor que la mediana	Tasa de feminidad					Part. en el empleo femenino			
	1998	2001	2004	Diferencia		1998	2001	2004	Dif.
				1998-2001	2001-2004				
924 Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento N.C.P.	33,7	36,0	37,4	2,3	1,4	1,0	1,1	1,4	0,2
172 Fabricación de productos textiles N.C.P.	40,6	38,4	36,2	-2,3	-2,1	0,7	0,5	0,6	0,0
552 Servicios de expendio de comidas y bebidas	32,0	34,9	35,8	2,9	0,9	2,9	2,9	3,2	0,3
852 Servicios veterinarios	36,5	38,7	35,4	2,2	-3,2	0,0	0,0	0,0	0,0
921 Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión N.C.P.	32,4	34,9	35,4	2,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,1
513 Venta al por mayor de artículos de uso doméstico y/o personal	33,2	33,7	34,9	0,5	1,2	1,9	1,8	1,9	0,1
720 Actividades de informática	34,4	33,3	32,5	-1,1	-0,8	0,7	0,8	0,9	0,1
522 Venta al por menor de productos alimentarios, bebidas y tabaco en comercios especializados	28,2	30,1	31,6	1,9	1,5	0,9	0,8	1,0	0,1
242 Fabricación de productos químicos N.C.P.	27,3	28,6	30,0	1,3	1,4	1,7	1,7	1,7	0,0
505 Venta al por menor de combustible para vehículos automotores y motocicletas	23,0	26,5	28,2	3,6	1,7	1,0	1,2	1,2	0,0
749 Servicios empresariales N.C.P.	28,6	29,7	27,8	1,2	-1,9	5,9	6,9	7,3	0,4
519 Venta al por mayor de mercancías N.C.P.	25,4	27,6	26,9	2,2	-0,7	0,4	0,4	0,4	0,0
635 Servicios de gestión y logística para el transporte de mercaderías	27,3	24,7	25,7	-2,6	0,9	0,1	0,1	0,2	0,0
369 Industrias manufactureras N.C.P.	22,1	22,9	23,9	0,8	1,0	0,3	0,2	0,2	0,0
611 Servicio de transporte marítimo	19,2	18,2	20,5	-1,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0
512 Venta al por mayor de materias primas agropecuarias, de animales vivos, alimentos, bebidas y tabaco, excepto en comisión o consignación	19,1	18,9	20,0	-0,2	1,0	1,1	1,0	1,1	0,2

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

En esa dirección, se privilegió la presencia de heterogeneidad en las dimensiones planteadas más que la consideración de aquellas ramas que contribuyen a explicar significativamente el empleo femenino pero que tienen escasa varianza (por ejemplo, educación) o menor peso del empleo formal (siendo la confección de prendas de vestir el caso prototípico).

Asimismo, se priorizó que las actividades seleccionadas tengan algún tipo de enclavamiento y cierta proximidad geográfica común, de modo que el relevamiento genere mayores externalidades y contribuya a captar las diferencias de tasas de feminización en distintos eslabones de la cadena.

También se tuvo en cuenta para la selección de sectores la ausencia de estudios de género previos¹.

Entre las actividades seleccionadas, se destacan:

- Dos actividades fuertemente vinculadas a partir del complejo turístico. Una de ellas (servicios de expendio de comidas y bebidas) aumentó significativamente su peso en el empleo total en forma sostenida a lo largo de todo el período. Entre 1998 y 2001, esta actividad tuvo un efecto estructural negativo (caída del peso de la actividad en la estructura del empleo) y una covarianza negativa, pero tales efectos fueron más que compensados por el aumento de la participación de las mujeres en la rama (efecto diferencial positivo). Entre 2001 y 2005, la actividad presenta todos los efectos positivos. Una segunda actividad (servicios de alojamiento) registra un aumento significativo especialmente a partir del nuevo régimen macroeconómico con tipo de cambio alto, y tiene una presencia más distribuida en el territorio, aunque el peso de la Ciudad de Buenos Aires es central. Esta muy alta sensibilidad al cambio de precios relativos se observa en la reversión de los efectos estructural y diferencial negativos del período 1998-2001, ya que todos los efectos pasan a ser positivos con un peso muy relevante del efecto estructural (aumento del peso de la actividad en el empleo) en el período 2001-2004.
- Tres actividades relacionadas con servicios modernos. Una de ellas (actividades de informática) tiene la particularidad de estar vinculada en forma horizontal a la mayor parte de las actividades productivas, comerciales y de servicios. A su vez, se caracteriza por haber aumentado significativamente su peso en la estructura sectorial del empleo a lo largo de todos los períodos considerados en la taxonomía de ramas construida y por un descenso de la tasa de feminización (efecto diferencial negativo).
- Las otras dos actividades seleccionadas (servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión N.C.P. y servicios de publicidad) forman parte de lo que en la literatura se denomina industrias culturales (Katz, 2006). En ambos casos, el peso en la estructura del empleo aumenta en el período 2001-2004 con un crecimiento de la tasa de feminización. Sin embargo, mientras en el primer caso el crecimiento de la participación se asocia al nuevo régimen macroeconómico, en el segundo se encuentra más vinculado a los períodos de expansión más allá del nivel del tipo de cambio.
- Una actividad manufacturera. Entre las actividades manufactureras posibles, se optó por la fabricación de productos químicos, actividad que conjuga un peso relativamente importante en el empleo total, un incremento en el peso en el empleo femenino (ver también Cuadro I) con una elevación sostenida de la tasa de feminización. Lo destacable de esta actividad es que estos efectos de feminización se dan en un contexto en el que el crecimiento del empleo de esta actividad ha tenido menor dinamismo que en promedio (por eso la pérdida de peso relativo, medida por el efecto estructural), por lo que el efecto diferencial es el más elevado de todos los sectores seleccionados.

¹ Como los que sí existen para el sector salud (Rico y Marco, 2006) o para el sistema financiero (Quiñones Montoro, 2005).

CUADRO IIA

Ramas seleccionadas para entrevistar pertenecientes a diversas taxonomías. Efectos estructurales, diferenciales y covarianza de las ramas seleccionadas

Rama de actividad	Período 1998-2001			Período 2001-2004		
	Estructural	Diferencial	Covarianza	Estructural	Diferencial	Covarianza
720 Actividades de informática	6,64	-0,67	-0,22	2,69	-0,61	-0,06
921 Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión N.C.P.	-1,48	1,26	-0,12	1,64	0,22	0,02
551 Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	-1,46	-0,15	0,00	4,72	1,03	0,10
634 Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	1,58	0,22	0,03	1,39	0,06	0,01
743 Servicios de publicidad	-0,84	0,52	-0,03	0,42	0,32	0,01
552 Servicios de expendio de comidas y bebidas	-0,81	8,17	-0,07	4,88	2,44	0,12

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

CUADRO IIB

Ramas seleccionadas para entrevistar pertenecientes a diversas taxonomías. Participación en el empleo y tasa de feminización

Rama de actividad	Participación en el empleo total			Tasa de feminización		
	1998	2001	2004	1998	2001	2004
720 Actividades de informática	0,55	0,78	0,93	34,40	33,28	32,52
921 Servicios de cinematografía, radio y televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión N.C.P.	0,52	0,46	0,51	32,37	34,93	35,42
551 Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	1,02	1,01	1,10	50,01	49,87	50,88
634 Servicios de agencias de viaje y otras actividades complementarias de apoyo turístico	0,23	0,27	0,30	51,12	52,01	52,24
743 Servicios de publicidad	0,33	0,32	0,34	48,68	50,14	51,07
552 Servicios de expendio de comidas y bebidas	2,69	2,73	2,93	32,03	34,92	35,79

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

5

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO ASALARIADO REGISTRADO: UN ANÁLISIS MULTIVARIANTE*

INTRODUCCION

En la actualidad observamos un nuevo patrón de crecimiento y un Estado activo y participativo en las distintas esferas económicas y sociales. Este proceso difiere sustancialmente de lo ocurrido en los noventa, donde se produjeron importantes cambios en los institutos reguladores del mercado de trabajo y se asistió a una política deliberada de retiro de la intervención estatal en muchas de las esferas económicas y sociales que regulan el empleo asalariado (Cortés y Marshall, 1991).

En materia laboral, en los últimos cuatro años se han aplicado diversas políticas vinculadas a la determinación salarial a través del fomento de las negociaciones colectivas, la elevación del salario mínimo, la consolidación de la inspección del trabajo, y, en líneas generales, todo un conjunto de medidas destinadas a reestablecer regulaciones laborales con el objetivo de avanzar hacia el empleo de calidad.

Un resultado significativo de estas acciones ha sido el notable incremento del empleo registrado en el sector privado. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), el aumento del empleo registrado entre el primer trimestre de 2003 y el primer trimestre de 2007 fue superior al 50%, representando en la actualidad el 51,4% del total de asalariados del sector privado.

En el presente trabajo realizamos una caracterización de los trabajadores asalariados registrados en empresas del sector privado a partir de la información provista por la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE).

Específicamente, aplicamos métodos multivariantes de análisis de datos que tienen una notable eficacia heurística, dado que nos permiten observar regularidades muy significativas. A partir de estas técnicas de indagación, presentamos una configuración de regímenes laborales con la característica central de la heterogeneidad. Ello implicó pasar de un concepto fuertemente ligado a la economía informal y a un universo ocupacional de actividades al margen de las normas, de baja calidad, baja productividad y no modernas, a otro segmento diametralmente opuesto. Este último comprende al colectivo de trabajadores mejor situados en términos de estabilidad y garantías de empleo individuales y colectivas. Son también trabajadores favorecidos por la coyuntura económica en la que se efectuó el relevamiento, coincidente con la consolidación del ciclo actual, que abarca la mayoría de las actividades económicas, con un auge sostenido de la negociación colectiva y una recuperación manifiesta del salario real (ver Aspiazu et al., 2007).

En otras palabras, no sólo hay heterogeneidad formal-informal, sino también dentro

* Estudio realizado por Sebastián Waisgrais de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

del sector formal; y es a este tipo de heterogeneidad al que recurriremos como marco interpretativo del estudio, ya que es uno de los resultados que se derivan del análisis multivariado realizado.

Las técnicas multivariantes utilizadas nos han permitido tener una mirada global de la ETE. La reducción de la dimensionalidad de la encuesta y el conocimiento de las interrelaciones entre las variables estudiadas nos ha posibilitado observar la existencia de tipologías, fundamentalmente de carácter sectorial. Asimismo, si bien la conformación de los conjuntos de sectores de actividad con regímenes y características laborales específicas es resultado de los análisis empíricos aplicados, hemos realizado un ejercicio de estilización de los resultados con el fin de describir cómo están conformados cada uno de estos conjuntos.

En este sentido, encontramos que existen cuatro subgrupos con algunas regularidades y discrepancias entre sí, básicamente en relación con la composición de la fuerza de trabajo y sus condiciones laborales. Más específicamente, las diferencias que observamos enfatizan un gradiente que abarca desde los servicios modernos (financieros, inmobiliarios, comunicaciones) hasta la manufactura, el transporte y finalmente la educación y la salud. A su vez, existe otro grupo de trabajadores, cuya definición no viene dada por su sector de pertenencia (no al menos en términos estrictos) sino por sus edades y sus patrones de inserción en el mercado de trabajo.

En el interior de estos conjuntos, las variables que mejor describen vinculaciones entre sectores son los salarios, la jornada laboral, la calificación, la capacitación, la autonomía y la afiliación sindical.

El trabajo se estructura de la siguiente forma. En el primer apartado se describen los datos utilizados, se explican sintéticamente las metodologías aplicadas y se resumen las variables usadas en el estudio. En el apartado segundo se examinan los resultados del análisis multivariante. En primer lugar, se estudian los resultados obtenidos a partir del análisis de correspondencias múltiples, donde se realiza una representación gráfica de las variables incluidas en el trabajo y se interpretan las relaciones existentes en términos de proximidad. Seguidamente, se discuten los resultados del análisis de clasificación con el fin de obtener características comunes y tipologías de análisis. En tercer lugar, se realiza una proyección del análisis de clasificación en el plano factorial de modo de ver las proximidades entre las clases seleccionadas. Por último, se resumen las principales conclusiones.

1. DATOS Y METODOLOGIA

1.1. Datos

La ETE es una encuesta que realizó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) a fines de 2005, cuyo objetivo fue conocer las características de los trabajadores asalariados registrados en empresas privadas con 10 y más ocupados y los diferentes condicionantes de su situación ocupacional. Específicamente, se buscaba obtener información detallada sobre las formas de configuración de la jornada de trabajo, relaciones sindicales, capacitación, organización, ingresos, así como características sociodemográficas de una amplia muestra de trabajadores. La encuesta representó un importante desafío, ya

que hasta la fecha en la Argentina fueron escasos los relevamientos directos a los trabajadores en relación con estos bloques temáticos, tan importantes en la determinación de sus condiciones laborales y en la calidad del empleo (ver Aspiazu et al., 2007).

La encuesta se desarrolló en los meses de octubre y noviembre de 2005 en seis aglomerados urbanos: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Gran Buenos Aires, Córdoba, Mendoza, Rosario y Tucumán.

El relevamiento fue realizado a un total de 7.815 trabajadores en 1.300 empresas. La muestra es representativa de los 2.170.000 trabajadores localizados en las ciudades mencionadas al momento de la encuesta, que integran el universo de asalariados registrados en empresas privadas de 10 y más ocupados, los cuales constituían el 71% del total de asalariados privados registrados urbanos.

Con el objeto de conocer las características ocupacionales desde los propios trabajadores, se incluyeron ocho ejes temáticos: organización, tiempo de trabajo, formas contractuales, capacitación, condiciones laborales, relaciones sindicales, ingresos y características sociodemográficas. Asimismo, en 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. La encuesta se realizó en el lugar de trabajo, para lo que se obtuvo el acuerdo de las empresas.

1.2. Metodología

En este trabajo utilizamos técnicas multivariantes de análisis de datos. Específicamente, se aplica el método de Análisis de Correspondencias Múltiples y un Análisis de Clasificación Jerárquica (ver subtítulos 1.2.1. y 1.2.2.).

Existe una razón fundamental por la que utilizamos estos métodos. Cuando estudiamos y analizamos encuestas que incluyen un gran número de casos y variables, el principal obstáculo que encuentra el analista es su lectura e interpretación. Ello se debe a que la matriz de datos que proporciona una encuesta tiene tal dimensionalidad que puede limitar la obtención de información. Es por eso que los estudios estadísticos tradicionales basados en encuestas utilizan tablas de doble entrada o tablas de contingencia simples que cruzan los datos, usualmente entre dos variables, dando como resultado el grado de asociación entre las mismas. Por el contrario, los métodos multivariantes avanzan sobre las tablas simples dado que incluyen un conjunto de datos y múltiples variables, brindando un panorama global del problema de estudio y permitiendo un mejor entendimiento del fenómeno.

1.2.1. Análisis de correspondencias

El método de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) es una técnica de análisis multivariante cuyo objetivo primordial es la representación gráfica de variables e individuos en el espacio factorial de forma que puedan interpretarse las relaciones existentes en términos de proximidad (Batista y Martínez, 1989).

El ACM está diseñado para reducir la dimensionalidad de la matriz original, pasando de un conjunto de m variables a un conjunto menor de n variables y de esta forma obtener una buena interpretación de los datos.

Las nuevas variables se derivan en un orden de importancia decreciente, en el que el primer factor contiene la mayor variación de los datos originales (Everitt y Dunn, 1991). Si unos pocos factores contienen mucha información, es posible resumir los datos originales con poca pérdida de información, además de los beneficios de haber reducido la dimensionalidad de la matriz de información.

Al introducir una cantidad n de variables que contienen información sobre un tema en concreto, el método las agrega en un conjunto x de factores que resumen información. En otras palabras, cuando una serie de variables suelen aparecer relacionadas, el ACM las agrega en un factor. Por tanto, al estudiar los resultados obtenidos también estaremos analizando las relaciones existentes entre las variables que introducimos en el trabajo. Por ejemplo, si el ACM coloca en un mismo factor pero con el signo opuesto el trabajo por turnos y el trabajo flexible, sabemos inmediatamente que los empleados que trabajan por turnos no suelen tener horarios flexibles. Si el trabajo por turnos y la extensión de la jornada aparecen en factores diferentes, sabremos en principio que ambas cosas no tienen relación (Fernández Macías et al., 2004).

Cada factor estará relacionado positiva y negativamente con un conjunto de variables. En otras palabras, si un factor resume información proveniente de tres variables diferentes, se están transformando tres variables en una sola.

Por último, cada variable original contribuye en la conformación de los ejes factoriales a partir de lo que se denomina *contribución*. Si la *contribución* de una variable en un determinado factor es elevada, indica que el factor está resumiendo gran parte de la información de esa variable. A su vez, cada variable está dividida en *modalidades* o categorías. En el ACM, se denomina *modalidades activas* a aquellas categorías que han aportado información para la creación del factor.

1.2.2. Análisis de clasificación

La técnica de clasificación tiene como objetivo establecer conjuntos de individuos que presentan características similares proporcionando, de esta forma, una tipología de análisis a partir de clases o conglomerados. Básicamente, la metodología consiste en la creación de una partición de clases de individuos a través de las respuestas de la encuesta más específicas de cada clase.

La clasificación ha sido realizada de forma jerárquica. Este tipo de análisis comienza con el cálculo de la matriz de distancias entre los elementos de la muestra. Esa matriz contiene las distancias existentes entre cada elemento y todos los restantes de la muestra. Luego se buscan los dos elementos más próximos y se agrupan en un conglomerado. Este conglomerado resultante es indivisible a partir de ese momento, de ahí el carácter jerárquico asignado al procedimiento.

A partir de este método se obtienen nueve clases que serán objeto de estudio. Cada una de ellas se compone de diferentes modalidades de variables, que serán entendidas como características de una clase. En este sentido, la proporción de una modalidad en la clase es aproximadamente igual a la proporción de esa modalidad en el total de individuos encuestados (Fernández et al., 2004).

El criterio de significatividad de las modalidades de cada clase viene dado por un valor *test* a partir de una distribución normal estandarizada. Tal como señalan Fernán-

dez et al. (2004), este valor *test* sirve para ordenar las modalidades por orden de interés de cada clase. De esta forma, a partir de las variables más características de cada una de las clases es posible trazar un perfil representativo de cada una de ellas.

Cabe destacar que la utilización de dos métodos de trabajo (análisis factorial y de clasificación) se debe a que son complementarios entre sí y su aplicación de forma conjunta brinda muy buenos resultados en el análisis de encuestas (ver Lebart, 1994). En este caso en particular, y como veremos en el segundo apartado, los resultados obtenidos con ambas metodologías están mostrando la estructura sectorial del empleo, aunque la técnica de clasificación nos permite describir con mayor grado de detalle qué influencia tienen las variables seleccionadas en la conformación de los sectores.

1.3. Variables utilizadas

Las variables utilizadas en los apartados empíricos están resumidas en el Cuadro A.1 del Anexo. Se han utilizado once variables con el objetivo de caracterizar a los individuos que conforman la muestra bajo estudio. Tal como se observa, se realiza una descripción de la variable utilizada, y se incluye el tamaño de la población ponderada así como el porcentaje de cada una de las categorías en relación con el total de la variable.

Existen al menos dos motivaciones centrales en la elección de esas variables en particular. La primera es de carácter cuantitativo y responde a una restricción metodológica. La magnitud de la ETE, tanto por la cantidad de casos, pero fundamentalmente por la amplitud de sus cuestionarios, permitiría incluir más de trescientas variables en el estudio. Sin embargo, ello traería aparejados inconvenientes metodológicos. Por ejemplo, una de las cualidades de las técnicas empíricas es la visualización gráfica de las categorías de análisis en el plano factorial. Tal como se observará en el apartado siguiente, si se incluye un número excesivo de variables en el análisis, el plano factorial se convierte en una nube de puntos muy difícil de interpretar. Es por eso que hemos seleccionado once variables, algunas de ellas dicotómicas y otras categóricas, que permitan una buena visualización de los resultados.

En segundo lugar, teniendo en cuenta que estamos realizando un estudio simultáneo de un conjunto de variables del relevamiento, buscamos respetar la diversidad de ejes temáticos analizados por la encuesta. Por ello, hemos efectuado un proceso de selección para que gran parte de la encuesta esté representada en el estudio. Así incluimos, al menos, una variable por cada uno de los ejes de análisis de la encuesta.

2. RESULTADOS

2.1. Análisis de correspondencias múltiples

En este apartado presentamos los resultados del ACM¹. Los porcentajes de inercia explicados por el modelo –o, en otras palabras, el porcentaje de varianza de las variables

¹ Todos los análisis han sido realizados con el paquete estadístico SPAD versión 5.5 Analyse des Données, Data Mining.

seleccionadas descriptas por cada factor– son resumidos en un histograma de valores propios de los factores (Cuadro A.2 del Anexo)².

El primer factor resume el 9,9% de la información o de inercia total, en tanto el segundo resume el 9,5%. De esta forma, el primer plano factorial explica aproximadamente el 20% de la varianza total³. Dado que en esta estimación hay 22 valores propios (11 planos factoriales), el problema radica en qué valor propio cortar el análisis, ya que si bien entre el segundo y el tercer factor ya existe una distancia considerable, en términos estrictamente teóricos los ocho primeros valores propios explican el 50% de la varianza y resumen información relevante.

Debido a que interesa analizar gráficamente los ejes, la mejor opción para obtener una buena visualización e interpretación de los resultados es trabajar con el primer plano factorial, en el que obtenemos aproximadamente el 20% de la información⁴ (ver Cuadro A.2 del Anexo).

El Cuadro A.3 del Anexo contiene información sobre las coordenadas puntos-fila, las contribuciones de cada una de las variables en el plano factorial, así como una medida de la representación dada por el coseno cuadrado. Las coordenadas puntos-fila nos dan la ubicación positiva o negativa de cada una de las modalidades activas en el plano factorial. La contribución a la inercia de cada eje indica el grado de incidencia de las modalidades activas en la construcción de cada eje factorial. Por último, el coseno cuadrado expresa la calidad de representación de los puntos en el eje. Estas medidas son representadas de forma gráfica para visualizar mejor los resultados del análisis.

Inicialmente, interpretaremos cada uno de los ejes factoriales y, posteriormente, analizaremos la contribución y la calidad de la representación de cada una de las variables sobre la inercia de los ejes factoriales.

En el Gráfico 1 puede observarse la conformación del primer plano factorial y la representación de las diferentes categorías de las variables incluidas. El primer eje factorial (posición horizontal) contiene información relativa a ramas de actividad así como determinados atributos personales. En este sentido, del lado izquierdo del gráfico se observa la presencia de trabajadores de las ramas de educación y salud, principalmente mujeres con calificaciones técnicas, bajos niveles de afiliación sindical y jornadas de trabajo reducidas. Del lado derecho, y con una contribución positiva, se agrupan los trabajadores varones, en las ramas de industria y transporte, con calificaciones operativas, jornadas extensivas de trabajo, elevada proporción de afiliación sindical y salarios situados cerca de la media.

El segundo eje factorial (posición vertical) presenta información relativa al tamaño

² Los valores propios contienen el porcentaje de información de las variables originales que son resumidas por cada factor. La importancia de los factores es de orden decreciente, siendo el primer factor el que mayor proporción de la varianza explica. En otros términos, las nuevas variables se derivan en un orden de importancia decreciente, en el que el primer factor contiene la mayor variación de los datos originales.

³ Es preciso tener en cuenta que el método de ACM, comparado con otras técnicas multivariantes (componentes principales, análisis factorial, correspondencias simples, etc.), muestra valores propios relativamente bajos (ver Fernández Macías et al., 2004).

⁴ Existen técnicas formales para obtener la cantidad de ejes precisos, aunque con el riesgo de no poder interpretarlos o no poder distinguir claramente más allá de tres dimensiones en el espacio factorial. Siguiendo a Aluja y Morineau, (1999) y Everitt y Dunn (1991) en este estudio hemos optado por un método más intuitivo. Si unos pocos factores contienen información, se pueden resumir los datos originales con poca pérdida de información, además de los beneficios de haber reducido la dimensionalidad de los datos.

de la empresa, influido por características relacionadas con la composición de la mano de obra. Así, del lado negativo (parte inferior), se observan empresas pequeñas, en ramas de comercio y construcción, trabajadores que no están recibiendo capacitación, bajas calificaciones, jóvenes y percepción de salarios reducidos. Del lado positivo (parte superior), se observan empresas grandes, en ramas de servicios financieros y comunicaciones, con una elevada proporción de profesionales recibiendo salarios elevados y capacitación a cargo de la empresa.

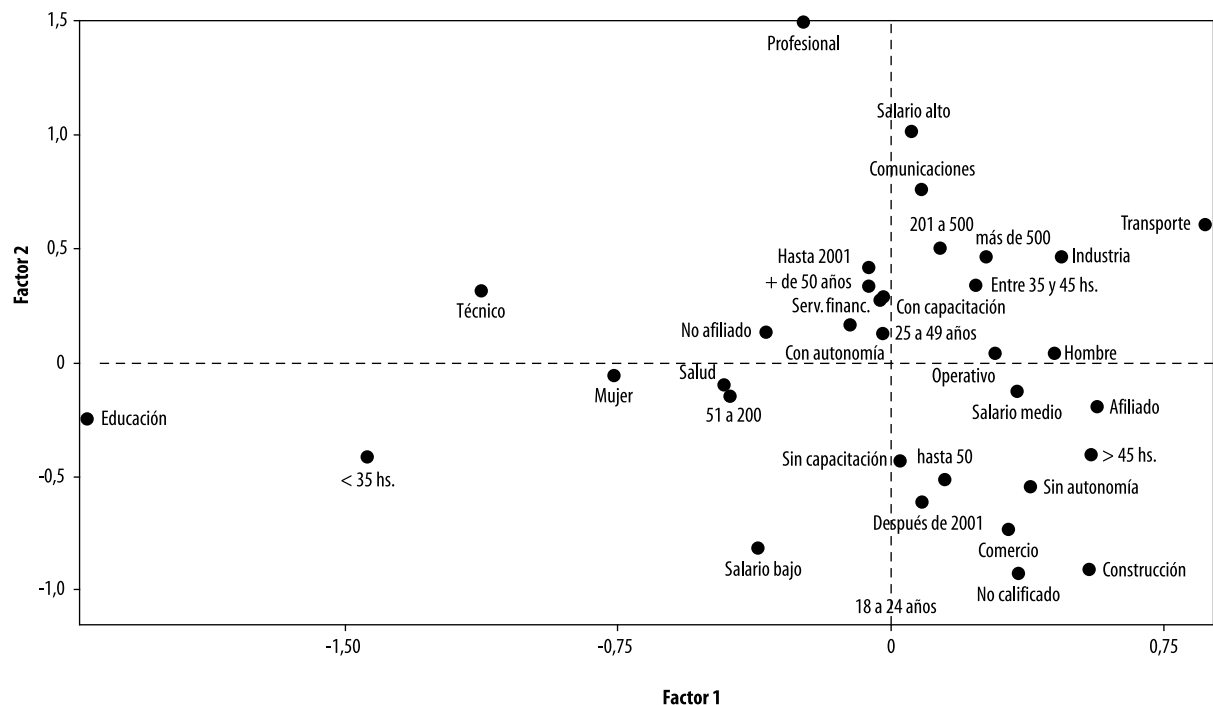
Ambos ejes factoriales están dando cuenta de una cierta segmentación laboral, principalmente desde el punto de vista de diferencias en la composición de la mano de obra y de las condiciones de trabajo (incluyendo horas trabajadas, sindicalización y salarios) por tipo de firma “monopólica” y “competitiva”.

El primer eje factorial, teniendo en cuenta las modalidades incluidas en ambos extremos, nos brinda una pauta de cómo se conforma la estructura de las ramas de actividad. De un lado se describe la situación de determinados sectores, como la educación, frente a la industria y al transporte, donde se produce una fuerte diferenciación relativa al género, a la extensión de la jornada laboral así como a la calificación ocupacional.

El segundo eje factorial ofrece información relativa a los modelos de gestión empresarial, oponiendo en su medición determinadas características propias de las firmas monopólicas y competitivas, según la composición de la fuerza de trabajo (por ejemplo, a través de la capacitación), rama y tipo de firma, de lo que se desprenden modelos de

GRAFICO 1

Coordenadas sobre el primer plano factorial



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE), 2005.

gestión de la fuerza de trabajo. De esta forma, las firmas grandes demandan más profesionales, pagan altos salarios y capacitan a su personal, mientras que las pequeñas son la puerta de entrada al mercado para jóvenes con bajas calificaciones, fundamentalmente en el sector de comercio.

En el Cuadro 1 hemos resumido cada una de las categorías de las variables que brindan información significativa en los ejes factoriales, según su contribución sea positiva o negativa, con el fin de mostrar la tipología de oposiciones que brinda el ACM. Básicamente, los ejes están expresando el “tipo de firma” que determina: la orientación de la demanda hacia trabajadores calificados o no, las condiciones de trabajo, una fuerte incidencia del tamaño de las empresas y una diferenciación de género según el sector de actividad, con un predominio de mujeres en el sector de la educación.

El ACM permite precisar qué modalidades activas ejercen mayor influencia en la formación de los ejes factoriales. Los resultados indican que las categorías que más están contribuyendo a la formación del primer eje son “Educación”, “< de 35 horas”, “Técnico” y “Mujer” (lado negativo) y “> 45 horas”, “Hombre”, “Industria” y “Transporte” (lado positivo), y conjuntamente explican el 75% de la inercia en el primer eje. En la formación del segundo eje, contribuyen “Salario alto” y “Profesionales” (lado positivo) y “Salario bajo”, “No calificado” y “18 a 24 años” (lado negativo), y en conjunto explican el 50% de la inercia del segundo eje (ver Cuadro A.3 del Anexo).

2.2. Análisis de clasificación

Sobre la base de la información analizada en el apartado anterior, en esta sección se lleva a cabo una clasificación de los trabajadores representados en la ETE a partir de un análisis de clasificación jerárquica.

El Análisis de Clasificación (AC) da como resultados nueve clases de trabajadores, según su proximidad en el espacio formado por los ejes factoriales seleccionados. En cada una de las clases seleccionadas, se brinda información sobre las variables incluidas, la categoría explicativa de cada variable, así como los valores *test* a partir de una distribución normal que indica la significatividad estadística de cada una de las categorías de análisis presentadas en orden decreciente.

En líneas generales, una característica a resaltar en este análisis es que los conjuntos se han ordenado, fundamentalmente, según el sector de actividad de pertenencia de los trabajadores. En este sentido, los resultados obtenidos nos ha llevado a realizar un estudio de carácter sectorial que nos permitirá obtener la configuración de cada uno de los sectores, las características de los trabajadores y los aspectos laborales más significativos en la conformación de estos grupos.

A continuación se describen las características centrales de cada uno de los conglomerados incluidos en el análisis.

2.2.1. Características de los conglomerados

Características de la clase 1. Industria

El primer conglomerado agrupa a los trabajadores de la industria manufacturera. En términos relativos es la clase más numerosa, dado que agrupa al 19,9% de los trabaja-

CUADRO 1

Resumen de las contribuciones de las modalidades activas en el plano factorial

Primer eje factorial: estructura de rama

Contribución negativa	Contribución positiva
Educación	Industria
Salud	Hombres
Mujeres	Operativos
Técnicos	Afiliados
No afiliados	Jornadas intensivas
Jornadas reducidas	

Segundo eje factorial: modelo de gestión

Contribución negativa	Contribución positiva
Sin autonomía	Capacitación
Sin capacitación	Profesionales
No calificados	Servicios financieros
Jóvenes	Comunicaciones
Comercio	Antes de 2001
Construcción	Salario alto
Después de 2001	Más de 50 empleados
Salario bajo	
Menos de 50 empleados	

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE.

dores de la ETE y, al mismo tiempo, es el sector que más ha contribuido a la creación de empleo registrado en los últimos cuatro años (Cuadro 2)⁵.

⁵ Según datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), cuando se analiza la evolución del empleo entre los años 2002 y 2006 se advierte que la industria manufacturera fue el principal sector que impulsó la creación de puestos de trabajo registrados. En efecto, de cada 100 nuevos puestos de trabajo, 30 fueron generados por la industria (EIL, 2006).

CUADRO 2

Clase Industria. Efectivos: 424.563. Porcentaje: 19,94

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Industria	1.075,3	*****
Tramo salario	Salario alto	428,7	*****
Tramo horario	Entre 35 y 45 horas	392,6	*****
Entrada empresa	Hasta 2001	273,9	*****
Sexo	Hombre	226,7	*****
Capacitación	Con capacitación	207,3	*****
Calificación	Profesional	164,1	*****
Tramo de edad	Más de 50 años	137,5	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

La principal particularidad de dicha clase está dada por una diferenciación en relación con la calidad del empleo. De este modo, se observa una duración normal de la jornada de trabajo y fundamentalmente, la percepción de salarios relativamente elevados⁶.

