



IV Pre-Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo

IV Pre Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo

12 de junio de 2009

Centro de Información y Comunicación de la Universidad Nacional de Cuyo

Compilador:

Comisión Organizadora del Instituto de Trabajo y Producción

Institutos Multidisciplinarios – Secretaría de Desarrollo Institucional

Universidad Nacional de Cuyo

Dirección: Espacio de la ciencia y la tecnología “Elvira Calle de Antequeda”
Parque Gral. San Martín Ciudad · Mendoza · Argentina CP 5500

Teléfono/Fax: 0054 261 4299986
E-mail: imd@uncu.edu.ar – itp@uncu.edu.ar
Sitio web: <http://www.imd.uncu.edu.ar>

La versión digital de este documento se encuentra en www.imd.uncu.edu.ar

IV Pre Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo ITP - UNCuyo

La Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo realizó el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo del 5 al 7 de agosto de 2009 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires. Conforme a esto, el 12 de junio de 2009, Día Mundial contra el Trabajo Infantil, la Comisión Organizadora del Instituto de Trabajo y Producción (CO-ITP) realizó el IV Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo en la ciudad de Mendoza, en el Cilindro Central del Centro de Información y Comunicación de la Universidad Nacional de Cuyo (CICUNC).

Los Pre-Congresos se realizan en las provincias durante tres días y tienen por objeto la discusión y la construcción conjunta de ejes de análisis. Estos encuentros constituyen importantes ámbitos de discusión sobre las problemáticas regionales del trabajo, aportando al conocimiento sobre el tema y estimulando el intercambio entre investigadores, funcionarios y otros actores a nivel regional y local. Asimismo, funciona como ejercicio de los investigadores jóvenes para su presentación en el ámbito más amplio que se realiza cada dos años en la Universidad de Buenos Aires.

Objetivos:

- Propiciar el análisis y discusión de los temas investigados; a partir de ello abrir un espacio de reflexión y debate que contribuya a un abordaje más sistemático y riguroso de la problemática social regional.
- Realizar, organizar, interpretar y difundir estudios teóricos y empíricos sobre temas laborales y distributivos de la región.
- Estimular el intercambio de experiencias regionales de investigación.

En el IV Pre Congreso realizado por la Comisión Organizadora del Instituto de Trabajo y Producción la apertura estuvo a cargo del Rector de la Universidad Nacional de Cuyo Ing. Agr. Arturo Somoza, el Ministro de Gobierno de la Provincia Dr. Mario Adaro y el Subsecretario de Financiamiento Lic. Raúl Mercau.

Posteriormente, la Lic. Adriana Conconi, perteneciente a CEDLAS-UNLP y CONICET comenzó las exposiciones con la ponencia denominada "Informalidad y mercado laboral: patrones y tendencias". También Fabio Bertranou, representante de la Organización Internacional del Trabajo, disertó sobre la importancia de las medidas anticíclicas, las políticas del mercado laboral y protección social en América Latina.

El Lic. Roberto Roitman expuso sobre Economía Social, su ponencia estuvo titulada como "Una forma diferente de encarar problemas sociales." Le siguió, dentro de la misma temática, María Elina Gudiño con "Enfoque teórico-empírico sobre Economía Social y Desarrollo Territorial en Argentina y Francia. Instituciones participantes: CIFOT e ITP por Argentina y Universidad Blaise Pascal Instituto Sciences Humaines et Sociales de Francia."

La Lic. Alida Olarte presentó el Proyecto Observatorio de Trabajo y Empleo de Mendoza, una iniciativa de carácter interinstitucional conformada por la Dirección de Empleo de la Subsecretaría de Trabajo de Mendoza, Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE), Instituto de Desarrollo Industrial Tecnológico y de Servicios (IDITS), Instituto de Desarrollo Rural (IDR) y la Comisión Organizadora Instituto de Trabajo y Producción (CO-ITP) de la Universidad Nacional de Cuyo.

La Dra. Ana Graciela Burgardt expuso sobre la demanda y certificación de competencias laborales en la industria vitivinícola: el papel de los actores y el desarrollo local. Posteriormente, disertaron la Dra. María Eugenia Martín y la Dra. María Albina Pol sobre sistemas de información territorial como factor estratégico para el diseño de políticas de desarrollo local con eje en la formación profesional y el empleo. El caso de la vitivinicultura en la Provincia de Mendoza.

También, estuvieron presente la Mgter. Laura Ciancio y la Lic. María Inés Crisafulli exponiendo una investigación denominada “Evaluación desde el punto de vista de los beneficiarios del Plan Nacional de Economía Social y Desarrollo Local “Manos a la Obra”.

El Abogado Federico Vinasa y el Lic. Jorge Sansone disertaron sobre el acceso al financiamiento bancario de las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Mendoza y sus condicionantes. Las garantías requeridas y el rol de las sociedades de garantía recíproca. El efecto impositivo del endeudamiento. Además, la Lic. Isabel Esther Roccaro participó con una ponencia sobre la problemática tributaria, contable, financiera y de gestión de las PYMES en Mendoza y sus efectos sobre la competitividad del sector.

El Lic. Germán Dueñas Ramia disertó sobre la motivación académica en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo. También, participaron la Lic. Gisela Palumbo y la Lic. Mónica Calderón con una ponencia sobre “Educación Superior: Estudiar y Trabajar”.

El Lic. Pablo Celis expuso sobre la duración del primer período de desempleo en Argentina. Luego, el Lic. Gustavo Ruiz compartió un estudio sobre el “Plan Más y Mejor Trabajo” puesto en práctica en la Provincia de Mendoza por el Instituto de Desarrollo Rural.