Esta última categoría, que en términos de significatividad estadística es la segunda variable en importancia, es la que mejor explica globalmente el aglomerado. En este sentido, cabe destacar que el sector industrial ha sido uno de los que más incidió en el aumento de la actividad económica durante los últimos años (vía aumentos en la producción, proceso de sustitución de importaciones e incrementos en el consumo interno), situación que permitió incrementos salariales que se sitúan por encima del promedio de la economía.

Como veremos posteriormente, al igual que en las ramas de construcción y transporte, en la industria se observa una participación laboral mayoritaria del sexo masculino. En relación con la jornada laboral, una de las características que muestra este conglomerado es una concentración importante de trabajadores en el tramo horario central comprendido entre las 35 y 45 horas semanales. Más aún, los datos de la ETE revelan que en esta rama de actividad la mayoría de los trabajadores se ubican en la franja de "ocupados plenos". Ello se debe a que si se incluyen los tramos adyacentes a la jornada laboral promedio, aproximadamente el 83,6% del total de los efectivos del sector se ubica en este tramo horario (ver Aspiazú et al., 2007).

Por último, destacamos la importancia relativa de la calificación profesional de los trabajadores junto con la capacitación a cargo de la empresa. En este sentido, uno de los cambios que se ha observado en la industria en los últimos años y, especialmente con

⁶ La caracterización de este conglomerado muestra gran similitud con el de servicios financieros (clase 2).

posterioridad a 2002, es el incremento del empleo calificado. Según datos del Centro de Estudios para la Producción (CEP) (2005), si se incluye como empleo calificado la situación de aquellos trabajadores que poseen estudios desde el nivel secundario completo en adelante, vemos que estos representan en el primer trimestre de 2005 el 45% del total, mientras que para mayo de 2002 este valor fue del 43%. Asimismo, se observa que desde la salida de la crisis, el 56% del total del incremento del empleo industrial corresponde a personas con estudios secundarios y/o universitarios.

Características de la clase 2. Servicios financieros

Este conjunto de trabajadores está caracterizado por pertenecer a la rama de servicios financieros (Cuadro 3). La característica distintiva de los trabajadores de esta clase es la baja proporción de afiliación sindical. Los datos de la ETE corroboran un rasgo que se observa en otros estudios, en los que se muestra que esta rama, junto con los servicios sociales, comunales y personales, es la que presenta menores niveles de sindicalización e incluso de cobertura de la negociación colectiva (ver Trajtemberg et al., 2005).

Otra característica significativa de la clase es el tamaño de los establecimientos, que se sitúan en promedio en el extremo superior, con más de 500 empleados. Esta particularidad puede dar la pauta de un elevado nivel de concentración de la actividad en torno de pocas instituciones, presumiblemente producto de las reformas introducidas en el sector durante los años noventa. Tal como señala Quiñones Montoro (2005), en la mayoría de los países de América Latina fue consolidándose un sistema financiero concentrado en torno a la figura de los *holdings* y la formación de grandes conglomerados financieros.

El grupo también está caracterizado por un marcado perfil profesional de los trabajadores, que reciben capacitación específica por parte de las empresas y, en consonancia con estas características, perciben salarios elevados.

CUADRO 3

Clase Servicios financieros. Efectivos: 348.562. Porcentaje: 16,37

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Servicios financieros	1.117,5	*****
Afiliado	No afiliado	311,6	*****
Tamaño empresa	Más de 500	258,6	*****
Tramo de edad	25 a 49 años	252,4	*****
Capacitación	Con capacitación	230,2	*****
Calificación	Profesional	165,9	*****
Autonomía	Con autonomía	156,3	*****
Tramo salario	Salario alto	118,8	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

Las descripciones realizadas también tienen relación con la intensidad de la jornada laboral, medida por la existencia de autonomía para definir el ritmo de trabajo. Dado que estamos en presencia de trabajadores con elevados niveles de calificación, estos tienen mayor autonomía para definir las pausas en las tareas realizadas y, en líneas generales, el ritmo del trabajo. Tal como se define en Aspiazu et al. (2007), 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 mayor intensidad de su jornada. Asimismo, los profesionales, con independencia de la rama de actividad, son los que tienen más autonomía.

Por último, este grupo se caracteriza por una presencia relativamente importante de mujeres. Si bien los datos de la ETE no han sido diseñados para evaluar demandas diferenciales por sexo, sí se observa una presencia significativa de mujeres en el sector financiero. Esta situación está en consonancia con una tendencia que refleja una mayor feminización de la fuerza de trabajo en el sector. Ello se debe, por un lado, a las innovaciones que han transformado el sector, que requieren elevados niveles de calificación y que se producen *vis a vis* con un aumento en el nivel educativo y en las calificaciones de las mujeres, lo que puede estar incidiendo en la estructura del empleo. También pueden existir otro tipo de factores más específicos al sector de actividad que inciden en la mayor participación femenina. En este sentido, Aguirre y Batthyány (2001)⁷ señalan los cambios en los contenidos de las tareas (administrativas a comerciales), los cambios en el perfil del trabajador (demanda de nuevas competencias) y la objetividad en los procesos de selección, factores que influirían en una mayor incorporación femenina al valorar la titulación académica por encima de otras consideraciones como la antigüedad o la experiencia.

En síntesis, en términos laborales, las reformas introducidas en esta rama dan cuenta de una fuerza de trabajo joven, con elevados niveles de calificación y una presencia significativa de mano de obra femenina.

Características de la clase 3. Salud

Los resultados obtenidos muestran que la tercera clase se corresponde con el sector salud (Cuadro 4). La variable central y más significativa es el género, corroborando una de las características históricas de este sector, que es la presencia femenina mayoritaria (ver Pautassi y Rico, 2003). Esta diferenciación, como se verá a continuación, corta transversalmente la mayoría de las variables incluidas en el análisis.

En primer lugar, observamos un predominio de empresas pequeñas con menos de 50 trabajadores, y en menor medida, empresas de tamaño medio, de entre 200 y 500 trabajadores. Esta característica particular está relacionada con la población relevada en la encuesta, focalizada en asalariados en empresas privadas.

También se observa en este grupo otra característica propia del sector privado de salud, principalmente en relación con la calificación de los trabajadores, donde predominan los no calificados y el personal técnico. En este sentido, la pauta diferencial del sector público de salud respecto al privado, en cuanto a la composición del empleo, es

⁷ Citados por Quiñones Montoro (2005).

el fuerte sesgo hacia niveles altos de instrucción (profesionales) frente a los bajos en el sector privado, en mayor medida por las prestaciones brindadas en cada uno de los sectores, con una incidencia en el sector privado de servicios de hotelería y prestaciones accesorias que no requieren perfiles calificados (ver Pautassi y Rico, 2003).

Las diferencias relativas al género tienen un carácter explicativo y transversal en la composición del empleo en el sector. Como vimos anteriormente, la clase está captando fundamentalmente calificaciones técnicas y trabajadores sin calificaciones, característica que es corroborada por diversos estudios que indican una mayor incidencia de ocupadas mujeres en estas categorías en el sector privado. Según datos proporcionados por Pautassi (2001), en el sector privado, aproximadamente el 50% de las mujeres tienen calificaciones técnicas o son no calificadas, porcentaje que se reduce al 35% en el caso de los hombres, evidenciando la mayor proporción de mujeres ocupadas en los niveles de calificación intermedios y bajos. En oposición a esta situación, cuando se analizan exclusivamente las calificaciones superiores, la participación masculina duplica a la femenina.

Estas discrepancias también se observan a través de la incidencia de salarios bajos y medios en la clase. Según datos analizados a partir de la ETE, se verifica que el ingreso medio de las mujeres ocupadas en el sector representa aproximadamente el 70% del salario medio de los hombres, porcentaje que es sensiblemente menor al del resto de las ramas de actividad.

En relación con la sindicalización, el grupo está caracterizado por un elevado nivel de afiliación sindical. Dicho dato, si bien puede mostrar un cambio representado por la mayor participación de las mujeres en las actividades sindicales, se explica princi-

CUADRO 4

Clase Salud. Efectivos: 247.457. Porcentaje: 11,62

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Salud	996,4	*****
Sexo	Mujer	276,8	*****
Entrada empresa	Hasta 2001	173,6	*****
Tamaño empresa	Hasta 50	135,5	*****
Tramo horario	Menos de 35 horas	128,7	*****
Tramo de edad	Más de 50 años	125,8	*****
Tamaño empresa	201 a 500	108,6	*****
Afiliado	Afiliado	89,0	*****
Capacitación	Sin capacitación	83,0	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

palmente por el hecho de que la encuesta está captando trabajadoras técnicas y no calificadas que tienen una mayor afiliación al sindicato de sanidad⁸.

Por último, otro rasgo a destacar en este grupo son los bajos niveles de capacitación a los trabajadores. Dado que estamos analizando un sector que incorpora tecnología en la prestación de sus servicios, parecería que los procesos de capacitación estuvieran dirigidos sólo a los sectores profesionales y no al personal de enfermería, servicios, técnicos y auxiliares.

Características de la clase 4. Comercio

Esta clase se caracteriza por representar el sector de actividad de comercio y agrupa al 14,7% de los trabajadores relevados por la ETE en este estudio (Cuadro 5). El principal rasgo a destacar es la significativa proporción de personas que trabajan más de 45 horas semanales. En este sentido, los datos de la encuesta muestran que el 25,4% de los respondentes trabaja entre 45 y 48 horas semanales y el 17% lo hace más de 49 horas semanales. Este grupo de trabajadores “sobreocupados” excede el límite legal de la jornada de trabajo semanal⁹, aunque el “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 (ver Aspiazu et al., 2007). No obstante, si se tiene en cuenta el régimen horario, en el sector de comercio es donde existen las mayores probabilidades de encontrar trabajadores con regímenes intensos de trabajo y menor proporción de trabajo a tiempo parcial.

La segunda característica representativa del grupo es el elevado nivel de afiliación sindical. No obstante, en relación con esta variable es preciso hacer algunas aclaraciones. En primer lugar, el dato de afiliación en comercio puede tener un cierto sesgo, dado que desde 1991 rigen las cuotas de solidaridad que establecen que todos los beneficiarios del convenio colectivo deben aportar al sindicato con independencia de su afiliación al mismo¹⁰. Esto conlleva a que las respuestas relativas a la afiliación sindical pueden estar captando las cuotas obligatorias que no necesariamente implican afiliación. Más aún, si se tienen en cuenta los datos de afiliación obtenidos a partir del Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), focalizada en empresas, se observa que el sector presenta una elevada cobertura por convenio colectivo pero una baja tasa de sindicalización, en torno al 34,5%¹¹.

En cuanto al tamaño de las unidades (número de personas empleadas), los datos proporcionados por la encuesta muestran que la mayor concentración relativa de trabajado-

⁸ Según datos de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), en la actualidad hay 230 mil afiliados al sindicato, de los cuales el 74% son mujeres, fundamentalmente incorporadas en tareas de servicios. Más aún, en la Argentina, la incorporación de hombres al área asistencial es una tendencia que comienza a observarse hacia fines del siglo XX (<www.elsalario.com.ar/main/main/mujer/srueda>).

⁹ Según el Régimen Legal de la Jornada de Trabajo (11.544) y la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

¹⁰ Específicamente, para el caso de los empleados de comercio, el artículo 100 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, homologado el 4/07/91, establece un aporte solidario a cargo de todos los trabajadores del 2,5% sobre las remuneraciones totales percibidas en el mes (ver al respecto Orozco, 2000).

¹¹ Si bien la negociación colectiva aparece con mucha importancia en este sector, es necesario tener en cuenta que Comercio reúne una amplia gama de actividades, que van desde una boutique, pasando por un quiosco y hasta puertos privados, generando por lo tanto una cierta dispersión de trabajadores y empresas que puede influir en el grado de negociación (<www.elsalario.com.ar/main/entrevistas/main/entrevistas/bellicosos>).

CUADRO 5

Clase Comercio. Efectivos: 314.201. Porcentaje: 14,76

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Comercio	857,7	*****
Tramo horario	Más de 45 horas	399,8	*****
Afiliado	Afiliado	307,1	*****
Tamaño empresa	Hasta 50	269,0	*****
Tramo de edad	25 a 49 años	268,8	*****
Tramo salario	Salario medio	234,6	*****
Calificación	No calificado	233,3	*****
Capacitación	Sin capacitación	156,9	*****
Sexo	Hombre	112,6	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

res se produce en los establecimientos con menos de 50 empleados. Esta es una regularidad propia del sector, donde en general prevalecen pequeñas y medianas empresas.

Los salarios en el sector, según los resultados obtenidos, se sitúan en valores medios en relación con el resto de los sectores económicos. No obstante, es preciso mostrar cierta cautela frente a este resultado, dado que la jornada laboral es más extensa que en la mayoría de los sectores incluidos en el análisis.

Por último, se observa que este grupo está formado por personas con bajas calificaciones y que no reciben capacitación. Si bien las edades representativas en este conglomerado están concentradas entre los 25 y 49 años, tal como se observará en la clase 8, estas características no difieren sustancialmente de las que encontramos para los jóvenes de entre 18 y 24 años que se insertan en empleos de baja calificación en el sector de comercio.

Características de la clase 5. Comunicaciones

La quinta clase del análisis se corresponde con el sector de actividad de comunicaciones, que agrupa al 3,9% de los trabajadores (Cuadro 6). En líneas generales, existe una correspondencia relativamente importante entre las características de este grupo y las de los sectores de industria y servicios financieros. De esta forma, observamos una elevada frecuencia de trabajadores recibiendo salarios relativamente altos, desarrollando sus actividades en empresas de gran tamaño, incorporados en procesos de capacitación a cargo de las empresas y disponiendo de importantes niveles de autonomía en sus actividades laborales.

Estas características contrastan con el reducido porcentaje de afiliación sindical en

CUADRO 6

Clase Comunicaciones. Efectivos: 81.501. Porcentaje: 3,83

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Comunicaciones	831,6	*****
Tramo salario	Salario alto	128,6	*****
Tamaño empresa	Más de 500	110,6	*****
Tramo horario	Entre 35 y 45 horas	78,9	*****
Autonomía	Con autonomía	62,7	*****
Afiliado	No afiliado	55,3	*****
Tramo de edad	25 a 49 años	55,2	*****
Capacitación	Con capacitación	52,4	*****
Calificación	Técnico	52,2	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

este grupo de trabajadores, fundamentalmente si se tiene en cuenta la tradición política y gremial en el sector, al menos con anterioridad al proceso de privatizaciones¹². Los reducidos porcentajes de afiliación sindical en este conjunto de trabajadores pueden relacionarse con estrategias institucionales y empresariales que realizaron una reducción de costos salariales e indirectos, incrementaron la productividad y, al mismo tiempo, desarticularon y debilitaron la organización sindical preexistente, produciendo un nuevo perfil laboral en la rama de actividad (ver Dávalos, 2001).

Otra de las variables centrales a destacar en el grupo es el tamaño de los establecimientos, que se caracteriza por ser elevado, con más de 500 empleados. Una de las causas explicativas se encuentra en relación con el proceso de desregulaciones y privatizaciones ocurrido en los años noventa, que ha producido un elevado nivel de concentración y una reconfiguración del perfil de los trabajadores en las empresas.

Por último, se observa que los trabajadores en la rama de comunicaciones se caracterizan por estar comprendidos en edades centrales (25 a 49 años), por tener calificaciones técnicas y recibir capacitación a cargo de la empresa. En otros términos, se verifican promedios de edad reducidos en la fuerza laboral y una política de relaciones laborales que brinda capacitación a los cuadros medios en las empresas. Al respecto, este dato

¹² Usualmente, esta rama se encuentra comprendida en el sector de actividad Transporte, almacenaje y comunicaciones. Con este nivel de agregación, la afiliación sindical, e incluso la cobertura de los convenios colectivos de trabajo, es muy amplia y abarca a un grupo importante de la fuerza laboral comprendida en el sector. No obstante, ello se debe a la elevada presencia de la organización sindical en la rama de transporte (ver características de la clase 7).

es corroborado por Dávalos (2001), quien señala que dichas prácticas de capacitación, e incluso de profesionalización, no han sido aplicadas con los trabajadores operativos, cuya capacitación no constituyó una política central de la empresa.

Características de la clase 6: Construcción

Este grupo está formado por trabajadores que desarrollan sus actividades en el sector de la construcción (Cuadro 7). Con el objetivo de facilitar el análisis, es necesario realizar algunas aclaraciones sobre este sector, dado que presenta características particulares que lo distinguen de los otros sectores económicos considerados. En términos generales, la construcción es un sector mano de obra intensivo (mayor participación en el empleo que en el producto); es una actividad muy discontinua y estacional, y tiene un elevado porcentaje de trabajo jornalizado; es el sector con mayor proporción de empleo informal y cuentapropismo (aun cuando en los últimos años se verificó un notable incremento del empleo registrado en el sector, incluso superior al resto de los sectores económicos); y, por último, históricamente los salarios han sido menores que en los otros sectores económicos. Todo esto implica que, en términos de la caracterización del perfil de los trabajadores, nos encontremos con algunas diferencias significativas en comparación con los otros grupos analizados.

En cuanto a las características específicas que observamos a partir de los resultados, una de las variables más significativas para el análisis se refiere a aquellos trabajadores que se incorporaron al sector después de 2001. Esto es relevante, ya que la construcción generó en forma directa gran parte de los nuevos puestos de trabajo formales que se crearon en los últimos años, mostrándose como uno de los sectores de mayor creación de empleo en términos interanuales¹³.

La percepción de salarios reducidos es otra característica de este grupo. Los datos proporcionados por la ETE corroboran que, independientemente de los incrementos salariales que se produjeron, existen significativos diferenciales respecto a los trabajadores de otros sectores. La explicación de estas discrepancias hay que buscarla en la estructura de calificaciones de los trabajadores, con una mayor presencia relativa de no calificados y operativos en el tamaño reducido de los establecimientos y en la conformación etaria del empleo, dado que la construcción es el sector que tiene mayor presencia de ocupados jóvenes.

Las diferencias salariales también son corroboradas por otros estudios, en los que se observa que la remuneración promedio de un trabajador formal de la construcción es equivalente al 58% de la remuneración promedio de la industria y el 70,4% de la prevaliente en servicios (IERIC, 2007a).

Por otra parte, observamos que la capacitación a cargo de las empresas no es una política extensiva para una elevada proporción de trabajadores en estos sectores. Por el contrario, parecería que esta se encuentra enfocada en mayor medida hacia los desocupados con dificultades para reinserirse en el mercado laboral. Por ejemplo, en el

¹³ Diferentes fuentes de información corroboran el crecimiento del sector. Según la EPH, el incremento del empleo registrado en la construcción en el período 2003-2006 alcanzó el 29%, porcentaje que casi llega a triplicar los incrementos del empleo registrado en la industria y en los servicios financieros. Por otra parte, según datos del SIJyP, el peso de la construcción en la actualidad duplica el que tenía en marzo de 2002.

CUADRO 7

Clase Construcción. Efectivos: 165.151. Porcentaje: 7,76

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Construcción	966,9	*****
Sexo	Hombre	308,6	*****
Entrada empresa	Después de 2001	243,9	*****
Tramo salario	Salario bajo	218,0	*****
Tamaño empresa	Hasta 50	193,3	*****
Autonomía	Sin autonomía	166,9	*****
Capacitación	Sin capacitación	130,2	*****
Tramo horario	Más de 45 horas	85,6	*****
Calificación	No calificado	79,6	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

sector de construcción, si bien existen diferentes iniciativas como el Plan Nacional de Capacitación desarrollado por el MTEySS y realizado junto con la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), estas estrategias tienden a fomentar la incorporación de trabajadores expulsados del sector a través de la certificación de las competencias profesionales (ver IERIC, 2007b)¹⁴.

En relación con la calificación de los trabajadores, se revela claramente la existencia de un déficit en la materia, ya que observamos una presencia significativa de trabajadores no calificados. En este sentido, los datos de la ETE corroboran la información proporcionada por la EPH, que indica que en la construcción el 16% de los asalariados registrados no completó sus estudios primarios (5% en industria y 6% en servicios) y sólo el 13% ha finalizado la secundaria, frente al 24% de la industria y el 21% de los servicios¹⁵. Tales datos muestran la falta de calificaciones superiores en el sector y brindan una pauta de las diferencias frente a otros sectores de actividad.

La última característica a resaltar del conglomerado se refiere a la jornada laboral. Los resultados del estudio indican que los trabajadores tienen jornadas laborales superiores a las 45 horas semanales. Más precisamente, el 34,6% de los trabajadores tiene jornadas superiores a las 45 horas, porcentaje que, como vimos anteriormente, sólo es superado por el sector de comercio. Esto indicaría que la subocupación no ejerce una

¹⁴ No obstante, Soto (2007) señala que en la construcción los sindicatos realizan actividades de capacitación focalizándose en trabajadores con bajos niveles educativos y reducidas calificaciones y en empresas con menos de 50 trabajadores.

¹⁵ Datos obtenidos sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares, 2005.

incidencia significativa en la actividad y que la regla haría referencia a situaciones de sobreempleo y ocupación plena.

Características de la clase 7. Transporte

La clase séptima está formada por aquellos trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la rama de transporte, que comprende al 6,2% de la muestra de trabajadores registrados (Cuadro 8). Las principales características del grupo son la percepción de salarios elevados, una clara distinción de género que revela un predominio de hombres, un alto nivel de afiliación sindical y la escasez de capacitación por parte de las empresas de la rama.

CUADRO 8

Clase Transporte. Efectivos: 131.884. Porcentaje: 6,20

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Transporte	968,6	*****
Tramo salario	Salario alto	228,0	*****
Sexo	Hombre	222,8	*****
Calificación	Operativo	213,4	*****
Afiliado	Afiliado	212,8	*****
Capacitación	Sin capacitación	166,1	*****
Entrada empresa	Hasta 2001	148,7	*****
Autonomía	Sin autonomía	145,0	*****
Tamaño empresa	201 a 500	141,3	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

En relación con estos factores, cabe realizar algunas aclaraciones. En primer lugar, los datos de la encuesta corroboran que esta rama presenta las tasas más elevadas de afiliación sindical. Esto también se traslada a los convenios colectivos¹⁶, que muestran una elevada cobertura para el sector (ver Trajtemberg et al., 2005).

Por su parte, las discrepancias relativas al género constituyen otra de las características centrales, dado que se observa una presencia mayoritariamente masculina. Al igual que en el sector de la construcción, donde la presencia masculina es preponderante, parecería que el crecimiento paulatino de mujeres que se verifica en otras ramas como

¹⁶ La cobertura de la negociación colectiva en el sector se realiza fundamentalmente por empresa, con la excepción del convenio por actividad de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor.

servicios comunitarios y sociales, e incluso restaurantes y hoteles, no ocurre en este sector, que continúa manteniendo un sesgo masculino¹⁷.

Por último, llama la atención que, dadas las particularidades del sector, la capacitación para los trabajadores no sea una variable significativa, fundamentalmente por la importancia de temas como la seguridad, higiene y, en líneas generales, aquellos aspectos específicos relacionados con las tareas que realiza cada trabajador que refuercen las acciones y conductas seguras para prevenir los accidentes de trabajo.

Características de la clase 8. Inserción laboral de jóvenes

El único grupo que no está caracterizando la estructura sectorial es el relativo a jóvenes de entre 18 y 24 años de edad (Cuadro 9). Esta clase está mostrando la estructura del empleo de este rango etario y su patrón de inserción laboral.

En general, se observa un proceso de inserción que se produce con posterioridad a la crisis de 2001 en dos sectores particulares. Por un lado, los jóvenes tienden a insertarse en el comercio, perciben bajos salarios en términos relativos, tienen un nivel reducido de autonomía en las tareas que realizan y se caracterizan por contar con escasas calificaciones. Por otro –en menor medida–, los jóvenes pueden insertarse en grandes empresas industriales, muestran bajos niveles de afiliación sindical, tienen jornadas laborales reducidas y perciben salarios medios.

Es interesante destacar que cuando el destino laboral es el comercio, los jóvenes se insertan en un sector en el que sus condiciones laborales son relativamente similares a las del conjunto de trabajadores del sector, mientras que, en el caso de las empresas industriales, las características de esta clase se diferencian de las observadas para el conjunto de los trabajadores de la industria. Este tipo de diferenciación puede estar dando cuenta de modalidades de inserción en algunos casos precarias o con mayor inestabilidad, frente a otras donde los salarios son más elevados y puede existir mayor seguridad e incluso movilidad.

La existencia de circuitos de inserción laboral, en este caso de jóvenes que ingresan al sector comercio con condiciones laborales más precarias y reducidos salarios y, por otra parte, industria, donde pueden requerirse mayores competencias y se brindan, relativamente, mejores condiciones laborales y salarios, puede estar evidenciando una cierta segmentación en el acceso al empleo, característica que tiene mayor incidencia en los jóvenes que acceden a sus primeros empleos (ver Jacinto, 2006; Schkolnik, 2005; Waisgrais, 2005, entre otros).

Cabe destacar que estos modelos de inserción laboral no difieren de los que se producen en otros países de América Latina. Por ejemplo, Chacaltana (2006), analizando la percepción de los jóvenes que se insertan laboralmente en los sectores de comercio e industria, menciona que regularmente aceptan condiciones laborales que no cumplen con lo estipulado por las leyes laborales, y además con la incertidumbre de perder sus puestos de trabajo en cualquier momento. Para conservar su empleo, muchos trabajan por sueldos que se encuentran por debajo de los que sus habilidades y competencias merecen.

¹⁷ Según datos de la EPH para 2005, la presencia femenina en la rama de transporte alcanza el 14%, y sólo está por encima de las actividades primarias (11%) y la construcción (3%).

CUADRO 9

Clase Jóvenes. Efectivos: 216.405. Porcentaje: 10,17

Variabes	Modalidades características	V. test	Histograma
Tramo de edad	18 a 24 años	992,0	*****
Entrada empresa	Después de 2001	575,8	*****
Rama	Comercio	256,6	*****
Tramo salario	Salario bajo	245,0	*****
Autonomía	Sin autonomía	175,7	*****
Calificación	No calificado	155,0	*****
Tamaño empresa	Más de 500	132,6	*****
Rama	Industria	48,3	*****
Calificación	Operativo	30,0	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

Características de la clase 9. Educación

Los trabajadores de este grupo conforman el último conglomerado del análisis y se caracterizan por su pertenencia a la rama de educación, que representa el 9,4% de la encuesta (Cuadro 10). Los resultados muestran algunas características centrales del sector enseñanza: predominio de mujeres, calificaciones técnicas, tamaños medios de establecimientos y reducida afiliación sindical.

En primer lugar, observamos que existe una marcada diferenciación por sexo, debido a que la rama de enseñanza, al igual que servicios sociales y salud, tiene una participación mayoritariamente femenina.

Segundo, los resultados indican que en esta rama existe un claro predominio de calificaciones técnicas. En este sentido, es importante destacar que si bien el sector incluye una cierta proporción de calificaciones profesionales (profesores universitarios, ayudantes, entre otros), la gran mayoría tiene calificación técnica (maestros de educación, profesores de educación media y terciaria, profesores de educación no formal, etc.)

Otra característica relevante en este grupo es la percepción de salarios relativamente reducidos. No obstante, es preciso tener en cuenta que, tal como fue indicado en otros apartados del trabajo, la jornada de trabajo docente es más reducida que la del resto de los trabajadores asalariados. Es por ello que, aunque el salario docente se ubique en niveles bajos, el salario horario puede resultar elevado frente al del resto de los trabajadores¹⁸.

¹⁸ Distintas investigaciones han señalado que la jornada de trabajo docente en realidad excede a la jornada formal realizada en la escuela porque implica un período de trabajo desarrollado por fuera del establecimiento escolar durante el que se realizan tareas como la planificación de las clases, el diseño y corrección de las evaluaciones, entre otras (ver Donaire, 2005).

CUADRO 10

Clase Educación. Efectivos: 199.070. Porcentaje: 9,35

Variables	Modalidades características	V. test	Histograma
Rama	Educación	1015,3	*****
Tramo horario	Menos de 35 horas	697,3	*****
Sexo	Mujer	437,9	*****
Calificación	Técnico	428,3	*****
Tamaño empresa	51 a 200	409,9	*****
Afiliado	No afiliado	292,8	*****
Tramo salario	Salario bajo	286,0	*****
Entrada empresa	Hasta 2001	141,6	*****
Tramo de edad	Más de 50 años	108,5	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

2.3. Proyección de las clases en el plano factorial

Dado que el análisis de clasificación se realiza sobre los ejes factoriales proporcionados por el ACM añadidos como nuevas variables, la incorporación de las clases en el plano factorial muestra la interconexión y complementariedad entre ambos métodos de trabajo.

A diferencia del apartado anterior, en el que se describían las características de cada uno de los aglomerados, la proyección de las clases en el plano factorial permite observar gráficamente qué clases (sectores de actividad) tienen características comunes o regularidades que las sitúan de forma conjunta.

En el Gráfico 2 se advierte la posición de cada una de las clases en los ejes factoriales, así como su tamaño relativo. Asimismo, para facilitar el análisis, se incluye el nombre de la característica central y una agrupación realizada a partir de las similitudes que conforman conjuntos de clases.

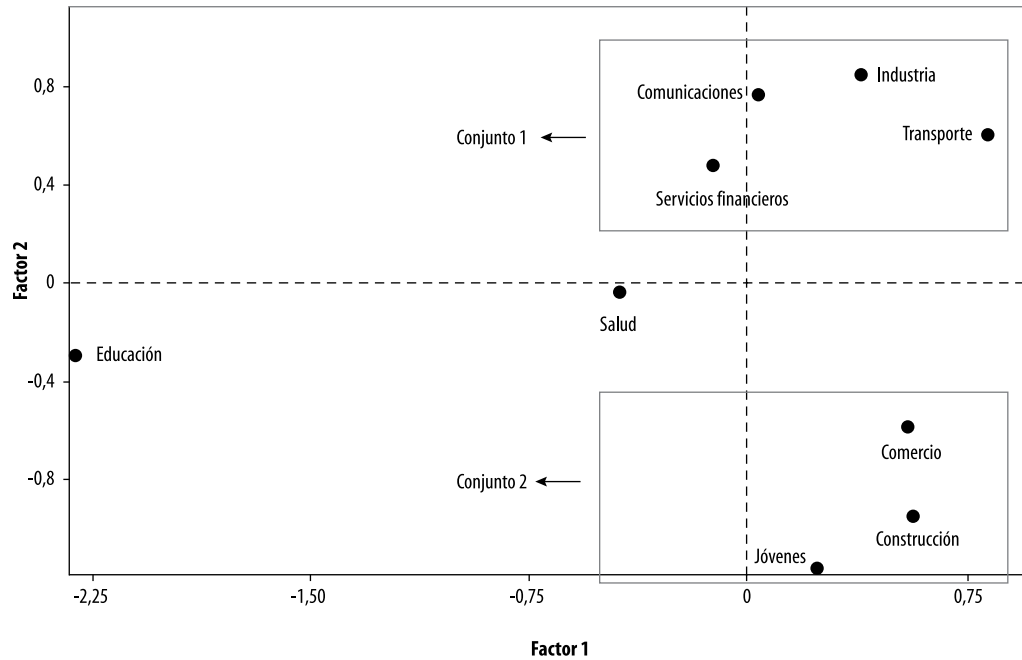
Los resultados del estudio muestran que existen dos conjuntos de clases que se caracterizan por sus similitudes y dos clases que son analizadas individualmente debido a que tienen características propias, ya sea por presentar valores medios o por mostrar una situación totalmente opuesta a la del resto de los grupos analizados.

El primer conjunto está formado por los sectores de comunicaciones, industria, transporte y servicios financieros. Como se puede observar, la composición de las clases indica que la industria tiene el mayor tamaño relativo del conjunto considerado, seguida por servicios financieros, transporte y comunicaciones.

La característica común que agrupa a estos cuatro sectores es el elevado porcentaje de trabajadores que perciben salarios relativamente altos. Asimismo, los niveles de calificación de los trabajadores, por un lado, y los de afiliación sindical, por otro, juegan

GRAFICO 2

Posicionamiento de las clases en el plano factorial



Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

un papel diferenciado en la configuración de este régimen laboral. En particular, en la descripción de los sectores modernos, se observa que la calificación sería el principal pasaporte para la obtención de puestos de trabajo de calidad, así como salarios elevados. Tal argumento indicaría que la educación sería una variable clave para explicar el desempeño laboral e incluso las diferencias salariales entre sectores de actividad.

Sin embargo, esta evidencia no tiene tanto peso como para explicar las características de los trabajadores en otros sectores con elevados niveles de cobertura y densidad sindical pero bajos niveles de calificación. En este contexto, la rama de transporte constituye el ejemplo más significativo de esta situación, ya que muestra un conjunto de trabajadores con salarios relativamente altos, bajos niveles de capacitación y autonomía, pero un elevado nivel de afiliación sindical¹⁹.