La Lic. Azucena Reyes y la Lic. Andrea Blazseck presentaron una investigación sobre el modelo de acumulación en el período de gobierno del Presidente Néstor Kirchner: su conformación e incidencia en la configuración del mercado de trabajo y de las trayectorias laborales de los trabajadores en Mendoza durante el periodo 2003-2007.

Por último, Mayra Acevedo, estudiante avanzada de la Facultad de Derecho de la UNCuyo, presentó una ponencia sobre el derecho al trabajo en el marco de la deslocalización de empresas.

En el presente cuadernillo se encuentran algunas de las ponencias presentadas.

Índice

El mercado de trabajo en el periodo de gobierno del presidente Néstor Kirchner (2003-2007). Dinámica y condiciones laborales de los trabajadores	5
Análisis del mercado laboral en Mendoza	37
Informalidad en el Mercado de Trabajo de Mendoza. Un Modelo de probabilidad de Ocurrencia	48
Informalidad y mercado laboral. Patronos y tendencias recientes	61
Sistemas de información territorial como factor estratégico para el diseño de políticas de desarrollo local con eje en la formación profesional y el empleo. El caso de la vitivinicultura en la Provincia de Mendoza–Argentina	75
Duración del primer periodo de desempleo en Argentina	84
Problemática tributaria, contable, financiera y de gestión de las PYMES en Mendoza y sus efectos sobre la competitividad del sector	102
El acceso al financiamiento bancario de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia de Mendoza y sus condicionantes. Las garantías requeridas y el rol de las sociedades de garantía recíproca	127
Capital Humano y crecimiento económico. Análisis para 13 provincias argentinas	145
Educación Superior: Estudiar y Trabajar	169
El derecho de trabajo en el marco de la deslocalización de las empresas	206
Jóvenes Emprendedores Rurales	226

El mercado de trabajo en el periodo de gobierno del presidente Néstor Kirchner (2003-2007)¹. Dinámica y condiciones laborales de los trabajadores.

Azucena Reyes Suárez – Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – Universidad Nacional de Cuyo
susanareyes79@hotmail.com

Andrea Blazsek – Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – Universidad Nacional de Cuyo
blazsek_andrea@yahoo.com.ar

1. Introducción

El presente capítulo versa sobre la dinámica interna del mercado de trabajo urbano del Gran Mendoza durante el periodo 2003-2007, con el fin de identificar los cambios que se han producido en las condiciones de inserción laboral de la fuerza de trabajo. El interés investigativo gira en torno al conocimiento de las características que asume la estructura ocupacional a partir de los cambios macroeconómicos instalados desde el año 2002 y afianzados durante el gobierno de N. Kirchner. En este sentido, se profundiza acerca de los vínculos que se establecen entre la estructura productiva impulsada por el modelo económico del gobierno de Kirchner, las formas de regulación estatal del trabajo y las características que asume la estructura ocupacional, tratando de descubrir las rupturas y las continuidades en relación a los rasgos del mercado de trabajo configurado en los años '90. En términos generales, se intenta vislumbrar las transformaciones en la relación capital-trabajo, ahondando en aquellos aspectos de la estructura ocupacional que permitan dar cuenta de ello.

El funcionamiento del mercado de trabajo se relaciona estrechamente con las características del modelo de acumulación vigente en determinado contexto socio-histórico. Los diferentes modos de inserción laboral reflejan los ejes o patrones en los que se sustentan los modelos de acumulación, incidiendo en la configuración de diferentes tipos de relaciones laborales. Estas relaciones laborales, por su parte, repercuten en las estructuras sociales y las transforman, moldeando, de este modo, la base social de sustentación del sistema económico (Basualdo, 2000; Salas, 2000; Vitelli, 2003).

El prototipo de la inserción laboral, durante las etapas de la industrialización sustitutiva de importaciones, fue el asalariado industrial. El reemplazo del modelo de acumulación, cuyo eje rector fue la producción industrial, por el modelo neoliberal, basado en la valorización e internacionalización financiera del capital, provocó cambios profundos en la estructura ocupacional del país, enmarcados en los procesos de desregulación y “flexibilización laboral”. Este nuevo funcionamiento del mercado de trabajo en un modelo de acumulación centrado en la especulación financiera, asociado

¹ La presente ponencia constituye un capítulo del proyecto “Modelo de acumulación en el periodo del gobierno del Presidente Néstor Kirchner: su conformación e incidencia en la configuración del mercado de trabajo y de las trayectorias laborales de los trabajadores. Argentina – Mendoza / 2003-2007”, aprobado y subsidiado por la SeCTyP–UNCuyo/Código 06F/228 correspondiente a la convocatoria de Proyectos bienales 2007-2009, dirigido por Azucena B. Reyes Suárez. No se incluye en esta presentación el anexo estadístico por falta de espacio. Para su consulta, ver Página WEB, www.fcp.uncu.edu.ar/Investiagaciones. Informe Final.

a la desindustrialización y la concentración y centralización del capital, generó un mercado de trabajo cada vez más excluyente, dando lugar a una estructura ocupacional fragmentada y heterogénea. De esta manera, en los '90, la desocupación, la subocupación, la informalidad y la precariedad se han transformado en constantes estructurales del mercado de trabajo, generando un impacto negativo en las condiciones de vida de amplios sectores de la población.

A partir de la crisis de 2002, el modelo macroeconómico del país está registrando una serie de cambios que introducen ciertas modificaciones con respecto al eje de la valorización y especulación financiera del modelo de acumulación vigente en los '90. Estos cambios repercuten en la estructura ocupacional del mercado de trabajo, dando lugar, por cierto, a continuidades y rupturas que se expondrán en detalle en el análisis encarado en este capítulo.

El objetivo central que guía este capítulo consiste en “describir el comportamiento de los indicadores laborales y las condiciones de inserción en el mercado de trabajo en relación a las características de la estructura productiva generada por el modelo de acumulación en estudio y a la intervención estatal en la regulación del trabajo”.

Para lograr este objetivo, el análisis se centrará en los siguientes aspectos vinculados a las características y funcionamiento del mercado de trabajo:

- Descripción del comportamiento de los indicadores generales del mercado de trabajo mendocino: las tasas de actividad (general y específica), empleo, desocupación, subocupación y sobreocupación.
- Examen del interjuego que se produce en la variación de las tasas, para dilucidar la naturaleza de estas modificaciones en términos de creación/destrucción de puestos de trabajo; entrada/retiro del mercado de trabajo.
- Composición de los ocupados según principales variables socio-demográficas (sexo, edad, nivel educativo, posición en el hogar) y ocupacionales (rama de actividad, intensidad horaria de la ocupación, categoría ocupacional, tamaño del establecimiento, calificación de la ocupación) para examinar cómo inciden las mismas en el acceso, permanencia o expulsión del mercado de trabajo.
- Composición de los ocupados por rama de actividad, para identificar los sectores más/menos dinámicos en cuanto a generación de empleo y la impronta de la estructura productiva generada a partir del crecimiento económico
- Composición de los ocupados por rama de actividad y variables socio-demográficas para dar cuenta de las características de aquellos grupos de ocupados que se han beneficiado de la creación de puestos en las ramas más dinámicas de la economía mendocina
- Composición de los ocupados por rama de actividad y variables ocupacionales para observar los cambios en la demanda laboral y dilucidar los efectos que produce el crecimiento económico sobre la configuración de la demanda en los diversos sectores de la economía
- Composición de los ocupados por categoría ocupacional y variables socio-demográficas y ocupacionales, para vislumbrar eventuales modificaciones en las pautas de asalarización de la población ocupada
- Descripción de la situación de precariedad de los asalariados, para dar cuenta del mejoramiento/empeoramiento en la calidad del trabajo y los posibles efectos de la regulación estatal sobre el empleo
- Examen de la distribución de ingresos de la población ocupada en términos de quintiles para observar de qué manera las diferentes características sociales y

ocupacionales de la fuerza de trabajo inciden en la percepción de ingresos y en la persistencia o no de desigualdades en el acceso al mismo.

2. Algunas precisiones teóricas

De acuerdo a la teoría económica neoclásica, llamada también convencional u ortodoxa, **el mercado** es el lugar donde se intercambian bienes y servicios entre aquellos que los requieren (los demandantes) y aquellos que los ofrecen (los oferentes). La forma óptima de organizar estos intercambios ocurre en situaciones de competencia perfecta, en donde se da un “encuentro” entre la oferta y la demanda mediante el establecimiento de un precio de equilibrio en el que los oferentes quieren vender exactamente la cantidad que los compradores desean adquirir. Técnicamente, el precio de equilibrio vacía al mercado, es decir, la cantidad que se ofrece es igual a la cantidad que se desea comprar lo que significa que no hay exceso ni de oferta ni de demanda. Si bien temporalmente en el mercado pueden aparecer situaciones de exceso, a largo plazo la tendencia es hacia el equilibrio.

Hechas estas someras acotaciones sobre el funcionamiento del mercado “perfecto” de bienes y servicios, hace falta realizar algunas precisiones en relación al funcionamiento del mercado de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de la mercancía “trabajo” que constituye el objeto intercambiado.

La teoría neoclásica se vale de una serie de **supuestos explícitos e implícitos** (Neffa, 2001) para sustentar el funcionamiento del mercado de trabajo en condiciones parecidas al funcionamiento del mercado de bienes. A continuación se precisan estos supuestos acerca del objeto de intercambio, las características de los agentes que actúan en este mercado y la forma en que se establece el precio de la mercancía, en este caso, el salario.

El objeto de intercambio en el mercado de trabajo es la cantidad de tiempo de trabajo que resulta de la asignación individual de tiempo entre el trabajo y el ocio, de acuerdo a las utilidades y/o costos de oportunidad que genere cada una de estas actividades.

Los agentes presentes en el mercado de trabajo se caracterizan, por un lado, por su atomicidad, es decir, hay una gran variedad de oferentes y demandantes que se vinculan directamente entre sí, y por otro lado, por su movilidad geográfica. Además, disponen de información perfecta acerca del funcionamiento del mercado. A su vez, los poseedores de fuerza de trabajo presentan cualidades homogéneas, es decir, niveles equivalentes de productividad, lo cual permite que sean sustituibles.

El salario que ofrecen los empleadores resulta de la estimación de la productividad marginal del trabajo que aporta el último trabajador incorporado a la empresa. Esto quiere decir, que el empleador recurre a unidades adicionales de trabajo hasta cuando el salario del último trabajador agregado iguale el valor del producto marginal generado por el mismo. Luego de este punto, los trabajadores costarán más de lo que añaden a la producción total (debido a la ley de rendimientos decrecientes), por lo tanto el empresario desistirá de su empleo. De igual modo, los trabajadores no estarían dispuestos a trabajar por un salario que consideran inferior a su productividad marginal, lo cual llevaría a situaciones de desempleo voluntario.

El núcleo central de estos supuestos acerca del funcionamiento del mercado de trabajo se constituye alrededor del hecho de que los agentes que forman parte del mercado se comportan racionalmente y buscan optimizar sus utilidades marginales.

¿Qué aspectos acerca del funcionamiento del mercado de trabajo deja de lado la teoría neoclásica, o cuáles son los puntos débiles de la misma?