Esta diferenciación es importante no tanto por los resultados salariales, sino por los mecanismos que se encuentran en juego en este proceso. Por un lado, existe un conjunto de trabajadores con altas calificaciones cuyos logros laborales dependen, en buena medida, de su propia capacidad individual y su nivel de calificación. Por otro, observamos que en aquellos trabajadores que no cuentan con tales recursos, la organización colectiva resulta muy efectiva para equiparar su situación con el resto de los asalariados

¹⁹ Es preciso tener en cuenta que el sector de transporte incluye diversos subsectores, entre ellos, cargas, automotor de pasajeros, ferroviario, aerocomercial, fluvial y marítimo e, incluso, trabajadores del Estado. El rasgo común entre estas actividades viene dado por el fuerte peso sindical.

registrados. En otras palabras, en la rama de transporte se producen claros beneficios salariales asociados a la cobertura sindical.

La inclusión del sector transporte en este régimen en particular, por lo tanto, se justifica por su estructura salarial y el nivel de densidad sindical. No obstante, existen otros elementos en común entre industria, comunicaciones y servicios financieros que es importante destacar en el presente trabajo.

En primer lugar nos referiremos a la intensidad de la jornada laboral, dentro de una dimensión relativa al control del tiempo de trabajo. En los tres sectores mencionados, los trabajadores tienen elevados niveles de autonomía para imponer su ritmo de trabajo. Si bien la rama de actividad es un factor de incidencia sobre la autonomía, el determinante central es la calificación de los trabajadores.

Más aún, los datos de la ETE indican que mientras el 42,2% de los profesionales y el 43% de los técnicos pueden definir por sí mismos el ritmo de su trabajo, sólo el 28% de los no calificados y el 25% de los trabajadores de puestos operativos pueden hacerlo. De esta forma, a medida que desciende el nivel de calificación de los trabajadores, resulta 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% (Aspiazu et al., 2007).

Asimismo, los tres sectores considerados se caracterizan por una presencia relativamente importante de firmas grandes, con más de 500 empleados. De este modo, los procesos de concentración en torno a pocas empresas constituyen una de las pautas distintivas en estos sectores. En el caso de los servicios financieros, existe un elevado nivel de concentración, presumiblemente producto de las reformas introducidas durante los años noventa.

Por su parte, la industria no se ha mantenido ajena a este proceso. Tal como señalan Kosacoff y López (2003), cerca de 400 establecimientos representan aproximadamente el 40% del producto industrial. Se encuentran difundidos por todo el tejido manufacturero, e inciden fuertemente en el proceso de concentración de los mercados que caracteriza a la dinámica de la producción industrial. Los ejemplos más representativos son las grandes plantas de insumos básicos (acero, aluminio, refinerías de petróleo, petroquímica, etc.), la industria alimenticia, algunas plantas metalmecánicas y del complejo automotor y varias firmas que se expandieron recientemente en los mercados de consumo masivo (Kosacoff y López, 2003).

En los tres sectores analizados se destaca la importancia relativa de la calificación profesional conjuntamente con la existencia de procesos de capacitación por parte de las empresas. En el caso de la industria, uno de los cambios que se ha observado en los últimos años, y fundamentalmente con posterioridad a 2002, consiste en el incremento del empleo calificado. Una situación similar se produce en los servicios financieros y el sector de comunicaciones. El primero está caracterizado por un marcado perfil profesional de los trabajadores, que a su vez reciben capacitación específica por parte de las empresas. En tanto, en la rama de comunicaciones se verifica una política de relaciones laborales que brinda capacitación a los cuadros medios en las empresas.

Es necesario tener presente que la falta de capacitación por parte de las empresas, según la opinión de los trabajadores en algunos sectores específicos y en categorías

ocupacionales particulares, muchas veces es compensada a través de la acción sindical. En este sentido, Soto (2007), quien analiza las estrategias empresariales de búsqueda y capacitación a partir de la información provista por la ETE y la EIL, indica que la capacitación a cargo de los sindicatos, tanto en el sector de transporte como en el de comunicaciones, se concentra en trabajadores no jerárquicos, con bajos niveles de instrucción, que desarrollan tareas operativas o no calificadas.

El segundo conjunto de clases está formado por los sectores de comercio, construcción y la clase que caracteriza la situación laboral de los jóvenes de entre 18 y 24 años de edad. La composición de las clases indica que comercio tiene el mayor tamaño relativo del conjunto considerado, seguido por la clase de jóvenes y construcción.

En este conjunto, en oposición al anterior, el patrón común está explicado por los salarios reducidos (medios, en el caso de comercio) y por la baja calificación de los trabajadores. No obstante, si bien en este caso resulta complejo delinear una tipología explicativa del conjunto, existirían proximidades en diversas categorías de análisis. Así, es posible distinguir cinco elementos comunes que caracterizan a estos trabajadores: percepción de salarios relativamente bajos; falta de capacitación; tamaños de establecimientos reducidos; jornadas extensas; y bajas calificaciones²⁰.

Estas características pueden interpretarse como factores condicionantes de la calidad del empleo. Más aún, algunas de ellas, como la falta de capacitación o las jornadas extensas de trabajo, no sólo son variables que configuran las condiciones y organización del trabajo, sino que también inciden directamente sobre la productividad laboral.

La situación de los jóvenes en el mercado laboral, con características laborales semejantes a las de los asalariados registrados de comercio y construcción, tiene un particular interés, no solamente porque constituye una excepción al marco de análisis sectorial, sino porque este grupo etario podría mostrar características distintivas en cuanto a las formas de inserción laboral, así como un relativo déficit en la calidad del empleo.

Por las edades consideradas en nuestro análisis, estamos frente a un grupo de personas situadas en pleno proceso de transición²¹ al mundo laboral. Ello resulta esencial para comprender la configuración de un régimen laboral específico en los jóvenes, porque la transición, lejos de ser un proceso lineal y fácilmente explicable, es un camino extenso donde las probabilidades de fracaso, de estar en riesgo de desempleo o de lograr empleos de bajos salarios, de baja calidad e inestables son muy elevadas. De esta forma, si los jóvenes se enfrentan a algún tipo de penalización en el mercado laboral, por ejemplo, debido a un déficit educativo, lo que podría estar en juego no es un lugar en una jerarquía ocupacional, sino la inclusión o la exclusión del sistema.

En relación con las clases que son consideradas de forma individual, aparece la rama de salud y la de educación. Dado que tales ramas ya fueron caracterizadas individualmente, sólo realizaremos una breve descripción comparativa de cada una de ellas en

²⁰ La principal discrepancia en estos sectores viene dada por la afiliación sindical, dado que en el comercio tiene cierta importancia mientras que en la construcción no aparece como una variable significativa.

²¹ Nos referimos a esta transición como una forma de simplificar el análisis del proceso de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. No obstante, tal como lo señalan Wolbers et al. (2001), en realidad existe una secuencia de transiciones que comienzan en un punto donde los senderos educativos divergen y finalizan en un punto, no claramente definido, donde las posiciones de los jóvenes en el mercado laboral son relativamente estables.

términos de regularidades. El conglomerado que forman los trabajadores del sector salud aparece gráficamente situado en un valor medio. Dicha ubicación, en términos relativos, no implica que estemos frente a una clase promedio, sino que cada una de las categorías muestra ciertas regularidades con algunas de las categorías de las otras clases consideradas, pero ninguna de ellas tiene el nivel de asociación necesario para situarla cercana a un conjunto de clases.

En líneas generales, algunas características comunes permiten comparar esta rama con la de educación, con el segundo conjunto de trabajadores formado por las ramas de comercio y construcción y con las características laborales de los jóvenes. Respecto del primer conjunto de clases, resulta más complejo encontrar modalidades en común. Por ejemplo, como hemos visto en apartados anteriores, esta rama comparte con la de educación la mayor presencia relativa de mujeres, la jornada laboral reducida y la significativa preponderancia de calificaciones técnicas. Por su parte, las similitudes con el segundo conjunto se explican, fundamentalmente, a través de la baja calificación de los trabajadores y la falta de capacitación por parte de las empresas.

La rama de educación aparece situada en el extremo izquierdo del primer eje factorial. Además de las similitudes con la rama de salud, podemos encontrar algunas discrepancias con el segundo conjunto de clases, específicamente a través de la jornada laboral reducida, en oposición a la elevada extensión de la misma en las ramas de construcción y comercio.

3. CONCLUSION: HETEROGENEIDAD Y REGIMENES LABORALES

En este estudio hemos analizado las características de los trabajadores asalariados registrados en empresas privadas con diez y más ocupados, así como los diferentes condicionantes de su situación ocupacional a partir de la información provista por la ETE. Dado que la ETE proporciona información detallada sobre las formas de configuración de la jornada de trabajo, relaciones sindicales, capacitación, organización, ingresos, así como características sociodemográficas, hemos optado por aplicar técnicas multivariantes de análisis de datos para incluir en el estudio los diferentes módulos de la encuesta y tener así una mirada conjunta y global de las características de los trabajadores.

Una de las conclusiones centrales del análisis realizado es que observamos la presencia de cierta heterogeneidad en un grupo de trabajadores que comparte la característica de estar registrados en la seguridad social y trabajar en empresas privadas. De esta forma, resulta posible distinguir regímenes laborales con características diferenciadas según la composición de la fuerza de trabajo y sus condiciones laborales.

Es interesante destacar que la idea de la heterogeneidad usualmente se encuentra asociada a la economía informal, un sector que abarca un universo ocupacional excesivamente diverso al que se incorporan trabajadores independientes, trabajadores familiares, servicio doméstico, usualmente en actividades económicas no modernas, en algunos casos no reguladas por las instituciones o de baja productividad.

Particularmente, las diferencias en la calidad del empleo obtenido no están explicadas por las pautas de análisis “tradicionales” de acumulación o baja productividad, sino por

las propias características de la relación y las condiciones laborales en el conjunto de los asalariados registrados y, fundamentalmente, por las del sector de actividad donde tiene lugar el empleo. Esto implica que no sólo es necesario tener en cuenta la dicotomía entre estratos modernos e informales para determinar el tipo de inserción ocupacional, sino también las condiciones laborales al interior de cada uno de estos estratos.

Más aún, el análisis estadístico realizado permitió agrupar un núcleo de variables centrales de la ETE que muestran que la heterogeneidad a nivel sectorial se corresponde con la heterogeneidad de los trabajadores registrados en términos de niveles de calidad del empleo.

Uno de los componentes de la calidad del empleo es indudablemente el nivel salarial; a partir del resurgimiento de las instituciones laborales desde 2003, el aumento de la negociación se vio reflejado en incrementos salariales, por sobre los incrementos iniciados en 2002 a través de decretos del Poder Ejecutivo. Por lo tanto, el trabajo ha podido identificar grupos clasificados a partir del tipo de demanda y de relaciones laborales vigentes por firma y rama.

En este sentido, el estudio realizado nos brinda una pauta acerca de cómo se configuran las ramas de actividad y cuáles son los modelos de gestión predominantes a partir del análisis de la situación ocupacional de los trabajadores. Por un lado, es posible observar diferencias entre sectores que determina un tipo de firma en particular, principalmente en relación con el género, salarios, jornada laboral y calificaciones. Por otro, se observan diferencias sustantivas en la composición de la fuerza laboral según el tamaño de los establecimientos o las pautas de capacitación por parte de las empresas.

Este resultado, que nos acerca globalmente a las formas de gestión y a las diferentes estructuras de las ramas de actividad, también nos aproxima al perfil laboral de los trabajadores según la estructura sectorial. En este marco, las variables que mejor explican las asociaciones y las diferencias entre sectores son los salarios, la extensión e intensidad de la jornada laboral, la calificación, la existencia de capacitación, el grado de autonomía y el nivel de afiliación sindical. Tales variables influyen significativamente en la estructura sectorial del empleo, y a partir de su influencia es posible definir conjuntos de actividades y regímenes laborales. A continuación resumimos sus principales características.

En primer lugar, existe un conjunto de trabajadores con características relativamente similares desarrollando sus actividades en los sectores de comunicaciones, industria, servicios financieros y transporte. Los niveles de calificación de estos trabajadores, por un lado, y los de afiliación sindical, por otro, juegan un papel diferenciado en la configuración de regímenes laborales específicos.

El segundo conjunto de asalariados desarrolla sus actividades en las ramas de construcción y comercio. Si bien existe un mayor nivel de heterogeneidad, es posible distinguir algunas regularidades que caracterizan a estos trabajadores. En este sentido, observamos cuatro elementos comunes: percepción de salarios relativamente bajos; falta de capacitación; tamaños de establecimientos reducidos; jornadas extensas y bajas calificaciones. Dichas características pueden interpretarse como factores condicionantes de la calidad del empleo.

En tercer lugar, hay un conjunto de trabajadores conformado por jóvenes de entre 18 y 24 años de edad, quienes por sus características laborales se asemejan a los asalariados registrados de comercio y construcción.

Tal como se señaló oportunamente, los jóvenes tienden a insertarse en dos sectores específicos. Por un lado, en comercio, donde las condiciones ocupacionales no difieren del resto del sector (bajos niveles salariales, reducidas calificaciones, poca autonomía, entre otras) y, por otro, en industria, con características diferenciadas a las del sector (bajos niveles de afiliación, salarios medios, jornadas parciales, etc.). Este patrón de inserción muestra, además, que los servicios tradicionales (personales, sociales, etc.) así como los sectores más modernos y dinámicos en términos de generación de empleos (servicios financieros, comunicaciones, etc.) no son la puerta de entrada para los jóvenes con menores calificaciones.

Por fuera de estos conjuntos de sectores con regímenes laborales específicos, se sitúan las ramas de educación y salud. En ellas observamos una presencia femenina mayoritaria²², así como fuertes desvíos a la pauta horaria promedio de otros sectores con fuerte presencia de sobreocupados. En este sentido, la característica central es la presencia de un régimen horario parcial. No obstante, dicha característica debe ser analizada con cautela, dado que distintas investigaciones han indicado que la jornada de trabajo docente en verdad excede a la jornada formal que se desarrolla en la escuela misma, ya que supone un período de trabajo que se lleva a cabo fuera del establecimiento, durante el cual se realizan tareas como la planificación de las clases, el diseño y corrección de las evaluaciones, entre otras (ver Donaire, 2005).

A lo largo del trabajo nos hemos referido a la importancia del tamaño de los establecimientos así como al peso de los procesos de capacitación por parte de las empresas. Creemos que, dada su importancia, estos factores merecen unas referencias particulares.

En este sentido, las diferenciaciones que se aprecian en cuanto al tamaño de las empresas están condicionadas por características relacionadas con la composición de la mano de obra. De esta forma, por un lado se observan empresas pequeñas, en ramas de comercio y construcción, trabajadores que no están recibiendo capacitación y con bajas calificaciones, jóvenes y trabajadores con salarios reducidos, en oposición a empresas grandes, en ramas de servicios financieros y comunicaciones, con una elevada proporción de profesionales percibiendo salarios elevados y capacitación a cargo de las empresas.

Por otra parte, a partir de los datos proporcionados por la ETE e incluso por otras fuentes de información como el Módulo de Capacitación de la EIL, se observa que sólo un reducido porcentaje de empresas implementa regularmente planes de capacitación para sus trabajadores, fundamentalmente en sectores que agrupan una mayor cantidad de trabajadores calificados en empresas de gran tamaño (Soto, 2007). Más específicamente, el estudio indica que en el año 2005, excluyendo los cursos de higiene y

²² Si bien el presente trabajo no se aborda desde una perspectiva de género, observamos que el sexo de los trabajadores reviste importancia en la conformación de las ramas de actividad y los niveles de calificación de los trabajadores, aun cuando el nivel de asociación de la variable no permite configurar conjuntos de trabajadores. De esta forma, así como educación y salud tienen una presencia de trabajadoras mujeres relativamente importante, las ramas de construcción, transporte e industria concentran la mayor proporción de asalariados hombres.

seguridad, sólo el 23% de los establecimientos invirtió en capacitación, involucrando al 23% del conjunto de ocupados.

En un contexto en el que la demanda laboral está cada vez más especializada y requiere saberes técnicos, en el que, como bien plantea la CEPAL (2003), la cantidad y el tipo de calificaciones profesionales y técnicas que demandan las empresas han cambiado con suma rapidez para adecuarse a las nuevas tecnologías, elevar la competitividad e insertarse adecuadamente en el comercio internacional, también se han modificado las necesidades de formación de recursos humanos.

En este marco, los mejores empleos son aquellos que requieren un nivel elevado de educación, altos niveles de conocimientos generales, y que proveen oportunidades para acumular más conocimientos. Las mejores empresas son aquellas que crean el mejor ambiente para la enseñanza, el aprendizaje y el intercambio de información (Carnoy, 1998). Este proceso implica que, ante los cambios tecnológicos actuales, los trabajadores necesitan desarrollar y aprender herramientas que les sirvan para solucionar problemas y que al mismo tiempo generen un mayor aprendizaje. En este sentido, cobra más fuerza la idea de que la capacitación y la formación de recursos humanos son una condición necesaria para que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios tecnológicos.

Futuros estudios podrían dar cuenta de varios interrogantes que quedan por resolver. En primer lugar, la existencia de un segmento particular caracterizado por jóvenes en los sectores de comercio e industria requeriría incorporar en el análisis marcos regulatorios, legislación y el marco institucional donde se conectan el sistema educativo y el laboral. Por otro, a partir de la definición y caracterización de cada uno de los aglomerados, sería importante enfocarse en las pautas distintivas de cada uno de los sectores en relación con las condiciones y calidad del empleo y la organización del trabajo.

ANEXO

CUADRO A.1

Variables utilizadas (11 variables, 35 categorías asociadas)*

Variable	Descripción	N	%
Afiliado	= 1 si está afiliado a un sindicato	793.723	37,29
	= 2 si no está afiliado a un sindicato	1.335.070	62,72
Tamaño empresa	= 1 si la empresa tiene menos de 50 empleados	617.587	29,01
	= 2 si la empresa tiene entre 51 y 200 empleados	645.364	30,32
	= 3 si la empresa tiene entre 201 y 500 empleados	329.033	15,46
	= 4 si la empresa tiene más de 500 empleados	536.807	25,22
Sector actividad	= 1 si el sector es Industria	530.257	24,91
	= 2 si el sector es Construcción	154.007	7,23
	= 3 si el sector es Comercio	373.587	17,55
	= 4 si el sector es Transporte	133.765	6,28
	= 5 si el sector es Servicios financieros	394.511	18,53
	= 6 si el sector es Educación	205.862	9,67
	= 7 si el sector es Salud	255.302	11,99
	= 8 si el sector es Comunicaciones	81.501	3,83
Autonomía	= 1 si dispone de autonomía para realizar sus tareas	1.653.690	77,68
	= 2 si no dispone de autonomía para realizar sus tareas	475.107	22,32
Capacitación	= 1 si recibe algún tipo de capacitación	1.288.560	60,53
	= 2 si no recibe capacitación	840.238	39,47
Calificación	= 1 si tiene calificación Profesional	122.087	5,74
	= 2 si tiene calificación Técnica	407.335	19,13
	= 3 si tiene calificación Operativa	1.213.710	57,01
	= 4 si tiene calificación No Calificada	385.665	18,12
Sexo	= 1 si es hombre	1.329.190	62,44
	= 2 si es mujer	799.608	37,56
Tramo de edad	= 1 si tiene entre 18 y 24 años	270.191	12,69
	= 2 si tiene entre 25 y 49 años	1.504.710	70,68
	= 3 si tiene más de 49 años	353.897	16,62

Continúa en página siguiente

Variable	Descripción	N	%
Tramo salario	= 1 si tiene salario bajo	763.340	35,86
	= 2 si tiene salario medio	658.768	30,95
	= 3 si tiene salario alto	706.682	33,20
Entrada empresa	= 1 hasta 2001	1.265.780	59,46
	= 2 después de 2001	863.015	40,54
Tramo horario	= 1 si trabaja menos de 35 horas semanales	406.760	19,11
	= 2 si trabaja entre 35 y 45 horas semanales	1.164.580	54,71
	= 3 si trabaja más de 45 horas semanales	557.452	26,19

*Tamaño de la muestra: 4.097 casos; tamaño de la muestra ponderada: 2.128.792 casos.
Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

CUADRO A.2

Histograma de los valores propios. ACM

Nº	Valor propio	%	% acum.	
1	0,202	9,90	9,90	*****
2	0,196	9,45	18,90	*****
3	0,148	6,82	25,10	*****
4	0,112	5,17	30,27	*****
5	0,111	5,10	35,37	*****
6	0,103	4,75	40,12	*****
7	0,100	4,60	44,72	*****
8	0,098	4,52	49,24	*****
9	0,094	4,33	53,57	*****
10	0,092	4,24	57,80	*****
11	0,089	4,09	61,90	*****

Continúa en página siguiente

Nº	Valor propio	%	% acum.	
12	0,083	3,81	65,71	*****
13	0,082	3,77	69,47	*****
14	0,080	3,68	73,15	*****
15	0,078	3,58	76,73	*****
16	0,074	3,42	80,15	*****
17	0,070	3,25	83,40	*****
18	0,069	3,18	86,58	*****
19	0,056	2,60	89,18	*****
20	0,056	2,57	91,75	*****
21	0,054	2,48	94,23	*****
22	0,047	2,19	96,42	*****

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

CUADRO A.3

Coordenadas, contribuciones y cosenos cuadrados. ACM

Modalidades			Coordenadas		Contribuciones		Coseno ²	
	Peso relativo	Distancia	1	2	1	2	1	2
Afiliación sindical								
Afiliado	5,5	0,7	0,0	0,3	0,0	2,3	0,0	0,1
No afiliado	3,6	1,5	0,0	-0,4	0,0	3,5	0,0	0,1
Tamaño								
Hasta 50	2,6	2,5	0,2	-0,5	0,3	3,5	0,0	0,1
51 a 200	2,8	2,3	-0,4	-0,1	2,6	0,3	0,1	0,0
201 a 500	1,4	5,5	0,1	0,5	0,1	1,8	0,0	0,1
Más de 500	2,3	3,0	0,3	0,5	0,8	2,4	0,0	0,1

Continúa en página siguiente

	Modalidades		Coordenadas		Contribuciones		Coseno ²	
	Peso relativo	Distancia	1	2	1	2	1	2
Sector								
Industria	2,3	3,0	0,5	0,5	2,5	2,4	0,1	0,1
Construcción	0,7	12,8	0,6	-0,9	1,0	2,8	0,0	0,1
Comercio	1,6	4,7	0,3	-0,7	0,8	4,4	0,0	0,1
Transporte	0,6	14,9	0,9	0,6	2,1	1,0	0,1	0,0
Servicios financieros	1,7	4,4	0,0	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0
Educación	0,9	9,3	-2,2	-0,3	21,2	0,3	0,5	0,0
Salud	1,1	7,3	-0,5	-0,1	1,1	0,1	0,0	0,0
Comunicaciones	0,4	25,1	0,1	0,8	0,0	1,0	0,0	0,0
Autonomía								
Con autonomía	7,1	0,3	-0,1	0,2	0,4	0,9	0,0	0,1
Sin autonomía	2,0	3,5	0,4	-0,5	1,5	3,1	0,0	0,1
Capacitación								
Empresa capacita	5,5	0,7	0,0	0,3	0,0	2,3	0,0	0,1
Empresa no capacita	3,6	1,5	0,0	-0,4	0,0	3,5	0,0	0,1
Calificación								
Profesional	0,5	16,4	-0,2	1,5	0,1	6,1	0,0	0,1
Técnico	1,7	4,2	-1,1	0,3	10,8	0,9	0,3	0,0
Operativo	5,2	0,8	0,3	0,0	2,1	0,0	0,1	0,0
No calificado	1,7	4,5	0,4	-0,9	1,0	7,2	0,0	0,2
Sexo								
Hombre	5,7	0,6	0,5	0,0	5,9	0,0	0,4	0,0
Mujer	3,4	1,7	-0,8	-0,1	9,8	0,1	0,4	0,0
Edad								
18 a 24 años	1,2	6,9	0,2	-1,1	0,2	7,4	0,0	0,2
25 a 49 años	6,4	0,4	0,0	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0
Más de 49 años	1,5	5,0	-0,1	0,3	0,0	0,8	0,0	0,0

Continúa en página siguiente

Modalidades			Coordenadas		Contribuciones		Coseno ²	
	Peso relativo	Distancia	1	2	1	2	1	2
Salario								
Salario bajo	3,3	1,8	-0,4	-0,8	2,0	11,2	0,1	0,4
Salario medio	2,8	2,2	0,4	-0,1	1,7	0,2	0,1	0,0
Salario alto	3,0	2,0	0,1	1,0	0,1	15,6	0,0	0,5
Entrada empresa								
Hasta 2001	5,4	0,7	-0,1	0,4	0,1	4,8	0,0	0,3
Después de 2001	3,7	1,5	0,1	-0,6	0,1	7,0	0,0	0,3
Horario								
Menos de 35 hs	1,7	4,2	-1,4	-0,4	17,8	1,5	0,5	0,0
Entre 35 y 45 hs	5,0	0,8	0,2	0,3	1,4	2,9	0,1	0,1
Más de 45 hs	2,4	2,8	0,6	-0,4	3,6	2,0	0,1	0,1

Fuente: Elaboración propia en base a la ETE, 2005.

BIBLIOGRAFÍA

- ALUJA, T. Y MORINEAU, A. (1999), *Aprender de los datos: el análisis de componentes principales. Una aproximación desde el data mining*, Barcelona, EUB.
- ASPIAZU, E.; SENÉN GONZÁLEZ, C. Y WAISGRAIS, S. (2007), "La Encuesta a Trabajadores en Empresas", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios 6, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- BATISTA, J. Y MARTÍNEZ, M. (1989), *Análisis multivariante*, Barcelona, ESADE.
- CARNOY, M. (1998), "The changing world of work in the information age", en *New Political Economy*, Vol. 3, Nº 1.
- CEP (2005), *Comportamiento del empleo industrial en el actual ciclo productivo. Notas de la Economía Real*, Buenos Aires, Centro de Estudios para la Producción, Secretaría de Industria.
- CEPAL (2003), *Panorama social de América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL/Naciones Unidas.
- CORTES, R. Y MARSHALL, A. (1991), "Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo", *Estudios del Trabajo* Nº. 1, primer semestre.
- CHACALTANA, J. (2006), *Empleo para los jóvenes*, Lima, CEPAL/Naciones Unidas.

- DAVOLOS, P. (2001), "La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión?", en Cifarelli, V. y Martínez, O., *La otra cara de las telecomunicaciones: la situación de los trabajadores telefónicos*, Buenos Aires, Taller de Estudios Laborales.
- DONAIRE, R. (2005), "Aproximación a una caracterización social del trabajo docente, Argentina 2001", 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET Buenos Aires, mimeo.
- EIL-Encuesta de Indicadores Laborales (2006), *Informe de Resultados Anual 2006*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- EVERITT, B. Y DUNN, G. (1991), *Applied Multivariate Data Analysis*, Nueva York, Wiley.
- FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; MUÑOZ, F.; ESTEVE, M.; Y GARCÍA, A. (2004), *Nuevos tiempos de actividad y empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- FERNÁNDEZ, K.; GARÍN, J. Y MADROÑO, J. (2004), "Motivación de los estudiantes de LE y LADE ante el estudio de la estadística: análisis multivariante de una encuesta al comienzo y al final de curso", Documento de Trabajo 30/2004, Bilbao, Universidad del País Vasco.
- IERIC (2007a), *Informe de Coyuntura de la Construcción*, Nº 19, Buenos Aires, Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción.
- IERIC (2007b), *Crecimiento de la actividad de la construcción y disponibilidad de mano de obra. Estudio en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*, Buenos Aires, Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción.
- JACINTO, C. (2006), "Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo", en *Revista de Educación*, Nº 341, septiembre-diciembre.
- KOSACOFF, B. Y LÓPEZ, A. (2003), "Los cambios organizacionales y tecnológicos en las pequeñas y medianas empresas. Repensando el estilo de desarrollo argentino", en *Revista de la Escuela de Economía y Negocios*, Año II, Nº 4, Buenos Aires, Universidad Nacional de General San Martín.
- LEBART, L. (1994), "Complementary use of correspondence analysis and cluster analysis", en Greenacre, M. y Blasius, J. (eds.), *Correspondence Analysis in the Social Sciences*, Londres, Academic Press.
- OROZCO, N. (2000), *Empleados de Comercio. Trámites, documentación y liquidaciones*, Buenos Aires, Aplicación Tributaria.
- PAUTASSI, L. (2001), *Equidad de género y calidad en el empleo: las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina*, Serie Mujer y Desarrollo 30, Santiago de Chile, CEPAL.
- PAUTASSI, L. Y RICO, M. (2003), *¿Un mercado en retracción? El empleo en el sector salud en Argentina desde la perspectiva de género*, Serie Seminarios Salud y Política Pública, Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
- QUIÑONES MONTORO, M. (2005), *Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias*, Serie 61, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL.
- SCHKOLNIK, M. (2005), *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*, Serie Políticas Sociales 104, División de Desarrollo Social, Santiago de Chile, CEPAL.
- SOTO, C. (2007), "Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: perfiles de puestos y competencias demandadas", en *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios 6, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- TRAJTEMBERG, D.; BERHÓ, F.; ATTORRESI, P. Y LAUPHAN, W. (2005), "Encuesta de Relaciones Laborales", 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET Buenos Aires, mimeo.
- WAISGRAIS, S. (2005), "Educación y mercado laboral en Argentina. La transición del sistema educativo al trabajo", Tesis Doctoral, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, mimeo.
- WOLBERS, M.; DE GRAAF, P. Y ULTEE, W. (2001), "Trends in the occupational returns to education credentials in the Dutch labor market: changes in structures and in the association?", en *Acta Sociológica*, Vol. 44.

INTRODUCCION

La economía argentina se encuentra actualmente en un contexto de crecimiento vinculado al cambio de precios relativos originado a partir de la devaluación del año 2002 y de elevados precios internacionales de los productos exportables.

En este nuevo marco macroeconómico, los actores involucrados en el mercado de trabajo han reabierto la discusión acerca de los salarios, su poder adquisitivo y el posible impacto en los costos laborales de las empresas.

Entre los años 2003 y 2006, los salarios han presentado una importante recuperación en casi todos los sectores de actividad económica, y en muchos de ellos superaron el incremento en el nivel general de precios al consumidor.

Ello repercutió positivamente sobre el poder adquisitivo de los salarios, sin impactar plenamente en los costos laborales de las empresas, gracias a que los incrementos en los precios de producción fueron superiores al incremento de los precios al consumidor y a las importantes ganancias de productividad laboral en un contexto de crecimiento del empleo, en especial a partir del año 2004.

El desempeño del costo laboral tiene una importancia fundamental en el mercado de trabajo, debido a su impacto directo sobre la rentabilidad empresarial, su influencia sobre las decisiones de incorporación de personal y las negociaciones salariales. Por lo tanto, resulta relevante disponer de indicadores objetivos del costo laboral que reflejen su nivel, evolución y componentes (salarios, precios de producción y productividad laboral).

Las ganancias de productividad laboral constituyen una variable fundamental, que permite moderar el impacto de los incrementos salariales sobre el costo laboral sin que necesariamente se genere inflación o una reducción en los márgenes de rentabilidad empresarial y que consecuentemente afecte a la inversión.

El objetivo principal del presente trabajo consiste en analizar el impacto que han tenido los incrementos salariales otorgados desde el año 2003 en los costos laborales y en la rentabilidad empresarial, tanto a nivel macroeconómico como sectorial.

Para ello, se analizarán el nivel y la evolución del costo laboral, tomando en cuenta tanto la evolución de los precios de producción como de la productividad laboral durante los años 1993 y 2006, con especial énfasis en el período iniciado a partir de la devaluación de 2002.

* Estudio realizado por Ariel Coremberg y Mariela Molina, de la Dirección de Estudios y Coordinación Macroeconómicos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). El presente informe constituye una actualización y revisión del estudio realizado anteriormente en esta Dirección, e incluye además un análisis de la distribución funcional del ingreso recientemente publicada por las Cuentas Nacionales. Para mayor información, consultar SSPTyEL-MTEySS (2005).

A fin de llevar a cabo este objetivo, resulta conveniente realizar una breve descripción de los indicadores que se utilizarán y establecer la relación existente entre ellos. De esta forma, los indicadores relevantes son:

- el costo laboral unitario, entendido como el cociente entre costo laboral total (salarios + contribuciones patronales) y el índice de precios implícito de la producción;
- la productividad laboral, es decir, el cociente entre la producción y la cantidad de trabajo;
- el costo laboral por unidad de producto, que es la razón entre los dos indicadores mencionados anteriormente;
- el costo laboral relativo, que expresa la participación de la masa salarial (bruta de contribuciones patronales) en el valor agregado generado en la producción (participación de los factores productivos en el ingreso).

Tanto el costo laboral unitario como la productividad revisten singular importancia para lograr un acabado diagnóstico de la capacidad competitiva de una economía. Si se tomara en cuenta sólo el costo laboral unitario, se haría referencia a una medida de competitividad meramente aparente, por lo que resulta conveniente el análisis del indicador del costo laboral por unidad de producto, que incorpora los efectos de la productividad en los costos.

Asimismo, el desempeño de estos indicadores repercute en cambios en la participación de los factores productivos en el ingreso nacional. Dichas participaciones constituyen la otra forma de ver lo que ocurre con la dinámica de salarios, costos laborales y productividad, ya que de ellos se desprende la proporción del excedente empresario y de la masa salarial en el Producto Bruto Interno o distribución funcional del ingreso.

La principal fuente de información de este estudio son las Cuentas del PBI y la nueva serie de Generación del Ingreso e Insumo de Mano de Obra publicada recientemente por las Cuentas Nacionales (DNCN-INDEC, 2007). El hecho de que los datos de información provengan de la misma fuente hace posible realizar un estudio consistente de las variables presentadas. A la vez, las series incluyen datos de empleo y salarios de sectores primarios tales como el sector agropecuario, pesca y minería, los sectores de servicios, además del industrial, permitiendo realizar un análisis consistente de los salarios, productividad, costo laboral y excedente del conjunto de la economía argentina.

El documento permite analizar lo sucedido en el nivel agregado de la economía argentina y para los distintos sectores de actividad económica. Eso posibilitará comprobar comportamientos diferenciados entre ellos, tanto de los salarios como de su impacto sobre los costos laborales y sus componentes.

1. LA RECUPERACION SALARIAL Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE EL PODER ADQUISITIVO Y EL COSTO LABORAL

La crisis económica que sacudió a la economía argentina desde fines de 1998 dejó como uno de sus principales resultados un importante atraso en el poder adquisitivo del salario respecto de la evolución de los precios al consumidor.

Cuando se produjo la devaluación de la moneda local, a partir de enero de 2002, se originó una abrupta caída de los costos laborales, mientras que los salarios comenzaron su recuperación recién a partir de 2003.

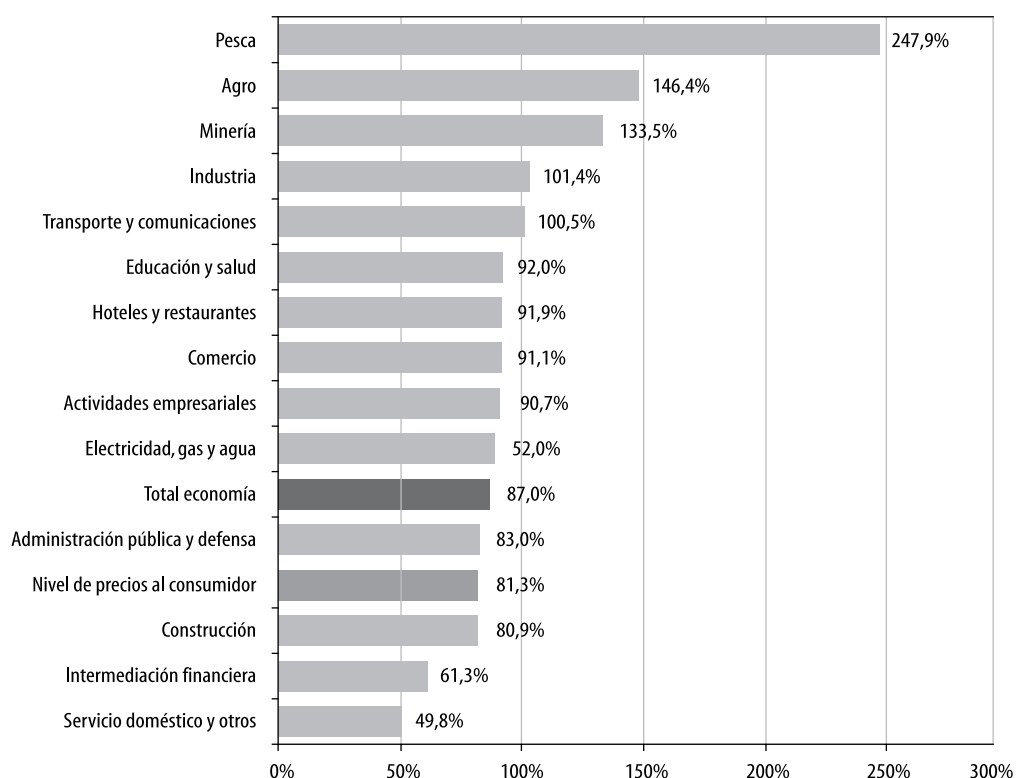
Si se compara el año 2006 (el último para el cual se disponen de datos consistentes de producción, empleo y salarios de las Cuentas Nacionales) con el momento previo a la devaluación, es decir el año 2001, se verifica una leve recuperación del poder adquisitivo del salario (3,2%) como consecuencia de que el salario promedio de la economía se incrementó un 87%, apenas superior al incremento de los precios al consumidor (81,3%).

Asimismo, tan sólo cuatro sectores presentaron variaciones inferiores al total de la economía: administración pública y defensa (83%), construcción (80,9%), intermediación financiera (61,3%) y servicio doméstico y otros (49,8%)¹.

Los sectores que comercializan sus productos con el exterior fueron los que mostraron los mejores desempeños, encabezando los incrementos. El sector de la pesca observó variaciones en el orden del 247,9%, seguido por el agro (146,4%), la minería (133,5%) y la industria manufacturera (101,4%).

GRAFICO 1

Incrementos de los salarios nominales entre los distintos sectores de la economía, 2001-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

¹ Dado que en este caso no se utilizan los datos de producción, se incluyeron en el análisis todos los sectores que presentan estimaciones de salario en la Cuenta de Generación del Ingreso, aunque presentan problemas en la medición de su productividad (ver Anexo 1).

De esta forma, pudo observarse que la recuperación salarial registrada a partir de 2003 permitió que el poder adquisitivo del salario² correspondiente al promedio de la economía del año 2006 resultara similar al de 2001. Por su parte, la situación fue muy diferente en lo referido al costo laboral, que durante 2006 todavía se encontraba por debajo del de 2001, como consecuencia de la compensación de los aumentos de salarios vía incrementos de los precios de producción (mayores que los precios al consumidor) y las ganancias de productividad.

Esta dinámica diferenciada entre costos laborales y poder adquisitivo puede apreciarse en el Gráfico 2, donde se observa que el costo laboral se incrementa más lentamente que el poder adquisitivo del salario.

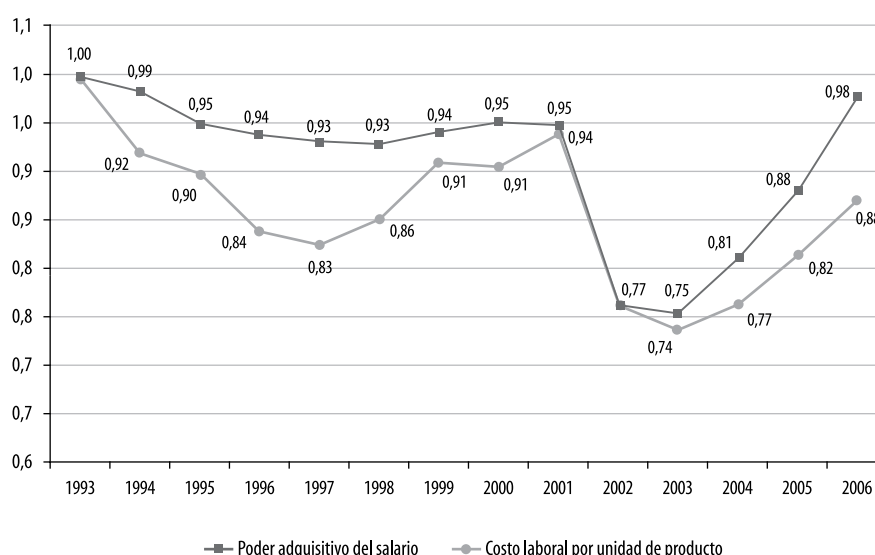
El Gráfico 2 permite visualizar la discrepancia entre la evolución del poder adquisitivo del salario y del costo laboral por unidad de producto en tres períodos claramente definidos.

En primer lugar, la década del noventa presentó dos subperíodos diferenciados en cuanto a la dinámica de los costos y el poder adquisitivo del salario: 1993-1997 y 1997-2001.

Entre 1993 y 1997, el costo laboral y el poder adquisitivo del salario presentaban una tendencia decreciente, aunque los costos laborales decrecían más rápido como consecuencia de importantes incrementos en la productividad laboral originados en una reducida dinámica del empleo y cambios en la legislación laboral³.

GRAFICO 2

Costo laboral y poder adquisitivo del salario en la economía argentina, 1993-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

² El salario real percibido por el trabajador o poder adquisitivo del salario resulta de deflactar la remuneración neta de contribuciones patronales por un índice de precios representativo de su costo de vida, no con los precios de la producción como en el caso de los costos laborales.

³ Cabe mencionar que las reformas laborales más importantes que tuvieron lugar entre 1993 y 1994 fueron los decretos 2609/93, 81/94, 385/94, 476/94, 859/94, 372/95, 197/97 y 796/97, que establecieron descuentos en las alícuotas patronales y transferencias de parte de las contribuciones del PAMI al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP), entre otros.

El período 1997-2001 se caracterizaba por costos laborales crecientes, producto de la deflación de precios asociada a la recesión y la restitución parcial de las contribuciones patronales eliminadas durante el primer período del Plan de Convertibilidad, en tanto que el poder adquisitivo del salario se mantuvo relativamente constante.

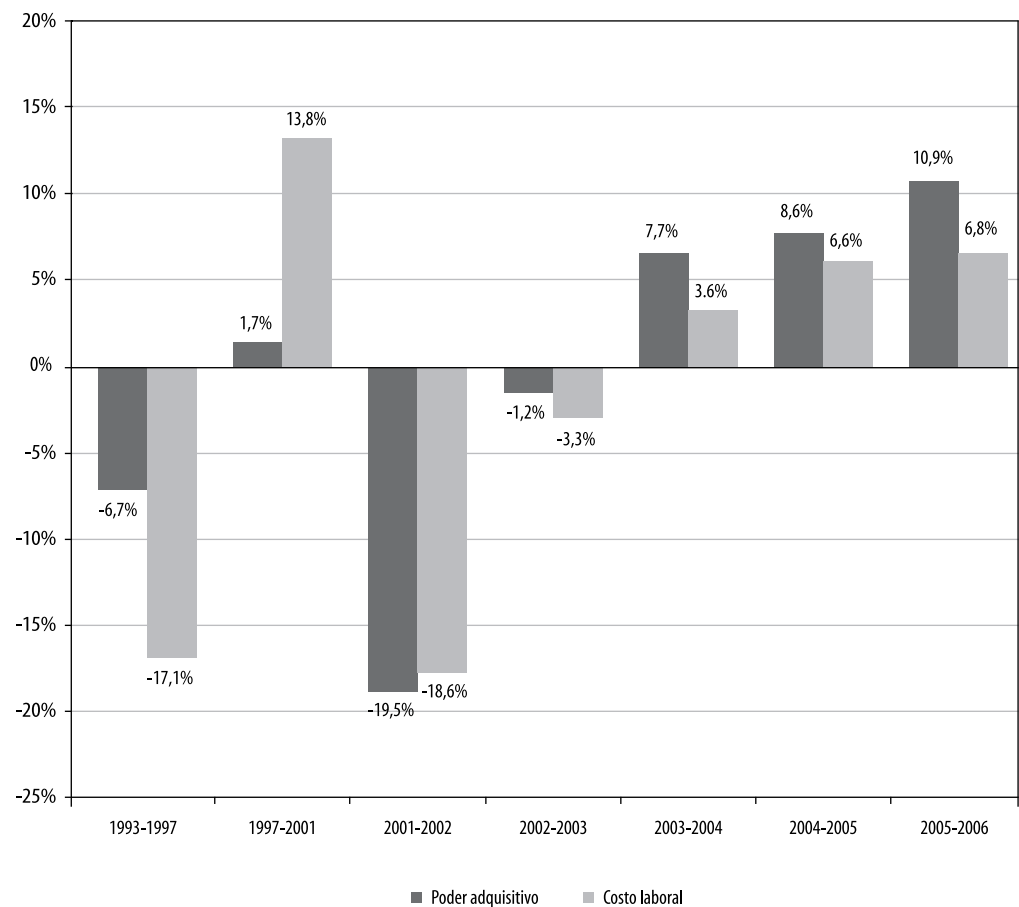
El cambio de estructura de precios relativos originado por la devaluación de 2002 permitió recomponer los niveles de rentabilidad sectoriales, reduciendo fuertemente los costos laborales, en tanto que el poder adquisitivo del salario comienza a recuperarse recién a partir de 2003. Así, desde dicho año el poder adquisitivo del salario crece más rápidamente que el costo laboral, tal como puede verse en el Gráfico 3.

2. COSTO LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y EXCEDENTE DE LA ECONOMIA ARGENTINA

En este apartado se presenta la descripción de cada uno de los indicadores relevantes para contrastar la hipótesis planteada.

GRAFICO 3

Costo laboral y poder adquisitivo del salario



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

Cuando se aborda la problemática laboral desde una perspectiva macroeconómica, uno de los temas que resulta relevante analizar, como se destacó anteriormente, es cómo la recuperación salarial afectó al costo laboral y al excedente empresario y cómo la evolución de los precios de producción y las ganancias de productividad permiten moderar dicho impacto, durante el período 2003-2006.

Asimismo, la dinámica de estas variables evidencia su importante rol en el conflicto distributivo. Los trabajadores propician incrementos de los salarios, ya que de esta manera intentan recuperar su poder adquisitivo. Por su parte, los empresarios recurren a los argumentos relacionados con el impacto de los salarios sobre la rentabilidad y los costos y su posible compensación vía incrementos de la productividad laboral. Finalmente, el Estado participa en estas pujas intentando arbitrar entre los dos primeros.

Como dijéramos, la *productividad laboral*⁴ es el cociente entre la producción y el factor trabajo.

El *costo laboral* puede medirse mediante varios indicadores: en primer lugar se puede citar el costo laboral unitario, que es un índice que refleja la evolución del costo laboral (salario bruto de contribuciones patronales) deflactado por los precios de producción; en segundo lugar se encuentra el costo laboral por unidad de producto, que es el anterior índice ajustado por productividad laboral; y finalmente, el costo laboral relativo –equivalente al anterior– que refleja la participación del factor trabajo –es decir, la masa salarial– en el valor agregado o producto.

BOX 1

La medición de la productividad laboral mediante horas vs. Puestos y los cambios en la intensidad laboral

Como se indicó, la productividad laboral fue medida en base a las horas trabajadas, aunque también puede medirse por la cantidad de puestos de trabajo. En este apartado se destaca la importancia de la distinción entre ambas mediciones y las ventajas de utilizar el indicador en base a las horas trabajadas.

Durante las recesiones, es usual encontrar el fenómeno conocido como “atesoramiento de trabajo”: el empresario prefiere retener los trabajadores de alta calificación y reducir los puestos no calificados y las horas extras. Por el contrario, en el inicio de los períodos de crecimiento del producto, las empresas, en respuesta al crecimiento de la demanda, suelen incrementar la demanda de trabajo primero en términos de horas extras; luego, una vez consolidada la tendencia positiva en la demanda, pasan a incrementar los puestos de trabajo.

Esta diferencia en la dinámica entre horas y puestos de trabajo (u ocupados) puede sin-

⁴ En el presente estudio, el volumen de producción es medido en forma sectorial mediante el valor bruto de producción o por el valor agregado a precios constantes de 1993. En tanto, el factor trabajo es medido por horas de trabajo, con el objetivo de captar en el insumo trabajo no sólo el trabajo a tiempo completo sino también el trabajo a tiempo parcial, las horas extras, entre otros. De acuerdo a la metodología internacional, la productividad laboral debe ser medida en términos de volumen de producción por hora de trabajo a los fines de incluir el impacto de los cambios de la intensidad laboral (horas por puesto de trabajo) en el factor trabajo, evitando los posibles sesgos asociados a la medición de la productividad laboral en términos de puestos u ocupados (ver Box 1).

tetizarse mediante el índice de intensidad laboral, que indica la cantidad de horas trabajadas por puesto u ocupado⁵.

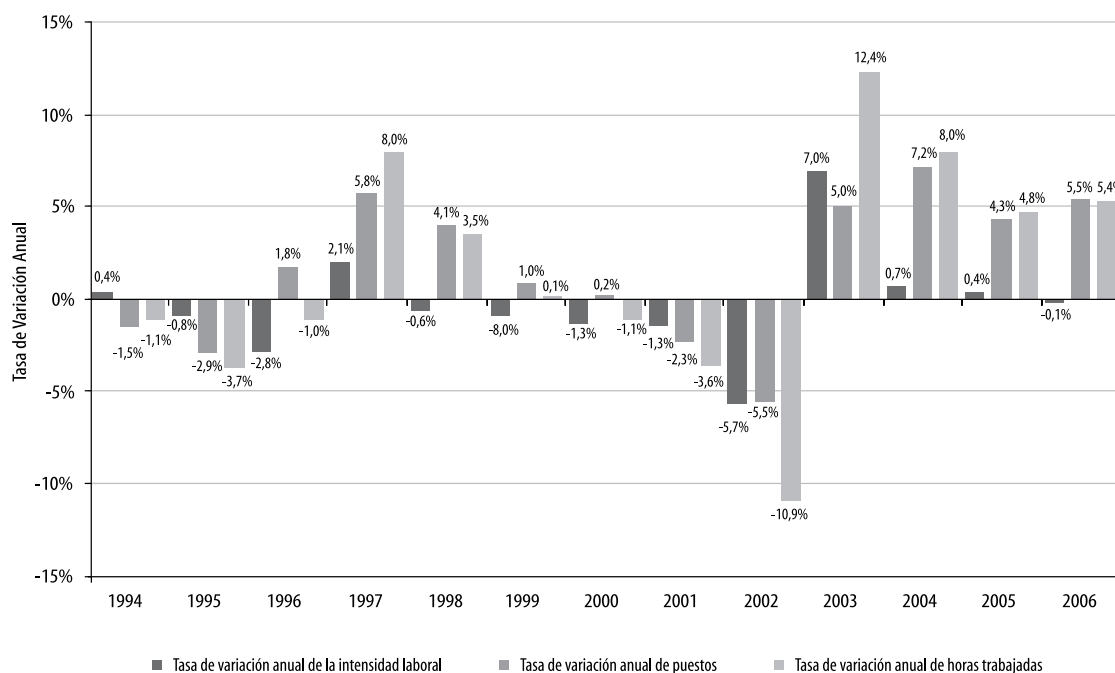
Como es posible observar en el siguiente gráfico, al inicio del proceso de recuperación las empresas incrementaron la utilización del insumo trabajo vía incremento de las horas extras y la jornada de trabajo. Ello provocó que la productividad laboral media horaria sufriera una variación negativa debido al importante crecimiento de las horas de trabajo, mucho más flexibles a ajustes que los puestos de trabajo.

Este hecho podría atribuirse a la cautela mostrada por parte de los empresarios en cuanto a la incorporación de personal, por lo que al principio de la recuperación preferían incrementar las horas de trabajo, al menos hasta que se consolidara la tendencia creciente del PBI⁶.

En la medida en que fue consolidándose la recuperación de la demanda agregada, la cantidad de puestos creció más que la cantidad de horas. Esa parece ser la dinámica de comportamiento de la intensidad laboral en la economía argentina. Lo anterior se comprueba al observar que durante el año 2006 la intensidad laboral registró una variación negativa del 0,1%.

GRAFICO 4

Intensidad laboral y crecimiento del empleo de la economía argentina, horas vs. puestos, 1994-2006



Fuente: Elaboración propia sobre la base de los datos de la DNCN-INDEC.

⁵ Para un abordaje más amplio de la temática de intensidad laboral, ver SSPTyEL-MTEySS (2004).

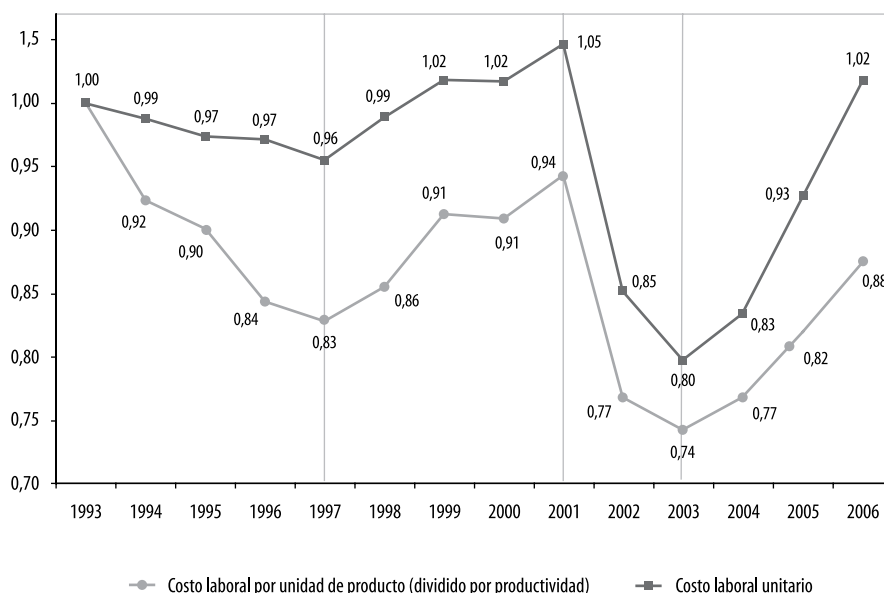
⁶ En los informes de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) se aborda el tema de las expectativas empresarias.

El indicador de la evolución del costo laboral relevante para el empresario resulta ser el costo laboral por unidad de producto. Es decir, el costo laboral que toma en cuenta tanto las variaciones de los precios al productor como los cambios en la productividad laboral. En tanto, la participación porcentual del costo laboral en el total de los costos o costo laboral relativo se reflejará en las cifras de la participación del factor trabajo en el ingreso (ratio masa salarial/valor agregado).

En el siguiente gráfico se observa la evolución conjunta de los costos laborales ajustados y sin ajustar por productividad laboral, entre los años 1993 y 2006.

GRAFICO 5

Evolución del costo laboral unitario y el costo laboral por unidad de producto medido en horas trabajadas correspondiente al total de la economía argentina, 1993-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

La brecha que se observa entre ambas series refleja el efecto de la productividad sobre el costo laboral. El costo laboral por unidad de producto se acerca o se aleja del costo laboral unitario en función de las variaciones positivas o negativas de la productividad laboral.

Durante todo el período, los costos por unidad de producto se mantuvieron siempre por debajo del inicio de la serie. Es decir que, gracias a la productividad, no sólo no se alcanzaron los valores de 1993 sino que tampoco se alcanzaron los valores previos a la crisis.

Sin embargo, la evolución del costo laboral fue diferente en los distintos períodos de acuerdo al comportamiento de cada uno de sus componentes, debido a la diferente estructura económica y de precios relativos imperante en la economía argentina durante el período analizado (1993-2006).

CUADRO 1

Costo laboral por componentes de la economía argentina, 1993-2006

	Costo laboral por unidad de producto	Costo laboral unitario	Productividad laboral horaria	Cambio en la participación factorial en el PBI	
Período	Variación porcentual (%)			En puntos porcentuales del PBI (%)	
	CLQ=CLU/(Q/H)	CLU=W/IPI	PMEL=Q/H	Excedente empresario	Masa salarial
1993-1997	-17,1	-4,5	15,2	13,0	-7,6
1997-2001	13,8	9,6	-3,7	-4,9	4,9
2001-2002	-18,59	-18,60	-0,01	10,1	-7,4
2003-2006	17,9	27,7	8,3	-7,1	7,0
2001-2006	-7,2	-2,7	4,8	3,3	-0,8

Q: PBI a precios constantes.

H: horas trabajadas.

W: salario bruto de contribuciones patronales.

IPI (deflactor del PBI): este índice de precios representa el nivel de precios de valor agregado (excedente + masa salarial). Por lo tanto, sus variaciones son netas de las variaciones ponderadas de los precios de los insumos intermedios importados y nacionales.

Fuente: SSPTyEL sobre datos de DNCN-INDEC.

El Cuadro 1 sintetiza la relación existente entre los distintos indicadores en los subperíodos de la década anterior y del actual contexto.

A raíz de lo observado en los gráficos anteriores, es posible distinguir los siguientes subperíodos: 1993-2001 y 2001-2006. Dentro de cada uno se produjeron diferencias importantes entre 1993-1997 y entre 1997-2001, correspondientes a los años noventa, y entre 2001-2002 y 2003-2006, para el actual contexto.

El período 1993-1997 se caracterizó por una importante reducción del costo laboral por unidad de producto, partiendo de niveles elevados de principios de la década del noventa originados en la apreciación de la moneda doméstica. La reducción del costo laboral por unidad de producto se produjo principalmente por incrementos en la productividad, originados en incrementos de la producción con disminución de plantel de personal y una política de reducción de las contribuciones patronales.

Entre los años 1997 y 2001, los costos laborales se incrementaron como consecuencia de caídas en la productividad laboral (caídas relativas de la producción mayores que la reducción en el empleo) originadas en la recesión iniciada a mediados de 1998. Al mismo tiempo, durante el mismo período se presenta un fenómeno de paulatina deflación recesiva, con salarios nominales relativamente inflexibles a la baja, resultando en una causa adicional del incremento de los costos laborales.

La devaluación del año 2002 y los mayores precios internacionales de los productos exportables redujeron en magnitud importante el costo laboral por unidad de producto, dado el incremento de precios de la producción y el reducido incremento inicial de los salarios.

Por otro lado, durante el período 2003-2006, la recuperación salarial posdevaluación (72%) impactó mucho menos sobre el costo laboral unitario (27,7%) ya que fue compensado parcialmente por el incremento en los precios de producción (35%). Sin embargo, el costo laboral por unidad de producto se incrementó aún a menor ritmo (17,9%) gracias a las ganancias de productividad (8,3%), que sirvieron para amortiguar el crecimiento de los costos unitarios.

Por otra parte, si se compara la situación del año 2006 con la situación previa a la crisis de 2001, se puede observar que el costo laboral por unidad de producto todavía se encontraba levemente por debajo del año 2001 (-7,2%), así como también el excedente empresario presentaba una participación porcentual en el producto (3,3%) por encima del año previo a la devaluación. Las conclusiones en términos de participación del ingreso de los factores productivos en el PBI son equivalentes: el costo laboral relativo o masa salarial como proporción del PBI resultaba menor en 2006 que en 2001 (ver Box 2).

Cabe destacar que, a diferencia de la década pasada, las importantes ganancias de productividad laboral generadas desde 2003 se dieron en un contexto de generación del empleo, permitiendo que la recuperación salarial no impacte plenamente sobre los costos laborales.

En el siguiente gráfico puede observarse el dinamismo de la productividad laboral horaria y por puestos de trabajo entre los años 1993 y 2006.

Tal como se señala en el Box 1, la productividad laboral horaria resulta menos procíclica que la productividad por puesto de trabajo, como consecuencia de la mayor flexibilidad de las horas que los puestos.

Por otra parte, se observa que hacia el año 2006 el nivel de productividad laboral horaria promedio de la economía argentina era equivalente al máximo de la serie (año 1998).

En el siguiente cuadro, puede analizarse la dinámica anual de la productividad laboral desde el año 2003 y sus principales componentes.

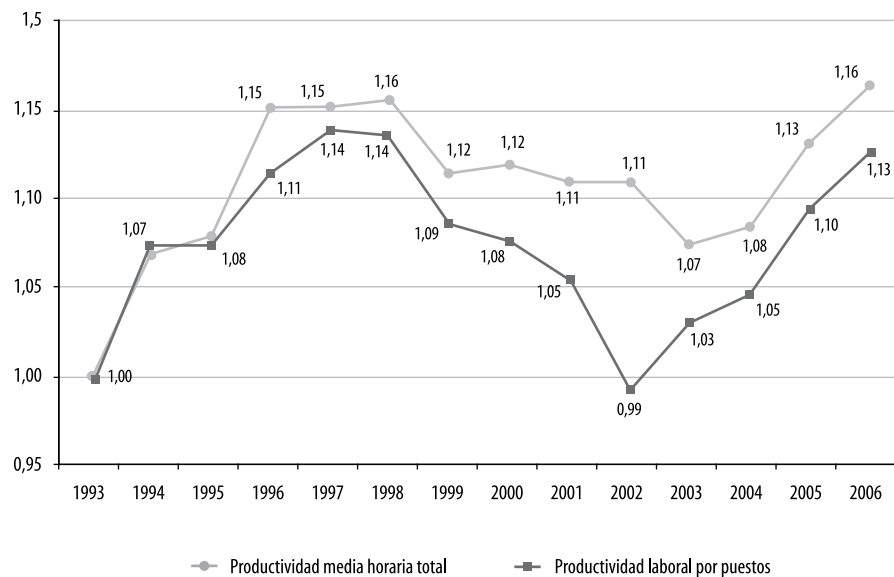
La reactivación económica posdevaluación produjo inicialmente un importante crecimiento en la demanda de trabajo, repercutiendo en un menor dinamismo de la productividad laboral luego de más de cinco años de depresión económica y casi diez de reducida generación de empleo.

Con la consolidación de la actividad económica, a partir de 2004, las ganancias de productividad laboral presentaron un importante dinamismo. El PBI creció a un ritmo relativo mayor que la demanda de trabajo, aunque esta continuó aumentando, tanto en horas como en puestos.

En función de la evidencia empírica presentada en el Cuadro 2 y el Gráfico 5, se ob-

GRÁFICO 6

La productividad laboral en la economía argentina, 1993-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

CUADRO 2

la productividad laboral en la economía argentina, 2003-2006 (en %)

	2003	2004	2005	2006
Productividad laboral horaria	-3,1	0,9	4,2	2,9
Productividad laboral por puestos	3,6	1,7	4,6	2,8
PBI*	8,8	9,0	9,2	8,5
Horas trabajadas**	12,4	8,0	4,8	5,4
Puestos***	5,0	7,2	4,3	5,5
Intensidad laboral****	7,0	0,7	0,4	-0,1

* Correspondiente a la variación anual del PBI a precios de mercado a precios constantes de 1993.

** Horas trabajadas totales.

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

**** IL: Intensidad laboral=Horas/Puestos.

Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

servan dos períodos claramente notables en la evolución de la productividad horaria: 1993-1997 y 2003-2006.

De acuerdo a lo observado anteriormente, el segundo período representa un dinamismo de la productividad laboral diferente, dado que la generación de empleo fue claramente mayor. Mientras que durante el período 1993-1997 la productividad laboral aumentó a un ritmo del 3,6% anual, la generación de puestos de trabajo creció solamente a un ritmo del 0,7% promedio anual. Durante el período 2003-2006, la productividad laboral de la economía argentina creció a un ritmo del 2,7% promedio anual, con un dinamismo en la creación de puestos de trabajo del 5,7% promedio anual.

A modo de conclusión de esta sección: a partir 2003, el costo laboral comienza a incrementarse como consecuencia de la recuperación salarial. Sin embargo, el impacto en el costo laboral de los incrementos salariales fue parcialmente compensado no sólo por un importante traslado de la devaluación a los precios de producción sino también (por primera vez desde el año 2002) por ganancias de productividad que permitieron sustentar la suba salarial sin afectar plenamente al excedente empresario.

BOX 2

La participación de los factores productivos en el PBI: el costo laboral relativo

Hasta aquí se analizó la evolución del costo laboral representada por el índice de costo laboral por unidad de producto. Sin embargo, debe tomarse en cuenta el nivel del costo laboral como porcentaje del total de costos: el costo laboral relativo se refleja en la participación de los asalariados en el ingreso o *ratio* de la masa salarial sobre el PBI. De esta manera, el análisis del nivel de costo laboral relativo de la economía argentina es equivalente al análisis de la distribución funcional del ingreso.

Como se mencionó anteriormente, la dinámica tanto del costo laboral como de la productividad laboral y de la evolución del nivel de precios repercute en la rentabilidad empresarial. Esta última tiene claras consecuencias en la participación de los factores productivos en el PBI, objeto de análisis de este apartado.

En este caso, el indicador utilizado para estudiar la rentabilidad empresarial es el excedente bruto de explotación (EBE), que representa la masa de utilidades obtenidas en la producción⁷. Un incremento del mismo se produce como consecuencia de una reducción de la masa salarial como porcentaje del producto.

El siguiente gráfico presenta las participaciones relativas de los diferentes componentes del producto⁸:

- retribución obtenida por el capital, expresado por el excedente empresario o EBE;

⁷ Por razones metodológicas, el monto del excedente se obtiene por la diferencia entre el valor de la producción (descontando el valor de los insumos intermedios) y la masa salarial pagada, además de descontar la masa de ingresos obtenidos por los no asalariados (ingreso bruto mixto). Cabe aclarar que para el cálculo del EBE a nivel agregado en términos del PBI, se utilizó el dato del PBI a precios básicos y corrientes, dato disponible sólo para el total de la economía. En cuanto a la información del EBE de cada uno de los sectores en forma desagregada, los datos disponibles de valor agregado sectorial están expresados a precios del productor (de mayor nivel que el correspondiente a precios básicos).

⁸ Las participaciones del ingreso factorial en el PBI a nivel macroeconómico fueron estimadas como el cociente entre las remuneraciones factoriales y valor agregado a precios básicos.

- retribución obtenida por el trabajo, expresado como la masa salarial⁹;
- retribución de los no asalariados (cuentapropistas, monotributistas, etc.): ingreso bruto mixto que presenta tanto componentes laborales como de excedente.