En primer lugar, se omite el hecho de que la relación social que se establece entre los empleadores y los trabajadores es asimétrica, es decir, se trata de una relación de poder, basada en la aceptación de las jerarquías, la autoridad y la subordinación por parte de los trabajadores. “*La empresa capitalista es un sistema autoritario, en el que el poder se ejerce de arriba abajo*” (Bowles y Edwards, 1985:145). La principal forma de interacción entre los empresarios y los trabajadores se basa en el ejercicio de la autoridad por parte de los empresarios, marcado por el conflicto inherente a esta relación: la contradicción fundamental que se presenta entre los salarios que quieren los trabajadores y la tasa de beneficios que pretenden obtener los empresarios. Los trabajadores y los empresarios persiguen objetivos opuestos: los trabajadores quieren un elevado nivel de salarios y una menor intensidad o esfuerzo de trabajo, mientras que los empresarios buscan un bajo nivel de salarios y una mayor intensidad de trabajo. En este contexto, no se trata de un intercambio voluntario entre los trabajadores y los empresarios en cuanto a la cantidad de trabajo que ofrecen los primeros y los salarios que pagan los segundos, sino que el empleador extrae trabajo del trabajador en condiciones de control interno ejercido a través de la modalidad de organización jerárquica de las empresas y de control externo mediante la existencia del desempleo. Precisamente, el mercado de trabajo no tiende a “vaciar”, tal como sucedería con los mercados de bienes a largo plazo, sino que funciona en situación de exceso de oferta que constituye el “ejército industrial de reserva”, en términos de la teoría de Marx.

Los trabajadores, de manera individual, no pueden incidir en las condiciones de trabajo que ofrecen los empleadores, a lo sumo pueden aceptar o rechazar el empleo ofrecido. Solamente las instancias de negociación colectiva permiten actuar sobre las condiciones impuestas por los empleadores. En este punto, entonces, es importante tener en cuenta el rol de las instituciones y organismos que canalizan y/o funcionan como mediadores en el conflicto básico entre empresarios y trabajadores: el Estado, los sindicatos, las cámaras o asociaciones empresariales, etc.

La presencia activa de estos agentes colectivos hace que las transacciones que ocurren en el mercado de trabajo no sean necesariamente individuales, de carácter atómico. Por otro lado, la fuerza de trabajo dista de ser homogénea y sustituible, al contrario, se trata de una fuerza de trabajo diversificada y heterogénea de acuerdo a la pertenencia a diferentes categorías socio-ocupacionales, en donde cobra importancia el tener empleos de calidad frente a empleos precarios y de baja calidad. A su vez, la relación salarial difiere según la categoría socio-ocupacional de los trabajadores.

En cuanto a la información de la que disponen tanto los demandantes como los oferentes de trabajo, la misma presenta altos grados de imprecisión, ambigüedad y opacidad. Los empleadores desconocen gran parte de las aptitudes reales que tienen los trabajadores para realizar el trabajo. Estas aptitudes se evidenciarán en el momento en que el trabajador se desempeñará en su puesto de trabajo. A su vez, los poseedores de la fuerza de trabajo también desconocen la totalidad de los empleos ofrecidos y sus características básicas.

En base a lo expuesto anteriormente, se debe tener en cuenta que el mercado de trabajo tiene una serie de particularidades en relación al mercado de bienes, que hacen que su funcionamiento no se pueda equiparar con el funcionamiento del mercado de bienes. Asimismo, el trabajo es un factor que difiere esencialmente de los otros factores de producción. Lo que se intercambia en el mercado es el tiempo de trabajo, en tanto el trabajo efectivamente realizado no se puede comprar sino que

debe extraerse de los trabajadores durante el proceso productivo. Esta extracción, tal como se señaló anteriormente, se logra solamente en situaciones de control sobre el trabajador, por un lado mediante la organización interna de la empresa y por otro lado, mediante la amenaza de desempleo y las consecuentes dificultades para encontrar un nuevo trabajo. Si no hubiese desempleo, es decir, el mercado de trabajo se vaciara, el nivel de beneficios que obtienen los empresarios descendería, por lo cual, se volvería a despedir trabajadores y el desempleo surgiría nuevamente. De hecho, las situaciones de pleno empleo en la economía capitalista han existido durante periodos acotados de tiempo y se debieron a la intervención institucional del Estado. Esto quiere decir que el desempleo es un fenómeno necesario para el funcionamiento del mercado de trabajo capitalista.

Por otro lado, las empresas tienden a realizar diversos ajustes ante la presencia de la competencia y, sobre todo, en situaciones de desregulación estatal, ajustes que se traducen en diversas medidas de flexibilización laboral que afectan los salarios, la organización productiva y la rotación entre diversos puestos de trabajo y el grado de protección social, entre otros. Teniendo en cuenta la relación asimétrica entre empleadores y trabajadores, y ante la ausencia de organizaciones sindicales fuertes y comprometidas con el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, la resistencia de los trabajadores ante diferentes medidas de flexibilización se ve debilitada.

Para sintetizar, el mercado de trabajo está regido por una relación social de dominación del capital sobre el trabajo. En este sentido, los modelos neoclásicos que se aplican al funcionamiento del mercado de bienes, demuestran sus limitaciones en el abordaje del mercado de trabajo, ya que se circunscriben a señalar las llamadas "rigideces" en el funcionamiento de la oferta y demanda de trabajo, debido a la intervención "excesiva" de diversas instituciones.

Desde diversas corrientes alternativas a la tradición neoclásica, el mercado de trabajo se considera una construcción social, en donde intervienen una serie de factores políticos, sociales y culturales que construyen, por un lado la demanda laboral y por otro, la oferta laboral (ver, entre otros, De la Garza, 2000). Es decir, el mercado no es un espacio "abstracto" donde se da un encuentro entre la demanda de trabajo y la oferta, estableciéndose un equilibrio en situación de competencia perfecta. En realidad, tanto la oferta de trabajo como la demanda están enraizadas e influidas por las estructuras sociales y políticas vigentes. La oferta de trabajo implica la construcción de una estrategia de empleo que muchas veces rebasa la decisión individual y se vincula con decisiones que involucran al grupo familiar y sus estrategias de supervivencia. Esta estrategia de empleo, además, se ve constreñida por una serie de restricciones estructurales de tipo demográfico: sexo, edad, estado civil; de tipo social: la escolaridad; restricciones vinculadas con experiencias laborales anteriores y el nivel de calificación adquirido.