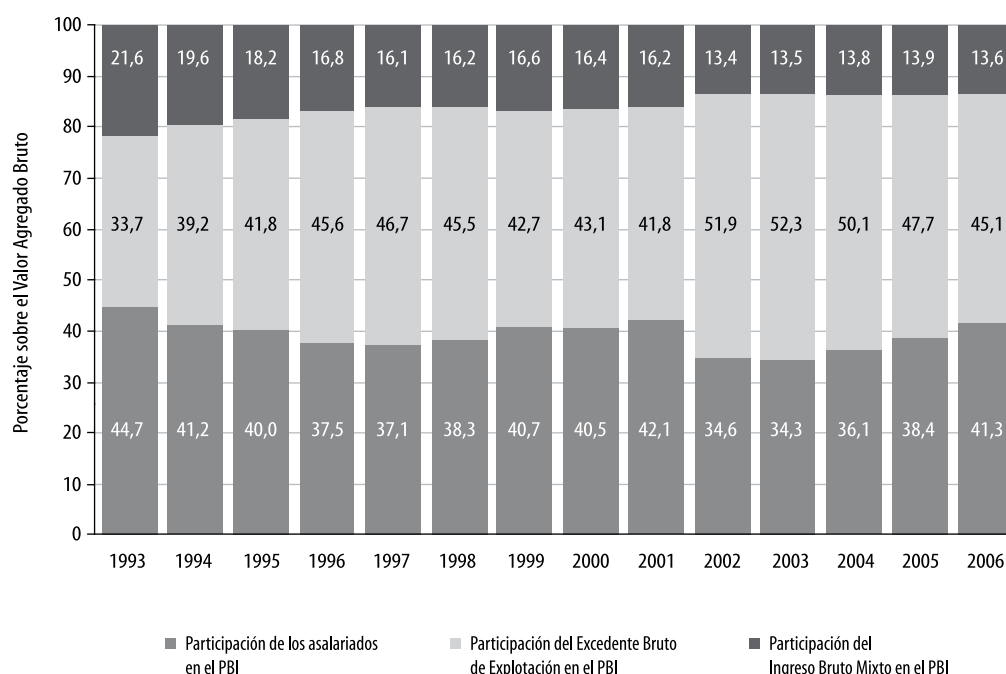
Como puede advertirse en el Gráfico 7, la participación de los asalariados en el producto o costo laboral relativo viene incrementándose desde 2003, alcanzando un nivel del 41,3% del PBI en 2006, mayor a la cifra registrada en el año de máximo nivel del PBI de la serie (1998, con 38,3%), aunque todavía se encontraba por debajo del año 2001 (42,1%) y del máximo de la serie, alcanzado en el año 1993 (44,7%).

El excedente empresario presenta el reflejo inverso de lo que sucedió con el costo laboral relativo: la recuperación salarial y de los niveles de empleo generaron una paulatina reducción de la participación de la rentabilidad desde 2003. A pesar de ello, la participación del excedente en el PBI durante 2006 resultó del 45,1%, mayor a la registrada durante 2001 –momento previo a la devaluación, cuando representó el 41,8% del producto, y al 33,7% del año 1993.

Resulta relevante mencionar que el incremento en el excedente (+10 puntos porcentuales del PBI entre 2001 y 2002), generado por la devaluación de 2002 y los mayores precios internacionales de los productos exportables, se concretó no sólo por una caída en el costo laboral relativo (7,5 PP) sino también por una reducción relativa, aunque de menor magnitud, de la participación del ingreso de los trabajadores no asalariados (2,8 PP) en el PBI.

GRAFICO 7

Participación de los factores productivos en el PBI, 1993-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

⁹ Su incidencia en el PBI es idénticamente igual al costo relativo (la suma de la masa salarial y las contribuciones patronales).

Por otra parte, resulta notable que las ganancias de productividad laboral de este período, a diferencia de la anterior década, se producen en un contexto de fuerte dinamismo del empleo y reducción de la tasa de desempleo.

3. COSTO LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Si bien durante el período de recuperación posterior a la devaluación de la moneda local se observa un importante desempeño de la productividad y del costo laboral de la economía argentina, se registraron algunas diferencias al interior de los sectores de actividad económica.

Los datos sobre producción y factor trabajo de las Cuentas Nacionales permiten analizar la evolución de la productividad laboral por sector de actividad económica de forma consistente, dado que provienen de la misma fuente de información.

Los datos sectoriales también posibilitan realizar un análisis de la productividad clasificando los sectores en términos de los que producen bienes y servicios transables y no transables¹⁰

3.1. Productividad laboral

En primer lugar, se destaca que los sectores presentan un progreso muy disímil de la evolución de la productividad laboral. Mientras la productividad laboral del total de la economía aumentó un 4,8% entre los años 2001 y 2006, algunos sectores de actividad registraron incrementos por encima de este promedio y otros por debajo e incluso con pérdidas de productividad¹¹.

Dos sectores no transables como transporte y comunicaciones y electricidad, gas y agua fueron los que lideraron los incrementos, con crecimientos del 27,8 y 27,2%, respectivamente. Le siguieron en importancia dos sectores transables como el agro (14,3%) y la industria (13,4%). Muy cerca de ellos se ubicó el sector de la construcción (10,5%).

El sector comercio fue el único de la actividad que creció a una tasa inferior a la del promedio, con el 2,2%.

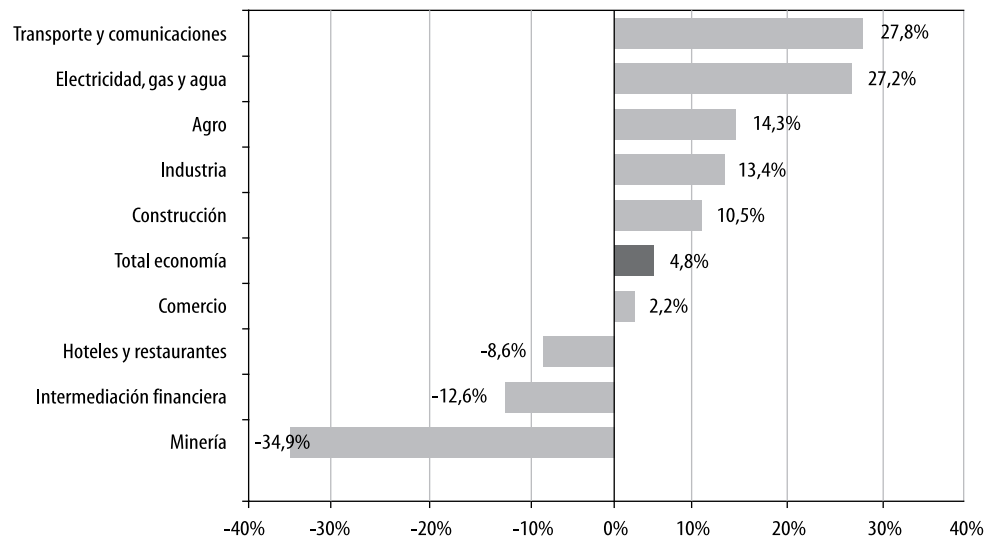
Por su parte, la productividad cayó en el sector de minería (-34,9%), intermediación

¹⁰ Se adopta el criterio de clasificación en base al grado de apertura relativo respecto del comercio internacional. Se definen como transables aquellos sectores que presenten un mayor nivel de exposición a la competencia internacional. El grado de apertura al comercio internacional de los sectores de actividad económica se calcula mediante el cociente de la suma de las exportaciones e importaciones respecto de la oferta agregada sectorial. De acuerdo a la información de la Matriz Insumo Producto 1997, los sectores que presentaban coeficientes de apertura mayores al 15% –y que por lo tanto se incluyen en el sector transables– son: agropecuario, pesca, industria manufacturera y minería.

¹¹ En esta sección se presenta un análisis de la productividad laboral por sector de actividad económica desagregado a un dígito del clasificador de actividades económicas (CIIU). De este análisis se excluyen los sectores administración pública y defensa, enseñanza y salud y otros servicios sociales, personales y servicio doméstico, debido a que su medición se realiza por indicadores de ocupación, dada la inexistencia de información básica o la falta de representatividad de las encuestas disponibles. Ello resulta en indicadores de productividad laboral constante para estos sectores, distorsionando su medición. Se excluyen además pesca y servicios empresariales, inmobiliarias y de alquiler, por presentar problemas de captación tanto de su producción como del empleo (los sectores excluidos se mantienen en el análisis agregado).

GRÁFICO 8

Variación porcentual de la productividad laboral media horaria, 2001-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

financiera (-12,6%) y hoteles y restaurantes (-8,6%). En el caso de los sectores minería y de hoteles y restaurantes, la productividad horaria cae por el elevado crecimiento de las horas de trabajo entre esos años, del 57% y casi el 32%, respectivamente, con crecimiento muy moderado de la producción en minería (2,2%) y del 20,4% en hoteles y restaurantes. Por su parte, en el caso del sector de intermediación financiera, cayó la producción un 8,3%, al tiempo que se registraron incrementos más moderados de las horas trabajadas (4,9%) que en los otros dos sectores.

La desagregación de los sectores de la economía en transables y no transables permite realizar un análisis del impacto que tuvo la evolución de la productividad relativa entre ambos sectores sobre la competitividad de la economía argentina. Cuanto mayor sea la brecha de ganancias de productividad de los transables sobre los no transables, mayores ahorros de costos tendrán los sectores exportables y que compiten con las importaciones, aumentando la competitividad-costo de la economía.

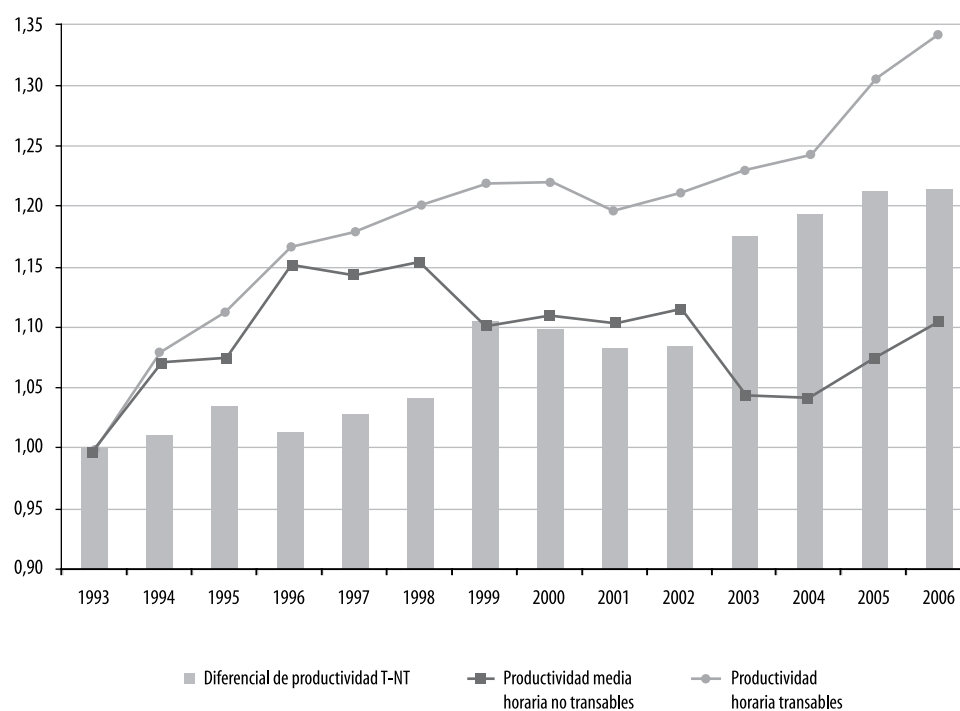
El diferencial relativo de productividad entre los sectores transables y no transables se amplió desde 1993. A partir de la devaluación de 2002, la brecha de productividad aumentó notablemente, tendencia que continuó entre los años 2003 y 2006, compensando el paulatino descenso del tipo de cambio real posdevaluación.

Estas variaciones en la productividad laboral a nivel sectorial permitieron compensar parcialmente el impacto de los cambios en los niveles salariales sobre los costos laborales.

A continuación se analizará cómo han evolucionado los costos laborales ajustados por productividad a nivel sectorial desde el año 2001 al 2006.

GRAFICO 9

Productividad media horaria en los sectores transables y no transables en la economía argentina, 1993-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

3.2. Costo laboral por unidad de producto

A pesar del importante incremento salarial producido desde 2003, en 2006 los costos laborales se encontraban todavía por debajo de los niveles previos a la devaluación en la mayoría de los sectores de la economía, tanto a nivel general como para la mayoría de los sectores¹².

Los sectores con menores costos laborales fueron el sector agropecuario (-39,4%), la minería (-37,7%), la industria manufacturera (-19,7%) y la intermediación financiera (-18,8%).

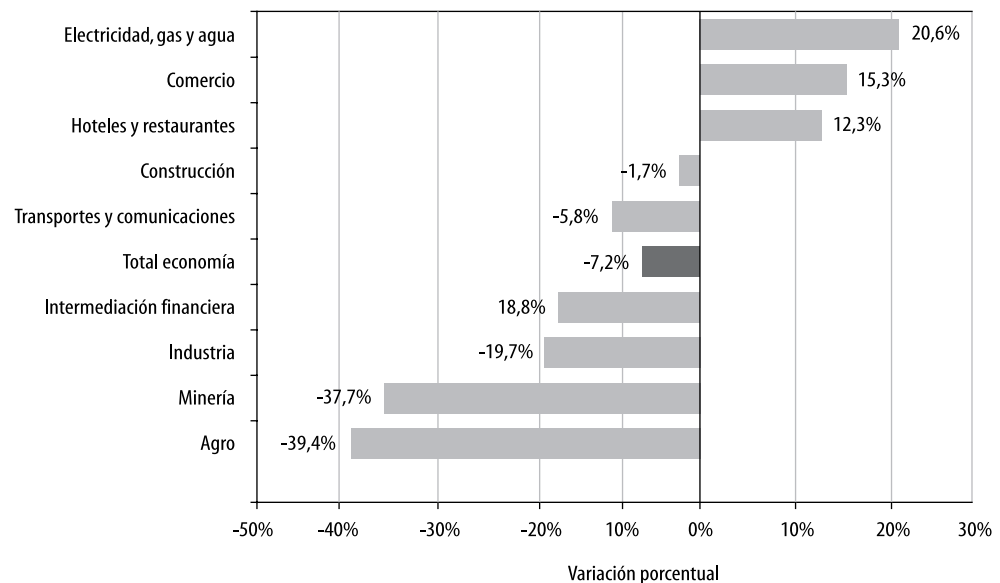
Por su parte, transporte y comunicaciones (-5,8%) y construcción (-1,7%) también vieron disminuir sus costos en 2006 respecto de los niveles previos a la devaluación de la moneda local, aunque en una proporción menor al promedio total de la economía.

En síntesis, con respecto al momento previo a la devaluación, los sectores productores de bienes y servicios transables fueron los más beneficiados en lo que se refiere al desempeño de sus costos laborales. Entre 2001 y 2006, fueron los que registraron menores niveles de costos.

¹² Al igual que en el análisis de productividad laboral sectorial, se excluyen aquí los siguientes sectores: pesca, actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler, administración pública y defensa, enseñanza y salud, otros servicios sociales, personales y servicio doméstico (aunque también se los mantiene para el análisis agregado).

GRAFICO 10

Variación porcentual del costo laboral por unidad de producto, 2001-2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

A fin de comprender a qué se debió esta evolución disímil entre sectores a nivel del costo laboral por unidad de producto, se presenta el siguiente cuadro que permite analizar los componentes que explican la evolución del costo laboral por unidad de producto entre los años 2001 y 2006. Dichos componentes son el costo laboral unitario y la productividad laboral.

Como es visible, entre 2001 y 2006, los menores niveles del costo laboral por unidad de producto fueron posibles tanto por la caída en el costo laboral unitario (compensación de salarios con aumentos de precios de producción) como por el aumento de la productividad laboral.

Las ganancias de productividad laboral desempeñaron un papel importante en moderar el impacto de los incrementos salariales en los costos laborales de los sectores transables como el agro y la industria, aunque también de los sectores no transables como transporte y comunicaciones, construcción y electricidad, gas y agua.

Uno de los sectores en los que crecieron los costos laborales fue el de la producción de electricidad, gas y agua, cuyo costo aumentó 20,6% a pesar de haber sido uno de los que más incrementó su productividad laboral (27,2%). Esto se debió al importante incremento del costo laboral unitario (53,4%) derivado de la caída en sus precios relativos que compensó el incremento de productividad.

Como se destacó en el caso del análisis del total de la economía, tanto la productividad laboral como los costos laborales impactan en la rentabilidad empresarial, reflejándose a su vez en la participación de los factores en el producto. Por ello, a continuación mostraremos la evolución de la participación del excedente empresarial por sectores productivos.

CUADRO 3

Componentes del costo laboral por sector de actividad económica 2001 vs. 2006 (tasa de variación punta a punta) (en %)

Sector	Costo laboral por unidad de producto*	Costo laboral unitario**	Productividad laboral horaria
	$CLQ=CLU/(Q/H)$	$CLU=w/IPI^{**}$	Q/H
Agro	-39,4	-30,7	14,3
Comercio	15,3	17,9	2,2
Construcción	-1,7	8,6	10,5
Electricidad, gas y agua	20,6	53,4	27,2
Hoteles y restaurantes	12,3	2,6	-8,6
Industria	-19,7	-9	13,4
Intermediación financiera	-18,8	-29	-12,6
Minería	-37,7	-59,4	-34,9
Transporte y comunicaciones	-5,8	0,5	27,8

* Costo laboral por unidad de producto.

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

Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

3.3. El excedente empresario

En el siguiente gráfico se advierte cómo, a pesar de la importante recuperación salarial de los últimos años, los cambios de precios relativos producidos por la devaluación de 2002 junto a los incrementos de precios de los productos exportables lograron impactar positivamente en la rentabilidad empresarial hacia el año 2006.

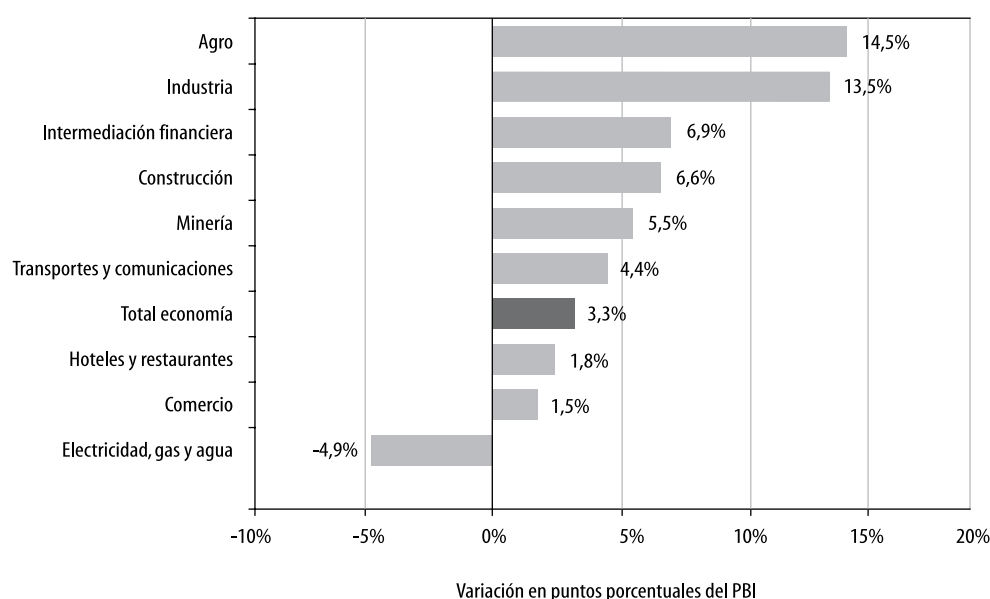
En dicho año, la economía argentina presentaba una participación del excedente en el PBI del 45,1%, 3,3 PP por encima de los registrados durante 2001 (41,8%).

Desde el punto de vista desagregado, todos los sectores presentaban mayores participaciones del excedente en el valor agregado sectorial, a excepción del sector electricidad, gas y agua que registró 4,9 PP por debajo del nivel de participación del año 2001¹³.

¹³ Cabe aclarar que ello no significa que el sector registre pérdidas económicas o reducción en la masa de utilidades, sino más bien que las utilidades se incrementaron menos que sus precios finales.

GRAFICO 11

Excedente empresario. Variación en puntos porcentuales del PBI entre 2001 y 2006



Fuente: Elaboración propia sobre datos de DNCN-INDEC.

Entre los sectores que registraban mayores niveles de participación del excedente con respecto al valor agregado sectorial se destacan los sectores transables como el agropecuario (14,5 PP), la industria (13,5 PP) e intermediación financiera (6,9 PP). Le siguen construcción (6,6 PP), minería (5,5 PP) y transporte y comunicaciones (4,4 PP).

Por su parte, los sectores volcados al turismo, como hoteles y restaurantes y comercio, incrementaron su participación aunque por debajo del promedio de la economía: 1,8 PP y 1,5 PP, respectivamente.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este documento fue analizar el impacto de los incrementos salariales otorgados desde el año 2003 en los costos laborales y en el excedente empresario, tanto a nivel macroeconómico como sectorial, tomando en cuenta las series de producto, salarios y empleo de las Cuentas Nacionales.

Esta base de datos permite realizar un análisis consistente del costo laboral, excedente y productividad de la economía argentina, no sólo por provenir de la misma fuente de información sino por incluir series de producción, empleo y salarios tanto del sector industrial como de los sectores primarios, tales como el sector agropecuario, la pesca y la minería o los sectores de servicios.

Para ello, se presentó una breve descripción de los indicadores de costo laboral, ya sea ajustado por precios de producción (costo laboral unitario) o por unidad de pro-

ducto (ajustado por productividad), del indicador de productividad laboral, principalmente medido en horas de trabajo, y los indicadores de excedente empresario que, a su vez, reflejan la importancia del excedente empresario en el producto y la participación de la masa salarial en el mismo.

Los principales resultados son los siguientes:

Entre 2001 y 2006, el salario promedio de la economía argentina creció por encima del incremento de los precios al consumidor, permitiendo una recuperación del poder adquisitivo hasta los niveles previos a la devaluación. Si bien todos los salarios promedio crecieron por encima de la inflación minorista en casi todos los sectores de la economía —con excepción de los sectores de intermediación financiera y servicio doméstico—, los salarios en los sectores transables y transporte y comunicaciones crecieron a tasas muy superiores al promedio de la economía.

Sin embargo, la recuperación salarial no impactó plenamente en los costos laborales por unidad de producto. En parte, los costos laborales fueron compensados vía incrementos de los precios de la producción, sea por la devaluación o por mejores precios internacionales de las *commodities*, aunque este efecto se fue moderando desde el año 2003.

Dado que los precios al productor se incrementaron más que los precios al consumidor, entre 2003 y 2006, el poder adquisitivo del salario aumentó en mayor proporción que los costos laborales.

Por otro lado, durante el período 2003-2006 la recuperación salarial (72%) impactó mucho menos sobre el costo laboral unitario ajustado por precios de producción (27,7%), ya que fue compensada parcialmente por el incremento en los precios del productor (35%).

No obstante, el costo laboral por unidad de producto (ajustado por productividad) se incrementó aún a menor ritmo (17,9%) gracias a las ganancias de productividad (8,3%) que sirvieron para amortiguar el crecimiento de los costos unitarios.

Como reflejo de esta dinámica, el costo laboral relativo o *ratio* masa salarial/PBI se incrementó en 7 PP, pasando de 34,3% del PBI en 2003 a 41,3% en 2006.

Por otra parte, si se compara la situación del año 2006 con la situación previa a la crisis de 2001, puede observarse que el costo laboral por unidad de producto todavía se encontraba levemente por debajo del año 2001 (-7,2%), así como también el excedente empresario presentaba una participación porcentual en el producto (3,3%) por encima del año previo a la devaluación.

En otros términos, a pesar de los aumentos salariales otorgados por el sector privado y la autoridad pública desde mayo de 2003, la rentabilidad empresarial en 2006 continuaba en niveles algo superiores respecto de los predevaluación, no sólo en los sectores transables sino también en casi todos los sectores no transables, con excepción de hoteles y restaurantes, comercio y suministro de servicios públicos.

Cabe destacar que, a diferencia de la década pasada, las importantes ganancias de productividad laboral generadas desde 2003 se dieron en un contexto de generación del empleo, permitiendo que la recuperación salarial no impacte plenamente sobre los costos laborales.

Mientras que durante el período 1993-1997 la productividad laboral aumentó a un ritmo del 3,6% anual, la generación de puestos de trabajo creció solamente un 0,7% promedio anual; en cambio, durante el período 2003-2006, la productividad laboral de la economía argentina creció a un ritmo del 2,7% promedio anual, con un dinamismo en la creación de puestos de trabajo del 5,7% promedio anual.

A partir del año 2004, las ganancias de productividad laboral a nivel agregado tuvieron un notable dinamismo y comenzaron a desempeñar un papel más importante en la compensación del incremento de salarios sobre los costos, al tiempo que continuó la compensación vía mejores precios de producción (traslado de la devaluación a precios y mejores precios internacionales de los productos exportables).

Si bien a nivel agregado el costo laboral ajustado por productividad presentaba en 2006 niveles algo menores a los de 2001, los sectores transables tenían claras ventajas de costos laborales reducidos principalmente por los mejores precios de producción y sus respectivas ganancias de productividad.

En los próximos años, resulta posible un escenario en el cual la recuperación del nivel de los salarios continúe su tendencia ascendente en un contexto de inflación acotada. Dicha dinámica permitiría recuperar el sustancial atraso del poder adquisitivo de los ingresos laborales, aunque impactando en los costos laborales y reduciendo el excedente como porcentaje del PBI.

Sin embargo, los incrementos salariales no necesariamente afectarían plenamente a los costos laborales y la competitividad de la economía argentina ni provocarían inflación, si se continúan generando ganancias de productividad y siguen mejorando los precios internacionales de los productos exportables, en un contexto de crecimiento económico y de superávit de cuenta corriente y fiscal.

Por otra parte, la reducción de la participación del excedente empresario en el producto puede seguir siendo compatible con el financiamiento de la inversión, hasta ahora financiada con retención de utilidades, si al mismo tiempo se acompaña el crecimiento económico con un desarrollo sustancial del sistema financiero en un contexto de estabilidad y certidumbre macroeconómica.

ANEXO 1

1. LA BASE DE DATOS: CUENTA DE GENERACION DEL INGRESO E INSUMO DE MANO DE OBRA Y VALOR AGREGADO DE LAS CUENTAS NACIONALES

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

La base de datos utilizada presenta información con niveles de desagregación sectorial, lo cual permite analizar la productividad laboral de la economía argentina tomando en cuenta el conjunto de los sectores de actividad económica, incluyendo los sectores primarios y de servicios, posibilitando realizar un análisis consistente a nivel macroeconómico y sectorial¹.

La disponibilidad de datos de producción y del factor trabajo provenientes de la misma fuente estadística permite la homogeneización metodológica y consistente del empleo y remuneraciones con la información de producción sectorial que componen el PBI de las Cuentas Nacionales, cuyos datos de producción y empleo incorporan una corrección sectorial por economía no registrada², permitiendo un análisis consistente de la productividad laboral agregada y sectorial.

Los datos sectoriales de producción corresponden al valor agregado de los sectores que componen el PBI, valuados a precios del productor³.

¹ Los análisis más tradicionales se basan solamente en el sector industrial, extrapolando su evolución al total de la economía. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que el sector industrial hacia el año 2005 participaba de alrededor del 21% del PBI y de un 15% del total de puestos de trabajo.

² Además de incluir el empleo y las remuneraciones de sectores primarios subrepresentados en la EPH, mediante información proveniente del SIJyP y otras fuentes exógenas.

³ Debido a que los PBI sectoriales están valuados a precios del productor, dicha suma no coincide con el PBI total a precios de mercado que incluye IVA e impuesto a las importaciones; este último se toma como dato final.

El análisis del indicador de productividad laboral se presenta en distintos niveles de agregación: el nivel macroeconómico, la desagregación sectorial en sectores transables y no transables y por grandes sectores de actividad según la Clasificación de Actividades Económicas (CIIU).

Desde la perspectiva del análisis de la producción, la literatura económica y los organismos internacionales de estadística enfatizan que la medida apropiada del insumo trabajo utilizado en el proceso productivo debe ser el total de horas trabajadas⁴. Las mediciones del insumo trabajo basadas en cantidad de personas empleadas ocultan los cambios en las horas laborales promedio por ocupado, causados por la evolución del trabajo a tiempo parcial, las horas extras u otros cambios en la intensidad laboral de la fuerza de trabajo utilizada en la producción⁵.

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

Las estimaciones de las horas de trabajo por sector de actividad económica se basan en datos de la EPH para cada uno de los aglomerados que la componen y para el conjunto de categorías ocupacionales, incluyendo asalariados no registrados y no asalariados. Sin embargo, la declaración de horas trabajadas en encuestas de hogares puede estar sujeta a los problemas de declaración de los ocupados respondientes que se encuentran en sus hogares y no en el lugar de trabajo.

La estimación de salarios utilizada proveniente de las series de Generación del Ingreso de las Cuentas Nacionales incluye ponderadamente los ingresos laborales de los asalariados registrados y no registrados por sector de actividad económica. Los datos de los asalariados registrados (salario bruto más contribuciones patronales) provienen del SIJyP y de los niveles de salarios no registrados que surgen de la EPH. Ello permite estimar el verdadero costo laboral de las empresas por sector de actividad económica, tomando en cuenta el impacto ponderado de la no registración de una parte de la masa salarial.

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

⁴ Se recomienda además expresar las horas trabajadas en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo. El empleo equivalente es el número del total de horas trabajadas dividido por las horas anuales trabajadas en puestos a tiempo completo. Los trabajos a tiempo parcial se incorporan como equivalentes a tiempo completo, evitando los sesgos que producen los aumentos en los puestos a tiempo parcial. Pero este indicador no se ajusta por los cambios en el número total de horas que requiere un trabajo full-time, como consecuencia de cambios en la legislación laboral o acuerdos colectivos sectoriales; además este criterio presenta una gran variedad metodológica por país que impide su comparabilidad internacional. Dadas estas críticas, en este trabajo se adoptó el criterio estándar de horas trabajadas como medida óptima del insumo trabajo a los fines de las mediciones de productividad. Cabe señalar que el ajuste en término de puestos equivalentes a tiempo completo tiene impacto en la determinación del nivel de puestos por sector pero no en su tasa de variación, resultando equivalente a la variación del total de horas.

⁵ Sin analizar por el momento las diferencias de la calidad del empleo.

A los fines de no subestimar el total del factor trabajo utilizado en cada sector de actividad económica, el insumo trabajo se mide por el total de horas trabajadas correspondientes a todas las categorías ocupacionales: asalariados registrados, asalariados no registrados y no asalariados⁶.

Los niveles de precios sectoriales utilizados son los índices de precios implícitos de los valores agregados brutos sectoriales (a un dígito de la CIIU) del PBI de las Cuentas Nacionales. Tales índices de precios resultan consistentes con el grado de apertura al comercio internacional de cada sector de actividad económica, debido a que ponderan implícitamente los precios de los productos de exportación por su participación en el valor de producción, el traslado de la devaluación a los precios de las ventas al mercado interno de la producción doméstica, así como también el efecto de los mayores costos de los insumos importados sobre el precio implícito del valor agregado⁷. En otros términos, estos índices de precios del valor agregado permiten estimar la verdadera rentabilidad de los sectores, ponderando el efecto de la devaluación sobre los precios de los productos vendidos y sobre los costos de los insumos intermedios.

1.1. Indicadores de productividad laboral

Para analizar la productividad laboral existen tres indicadores generalmente utilizados: la productividad laboral en términos de ocupados, en términos de puestos de trabajo y la productividad laboral horaria. La primera expresa el crecimiento de la producción en relación con la cantidad de ocupados utilizada:

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

Siendo:

PMO: productividad media por ocupado

Q_i: niveles de producción del sector *i*

O_i: ocupados del sector *i*

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

En primer lugar, en el contexto de un análisis agregado y sectorial, el insumo trabajo debe medirse en términos de puestos de trabajo utilizados en cada sector y no en términos del número de personas ocupadas. Este ajuste debe realizarse tomando en cuenta que un grupo importante de las personas empleadas presentan múltiples ocupaciones. De no considerarse este ajuste en la medición del insumo trabajo para el total de la economía (en el denominador de la fórmula), se estaría contabilizando

⁶ El trabajo no asalariado es un insumo más que permite generar los niveles de producción. Su exclusión sesgaría el análisis de costos y productividad, ya que la producción sectorial se basa en la utilización del trabajo de los asalariados y no asalariados (en particular en el sector construcción, comercio, agropecuario, etc.).

⁷ Las Cuentas Nacionales actualizan los mayores costos de los insumos mediante índices de precios específicos y la actualización del vector de insumos intermedios de la Matriz de Insumo Producto, tomando en cuenta el efecto de la devaluación sobre los precios de los insumos importados y su compensación parcial por las sustituciones de importaciones por producción nacional. Al respecto, ver Informes de Avance de Nivel de Actividad-INDEC.

doblemente el aporte del trabajo al crecimiento de la producción, sesgando positivamente el aporte del empleo y negativamente la evolución de la productividad.

El indicador corregido sería el siguiente:

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

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

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

Así, la medida correcta de productividad laboral sería la siguiente:

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

Siendo:

PMH : productividad media por hora de trabajo

Q_i : niveles de producción del sector i

H_i : horas de trabajo totales

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

L_i : cantidad de puestos tomando en cuenta doble ocupación

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

1.2. Indicadores de costo laboral

El costo laboral relativo expresa la relación entre la masa salarial y el valor de la producción. En otros términos, el costo laboral relativo es la proporción de la remuneración al trabajo asalariado en el valor de producción de la firma, sector o país analizado. En términos analíticos, este concepto puede expresarse de acuerdo a la siguiente ecuación:

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

Siendo:

CLR: costo laboral relativo

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

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

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

P: precio de los productos vendidos y/o producidos

Q: cantidades de productos vendidos y/o producidos

La ecuación indica que el costo laboral relativo varía directamente con los salarios promedio, las variaciones en las contribuciones patronales y la magnitud física del insumo trabajo, e inversamente con la variación en el precio del producto producido y el volumen de producción. Por ejemplo, desde el punto de vista sectorial, una mejora en el precio relativo del sector analizado, dada la masa salarial, provoca una disminución en el peso de la masa salarial en el valor de la producción, es decir una baja en el costo laboral relativo sectorial.

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

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

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

Siendo:

CLR: costo laboral relativo

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

Q/L: productividad laboral media

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

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

BIBLIOGRAFIA

- DNCN-INDEC (2007), *Cuenta de Generación del Ingreso e Insumo de Mano de Obra: fuentes, métodos y estimaciones, años 1993-2006*, septiembre, Buenos Aires, DNCN-INDEC.
- SSPTyEL-MTEySS (2004), *Encuesta de Indicadores Laborales (EIL): dos años de crecimiento del empleo (octubre 2002-octubre 2004)*, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.
- SSPTyEL-MTEySS (2005), "Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina 2003-2004", en *Trabajo, ocupación y empleo: trayectorias, negociación colectiva e ingresos*, agosto, Buenos Aires, SSPTyEL, MTEySS.

INTRODUCCIÓN

Existen diversos enfoques acerca de las competencias del Estado y sus limitaciones. Según Boyer (2006), el Estado Social Activo, constituido por un conjunto de instituciones coordinadas y articuladas, desafía las transformaciones sociolaborales y económicas que tuvieron lugar durante las últimas décadas mediante la pluralidad en la organización de la cobertura social.

Esta concepción surge como respuesta a las ineficiencias del *workfare* para garantizar la prestación de algunos servicios básicos ante la presencia del desempleo y la informalidad laboral, sea por los efectos de los puros mecanismos de mercado o como producto de la inadecuación de los sistemas convencionales de previsión frente al envejecimiento de la población y los desequilibrios financieros.

Ante ello, el diseño de las políticas públicas envuelve un complejo proceso de decisión relativo a la formulación de metas sociales, que implica tanto la coordinación de acciones como el rol activo de todos los actores involucrados para llevar a cabo un plan de desarrollo integral. En dicho proceso, es necesario conocer profundamente la estructura y la coyuntura del sistema económico, la coherencia macro y las políticas sociolaborales, al tiempo que cabe preguntarse si es posible mantener un crecimiento sostenido sin desarrollo económico ni social.

Una mirada retrospectiva permite entrever que en la Argentina, así como en América Latina, existió escasa articulación entre instituciones y programas en torno a un conjunto estratégico de herramientas y metas sociales establecidas a largo plazo (CEPAL, 2006). Para el período 2003-2006, se advierte que la tasa de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) rondó el 9% anual, en simultáneo con un coeficiente de Gini¹ equivalente a 0,486 y un 31,4% de personas pobres en los 28 aglomerados urbanos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el primer semestre de 2006.

* Estudio realizado por Marianela Sarabia de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). La primera versión de este trabajo se presentó en el Seminario de Integración y Aplicación del Área Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, en febrero de 2007. La autora agradece los comentarios y sugerencias de Mariana Acuña Ladrón de Guevara, Oscar Cetrángolo, Bárbara Medwid, Mariela Molina, Marta Novick, Héctor Palomino y Miguel Zanabria.

¹ El coeficiente de Gini es una medida de concentración del ingreso. Toma una distribución perfecta donde cada hogar o individuo se apropia de la proporción del ingreso correspondiente a su participación en el total y se compara con el ingreso realmente apropiado, una vez que se ordenaron los perceptores según este último. El Gini representa el área existente entre la recta de equidistribución y la curva de Lorenz. Si el coeficiente es cero, la distribución del ingreso es igualitaria, mientras que si es uno, se encuentra totalmente concentrada. En este caso, se consideró el ingreso per cápita familiar.

Sin embargo, los valores mencionados resultan significativamente menores a sus análogos de los años noventa, y tanto el desempleo como la informalidad han descendido en esta etapa de recuperación e implementación de políticas heterodoxas: la tasa de desocupación alcanzó el dígito durante el último trimestre de 2006 (8,7%), tras más de una década de aumento continuo.

Frente a esta realidad, las políticas públicas se constituyen en un instrumento esencial de cohesión. El Estado como coordinador de la actividad económica y de los actores sociales procura garantizar la igualdad de oportunidades, satisfacer las necesidades básicas insatisfechas y asegurar la cobertura de la población ante la vulnerabilidad, las contingencias y los riesgos vinculados al ámbito laboral, la salud, la vejez, la falta de ingresos y las barreras de acceso a la educación.

Con ese fin, los gobiernos son los principales responsables de formular y ejecutar políticas, utilizándolas como insumos primarios para mejorar las condiciones de vida de la población. La intervención nacional, provincial y municipal induce tanto a crear y fortalecer competencias como a aumentar el bienestar². En plena confrontación de los principios de eficiencia y equidad, esa intervención se orienta fundamentalmente a:

- redistribuir recursos escasos maximizando sus objetivos;
- regular la actividad económica para permitir la integración social y una distribución equitativa del ingreso, fomentando también la solidaridad inter e intrageneracional;
- salvaguardar el acceso a bienes y servicios básicos, seleccionando beneficiarios en función de las prioridades y del financiamiento existente.

En tal sentido, diversas instituciones gubernamentales y de la sociedad civil suministran protección social mediante acciones que estimulan el empoderamiento de las capacidades humanas y su desarrollo, con el objetivo de enfrentar y gestionar mejor cada uno de los riesgos. Sincrónicamente, proporcionan mecanismos para aliviar y prevenir la pobreza.

Producto de restricciones presupuestarias, resulta primordial diseñar políticas de protección adecuadas a las necesidades de los grupos sociales más vulnerables como desempleados, niños y adolescentes, mujeres, ancianos, trabajadores informales, minorías, etc. Ello debe hacerse considerando siempre que el eje de toda política de desarrollo debe contener un conjunto tal de incentivos que posibiliten la viabilidad y la sostenibilidad en el largo plazo, confirmando los resultados deseados mediante evaluaciones intermedias y monitoreo permanente.

En este contexto, se analiza la dinámica de la protección social en la República Argentina durante el período 1972-2006, utilizando como *proxy* el Gasto Público Social Consolidado (GPSC). La selección de estos 35 años se ha concebido con el fin de observar cómo las crisis internas, los *shocks* externos y las reformas estructurales repercutieron negativamente sobre los indicadores sociolaborales y la calidad de vida de la población. Esos traspiés, hermanados con la fragilidad institucional latina, condujeron a mayores niveles de pobreza, desempleo e inseguridad, merma de la calidad educativa y

² En términos del análisis microeconómico pareteano, se relaciona con una mejora dado que el Estado actúa para mejorar el bienestar de alguna persona sin empeorar el de ninguna otra.

restricciones en la cobertura de salud, así como también más flexibilidad, precarización y desigualdad, que recién comenzaron a revertirse en los últimos años.

Simultáneamente, la investigación persigue el propósito de determinar si existe un patrón de comportamiento sistemático del GPSC con respecto al crecimiento cíclico del PBI. Al respecto, se busca contrastar la siguiente hipótesis: “en la Argentina, el GPSC fue procíclico con respecto a la evolución del PBI entre 1972 y 2006”.

Asimismo, se indaga acerca de la relación entre ese gasto, por un lado, y los indicadores socioeconómicos, el gasto público total, las políticas laborales y el nivel de recaudación fiscal, por otro. También se examina el rol de las políticas públicas de protección social y se explora la posibilidad de contribuir al debate, apuntalando las conclusiones con evidencia empírica.

El trabajo se divide en cuatro secciones. Luego de exponer el tema, los supuestos, los objetivos y la hipótesis, en la primera sección se explicita el marco teórico, mientras en la segunda se hace lo análogo con el estado del arte. En la tercera, se desarrolla la dinámica de la protección social en la Argentina desde una perspectiva histórica. El período de análisis se dividió en cuatro tramos, tanto para profundizar como para facilitar su exploración, puesto que existieron cambios reiterados de signos monetarios e instituciones, se desataron fuertes recesiones e imperaron regímenes de alta inflación. En la cuarta sección se arriba a las conclusiones. Posteriormente, en el anexo metodológico se desarrollan los procedimientos empleados y se comentan las restricciones en cuanto a la disponibilidad de información.

1. MARCO TEORICO

La perspectiva aquí adoptada concibe a la pobreza como una situación de privación de capacidades básicas y no meramente como la falta de ingresos (Sen, 1999). Centra la atención en aquellas privaciones que son intrínsecamente significativas, puesto que su carencia real puede ser mayor que la percibida en el espacio de los ingresos como los impedimentos para enfrentar situaciones adversas, el hacinamiento y las condiciones sanitarias del hogar, las deficiencias lecto-comprensivas, etc. Sin embargo, la reversión de desigualdades arraigadas no resulta sencilla, dado que provienen de la acumulación de desventajas sistémicas y formas de discriminación poco percibidas en lo cotidiano (CEPAL, 2006).

Al respecto, se traza una relación positiva entre la mejora de las capacidades y el aumento de las posibilidades de obtener mayores ingresos, trasladando la relevancia de los medios a los fines del desarrollo humano, con lo cual el objetivo esencial de toda política de lucha contra la pobreza no puede minimizarse a la reducción de esa pobreza normativa (Sen, 1999). Desde este punto de vista, se consideran ciertas libertades instrumentales³ que tienden a incrementar las competencias generales de

³ En tal sentido, Amartya Sen afirma que las *libertades políticas y de expresión* contribuyen a la democracia mediante el diálogo y la participación. Los *servicios económicos* se refieren a las oportunidades de utilizar recursos para consumir, producir o intercambiar y, de ese modo, generar riqueza. Las *oportunidades sociales* en forma de sistemas de salud y de educación, por ejemplo, permiten mejorar la calidad de vida y participar eficazmente de las dos nociones anteriores. Las *garantías de transparencia* engloban el requisito de un mínimo de confianza para el funcionamiento de la sociedad y la necesidad de franqueza. Como último ítem, la *seguridad protectora* es necesaria para proporcionar una red social que garantice la provisión de bienes y servicios a los grupos más vulnerables.

las personas para tomar sus propias decisiones, dando lugar a un círculo virtuoso de interacciones.

Es así como la libertad, en tanto la capacidad de elegir y no la falta de reglas o la ausencia estatal, queda reflejada en las acciones individuales y en el conjunto de competencias sociales, constituyéndose como medio y fin del desarrollo. Al mismo tiempo, legitima el ejercicio pleno de los derechos humanos, tanto económicos, sociales y culturales como civiles y políticos⁴.

Paralelamente, se reafirma la convicción de José Antonio Ocampo (2006) acerca de que todo desarrollo económico y social debe ser acompañado por un desarrollo institucional sólido que se constituya como un fenómeno endógeno a la sociedad, dependiente de múltiples procesos de aprendizaje y condicionantes históricos, adecuándose a las necesidades particulares y originando respuestas alternativas.

2. UN DEBATE ABIERTO

“La mejor forma de protección es el trabajo” (Tokman, 2006). Esta expresión de Tony Blair sintetiza una concepción determinada acerca de la finalidad y el plazo de las políticas, al tiempo que resume preocupaciones contemporáneas ya expresadas por John Maynard Keynes al mencionar que “los principales inconvenientes de la sociedad económica en que vivimos son su incapacidad para procurar la ocupación plena y su arbitraria y desigual distribución de la riqueza y los ingresos” (Keynes, 1936).

Tras estas afirmaciones, cobran valor algunas interpelaciones sobre políticas públicas: ¿por qué la actividad económica presenta resistencia para la creación de trabajo decente? ¿Cuál es el rol del Estado en esa situación? ¿Debe brindar protección social ante contingencias? ¿Sus políticas de protección deben ser transitorias con el fin de atenuar las situaciones adversas? ¿Debe universalizarse la cobertura? Ante la escasez de recursos, ¿cuáles deben ser sus objetivos? ¿El mecanismo es único? ¿Políticas de empleo o políticas de protección fuera del mercado de trabajo? ¿Estas son complementarias o excluyentes entre sí?

En este marco, resulta interesante apelar a las concepciones que brindan las áreas de gobierno y los diferentes organismos en materia de protección social. Y de ese modo, además de plasmar si existe convergencia hacia la focalización de la protección social básica o si la cobertura de esta se encuentra supeditada al comportamiento del mercado laboral, observar si los beneficios se otorgan a través de un instrumento único o si la respuesta debe ajustarse a múltiples y diversas situaciones.

2.1. La protección social como derecho universal

Hasta principios de los ochenta, el mercado de trabajo argentino mostró un buen desempeño en términos de la tasa de desempleo, e incluso, para el período 1972-1990, esta

⁴ Estos integran un conjunto indivisible de derechos compuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de Derechos Civiles y Políticos vigentes desde 1976. Mediante su pleno ejercicio, en términos de la CEPAL (2006), es posible traducir la ciudadanía política en ciudadanía social, reforzando esta indivisibilidad en un sistema de pleno respeto por los derechos de los demás.

promediaba el 5% de la Población Económicamente Activa (PEA). Sin embargo, con el transcurrir de la década perdida⁵ y el comienzo de los noventa, se introdujeron diversos mecanismos de flexibilidad que manifestaron incapacidad para generar trabajo, y más aún trabajo decente. De ese modo, la protección que brindaba un empleo digno, formal y bien remunerado quedaba relegada.

A partir de ello, la CEPAL (2006) plantea el desafío de extender y mejorar la protección social ampliando el acceso, el financiamiento y la solidaridad integral mediante pactos sociales entre diversos actores y pactos fiscales que garanticen la disponibilidad de recursos. Toma el principio de que el ejercicio pleno de los derechos humanos debe guiar las políticas públicas, mientras mecanismos distributivos activos permiten avanzar hacia una mayor inclusión, asumiendo que tales derechos demandan mayores progresos sociales e igualdad. Así, toda respuesta de política se ajusta a las numerosas necesidades que presenta una sociedad heterogénea como la argentina, logrando consensos mediante el diálogo y la participación.

Estar protegido es consecuencia de un derecho básico de pertenencia a la sociedad, de participación e inclusión, puesto que atenta contra el derecho a un nivel de vida adecuado –en tanto se concibe a la pobreza como carencia de ciudadanía. En este marco, resulta imprescindible contar con una institucionalidad incluyente, que garantice la igualdad de oportunidades mediante una estructura equitativa de distribución. Y con una política social eficiente, eficaz, que transfiera recursos y activos a los más pobres.

Asimismo, para la CEPAL (2006), la noción de protección social basada en derechos abarca respuestas asistenciales o paliativas, como así también políticas de desarrollo de competencias y prevención de riesgos. Busca integrar el componente contributivo –asociado a la seguridad social– con el no contributivo, mediante incentivos a realizar aportes y a fomentar la solidaridad. Un sistema de protección social es más que una estructura institucional; es un acuerdo político de la sociedad para establecer las bases sobre las que desea construir y regular su convivencia.

De manera diferenciada, otros organismos definen la protección social como el conjunto de intervenciones públicas destinadas a apoyar a los miembros más vulnerables de la sociedad y a ayudar a los individuos, familias y comunidades a administrar mejor sus riesgos. Con especial énfasis, subrayan las respuestas en términos de ingresos como medio para reducir la inseguridad económica, así como la necesidad de extensión de esta cobertura entre los más pobres y los trabajadores pertenecientes al sector informal de la economía, soslayando las consideraciones acerca de incentivos, capacidades y contraprestaciones.

2.2. Trabajo decente como sistema de protección

Los problemas de desarrollo que se manifestaron en las décadas pasadas sentaron las bases para que, en 2000, los estados miembros de Naciones Unidas asumieran el compromiso de alcanzar, en 2015, un conjunto de metas que denominaron Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Con el propósito de mejorar la calidad de vida de sus ha-

⁵ Término que acuñó la CEPAL para denominar los acontecimientos ocurridos en América Latina durante los ochenta, caracterizados por el deterioro de las condiciones sociales, especialmente en términos de pobreza.

bitantes, el gobierno incorporó a estos el desafío de “promover el trabajo decente”, con la convicción de que una sociedad justa e inclusiva se construye garantizando empleo digno a todos sus habitantes (Presidencia de la Nación, 2005).

Al interior del ODM III –promover el trabajo decente– se establecieron cuatro metas cuantificables: reducir las tasas de desempleo y de empleo no registrado; extender la cobertura de la protección social; disminuir la proporción de trabajadores que percibe un salario por debajo de la canasta básica; y erradicar el trabajo infantil.

En sintonía con ello, la OIT y el gobierno están ejecutando el Programa Nacional de Trabajo Decente (PNTD), que se circunscribe a cuatro objetivos estratégicos: *empleo y formación* mediante la reconversión de programas transitorios en otros de inserción y políticas dirigidas a sectores vulnerables; *derechos laborales* mediante políticas de regularización del trabajo y de las condiciones laborales; *diálogo social* mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva y la solución de conflictos tendientes a mejorar la distribución del ingreso; y *protección social* mediante la adecuación del sistema previsional y la cobertura del seguro de desempleo. Este último, bajo el lema de “aumento y efectividad de la protección social para todos”.

En el contexto hasta aquí presentado, y en consonancia con el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (ESSPROS), ambas instituciones acordaron considerar como protección social todas las intervenciones de entes públicos y privados que buscan aliviar a los hogares y a los individuos de la carga que significa un conjunto de riesgos y necesidades, donde no están presentes ni la reciprocidad simultánea ni un acuerdo individual (Bertranou y Bonari, 2005).

En términos generales, los riesgos y las necesidades cubiertas por la protección social abarcan las siguientes áreas: salud; discapacidad; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; vejez, invalidez y sobrevivencia; familia e hijos; protección contra el desempleo y mercado laboral; vivienda y saneamiento; asistencia social y otros; educación básica; alimentación y nutrición. Los dos últimos ítems sólo se contemplan en los países en vías de desarrollo. Los beneficios suelen brindarse en efectivo o en especie, y pueden o no estar condicionados.

Dar paso a un esquema de protección social virtuoso implica un cuerpo claro de reglas, apoyado en una o más unidades institucionales que controlan la provisión de beneficios y su financiamiento, con el potencial suficiente para incluir a los grupos que antes se encontraban excluidos (Bertranou y Bonari, 2005). Debe estar dirigido por el sector público y complementado por las iniciativas que contribuyan a incrementar la cobertura, no sólo en forma de seguridad social, sino también como protección social más amplia contra circunstancias desfavorables.

Tanto para la OIT como para el gobierno, resulta imprescindible crear un marco general de estrategias contra el desempleo que considere la multiplicidad de programas e instrumentos de naturaleza contributiva y no contributiva –desde aquello vinculado al sistema previsional como son los aportes hasta el seguro de capacitación y empleo– para afianzar la reinserción laboral y de ese modo garantizar la protección social integral.

En esta materia, el MTEySS (Novick, 2006) confirma que el empleo depende de la estructura productiva más que de las condiciones intrínsecas del mercado de trabajo, y que las redes deben utilizarse como una de las formas de organización de la producción

y el intercambio. Estas pueden mejorar la competitividad genuina de la economía y con ello el proceso de generación de empleo de calidad. En tanto, se jerarquizan las políticas en torno a la determinación de metas, y cobra importancia la articulación de estrategias económicas, sociales y laborales. Así, la expansión y el progreso de la protección social por medio de la mejora de las condiciones y la calidad del empleo apelan a la convergencia en los conceptos utilizados para medir su cobertura.

3. LA PROTECCION SOCIAL EN LA ARGENTINA

A modo de definición, el gasto público social (GPS) representa la inversión que realiza el gobierno destinada a servicios de educación, cultura y ciencia y tecnología; salud; agua potable; vivienda; promoción y asistencia social; trabajo y previsión social. Su proceso de consolidación parte de computar las erogaciones del sector público no financiero correspondientes a los tres niveles de gobierno, registrando las transferencias en la jurisdicción que las ejecuta, a los efectos de evitar duplicaciones.

El GPS permite ser analizado por diversas vías. Entre ellas se pueden hallar las referentes al modo de provisión como su focalización versus su universalidad, la centralización versus la descentralización; las controversias esenciales entre la eficiencia y la equidad, valorando cuánto se debe resignar de la primera en pos de mejorar la segunda; su evaluación; su caracterización; su composición; su evolución y su nivel. Se indaga sobre estas últimas a partir del análisis del gasto público consolidado (GPC) que, bajo los principios de eficiencia y coordinación, sería el reflejo de las acciones de cada jurisdicción para observar la evolución en conjunto.

Históricamente, la provisión de protección social en la Argentina estuvo estrechamente vinculada al mercado de trabajo mediante el desarrollo de los sistemas de seguridad social en un régimen de pleno empleo. En el contexto latinoamericano, tras haber sido uno de los países pioneros en implementar un diseño bismarkiano⁶, alcanzó indicadores socioeconómicos propicios que le concedieron un estatus medio-alto en materia de desarrollo humano. En general, su GPSC registró una elevada participación en el PBI, permitiéndole permanecer entre los primeros puestos de la región. Para el bienio 2002-2003 promedió el 19,45% del PBI, siendo precedido por Cuba con un 29,2% y México con un 20,9% y seguido por Brasil con un 19,2%.

Al respecto, el Gráfico 1 señala que previsión social es la categoría más relevante del GPSC: para el año 2001 representó el 8,14% del PBI o, en otros términos, el 37% del GPSC. Sin embargo, en términos de participación relativa, la década del setenta se constituyó como la mejor época, corroborando la estrecha vinculación del sistema de protección con el ámbito laboral.

Le han seguido en importancia educación y salud, que incrementaron notablemente su participación a lo largo del período. Todas las categorías contribuyen a la tendencia ascen-

⁶ Este tipo de diseño suministraba algunos servicios básicos, pero al mismo tiempo condicionaba el acceso a las prestaciones en función de los aportes y las contribuciones realizadas por los trabajadores y los empleadores. Se diferencia de un sistema nórdico de bienestar, que incluye tanto subsidios como servicios, considerados como servicios públicos y derechos sociales que pertenecen a todos y otorgan tres ciudadanía a sus habitantes: la política, la económica y la social.

dente del GPSC, incluyendo vivienda, mientras otros servicios urbanos y agua y alcantarillado se mantienen constantes. Estos últimos son los componentes estructurales del gasto: con una inversión sostenida, contribuyen a mejorar la infraestructura general y, como tal, no se destruye de un año a otro; los indicadores se corrigen en el largo plazo como ocurre con las necesidades básicas insatisfechas (NBI)⁷. En 1974, un 24,8% de los ocupados en el Gran Buenos Aires presentaba NBI, mientras que en 1988 este grupo se redujo al 8,4%.

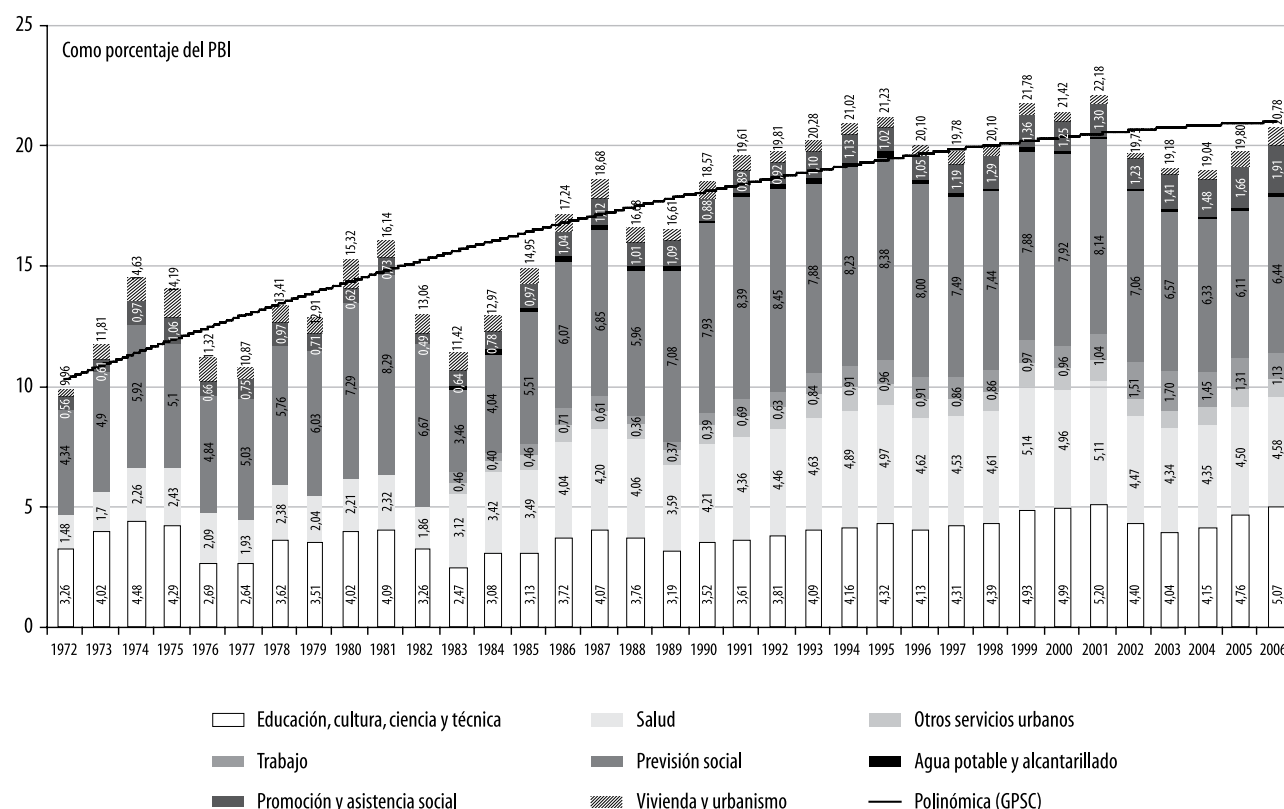
Este aporte resulta contundente, sin embargo, restringe la mirada sobre el ciclo económico, cuyas alteraciones imposibilitaron aún consolidar un sistema sólido de protección social que disuelva las brechas de cobertura y garantice la provisión de servicios sociales a la población.

3.1. La coyuntura y el ciclo: condicionantes del gasto público social

De acuerdo con las nuevas necesidades que deben cubrirse y con las políticas públicas implementadas a corto, mediano y largo plazo, la composición del GPSC fue

GRAFICO 1

Participación del GPSC en el PBI



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Torcuato Di Tella (ITDT) y el Ministerio de Economía y Producción (MECON).

⁷ Las NBI se constituyen como un indicador directo de la pobreza absoluta. Para América Latina, están determinadas por el hacinamiento en el hogar, la vivienda adecuada, el abastecimiento de agua potable, la carencia o adecuación de instalaciones sanitarias, la inasistencia de menores de edad a la escuela y la capacidad económica del hogar (tasa de dependencia).

readaptándose. Por ejemplo, a principios de la década del setenta, se incluía el ítem saneamiento ambiental dentro del gasto en salud, mientras bienestar social y deportes y recreación se contemplaban en otros sectores sociales. Estos últimos fueron reorientados hacia nuevos rubros prioritarios y dejaron de considerarse en la apertura del gasto público por finalidad y función según la metodología contemporánea que emplea la Dirección de Análisis de Gasto Público y Programas Sociales, dependiente del MECON.

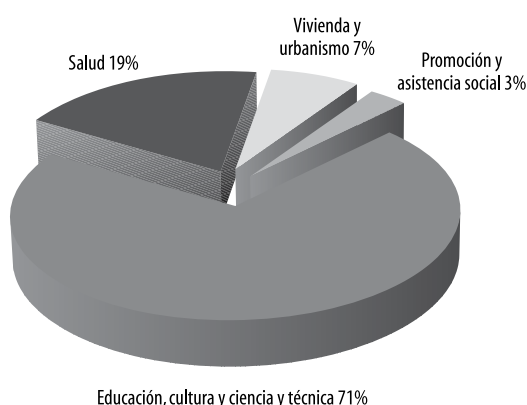
En esas políticas, determinadas por las decisiones de gobierno, juegan un rol fundamental los sectores y los seguros sociales. Los primeros se refieren a los gastos consignados a crear y mejorar condiciones materiales e inmateriales para elevar el nivel de vida de la población, mientras los segundos están destinados a cubrir los riesgos consecuentes de la interrupción de los ingresos laborales. Como fiel reflejo de estas afirmaciones, las problemáticas originadas en el ámbito laboral dieron lugar a discriminar el componente trabajo.

Con el propósito de observar la estructura del GPSC según la función de sus servicios, se presentan el Gráfico 2 y el Cuadro 1. El primero evidencia el cambio que ex-

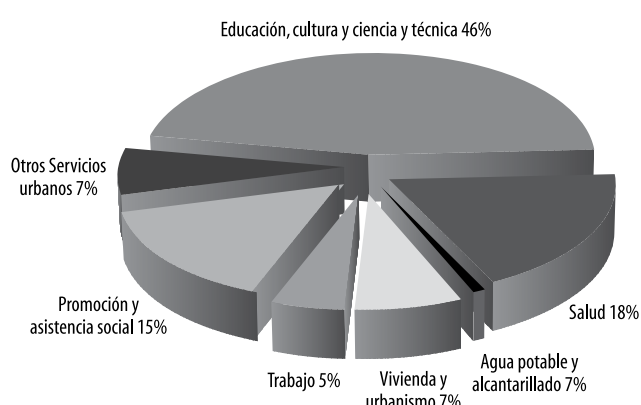
GRAFICO 2

Estructura del GPSC según función

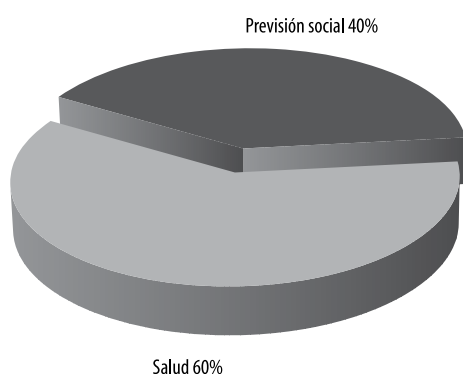
Sectores 1972



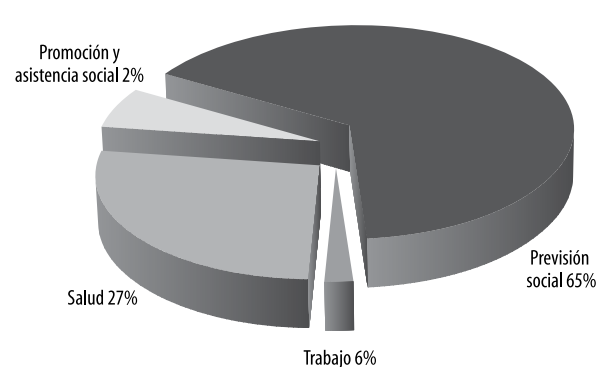
Sectores 2006



Seguros 1972



Seguros 2006



Fuente: Elaboración propia con datos del ITDT y el MECON.

perimentaron los sectores y los seguros sociales en materia de diversidad de formas de provisión, al mostrar la composición al comienzo y al final del período de estudio. Entretanto, el cuadro revela lo análogo en términos de participación en el PBI.

CUADRO 1

Participación del GPSC en el PBI según función como porcentaje del PBI

	En porcentaje	Educación, cultura y ciencia y técnica	Salud	Agua potable y alcantarillado	Vivienda y urbanismo	Promoción y asistencia social	Previsión social	Trabajo	Otros servicios urbanos	Total anual según función del gasto
Sectores	1972	3,26	0,87		0,33	0,16				4,62
	1980	4,02	1,38		1,18	0,52				7,10
	1990	3,52	1,42	0,14	0,71	0,59		0,38	0,79	7,54
	2000	4,99	2,01	0,10	0,38	1,04		0,66	0,86	10,04
	2006	5,07	1,90	0,21	0,74	1,66		0,49	0,71	10,78
Seguros	1972		0,61				0,40			1,01
	1980		0,83				0,27			1,10
	1990		2,79			0,29	7,93	0,02		11,03
	2000		2,94			0,21	7,92	0,30		11,37
	2006		2,68			0,24	6,44	0,63		9,99

Fuente: Elaboración propia con datos del ITDT y el MECON.