Por el lado de la demanda laboral, también operan una serie de factores que van más allá de la mera maximización de la función de producción, en donde el salario de equilibrio está dado por su productividad marginal que a su vez determina la cantidad de trabajadores que tomará una empresa. Igual que en el caso de la oferta de trabajo, el capitalista también construye su decisión de crear o no empleo. En esta estrategia juegan un rol fundamental los rasgos del modelo de acumulación vinculados a la propiedad del capital, al tipo de capital predominante (financiero / productivo, etc.), la forma de acceso a los mercados internacionales (facilidades para exportar / importar), a los aspectos institucionales de intervención del Estado en el mercado (políticas flexibilizadoras / reguladoras, etc.), las particularidades productivas regionales. Las diversas variables estructurales de índole política, social, cultural

moldean la demanda laboral de los empresarios, su decisión de crear/destruir puestos de trabajo que hacen a una determinada estructura ocupacional: puestos de mayor/menor calificación; puestos que tienen estabilidad/son inestables; puestos en empresas grandes/pequeñas, puestos con alta/baja remuneración.

Para resumir las características especiales del mercado de trabajo, E. De la Garza (2000) afirma: *“el emplear no es para el empresario ni para el trabajador el punto final de encuentro entre oferta y demanda de trabajo, sino el inicio del uso productivo de la fuerza de trabajo (...). El encuentro entre la construcción social de la oferta y la construcción social de la demanda de trabajo constituye la construcción social del mercado de trabajo. Estas dos construcciones no tienen por qué coincidir, y en esa medida, la del mercado será una articulación parcial (...) Estos encuentros o desencuentros entre la oferta y la demanda de trabajo también implican comúnmente una jerarquía en cuanto a poder. Las empresas tienen mayores recursos de poder para la construcción de su demanda que los trabajadores de su oferta. En esta medida, es común que se encuentren mejor posicionados que los trabajadores para fijar condiciones al empleo (...).”*

3. Fuentes de datos

El estudio que se realizará en este capítulo se circunscribe al área urbana del Gran Mendoza, haciendo uso de los datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes al periodo 2003-2007.

La EPH es un instrumento estadístico construido para obtener datos de la población en términos de su inserción socio-económica, abordando la situación de los individuos y sus hogares. Hasta el año 2002 se realizaba cada 6 meses en los principales aglomerados urbanos del país, incluyendo Gran Mendoza. A partir del tercer trimestre de 2003 comienza la implementación de la llamada EPH “continua” que implica importantes cambios a nivel conceptual y metodológico, con la finalidad de mejorar la captación de los fenómenos que se presentan en el mercado de trabajo. En el *anexo metodológico* de este capítulo se presentan las principales innovaciones de la EPH “continua” en relación con la EPH “puntual”.

Teniendo en cuenta las dificultades que han surgido en relación a la validez y confiabilidad de los datos de la EPH, luego del conflicto institucional ocurrido en el INDEC a partir de 2007 (*ver Anexo metodológico*), se optó por realizar un análisis detallado del periodo 2003-2006, ya que para estos años se encuentran disponibles las bases semestrales de la EPH continua. En el caso del año 2007, no se cuenta con las bases semestrales y la única base disponible para el público es la del primer trimestre de 2007. Cabe destacar que para los trimestres ulteriores, las bases no se encuentran disponibles, aunque el INDEC sigue publicando los datos procesados a través de informes de prensa. Ante esta situación, para la caracterización de la situación laboral durante el año 2007, se señalan algunas tendencias que se desprenden de los datos de la EPH correspondiente al primer trimestre de 2007.

En el *anexo estadístico* se incluyen los cuadros que sustentan el análisis uni- y biviariado de las principales variables que caracterizan la inserción ocupacional. Cabe señalar que los datos estadísticos se han obtenido utilizando los ponderadores generales y por ingresos de las bases de datos que permiten expandir los valores muestrales a los valores poblacionales.

4. Evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo

4.1. Tasa de actividad

La *población económicamente activa* (PEA) representa el volumen de la fuerza de trabajo que, en determinado tiempo y espacio, se encuentra ocupada o busca insertarse laboralmente, al estar desocupada. Se trata de la población que se encuentra inserta en alguna ocupación y/o ejerce presión sobre el mercado de trabajo para ocuparse. Técnicamente representa la oferta de mano de obra. Su relación con el volumen total de la población queda expresada a través de la *tasa de actividad*.

Durante el periodo analizado (del 2º semestre del año 2003 al 2º semestre del año 2006), la tasa de actividad en el Gran Mendoza muestra un incremento de 1pp, alcanzando casi el 44% al final del año 2006. Al interior del periodo, se observa un comportamiento oscilatorio, expresado, por un lado, en incrementos de entre 2 y 3pp en el 1º semestre de 2004 y el mismo semestre de 2006 respectivamente, y, por otro lado, en descensos de alrededor de 2pp en el 2º semestre de 2004 y el mismo semestre de 2006. Es decir, durante los años 2004 y 2006, la tasa de actividad tiene un carácter marcadamente oscilatorio, mientras que en el 2005 las variaciones prácticamente se estabilizan (*ver Anexo Cuadro N° 1*).