Se vuelve a advertir que la participación del GPSC en el PBI tiene una tendencia creciente, principalmente en materia de sectores sociales, cuyos componentes primordiales son educación y salud. En materia de seguros, se observa que los componentes más relevantes son previsión social y salud –vinculado a obras sociales. Por otro lado, se distingue que en la función sectores sociales se ha incrementado más que proporcionalmente el ítem promoción y asistencia, mientras en seguros hizo lo análogo trabajo –el subcomponente ligado a las asignaciones familiares.

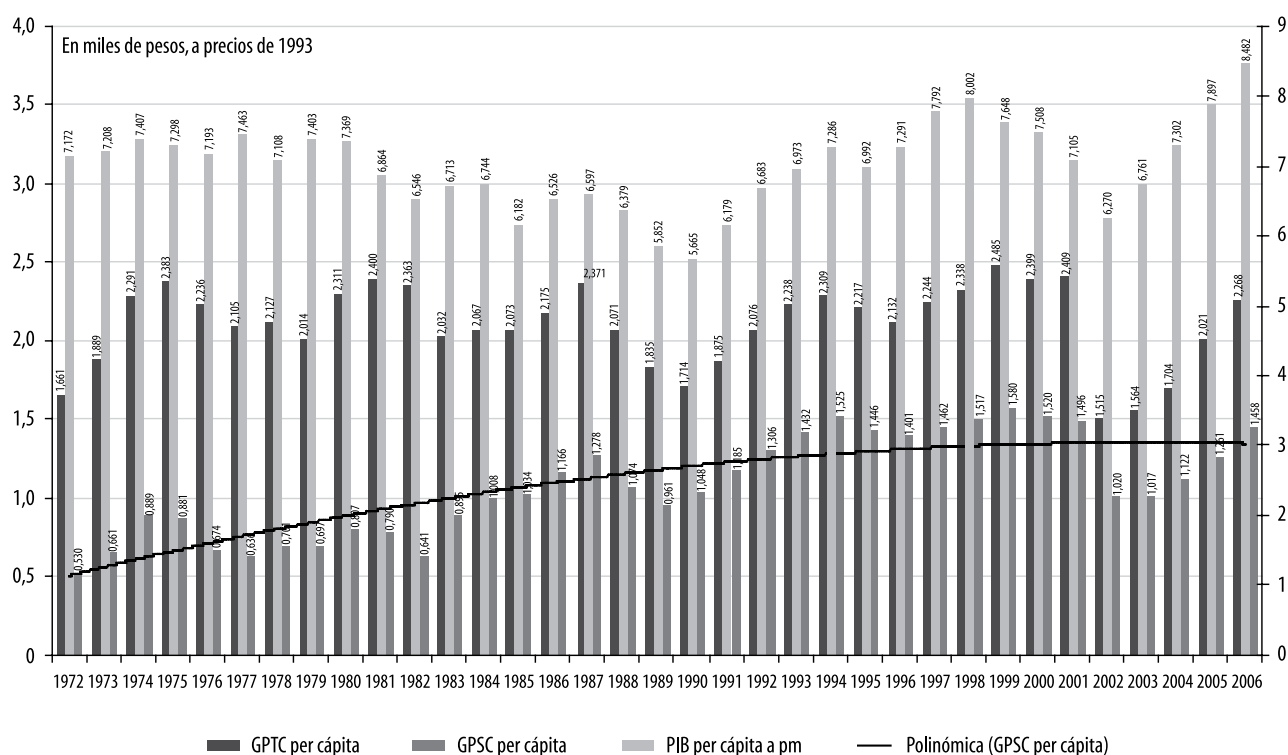
Particularmente, el gasto público en previsión social reviste características especiales, dado que la distribución de sus beneficiarios depende de la distribución de los asalariados en el pasado. El gasto en los sectores sociales, en términos globales o individuales, decrece a medida que aumenta el ingreso, en tanto que los seguros sociales se comportan de forma inversa. El GPSC en la Argentina es levemente pro-pobre y significativamente progresivo. Si la intervención estatal estuviese exenta de ineficiencias, el GPS tendría un considerable efecto igualador sobre la distribución funcional del ingreso (DGSC, 2002).

Ello deja vislumbrar que existe una estrecha vinculación entre la economía real y las condiciones sociolaborales de una población, por ejemplo, cuando el ciclo económico entra en su fase recesiva, aumenta el desempleo, la pobreza y la indigencia mientras se reducen los recursos del Estado. Tal es así que, en 1981, el PBI per cápita se redujo un 6,8% respecto del año anterior y el desempleo pasó del 2,5 al 5,3% (con una variación interanual del 112%) mientras en 2002, el PBI per cápita se contrajo un 12,5% y el desempleo alcanzó su máximo histórico en la medición de mayo, con un 21,5% (con una variación interanual del 31,1%). En octubre de ese año, la incidencia de la pobreza afectó al 57,5%. El siguiente gráfico permite observar los valores per cápita del PBI, el GPC y el GPSC, marcando la tendencia levemente creciente de este último. Los gastos están reflejados en el eje izquierdo, mientras que el PBI lo está en el derecho.

Con el fin de minimizar las repercusiones negativas de los fenómenos económicos, usualmente se recomienda emplear ciertas políticas anticíclicas en los países en desarrollo. Dado su carácter estratégico, el GPS se instituye como el instrumento clave de protección social orientado a mejorar escenarios caóticos y a generar capacidades en las personas más frágiles, mediante las acciones que lleva adelante el gobierno. Sin embargo, su potencial no ha sido suficientemente explotado. En los años mencionados, el GPSC se redujo un 2,1% y un 31,8% respectivamente, transformándose más en un factor de ajuste que acelera la contracción que en un elemento moderador. Y, al restringir recursos, promueve aún más el incremento de riesgos, contingencias y vulnerabilidad en la población.

GRAFICO 3

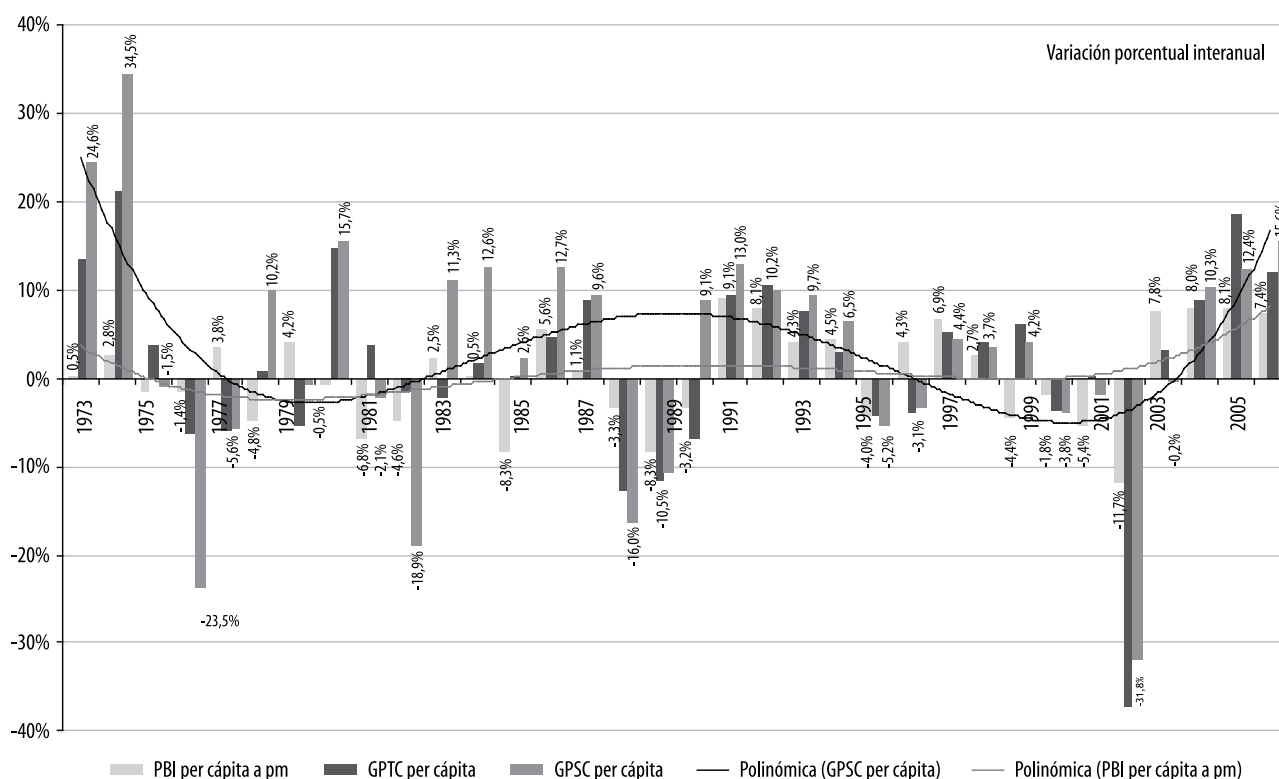
PBI, GPC y GPSC en miles de pesos per cápita, a precios de 1993



Fuente: Elaboración propia con datos del BCRA, el INDEC, el ITDT y el MECON.

GRAFICO 4

Variación porcentual del PBI, el GPC y el GPSC



Fuente: Elaboración propia con datos del BCRA, el INDEC, el ITDT y el MECON.

Ante ello, se admite la necesidad de contrastar la hipótesis principal del trabajo. A través del Gráfico 4, se analiza la tasa de variación del GPSC con respecto a la evolución del PBI y del GPC. Se observa el comportamiento de las tres variables para todo el período de análisis, más allá de su divergencia metodológica, a fin de contar con una mirada integral (ver Anexo metodológico). Se consideran cuatro lapsos. En 1972-1982, se indaga sobre la fragmentación institucional producto de la alternancia de gobiernos no democráticos. En 1983-1990, se hace referencia al retorno democrático y a la vulnerabilidad política y económica. En tanto, 1991-2001 se considera como el período de ejecución de ajustes estructurales y reformas, mientras que 2002-2006 se presenta como una nueva etapa en materia de políticas y gobernabilidad con una coyuntura favorable.

3.1.1. Convulsiones institucionales y reformas (1972-1982)

En el plano internacional, comenzaron a cuestionarse las instituciones del Estado de Bienestar surgidas en la posguerra, en un contexto de bajo crecimiento del PBI. Las políticas de sostenimiento de la demanda por medio de incrementos del gasto y de salarios, mayores a los de la productividad, dejaron de ser efectivas: frenaron la recesión pero tendieron a incrementar el nivel general de precios.

El exceso de liquidez internacional favoreció los movimientos especulativos de ca-

pital, dando lugar a la inconvertibilidad del dólar y, posteriormente, a un nuevo patrón. Hacia 1973-1974, la OPEP aplicó fuertes limitaciones del crudo a Estados Unidos y Europa, que replicó hacia 1979 como resultado de alianzas estratégicas. Buscando mayor rentabilidad, una gran masa de petrodólares se dirigió hacia países en vías de desarrollo, beneficiando la expansión de la deuda latinoamericana. Por entonces, se fortaleció el institucionalismo asiático a medida que la producción se orientó a los mercados externos, induciendo a una inflexión en el sistema fordista. Mientras tanto, los términos de intercambio resultaban favorables para los proveedores de materia primas.

En el plano local, el mayo francés y la convulsión contra la guerra de Vietnam hallaron en el Cordobazo su equivalente de enfrentamiento social. Hacia fines del gobierno de la Revolución Argentina, los sindicatos reanudaron sus actividades, se aplicó una mayor presión tributaria y se elevó la recaudación de las áreas de seguridad social, aunque en 1972 se restringió ese gasto respecto del año anterior. El salario mínimo vital y móvil (SMVM), deflactado por el índice de precios al consumidor (IPC), se redujo un 10% y el haber mínimo jubilatorio (HMJ) un 19%, en tanto el Estado adeudaba 150 millones de pesos en compromisos y salarios.

En 1973, el gobierno democrático volvió a nacionalizar algunos bancos e incentivó un *pacto social* promoviendo el crecimiento económico, la industrialización, la redistribución del ingreso a favor de los asalariados, el fortalecimiento del mercado interno y las restricciones al capital extranjero. Por entonces, la sociedad del trabajo tenía garantías de protección e inclusión mediante su inserción en el empleo, y la familia era la institución básica para desarrollar estrategias de supervivencia. El SMVM aumentó un 24,7% y el HMJ un 3,7%.

Otro de los instrumentos para llevar adelante el pacto fue el GPSC, con un crecimiento interanual del 24,6% ante un incremento del 0,5% del PBI y uno del 13,79% del GPC⁸. Este fue explicado en un 39,7% por el aumento de educación, cuya participación en el total del GPSC representó un 30%. Análogamente, previsión social contribuyó con un 33%, salud con un 12,9%, vivienda con un 10,9%, y promoción con un 3,5%. En el siguiente gráfico puede observarse la variación del GPSC por componente para cada año analizado (ver Anexo metodológico).

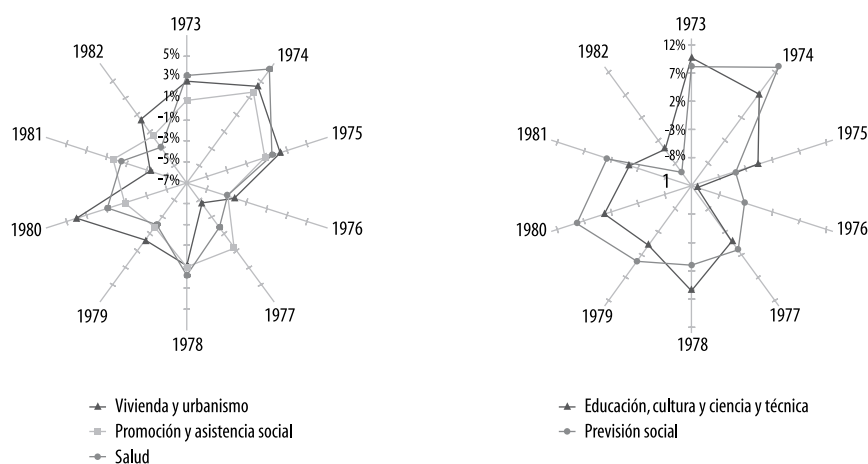
En 1974 se alcanzó la estabilidad de precios y mejoraron las cuentas externas. Para entonces, el GPSC tenía una participación del 14,63% con una variación interanual del 34,5%, la mayor del período. A ello contribuyeron previsión social con un 37,6%, educación con un 20,7%, salud con un 18,3%, vivienda con un 12,7% y promoción con un 10,7%. El Gini rondaba el 0,34 y la línea de pobreza afectaba sólo a un 4,7% de las personas.

Pronto la inflación persistente desde principios de la década continuó licuando los ingresos públicos y privados, dando paso al Rodrigazo en 1975. Este complejo proceso de disconformidad social se vio potenciado por circunstancias políticas y económicas adversas, que condujeron a contraer el GPSC per cápita, aunque en una proporción menor a la del PBI. Los componentes con mayor peso –previsión social y educación– fueron los que determinaron esta reducción. Durante 1973-1976 el GPSC manifestó un desempeño procíclico.

⁸ Todas las variaciones interanuales de las variables fueron calculadas sobre los valores per cápita, excepto donde se indique lo contrario.

GRAFICO 5

Contribución a la variación del GPSC, 1973-1982



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el ITDT.

A partir de 1976, tras asumir el gobierno, la Junta Militar ejerció un estricto control mediante represión y supresión del Estado de Derecho. Los derechos laborales también quedaron relegados y la contracción del SMVM resultó extrema (37,6%), al igual que la del HMJ (49%). Se retomaron, sin éxito, las negociaciones sobre el canal de Beagle y las Islas Malvinas. Se puso fin a la industrialización por sustitución de importaciones, mientras se focalizaba en el crecimiento sin inflación mediante la modernización de la estructura productiva y el saneamiento fiscal y monetario. Sin embargo, con el régimen de depósitos garantizados, el Proceso de Reorganización Nacional asistió a los bancos que sufrieron una corrida de depósitos mediante la emisión monetaria.

La balanza de pagos se vio afectada por la suba de precios internacionales tanto como por las restricciones externas. Con las reservas erosionadas y un déficit fiscal crónico, la deuda externa apareció como el medio para aplicar una política monetaria restrictiva y reajustes tarifarios. Así se demuestra que el desempeño del PBI fue condicionado, no a ciclos reales, sino a ciclos de financiamiento insuficiente.

La deuda aumentó a pasos agigantados durante esta década: en 1973, la Argentina debía 4.890 millones de dólares, mientras que en 1982 alcanzó los 43.634 millones. Lo mismo ocurrió en Brasil y en México, país que propició el colapso regional. Para 1973, los compromisos externos de estas dos naciones rondaron los 12.866 y 8.990; y en 1982 la suma ascendió a 91.027 y 85.890, respectivamente.

En general, tales recursos se utilizaron para cubrir gastos militares como los incurridos en ocasión de la guerra, incentivar el consumo o saldar el déficit fiscal que en 1982 superaba el 10% del PBI. La situación de mora implicó que estos países reprogramaran sus deudas y acataran las reglas de los organismos multilaterales de crédito, mientras cedieron cierta discrecionalidad en términos de políticas.

Se desreguló la inversión extranjera directa y se fomentó el libre comercio, puesto que la inflación podía ser causa de la oferta monetaria ante el cierre a las importacio-

nes⁹. Se estableció una devaluación pautada que originó retraso cambiario y mayores tasas de interés, alimentando la especulación financiera. Ambos factores contribuyeron al derrumbe del mercado interno; el PBI se contrajo un 1,4% y el GPSC en un 23,5%; todos sus componentes manifestaron la misma tendencia; sin embargo, el 51,4% de la variación se explica por la reducción del gasto en educación.

Entre 1977 y 1980, tanto el GPC como el GPSC fueron contracíclicos con respecto al PBI, alternando un período de contracción con otro de expansión. En 1977 y 1979, el gasto se redujo. En el primer período sólo promoción y previsión manifestaron conductas favorables, que compensaron la contracción de los otros rubros, mientras que en el segundo sólo previsión social creció. En los años pares, el GPSC experimentó una variación interanual positiva: en 1978, aumentó un 10,21% con una contribución del 54,1% de educación, mientras que en 1980 aumentó un 15,69% con una contribución del 53,1% de previsión social y un 25,6% de vivienda y urbanismo.

En los años posteriores, el GPSC retomó el curso de la actividad económica en recesión. En 1981 cayó un 2,1% a costa de educación y vivienda, mientras que para el PBI se triplicó aquel valor. En 1982, este gasto se redujo otro 18,9%, explicado por previsión social en un 52,6% y por educación en un 26,9%, en tanto el PBI se contrajo un 4,6%.

El proceso moderado de privatizaciones para reducir el aparato burocrático a fin de ganar eficiencia y recursos presentaba a la vez despidos y congelamiento salarial. Sin embargo, creció el gasto como porcentaje del PBI, en mayor medida que la recaudación tributaria y el déficit fiscal. En 1982, el GPC rondaba el 48,18% del PBI, mientras el GPSC alcanzó el 13,06%.

CUADRO 2

Indicadores 1972-1982

1972-1982	PBI per cápita	GPTC per cápita	GPSC per cápita
Media en miles de pesos de 1993	7,18	2,16	0,72
Desvio estandar	0,27	0,23	0,11
Coefficiente de variación	0,04	0,11	0,15
Crecimiento en el período	-8,72%	42,30%	20,90%
Tasa promedio de crecimiento	0,72%	3,98%	3,36%
Coefficiente de correlación	PBI-GPC	GPC-GPSC	PBI-GPSC
	-0,27	0,73	0,24
Tasa promedio de crecimiento de la población	1,58%		

Fuente: Elaboración propia con datos del BCRA, el INDEC, el ITDT y el MECON.

⁹ El enfoque monetario del balance de pagos considera que un déficit reduce las reservas internacionales, tanto por el pago de las importaciones como por la fuga de capitales, y en consecuencia se contrae la base monetaria. Con ello se reducen los agregados monetarios y cae la demanda agregada, con lo cual se genera una deflación de precios. Pero en general esto último se ve impedido cuando existe rigidez de los precios a la baja.

En términos generales, el GPSC tuvo un comportamiento procíclico para el período 1972-1982, con un coeficiente de correlación¹⁰ positivo, tal como puede apreciarse en el Cuadro 2, aunque débil por la excepción de los años 1977-1980. Tanto la tasa de crecimiento del período como el promedio interanual fueron positivos, a diferencia de los del PBI. Los efectos netos positivos más que proporcionales se evidenciaron en las áreas de salud, vivienda, previsión social y educación, aunque en menor medida. Sin embargo, se profundizó la estructura tributaria regresiva, y la participación de los asalariados en la distribución del ingreso pasó del 0,55 en 1974 al 0,37 en 1982 (Lindenboim et al., 2005).

A grandes rasgos, tres grupos políticos gobernaron durante este subperíodo, pero la reiterada sucesión presidencial alimentó la inestabilidad. Con un sistema financiero frágil, apertura comercial y libre movilidad de capitales, los déficit crónicos del balance de pagos concluyeron en una fuga de capitales. Esto a su vez presionó el tipo de cambio –ya sea vía depreciación o devaluación– y contrajo el mercado interno, repercutiendo en el GPSC y en el nivel de recaudación. En consecuencia, ambos factores incentivaron la destrucción de riqueza material y de capacidades.

3.1.2. Democracia e hiperinflación (1983-1990)

En el contexto internacional marcado por el fin de la Guerra Fría –con la caída del Muro de Berlín en 1989 y la disolución de la URSS en 1991 bajo un proceso de reestructuración y transparencia–, el mundo dejó de estar dividido en dos bloques para dar paso a sólo una potencia hegemónica en la era de la globalización. Lentamente comenzaron a fusionarse empresas y a crecer las multinacionales, que se expandieron en los países en desarrollo bajo la forma de inversión extranjera directa. El centro financiero mundial se desplomó en 1987, mientras sus intereses geoestratégicos guiaron invasiones y enfrentamientos con enemigos remotos. En ese marco, la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas fueron partícipes activos, cuya mayor destreza se desarrolló durante los años noventa.

En América Latina, las primeras secuelas de la liberalización se manifestaron con la crisis de la deuda, desembocando en una profunda depresión que se tradujo en alto desempleo y débiles redes públicas de seguridad social. Se aspiró a fortalecer la democracia con formas representativas de gobierno y el impulso de la integración regional, mientras entre Brasil, México, Venezuela y la Argentina buscaban alternativas al endeudamiento. Esta última fue clasificada como deudor confiable, mientras que Brasil declaró la cesación de pagos hacia 1986. Surgió el Plan Baker, que extendió los plazos para cancelar la deuda y sentó las bases del Consenso de Washington¹¹.

En tanto, para la Argentina, el retorno de la democracia no condujo a una legitimación plena del gobierno y las instituciones. Los sindicatos fueron reivindicados y su participación aumentó; sin embargo, los paros generales fueron cada vez más fuertes, proclamando economía de guerra y rechazo a las privatizaciones de empresas estatales. El poder de estos actores fue disminuyendo como producto de un proceso de desin-

¹⁰ El coeficiente de correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables aleatorias, mientras que la elasticidad es un cociente formado por el cambio proporcional de una variable con respecto al cambio proporcional de otra.

¹¹ El término fue acuñado por John Williamson en la reunión del Instituto de Economía Internacional en 1989.

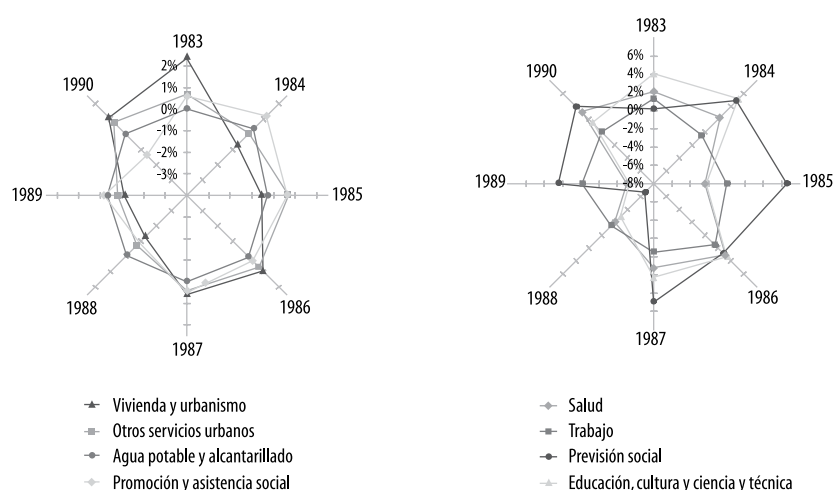
dustrialización –se incentivaron las exportaciones agropecuarias–, al mismo tiempo que carecieron de estrategias adecuadas para enfrentar la inseguridad en los puestos de trabajo. Terminaron debilitándose en los noventa, durante la ejecución de reformas estructurales.

La tasa de desocupación comenzó una escalada ascendente, aun con un fuerte crecimiento del empleo público. También se manifestó el desempeño negativo de otros indicadores sociolaborales y la fragilidad institucional. Entre 1983¹² y 1987, la participación del GPSC en el PBI creció sostenidamente, mientras que en términos de cantidades presentó mayores variaciones que el PBI y el GPC para 1983-1990, excepto en 1989, cuando apenas fue superado por este último –en 1985 y 1990 manifestó una conducta contracíclica con respecto al PBI, puesto que este se redujo el 8,38 y el 3,2%, respectivamente. A través del siguiente gráfico se analiza la contribución de todos ellos a la variación conjunta.

Como puede observarse en el Gráfico 6, durante 1983 y 1986, los ítems de educación y salud se destacaron sobre los demás: aportan respectivamente el 36,1 y el 18,7% de la variación del GPSC (11,3%) para el primer año y el 26,7 y el 3,8%, ante una variación del GPSC del 12,7%, para el segundo. Para 1986, previsión social contribuyó con un 22,1% y trabajo con un 12,2%, pese a su reducida participación. En muchos casos, aunque los rubros presentaron variaciones pequeñas, su contribución es elevada por su mayor peso relativo en el agregado. Para los años restantes, la variación del GPSC estuvo explicada de la siguiente manera: en 1984 y 1987, a los respectivos incrementos del 12,6 y 12,7%, educación contribuyó con un 40,5 y un 24,1%, mientras previsión social colaboró con un 38,5 y un 52%. En 1985, previsión social empujó el incremento del 2,6% del GPSC con el 258,1%, mientras que educación y salud lo contrarrestaron en un 88,1 y un 92,8%, respectivamente.

GRAFICO 6

Contribución a la variación del GPSC, 1983-1990



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

¹² A partir de este período, el análisis se realiza con la serie del MECON que, en función de su metodología y su apertura, permite apreciar una mayor cantidad de componentes del GPSC.

La escalada inflacionaria propició una fuerte caída de salarios, que sólo fue controlada en 1986 tras la implementación del Plan Austral, un plan de ajuste heterodoxo que fomentó el crecimiento de las exportaciones y de la inversión. Alentó un reajuste de tarifas, tipo de cambio, precios y salarios para un congelamiento ulterior y sustituyó el signo monetario: el austral cedió lugar al peso argentino. Logró reducir las expectativas de devaluación pero, como la moneda estaba sobrevaluada, apeló a una política restrictiva y a una maxidevaluación. También implicó la demora en la liquidación de remuneraciones y el pago a proveedores del sector público, licuando las deudas en el proceso inflacionario.

Las acciones orientadas a reducir el Estado, a reorganizar y racionalizar empresas públicas, así como las privatizaciones y el descenso del gasto en defensa contribuyeron a reducir el déficit fiscal hasta 1987, cuando los términos de intercambio se tornaron desfavorables para el sector agropecuario. Esto conllevó una caída en la recaudación y un estrangulamiento en el balance de pagos, mientras se expandió la deuda en busca de divisas líquidas para alivianar la recesión. A su vez, aumentó la tasa de interés mientras crecía el déficit cuasi fiscal como resultado del canje de la deuda. En tanto, la negociación con los acreedores vinculados al Plan Brady permitió reprogramarla mediante una quita con menores intereses.

El desempeño económico colapsó en 1989, como consecuencia de una corrida especulativa contra el austral. Entre agosto de 1988 y enero de 1989, el Banco Central vendió 1.738 millones de dólares, reduciendo su capacidad de intervención. Se fugaron capitales –resultado de una acumulación financiera– mientras las exportaciones se encontraban estancadas, reforzando el cuello de botella del balance de pagos y el ajuste recesivo de las importaciones. Se establecieron tipos de cambio múltiples y otra reforma cambiaria; mermó la depreciación de la moneda mientras se implementó un control de cambios y ajuste por la inflación pasada –por el retraso en la percepción de la recaudación impositiva y tarifaria–, y se impuso un tope a los retiros bancarios. En el bienio 1989-1990, la inflación trepó al 5.000%, mientras la contracción del SMVM promedió más del 50%.

Para entonces, la fractura institucional se observó a través de otra sucesión de funcionarios clave. El año anterior a la debacle, la línea de pobreza afectaba al 28,8% de las personas, en tanto que esa cifra había sido del 4,7 y 7,5% en 1974 y 1980, respectivamente. En 1988, el Gini rondó el 0,44, mientras que el PBI, el GPC y el GPSC se redujeron –los últimos más que proporcionalmente con respecto al primero.

Una vez más, la realidad comprobó que la mayor desigualdad unida a la contracción del gasto representa menor protección. En consecuencia, no se testeó la noción de la CEPAL y la UNESCO (CEPAL, 2006) acerca de que más y mejor acceso a la educación y la salud envuelve un incremento en el nivel medio de capacidades humanas, decisivas para optimizar el crecimiento sostenible, la competitividad y la productividad de las economías nacionales, promoviendo así el pasaje de una competitividad basada en bajos salarios y sobreexplotación de recursos naturales a otra basada en la incorporación de valor intelectual agregado.

En 1988, la merma en la protección golpeó al GPSC en un 16%, con un aporte del 41,7% por parte de previsión social, secundado por educación y salud. En 1989, volvió

a caer el GPSC otro 10,5%, y el PBI se comportó de igual modo pero fue menos volátil. Educación contribuyó con un 51% y salud hizo lo propio con un 47,8%. Sólo previsión social mostró una tendencia inversa, compensando la contracción con un 23,2%. En 1990, el aumento del GPSC fue conducido por salud y previsión social (34,2 y 43,5%, respectivamente), mientras que el único componente que se redujo fue promoción y asistencia social, deprimiendo el efecto positivo con un 15,3%.

CUADRO 3

Indicadores 1983-1990

1983-1990	PBI per cápita	RNT per cápita	GPTC per cápita	GPSC per cápita
Media en miles de pesos de 1993	6.33	0.96	2.04	1.06
Desvio estandar	0.40	0.14	0.20	0.12
Coefficiente de variación	0.06	0.14	0.10	0.11
Crecimiento en el período	-15.60%	10.94%	-15.66%	17.05%
Tasa promedio de crecimiento	-0.22%	1.71%	-2.08%	3.92%
Coefficiente de correlación	PBI-GPC		GPC-GPSC	PBI-GPSC
	0.78		0.66	0.16
	PBI-RNT		GPC-RNT	GPSC-RNT
	0.19		0.66	0.82
Tasa promedio de crecimiento de la población	1.48%			

Fuente: Elaboración propia con datos del BCRA, el INDEC y el MECON.

Los retrocesos socioeconómicos del período fueron tales que imprimieron una denominación propia: la década perdida. El PBI per cápita cayó un 15,6% en los últimos años, con una tasa negativa promedio del 1,68%. El objetivo de reducir el Estado cobró fuerza con el tiempo, al acotar el gasto público mientras aumentaron el GPSC en un 17,05% y la Recaudación Neta Total (RNT) en un 10,94%. La reducción del gasto y la asignación óptima de recursos deberían realizarse mediante la evaluación de proyectos, programas y servicios que lo componen.

Por otro lado, se promovió la participación del sector privado en la toma de decisiones y en la prestación de servicios. En tanto la descentralización comenzó a ejecutarse, el GPC mantuvo una fuerte correlación positiva con el PBI, desenvolviéndose como factor que acentúa el ciclo económico. El gobierno entrante dictó decretos de necesidad y urgencia (Leyes de Emergencia Administrativa y Económica) e implementó el Plan Bonex que apuntaba a canjear depósitos bancarios y deuda pública. Posteriormente, apeló a reducir el déficit fiscal.

Se incrementaron las tarifas y la presión tributaria; se redujo el plazo para el pago de

impuestos; mermó la inversión del gobierno y el presupuesto para programas existentes restringiendo los subsidios y la asistencia social; se congelaron los salarios de la administración pública. Simultáneamente, se sentaron las bases para poner en práctica un plan de tipo de cambio fijo a partir de 1991. Si bien se advirtieron los primeros indicios de estabilidad de precios y superávit de la cuenta corriente –algo que no sucedía desde 1978–, comenzaron a percibirse fraudes, irregularidades y protestas sociales como signo de cuestionamiento institucional.