La tasa de actividad registra, para el periodo considerado, el valor máximo en el 1º semestre de 2006, cuando se ubica en cifras cercanas al 46%, para volver a descender al final del periodo casi en 2pp.

Al comparar los valores obtenidos para el aglomerado del Gran Mendoza con los registrados a nivel nacional, se puede observar que la variación de la tasa de actividad a nivel nacional es menos fluctuante, observándose una paulatina tendencia al incremento de la misma. Por otro lado, durante todo el periodo, la tasa de actividad a nivel nacional es mayor, tendencia ya observada durante gran parte de los años '90 (*ver Anexo Cuadro N° 2*).

Los determinantes a largo plazo de la tasa de actividad se vinculan con factores estructurales que tienen que ver con variables demográficas (crecimiento vegetativo de la población, el volumen de la población en edad de trabajar, migraciones) y con pautas socio-culturales que marcan la participación diferencial en el mercado de trabajo según sexo, edad, localización geográfica, etc. Por lo tanto, estos cambios necesitan de periodos más prolongados para reflejarse estadísticamente. Si se toman los años 1991 y 2001, la variación de la tasa de actividad en Mendoza es nula, aunque al interior del periodo se observan importantes fluctuaciones, mientras que durante el periodo 2003 - 2006 la tasa de actividad se incrementa en 1pp, nuevamente registrándose fluctuaciones mayores al interior del mismo.

Los cambios a corto plazo de la tasa de actividad que la alejan de la tendencia a largo plazo tienen que ver con las etapas del ciclo económico y de manera más general, con el desempeño del sistema económico. Algunos efectos del ciclo económico sobre la oferta de mano de obra, documentados extensamente por la literatura económica, se evidencian a través de los llamados efectos del "trabajador adicional" y del "desaliento", respectivamente.

Si se relaciona la evolución de los valores máximos que registra la tasa de actividad con la tasa de empleo y desocupación, se puede observar que en el 1º semestre de 2004 y el mismo semestre de 2006, la tasa de empleo aumenta a un

ritmo mayor del que registra el descenso de la desocupación (sobre todo a principios de 2006).

A su vez, en el primer semestre de 2006 se observa un importante aumento de la tasa de actividad de los/as jóvenes entre 14 y 29 años y, sobre todo, de los varones de 60 años y más. Esto indicaría un incremento en la incorporación de trabajadores “secundarios” al mercado de trabajo y podría evidenciar la presencia del efecto del “trabajador adicional” (*Ver Anexo Cuadro N° 3*).

Es importante observar que la tasa de actividad se muestra sensible a las fluctuaciones del ciclo económico. De esta manera, la tasa disminuye sensiblemente a fines de 2004, para quedar prácticamente estancada durante todo el año 2005. Es dable notar que el ritmo de crecimiento del PBG provincial registra un descenso importante durante el año 2005, del 15% en los dos años anteriores baja al 10%, para volver a subir levemente durante el 2006. El mayor crecimiento del PBG en el 2006 incide nuevamente en la tasa de actividad, la cual vuelve a registrar valores máximos (45,8%). Es interesante señalar que las variaciones negativas en la tasa de actividad se anticipan a la disminución en el ritmo del crecimiento del PBG: a fines de 2004 y a fines de 2006 la tasa de actividad disminuye en alrededor de 2pp, en los años siguientes (2005 y 2007) baja el ritmo de crecimiento del PBG.

Si se examina el comportamiento de las tasas de actividad específicas según sexo y edad, se puede observar que, entre los años 2003 y 2006, hay un mayor incremento de la tasa de actividad masculina, tratándose principalmente de los varones de 60 años y más (*Ver Anexo Cuadro N° 3*).

4.2. Tasa de empleo

La *tasa de empleo* mide la cantidad de población ocupada en relación a la población total y es un indicador de la demanda de trabajo satisfecha. Muestra la capacidad de creación de empleo en determinado momento y está relacionado con la evolución del producto bruto interno. Uno de los indicadores relevantes en este sentido es la elasticidad producto-empleo que da cuenta de las variaciones que se registran en la creación de empleo al producirse cambios en el PBI. Una alta elasticidad producto-empleo indica una fuerte sensibilidad en la creación de empleo ante cambios en el producto bruto, mientras que una baja elasticidad denota que las modificaciones en el PBI no afectan sustancialmente la cantidad de empleos que se crea (Monza, 1987).

Durante el periodo considerado, la tasa de empleo del Gran Mendoza se ha incrementado de manera significativa en casi 5pp, pudiéndose destacar dos momentos de mayores alzas: el 1º semestre de 2004 y el 1º semestre de 2006. La serie alcanza sus valores máximos en estos dos momentos que, asimismo, coinciden con los valores máximos de la tasa de actividad. La tasa de empleo desciende durante el 2º semestre de 2004, sube levemente durante el 2005, y vuelve a crecer a un ritmo mayor en el 1º semestre de 2006 (*Ver Anexo Cuadro N° 1*).

Si se compara la evolución de la tasa de empleo observada en estos tres años con la evolución durante la década de los ´90, se puede destacar una mejoría significativa en relación con los años ´90, cuando la tendencia general fue hacia la baja del empleo.

Los valores de la tasa de empleo a nivel nacional son en general más altos que en el Gran Mendoza, aunque durante el año 2006, las cifras del Gran Mendoza son algo más elevadas. La tasa de empleo a nivel nacional muestra una mayor estabilidad,

evidenciando un crecimiento prácticamente constante: el único momento cuando la tasa decrece es en el primer semestre de 2005 (*Ver Anexo Cuadro N° 2*).

Las variaciones de la tasa de empleo en el Gran Mendoza registran una pauta bastante similar a las variaciones en la tasa de actividad, aunque los descensos en la tasa de empleo son más suaves que en el caso de la tasa de actividad. A su vez, la tasa de empleo exhibe también una reacción sensible al ritmo de crecimiento del PBG.

4.3. Tasa de desocupación

Históricamente, la tasa de desocupación en Mendoza ha sido más baja que a nivel nacional. Durante los '90, la tasa osciló entre el 4% y el 6%, superando la barrera de un dígito recién durante la recesión de 2001. En octubre de 2001 se alcanza el registro máximo de la serie obtenida a través de las mediciones de la EPH "puntual": 13,6%.

Luego de la recuperación iniciada en el 2003, la tasa de desocupación comienza a descender de manera sostenida, registrando una variación de casi 9pp entre el 2003 y el 2006. Cabe señalar que el descenso más importante ocurre durante el año 2006, del 1º semestre al 2º semestre la tasa baja en más de 3pp situándose, al final del año 2006, en el valor más bajo de la serie: 3,6% (*Ver Anexo Cuadro N° 1*).

Si se compara la evolución de la tasa de desocupación en relación a la tasa de empleo, se puede observar que la tasa de desocupación disminuye en todos los momentos analizados, aún cuando la tasa de empleo muestra una tendencia hacia la baja (2º semestre de 2004 y el mismo semestre de 2006). En esta última circunstancia, es dable pensar en la aparición del fenómeno del desaliento que se da con cierta fuerza hacia fines de los años 2004 y 2006, previo a la caída del ritmo de crecimiento del PBG observado durante los años 2005 y 2007, respectivamente. En esta situación, la caída de la desocupación se debe en parte, a un mayor retiro del mercado de la fuerza de trabajo, evidenciado también en la significativa baja de la tasa de actividad.

Tal como se señaló, en el 2º semestre de 2006 la tasa de desocupación registra su mayor descenso, en un contexto de una leve disminución de la tasa de empleo y una baja de casi 2pp de la tasa de actividad.

Al comparar los datos sobre la desocupación a nivel nacional, se puede observar que los valores del Gran Mendoza son considerablemente más bajos, aunque a nivel nacional también se registra un descenso sostenido de este fenómeno en casi 6pp entre 2003 y 2006 (*Ver Anexo Cuadro N° 2*).

4.4. Tasa de subocupación

Mientras la tasa de desocupación en Mendoza ha sido históricamente baja en relación a los valores nacionales, aún en periodos de crisis; no ocurre lo mismo con la *tasa de subocupación*², la que se ha situado, en general, en valores bastante cercanos a las cifras registradas a nivel nacional. A fines de 2003, en el Gran Mendoza el 16% de la PEA se encuentra subocupada, porcentaje que desciende en casi 4pp hacia fines de 2006. Se puede observar que la variación de la subocupación es menor que la de la desocupación y los valores obtenidos en Mendoza hacia el final del periodo analizado se ubican por encima de los valores nacionales (*Ver Anexo Cuadros N° 1 y N° 2*).

² Se trata de la tasa de subocupación horaria que considera a aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales y desean trabajar más horas.

En cuanto a la tasa de subocupación demandante (son aquellos subocupados que buscan otro trabajo, por lo tanto ejercen una presión en el mercado de trabajo), la misma es bastante más alta que la tasa de subocupación no demandante (los subocupados que no buscan otro trabajo) y el signo de sus variaciones coincide con el de la subocupación: cuando disminuye la tasa de subocupación, también lo hace la tasa de subocupación demandante y al revés.

En los momentos de mayor creación de empleo (1º semestre de 2004 y 1º semestre de 2006), se observa que la tasa de subocupación desciende de manera significativa, mientras vuelve a aumentar en el 2º semestre de 2005, cuando las tasas de empleo y desocupación varían muy levemente.

Las variaciones intraperíodo indican que en los momentos cuando la creación de empleo se acelera, la tasa de subocupación desciende. No obstante, cuando la tasa de empleo se estanca o registra variaciones leves y la desocupación se mantiene casi constante, la subocupación muestra una tendencia de crecimiento. Esto indicaría que la subocupación funciona como un mecanismo de contrarresto parcial a la desocupación. Ante problemas de demanda laboral (insuficiencia de demanda o imposibilidad de mantener los empleos existentes), se produce un recorte en la cantidad de horas trabajadas (lo cual acarrea, obviamente, una disminución salarial), evitando la caída de los ocupados en el desempleo. Aparentemente, en el mercado de trabajo mendocino, el control externo de la fuerza de trabajo se ejerce a través de la subocupación, que sigue registrando valores más altos aun en condiciones económicas favorables, cuando hay una evolución favorable de la creación de empleo y la tasa de desocupación baja de manera significativa. La subocupación funciona como una forma degradada de inserción laboral, junto con la precariedad e informalidad laboral, produciendo efectos negativos, entre otros, sobre los ingresos de los ocupados (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007 y 2008).

4.5. Tasa de sobreocupación

La *tasa de sobreocupación* mide el volumen de los ocupados que trabajan más de 45 horas semanales en relación a la población económicamente activa. Esto significa una carga horaria de 9 horas o más durante los días hábiles de la semana, que se puede extender también a los fines de semana. Por lo tanto, la sobreocupación es un indicador que da cuenta de la sobreexplotación laboral que lleva a que los ocupados tengan que aceptar una carga horaria excesiva en uno o varios empleos para poder alcanzar determinados niveles de ingresos.

Durante el período considerado, la tasa de sobreocupación presenta una tendencia al incremento, variando en casi 4pp. Al interior del período, se puede observar un marcado comportamiento oscilatorio, registrándose dos aumentos importantes: uno en el 1º semestre de 2004, en un contexto muy favorable de la economía mendocina, y otro en el 2º semestre de 2005, cuando el ritmo de crecimiento del PBG se desacelera y los indicadores del mercado de trabajo muestran un desempeño más modesto (*Ver Anexo Cuadro N° 1*).