3.1.3. El modelo único: ajustes y más reformas (1991-2001)

El contexto internacional estuvo signado por ideas ortodoxas, aun en materia de desarrollo. Se concebía como un mero crecimiento que luego se derramaría a todos los sectores, por lo cual la tendencia a la concentración favorecería dicho proceso. No obstante, no ocurrió así. Durante todo el período sobrevinieron crisis financieras que repercutieron negativamente en las economías en vías de desarrollo. La Organización Mundial del Comercio, devenida del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), se transformó en el motor de las políticas de apertura.

A fines de los noventa, el euro comenzó a circular. La Unión Europea integró una unión monetaria que fue extendiéndose en función de la convergencia de otros países del continente con sus metas políticas y macroeconómicas. Hacia comienzos del nuevo milenio, la hegemonía mundial viró su eje, aunque los conflictos armados no cesaron. El mundo se transformó en un sitio vulnerable a ataques, luchas armadas, invasiones, atentados e incluso se propició la militarización encubierta. Reflejo de ello fueron Kosovo, Afganistán, Sudán, Irak, Estados Unidos.

En América Latina se promovió la integración a través de la ALADI, mientras en el Cono Sur se creó el MERCOSUR en 1991. A mediados de los noventa tuvo lugar la crisis mexicana, que se desencadenó tras la suba del interés de la Reserva Federal. Se fugaron capitales y se deprimió el nivel de actividad en el plano local, aunque las secuelas del “efecto tequila” mermaron con la recepción de un desembolso de capitales internacionales. Sin embargo, tanto la devaluación de Tailandia como la extensión de esa crisis al Sudeste Asiático y posteriormente a Rusia contribuyeron a la recesión argentina, luego de que el PBI alcanzara el techo del ciclo en 1998. La repercusión de la crisis rusa también conllevó a la devaluación del real brasileño, restando aún más competitividad a la Argentina –con un peso sobrevaluado.

Estas situaciones dieron lugar a procesos de regionalización en un período marcado por la globalización: el modelo único tuvo alcance regional. Las recomendaciones de política radicarón en cuatro áreas fundamentales: i) el concepto restringido de estabilidad macroeconómica; ii) la falta de atención al papel que pueden cumplir las intervenciones de política en el sector productivo para inducir la inversión y acelerar el crecimiento; iii) la tendencia a sostener una visión jerárquica entre las políticas económicas y sociales; y iv) la propensión a olvidar que los ciudadanos son quienes deben elegir las instituciones (Ocampo, 2006).

En la Argentina, el hecho más relevante fue el lanzamiento del Plan de Convertibilidad, en abril de 1991: un régimen bimonetario que fijó la paridad de la moneda local al dólar y exigió que la emisión se realizara con un 100% de reservas en garantía. En 1992,

el peso se instauró como signo monetario con una equivalencia de 10 mil australes entre un peso y un dólar. Para entonces, la estabilidad del tipo de cambio estaba controlada, al igual que la inflación. Con ello se ganaba confianza para atraer inversiones y generar un crecimiento sostenido y elevado, pero al mismo tiempo se perdió más discrecionalidad en materia de política. Sumando a ello la liberalización comercial y financiera, la economía quedó vulnerada a las repercusiones de los *shocks* externos.

La disciplina fiscal mediante la reducción del déficit, las privatizaciones y la reforma tributaria se transformó en uno de los frentes clave para la desregulación. Grupos económicos europeos compraron las empresas estatales luego de cierta desintegración y precarización de los servicios. En términos de variaciones interanuales, 1991 fue el año de mayor crecimiento del GPSC, con un 13% explicado por el desempeño favorable de previsión social, salud, educación y trabajo –con un 43,1, 18,8, 14,5 y 14,1%, respectivamente. En la misma sintonía, el GPSC apenas superó el crecimiento del PBI y del GPC hasta 1995.

Entre otros instrumentos, en 1993 tuvo lugar la reforma previsional, constituyendo un sistema mixto integrado por el régimen de reparto estatal y el régimen de capitalización privado. Con el fin de mejorar la eficiencia y salvar el desfinanciamiento existente, se implementaron cambios paramétricos y se estableció una prestación básica universal. En tanto, la reforma del sistema de salud implicó la vigencia de ciertos aranceles y la desregulación de las obras sociales, al tiempo que restringía las prestaciones mediante el sistema de colas o la reducción de calidad. Ese año, educación con un 29,7% y salud con un 26,1% contribuyeron a la variación positiva del GPSC, mientras que previsión social fue el único componente que presentó un retroceso con el 0,6%. La tendencia de esta última se revirtió al año siguiente, explicando el 43,8% del aumento del GPSC.

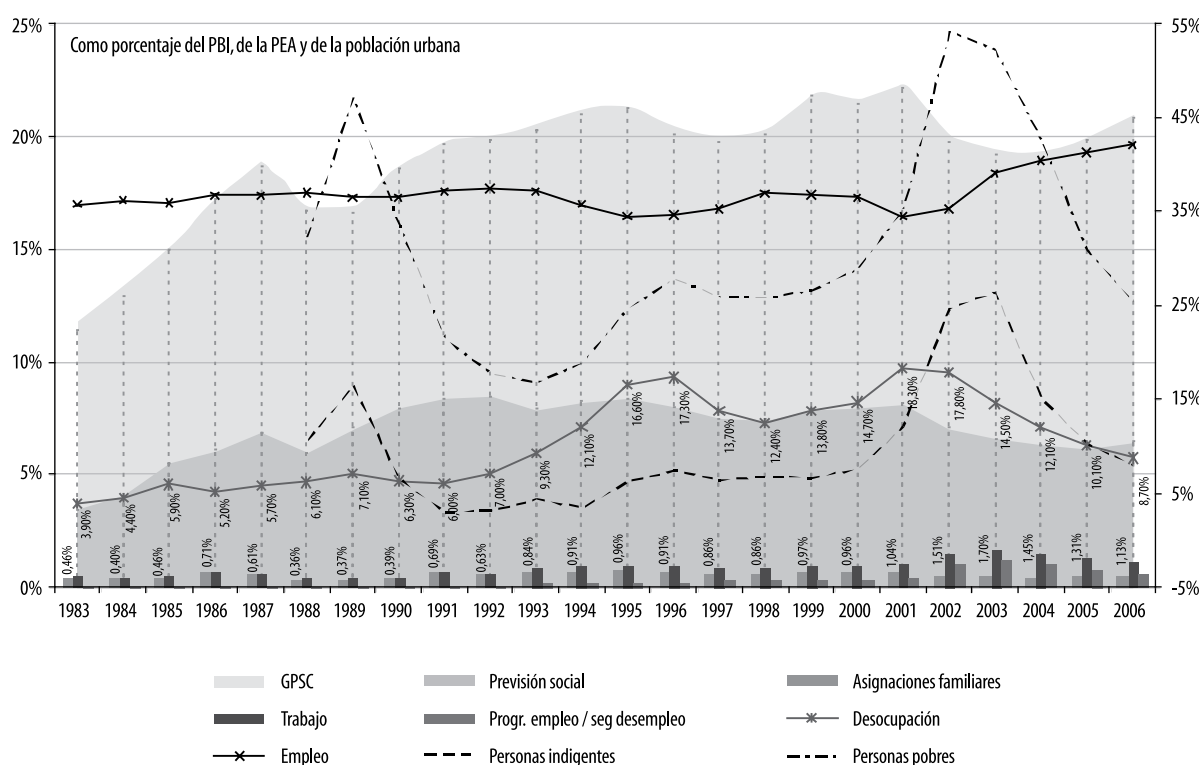
En 1994 se hizo lo propio con el mercado laboral. A demanda de empresario se negociaron acuerdos entre la Unión Industrial Argentina, la Confederación General del Trabajo y las pequeñas y medianas empresas (PyMES); se flexibilizaron los contratos y las condiciones laborales; se modificó el mecanismo de accidentes de trabajo y de obras sociales; se redujeron las contribuciones patronales. Como producto de la creciente desocupación, aumentaron la informalidad y la precariedad a la par de las políticas focalizadas. La tasa de empleo no registrado pasó del 29,6% en 1991 al 37,3% en 2000 y al 44,8% en mayo de 2003 (Novick, 2006). En tanto, el seguro de desempleo apenas cubría entre el 5 y el 7% de los desocupados registrados.

En tal sentido, el Gráfico 7 revela la relación existente entre la provisión de protección social y el mercado de trabajo. Por este medio se confirma que la evolución de la previsión social es uno de los factores determinantes del GPSC, puesto que desde la década anterior su desempeño estuvo fuertemente correlacionado. Sin embargo, a partir de la reforma del sistema previsional, que marcó un punto de inflexión, este rubro ha perdido participación en el GPSC. Claro que ello también es producto de la evolución de la tasa de desempleo, de los cambios en las asignaciones familiares que acompañaron su comportamiento y de la distribución de los trabajadores en el pasado. Se observa cómo, a medida que aumentó el desempleo, subió el gasto en programas de empleo y en seguros por desempleo, dichos períodos coincidieron con el incremento de la pobreza y la indigencia (que se encuentran reflejadas en el eje derecho del gráfico junto con la tasa de empleo).

Los síntomas del plan económico comenzaron a percibirse con la recesión del primer quinquenio mediante protestas sociales, paros generales, la instalación de la carpa blanca frente al Congreso Nacional y cortes de rutas en el interior. Pese al amplio apoyo de las clases sociales y de diversos sectores, se cuestionó la fuerte vinculación entre los grupos de poder y las instituciones gubernamentales.

GRAFICO 7

Evolución de los indicadores sociolaborales y participación del gasto en previsión social y trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

Para entonces, el GPSC per cápita seguía la evolución del PBI y del GPC, repitiendo el comportamiento registrado durante los años ochenta, pero en esta oportunidad manteniendo un crecimiento sostenido y menos volátil. En términos de participación en el PBI, también manifestó una tendencia ascendente hasta 1995, cuando alcanzó el 21,23%. A partir de ese momento, el incremento no resultó tan evidente. Ese año, la contracción económica afectó al GPSC principalmente vía salud y previsión social, mientras que en 1997 este ítem se contrajo, aun en una coyuntura de incremento del GPSC. La variación del 4,4% fue explicada en un 47,2% por educación y en un 23,17% por promoción y asistencia social.

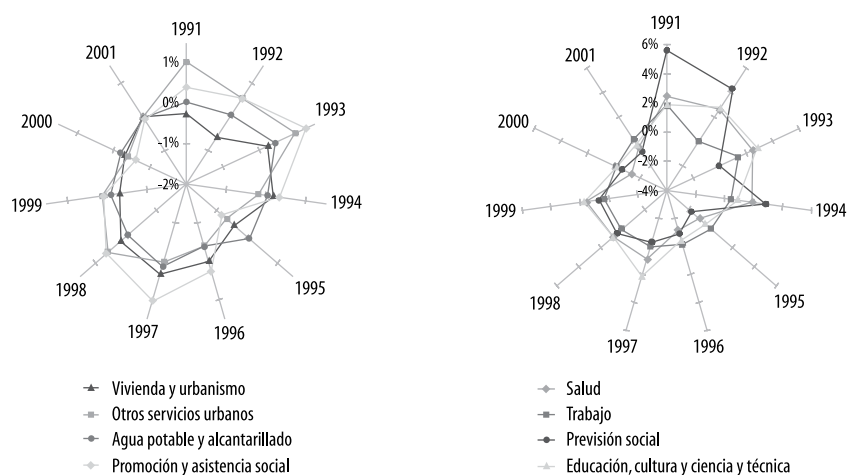
Si se considera el impacto distributivo de la política social sobre el índice de Gini del ingreso disponible, se evidencia que antes la política social era de 0,548 y luego de

computarla llegó al 0,43 para los años 1997 y 1998. A grandes rasgos, los efectos de la política social sobre la distribución del ingreso en la Argentina son los siguientes:

- El efecto consolidado del GPS implica una mejora de la distribución del ingreso, aun en el caso de aquellos sectores que tienen un sesgo pro-rico. El resultado global muestra un efecto consolidado progresivo.
- La presión tributaria diferencial es muy acentuada sobre el primer quintil, superior al promedio en el segundo e inferior en los quintiles restantes.
- El efecto positivo sobre la distribución del ingreso del GPS se ve disminuido por el carácter levemente regresivo del sistema tributario (DGSC, 2002).

GRAFICO 8

Contribución a la variación del GPSC, 1991-2001



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

Con cambios institucionales asiduos, déficit crónicos, estrangulamiento del balance de pagos, corrida contra el peso, desempleo elevado, entre otros, en 2001 estallaron tanto la situación social como la económica. Colapsó el Plan de Convertibilidad. En tanto, las familias maximizaron sus estrategias de supervivencia: migraciones al exterior, transferencias de ingresos e incremento de la cantidad de miembros de los hogares. El GPSC cayó un 2%, conducido por previsión social con un 55,3% y por salud con un 30,6%.

Finalmente, la ganancia en materia de estabilidad de precios durante la década no tuvo repercusiones favorables sobre el empleo. Aumentó sensiblemente la PEA como signo de la incorporación de personas inactivas al mercado de trabajo –producto de ingresos insuficientes en el hogar, entre otros motivos–, contribuyendo aún más al incremento del desempleo por el “efecto trabajador adicional”. También se acentuó la informalidad y creció el cuentapropismo, aun al margen de la protección. Y los *shocks* de productividad no condujeron a una reestructuración sólida.

Además se advirtió una importante devaluación educativa, producto de una inadecuada descentralización del presupuesto y los cambios en el sistema que diversificaron las modalidades de impartir educación en el territorio nacional, subsumiendo el nivel de exigencia. Con el tiempo, la escuela se transformó en un sitio de contención y no de aprendizaje, disminuyendo su potencialidad como vía para generar capacidades y oportunidades sociales, reducir la desigualdad y quebrar el círculo vicioso de la pobreza. Resumidamente, se desarticuló el sistema educativo y se fomentó la puja política mediante la coparticipación.

CUADRO 4

Indicadores 1991-2001

1991-2001	PBI per cápita	RNT per cápita	GPTC per cápita	GPSC per cápita
Media en miles de pesos de 1993	7,22	1,45	2,25	1,44
Desvío estándar	0,37	0,13	0,11	0,06
Coefficiente de variación	0,05	0,09	0,05	0,04
Crecimiento en el período	14,98%	26,63%	28,47%	26,28%
Tasa promedio de crecimiento	3,44%	4,94%	3,27%	3,46%
Coefficiente de correlación	PBI-GPC		GPC-GPSC	PBI-GPSC
	0,75		0,97	0,83
	PBI-RNT		GPC-RNT	GPSC-RNT
	0,83		0,80	0,86
Tasa promedio de crecimiento de la población	1,20%			

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

Si bien el GPSC aumentó –en menor medida que su participación en el PBI– y se racionalizó, estos procesos no bastaron para garantizar una mejora sustancial en la calidad de vida de la población. En muchos casos tendieron a aplicarse políticas asistencialistas en lugar de aquellas que crean incentivos y fortalecen capacidades. En 1998 se implementó el Plan Trabajar, que con posterioridad devino en el Plan Jefes de Hogar (PJH), cuya instancia inicial no reclamaba la contraprestación laboral ni el compromiso de capacitación. En términos de Ocampo (2006), las políticas sociales, relativamente activas, resultaron insuficientes para contrarrestar los patrones sociales adversos inducidos por las transformaciones económicas e incapaces de responder a la inestabilidad del empleo y los salarios. También aumentó la correlación positiva entre el PBI, el GPS y el GPSC, mientras la tasa de crecimiento de la población se redujo en cada período de

análisis, producto de la transición hacia una estructura etaria envejecida ante la menor natalidad y la mayor esperanza de vida.

3.1.4. Gobernabilidad y coyuntura (2002-2006)

La hegemonía mundial tendió a desconcentrarse, en tanto diversos cuestionamientos condujeron a replantear temáticas vinculadas al desarrollo económico y social. En América Latina, principalmente en el Cono Sur, las acciones políticas se encaminaron a estrechar las alianzas estratégicas para maximizar objetivos regionales y nacionales con el propósito de fortalecer las instituciones y mejorar las condiciones de vida de la sociedad. En ese ámbito, en 2005, se celebró la Cumbre de las Américas bajo el lema “crear trabajo para combatir la pobreza y fortalecer la gobernabilidad democrática”, en lugar de concentrarse en el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

Luego de la debacle argentina de 2001-2002 y de otra sucesión de gobernantes, el malestar general empeoró hacia el final del bienio. En ese año, el Gini alcanzó un valor de 0,52, mientras que el GPSC se redujo un 31,8%. Dicha caída se debió principalmente a previsión social, con un 38,7%, y a educación, con un 25,9%. Trabajo fue el único ítem que manifestó un comportamiento inverso. Su componente más importante fue el PJH¹³, que absorbió la partida destinada a planes de empleo nacionales. Este subsidio condicionado sirvió como política de mantenimiento de la demanda ante la carencia de ingresos en un contexto de creciente pobreza y elevado desempleo.

La participación del GPSC en el PBI se redujo con relación a 2001¹⁴, pero manifestó una tendencia creciente en los últimos años, cuando en 2006 alcanzó el 20,78%. El GPSC per cápita a valores constantes, tras la fuerte reducción de 2002, permaneció prácticamente invariable en 2003 y creció más que el PBI en los años restantes.

Con la devaluación del peso, se estableció un sistema de flotación del tipo de cambio con la intervención del Banco Central. Inicialmente, este tipo de cambio competitivo asistió en la mejora del ingreso. Incidió favorablemente en el cambio de precios relativos, el aumento de las exportaciones y la reducción de las importaciones, contribuyendo a la generación de superávit gemelos a partir de 2003. Y, sumado a la incipiente estabilidad institucional y de precios, cooperó para aumentar la confianza en el país después de haber incurrido en *default*.

En 2003, los aumentos en materia de promoción y asistencia social, trabajo y vivienda y urbanismo que se observan en el Gráfico 9 desaparecieron en términos netos ante la reducción de previsión social y educación –unos de los componentes con mayor peso relativo en el GPSC. Desde entonces se retomó el crecimiento del PBI, del GPC y del GPSC.

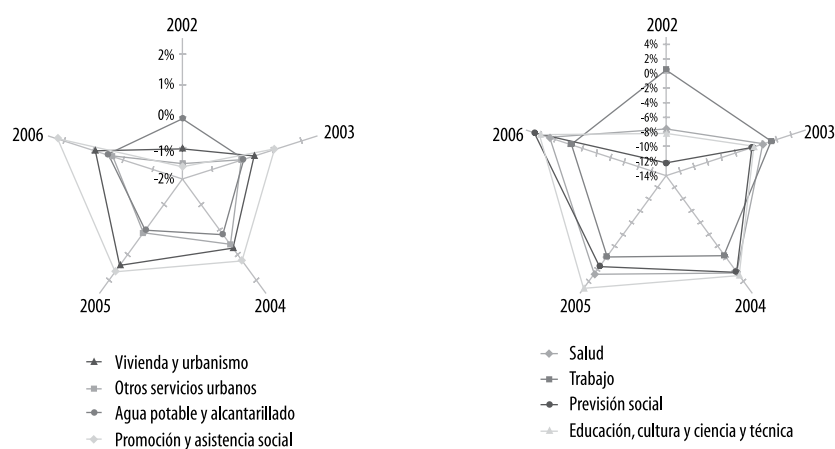
En 2004, en cambio, el incremento del GPSC del 10,2% se explicó en un 29,1% por educación, en un 24,9% por salud y en un 23,5% por previsión social. Trabajo fue el único componente que se redujo –con una contribución negativa del 4,3%– como reflejo

¹³ El PJH apuntó a paliar la indigencia más que la pobreza, por el monto que se otorgaba a sus beneficiarios –más de 2 millones de personas– demandando una contraprestación laboral. Muchos beneficiarios fueron empleados, mientras otros fueron traspasados al Seguro de Capacitación y Empleo del Ministerio de Trabajo o al Plan Familias del Ministerio de Desarrollo Social.

¹⁴ Ese año la reducción del PBI per cápita fue de un 5,4%, en tanto la del GPSC apenas alcanzó el 0,02%; en consecuencia, en el agregado la participación de este se acrecienta al cotejarla con el PBI.

GRAFICO 9

Contribución a la variación del GPSC, 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

de la contracción de la tasa de desocupación y el traspaso de beneficiarios a empleos registrados o a otros programas de asistencia, aunque se incrementaron un 50% las asignaciones por hijo, prenatal y por hijo con discapacidad y se modificó el tope máximo que permite la percepción del beneficio. Como se observa en el Gráfico 7, durante este período también se redujeron la indigencia y la pobreza, alcanzando al 8 y al 25,5% de las personas, respectivamente.

En lo que respecta a salarios, en un primer momento se establecieron sumas fijas no remunerativas y otras otorgadas por única vez. Luego, el SMVM y el HMJ crecieron sostenidamente por encima del nivel de precios. Desde que se inició este subperíodo, se incrementaron un 177 y un 117% respectivamente –en términos reales. En tanto, la tasa de empleo pasó del 34,5% en 2001 al 42,1% en 2006.

Recién ese año el incremento del 15,6% del GPSC pudo compararse con el de 1980, mientras que tal porcentaje sólo fue superado en 1973-1974. Dicha variación se explicó por previsión social en un 31,7% y por educación en un 26,8%. Ambos ítems empujaron también el crecimiento del bienio recién mencionado. A diferencia de ello, en 1980 el incremento fue impulsado por previsión social y secundado por vivienda y urbanismo. En términos del GPSC per cápita, los valores de ese año apenas superaron los de 1993, pese a que el PBI per cápita aventajó todos los niveles de la serie, asociando esto a una reducción de la elasticidad entre ambos indicadores. Se denota que el gasto en vivienda fue aumentando gradualmente tras los años de crisis, que se caracterizaron por cierta desinversión. Cabe mencionar que, en 2005, el pago de los servicios de la deuda explicó la mayor variación del GPC.

Como se plasma en el cuadro anterior, la correlación entre el PBI y el GPSC se aproximó a la unidad y los coeficientes restantes copiaron ese comportamiento. Esta evolución tuvo lugar en un clima de elevado crecimiento, mientras el desempeño favorable de la RNT lo acompañó de cerca, producto de políticas fiscales y tributarias específicas que consi-

CUADRO 5

Indicadores 2002-2006

2002-2006	PBI per cápita	RNT per cápita	GPTC per cápita	GPSC per cápita
Media en miles de pesos de 1993	7,34	1,49	1,81	1,23
Desvío estándar	0,88	0,36	0,32	0,19
Coefficiente de variación	0,12	0,24	0,18	0,15
Crecimiento en el período	35,28%	86,96%	49,73%	42,95%
Tasa promedio de crecimiento	4,92%	8,23%	1,19%	1,24%
Coefficiente de correlación	PBI-GPC		GPC-GPSC	PBI-GPSC
	0,98		0,99	0,96
	PBI-RNT		GPC-RNT	GPSC-RNT
	0,99		0,94	0,93
Tasa promedio de crecimiento de la población			0,96%	

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC y el MECON.

deraron instrumentos como las retenciones en sectores con rentabilidad extraordinaria, contribuyendo a alcanzar superávit. En 2006, la presión tributaria alcanzó el 27,6% del PBI, mientras que en 1996 rondó el 19,7% y en 2001 el 20,9%. Si bien este indicador ha mejorado, a la hora de compararlo con el de los países nórdicos se empequeñece: en Suecia, la recaudación representó el 50,7% del PBI, y en Dinamarca el 48,8%. En Francia, este porcentaje fue del 43,6 y en Brasil del 38, en tanto en Japón y Estados Unidos rondó el 30%.

A pesar de las disparidades internacionales, esa mayor recaudación acompañó la implementación de políticas y la ejecución de diversos planes orientados a fortalecer capacidades en los grupos más vulnerables y a reparar algunas consecuencias negativas de la pobreza, la indigencia y el desempleo. En esa línea, se han evidenciado mejoras en las prestaciones y los salarios respecto de 2001-2002 y mayor participación de los trabajadores mediante el aumento de la negociación colectiva, así como del crecimiento de la PEA y del empleo registrado. Se extendió la cobertura a la población desempleada y la obligatoriedad del sistema educativo formal, mientras que –independientemente del cumplimiento de los requisitos (años de aportes necesarios)– se incluyeron beneficiarios en el sistema previsional y se permitió el traspaso de sistemas.

4. CONCLUSIONES

Al analizar la dinámica de la protección social en la Argentina mediante el GPSC, se comprueba la hipótesis planteada al comienzo de la investigación: en dicho país, el GPSC fue

procíclico con respecto a la evolución del PBI entre 1972 y 2006. Esto se manifiesta tanto observando las tendencias de los respectivos indicadores como a través de los coeficientes de correlación. Sin embargo, para años específicos la elasticidad de esas dos variables disminuye, aunque la asociación entre ellas se mantiene. Además, se desprende que el comportamiento decreciente del gasto en sectores sociales fue acompañado de incrementos en el ingreso, en tanto el gasto en seguros registró aumentos sostenidos.

Reconociendo estas dinámicas disímiles, resulta interesante observar la estrecha vinculación que existe entre el ciclo económico, el comportamiento del GPSC y los indicadores sociolaborales. Queda en evidencia que las disminuciones de algunos componentes del GPSC –particularmente de la categoría sectores sociales– en la fase recesiva del ciclo económico acentúan las consecuencias adversas en la población que se ve afectada por el aumento del desempleo, la exclusión, la carencia de ingresos, el empeoramiento de la distribución de la riqueza y el deterioro de capacidades. Simultáneamente, suelen reasignarse partidas con el fin de priorizar algunas necesidades.

En países como la Argentina, donde se registra un comportamiento volátil tanto del PBI como del GPSC –este último, más volátil que el primero–, un objetivo primordial para garantizar la calidad de vida para sus habitantes es el diseño de políticas sociales que brinden mayor estabilidad. En otras palabras, el GPSC no siempre funcionó como un instrumento de protección, puesto que en varias ocasiones actuó como un factor de ajuste que aceleró las contracciones económicas en lugar de moderarlas, promoviendo el incremento de riesgos, contingencias y vulnerabilidad social.

Contextualizando históricamente la dinámica del GPSC, la primera parte de la década del setenta registró resultados extremadamente volátiles. La participación del GPC en el PBI fue elevada, mientras que la del GPSC fue reducida. Esta última también se refleja en el GPSC per cápita, que presentó los valores más bajos de la serie. A partir de 1976 se produjo un giro en el comportamiento del GPSC, que disminuyó sensiblemente su participación en el producto. Durante los ochenta, el GPSC per cápita manifestó un crecimiento sostenido, pese a la importante reducción del PBI y el GPC respecto del período anterior. En la década del noventa existió un consenso tendiente a vincular la eficiencia con el achicamiento del GPC, aunque ello no afectó directamente al GPSC: si bien este creció, existieron restricciones en la cobertura y deterioro en la calidad de las prestaciones.

Finalmente, el período 2002-2006 registró tanto un incremento sustantivo del GPSC y el PBI como una fuerte correlación positiva entre el PBI, el GPC, el GPSC y la RNT. Dicha asociación entre las variables ha crecido sostenidamente en todo el período de análisis; y, con el aumento del peso relativo del GPSC, se advierte el pasaje a un sistema de protección social más amplio, tendiente a alcanzar los niveles previos a la debacle de 2001-2002. Sin embargo, aún resta mejorar la calidad y expandir la cobertura. Y, por ejemplo, potenciar la prevención y la promoción de la salud.

Al advertirse ese aumento significativo de la correlación positiva entre el PBI y el GPSC, se den dos cuestiones primordiales. Por un lado, debe garantizarse el manejo contracíclico del GPSC en períodos recesivos para atenuar la vulnerabilidad social y expandir las redes de protección. Es aquí donde cabe preguntarse si la coyuntura política y económica con instituciones fortalecidas permitirá alterar el patrón de comportamien-

to del PBI y el GPSC para que las crisis –incluso las externas– impacten en menor medida sobre la población, haciendo hincapié en la solidez, viabilidad y sostenibilidad del sistema de protección para disolver brechas de cobertura y garantizar la provisión de servicios. Ello demanda tanto un equilibrio entre cobertura universal y políticas focalizadas para suministrar protección social, priorizando los casos de mayor vulnerabilidad, como políticas paliativas para que la población subsista y de largo plazo para prevenir riesgos y desarrollar capacidades.

Por otra parte, no resultaría conveniente desvincular la dinámica de la protección social del mercado de trabajo. Esto último no debe traducirse en inhibir las garantías de protección para aquellos que quedan excluidos del empleo formal o del ámbito laboral. Es decir, resulta necesario promover la solidaridad integral y los incentivos a favor del trabajo y la recaudación tributaria, entre otros mecanismos activos para que el Estado redistribuya ingresos en pos de una sociedad más equitativa con protección social para todos.

El énfasis en la inserción laboral deviene en que esta reviste carácter de instrumento de cohesión y nexo básico entre la economía real y el ámbito social, ya que un trabajo productivo contribuye al crecimiento económico generando riqueza. Y como gran parte de los recursos destinados a previsión social y trabajo tienden a autofinanciarse, sería prioritario avanzar en un sistema de protección social que integrara los aspectos contributivos y no contributivos garantizando prestaciones básicas.

Así se plasma que políticas de empleo y de protección social no son excluyentes, sino complementarias. Pues, en el marco de un Estado democrático y con el firme objetivo de reducir la pobreza y crear empleo, tal como se expresó en la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague, no hay lugar para un paradigma unívoco. El desarrollo sustentable se alcanza mediante la combinación de estrategias multidimensionales de distribución equitativa y fortalecimiento de capacidades en un contexto de crecimiento sostenido, libre elección y diversidad democrática.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial, "El Banco Mundial y la protección social en América Latina", en <www.banco-mundial.org/proteccion-social>.
- BERTRANOU, FABIO Y BONARI, DAMIÁN (coords.) (2005), *Protección social en Argentina. Financiamiento, cobertura y desempeño 1990-2003*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo.
- BOYER, ROBERT (2006), "El Estado Social a la luz de las investigaciones regulacionistas recientes", en *Revista de Trabajo*, Año 2, Nº 3, julio-diciembre, Buenos Aires, MTEySS.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2006), *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*, Santiago de Chile, CEPAL.
- DIEGUEZ, HÉCTOR; LLACH, JUAN (coord.) Y PETRECOLLA, ALBERTO (1990), *El gasto público social*, Buenos Aires, Centro de Investigaciones Económicas, Instituto Torcuato Di Tella (ITDT).
- Dirección de Análisis del Gasto Público y Programas Sociales (ex Dirección de Gastos Sociales Consolidados), en <www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/gastosocial.html>.
- Dirección de Gastos Sociales Consolidados (2000), "Informe de diagnóstico sobre indicadores sociales", Buenos Aires.
- Dirección de Gastos Sociales Consolidados-DGSC (2002), "El impacto distributivo de la política social en la Argentina. Análisis basado en la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares", Serie Gasto Público, Documento de Trabajo Nº GP/12, Buenos Aires, en <www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/gastosocial>.
- Dirección Nacional de Programación del Gasto Social (1999), "Caracterización y evolución del gasto público social, período 1980-1997", Buenos Aires.
- Dirección Nacional de Programación del Gasto Social (2000), "Caracterización y evolución del gasto público social, período 1999", Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-INDEC, en <www.indec.gov.ar>.
- KEYNES, JOHN MAYNARD (1936), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Le Monde Diplomatique* (2006), "El atlas de Le Monde Diplomatique II", Buenos Aires.
- LINDENBOIM, JAVIER; GRAÑA, JUAN Y KENNEDY, DAMIÁN (2005), *Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy*, Buenos Aires, CEPED/FCE/UBA.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-MTEySS (2003), *Historias laborales de la seguridad social*, Año 1, Nº 1, Buenos Aires.
- MÜLLER, ALBERTO (1998), *Economía descriptiva. Nociones de cuentas nacionales e indicadores socioeconómicos*, Buenos Aires, Catálogos.
- NOVICK, MARTA (2006), "Trabajo decente y redes globales. Un análisis a partir del caso argentino", Reunión del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OCAMPO, JOSÉ ANTONIO (2006), "La búsqueda de una nueva agenda de desarrollo para América Latina", mimeo.
- PÉREZ ÁLVAREZ, SERGIO, "Metodología para la elaboración de monografías y tesis", Buenos Aires, Programa EUDEBA-CEA.
- Presidencia de la Nación (2005), "Objetivos de desarrollo del milenio. Un compromiso para la erradicación de la pobreza, la inclusión social y la no discriminación", Informe País, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Buenos Aires.
- RAPAPORT, MARIO (2000), *Historia económica, política y social de la Argentina*, Buenos Aires, Macchi.
- SEN, AMARTYA (1999), *Desarrollo y libertad*, Buenos Aires, Planeta.
- TINBERGEN, JAN (1959), "Los problemas de la planificación económica", en *ISSJ*, Vol. XI, Nº 3, La Haya.
- TOKMAN, VÍCTOR (2006), *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*, Santiago de Chile, CEPAL.