Este comportamiento podría indicar que, por un lado, cuando la economía tiende a mejorar, la sobreocupación constituye una modalidad que tienen los ocupados para aumentar sus niveles de ingresos, mientras que las empresas usan el mecanismo de la sobreocupación para lograr mayores beneficios sin afrontar costos laborales crecientes (se trata del mismo ocupado que trabaja más horas). Por otro lado, cuando la economía se desacelera, la sobreocupación surge con mayor intensidad para

compensar los eventuales efectos que surgen debido a un ritmo de crecimiento menor de la actividad económica.

Si bien la base trimestral de 2007 no es estrictamente comparable con las bases semestrales que se han utilizado en la elaboración de la serie 2003-2006, se puede concluir que, a principios de 2007, los principales indicadores laborales siguen demostrando una evolución favorable: la tasa de empleo muestra una tendencia ascendente, mientras que la tasa de subocupación desciende considerablemente (tanto la subocupación demandante como la no demandante) y la tasa de desocupación registra un leve incremento. La tasa de actividad, asimismo, muestra una tendencia en alza, al igual que la tasa de sobreocupación.

5. Composición de la población ocupada según principales variables socio-demográficas y ocupacionales

➤ Sexo y edad

Durante el periodo 2003-2006 se observa un aumento de más de 2pp en el porcentaje de las mujeres ocupadas, tratándose principalmente de las jóvenes entre 20 y 29 años. Globalmente, los varones descienden en la composición de los ocupados, principalmente por la variación negativa que se da en el grupo etario central durante el año 2006. Por otro lado, los jóvenes de 20 y 29 años y los mayores de 60 años registran una mayor participación entre los ocupados, no obstante esto no alcanza para compensar la caída que se presenta en el grupo de varones de 30-59 años (*Ver Anexo Cuadro N° 4*). Cabe acotar que el crecimiento de la participación de los jóvenes entre los ocupados se comprueba a finales del periodo analizado, hasta entonces habiéndose registrado una tendencia decreciente.

La inserción al mercado de trabajo de los diferentes grupos etarios en los años '90 se basaba en el desarrollo de mecanismos compensatorios o de "contrarresto" que llevaba a que las franjas etarias centrales intentaran mantener su participación en la estructura ocupacional presionando sobre los grupos más jóvenes quienes terminaron retirándose del mercado de trabajo. A la vez, hacia el final de los '90, cuando la recesión se manifestaba con mayor fuerza, las personas mayores de 60 años incrementaron su participación entre los ocupados, intentando probablemente paliar situaciones familiares cada vez más difíciles debido a los problemas que experimentaban los ocupados de edades centrales para mantenerse en el mercado de trabajo (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007^a, 2008)

Durante el nuevo contexto de crecimiento económico también se observa el funcionamiento de mecanismos compensatorios entre los diferentes grupos etarios. De esta manera, hacia el final del periodo se puede comprobar el descenso de los ocupados en edades centrales, variación que se compensa por una mayor participación de jóvenes hombres y mujeres entre 20 y 29 años y hombres mayores de 60 años.

➤ Posición en el hogar

En consonancia con los hallazgos mencionados anteriormente, durante los años 2003-2006 se detecta un descenso en los jefes de hogar ocupados, compensado por el aumento de la participación de los hijos varones en la estructura ocupacional del mercado de trabajo. En cambio, en el caso de las mujeres se observa un incremento de las jefas de hogar, tratándose probablemente de jóvenes entre 20 y 29 años. A su vez, disminuye la participación de las cónyuges (*Ver Anexo Cuadro N° 5*).

➤ **Nivel educativo**

Durante el periodo analizado se puede observar un constante descenso de los ocupados con niveles educativos bajos, tratándose de una variación negativa de 5pp. Si bien las variaciones semestrales son bastante oscilatorias, si se examinan las variaciones anuales correspondientes a un mismo semestre (en este caso, el 2º semestre de cada año), se detecta un descenso constante, sobre todo hacia el final del periodo. En el 2º semestre de 2003 los ocupados que no han finalizado la secundaria alcanzan casi el 50%, al finalizar el periodo se ubican en un 44%. Por otro lado, se puede observar un incremento de más de 3pp de los ocupados con niveles educativos altos (*Ver Anexo Cuadro N° 6*).

Si se examina la variación de los niveles educativos según sexo y edad, se nota que el descenso de los niveles bajos es más pronunciado en el caso de las mujeres, entre las cuales se incrementa la presencia de ocupadas con niveles educativos medios. Asimismo, en el grupo etario de los jóvenes y mayores de 60 años, se da de manera más pronunciada la caída de aquellos que cuentan con niveles educativos bajos, a favor de los niveles altos y medios, respectivamente (*Ver Anexo Cuadro N° 7*).

Este fenómeno amerita un análisis más profundo, no obstante, parece evidenciarse la conformación de una estructura ocupacional que presenta niveles educativos más altos. Aparentemente, el requerimiento de mayores niveles educativos se perfila en el caso de los trabajadores adicionales que están ingresando al mercado de trabajo hacia el final del periodo analizado: los/las jóvenes de 20-29 años y las personas mayores de 60 años.

➤ **Variables ocupacionales**

En este apartado se realiza un análisis sucinto de la evolución de las principales variables que caracterizan la composición de la estructura ocupacional en cuanto a la categoría ocupacional, la intensidad horaria de la ocupación, el tamaño del establecimiento y la calificación de la ocupación. Cabe señalar que en los apartados subsiguientes se profundizará el análisis de la estructura ocupacional según rama de actividad, categoría ocupacional, distribución del ingreso y precariedad laboral. Los asalariados representan un poco más de 70% de los ocupados, mientras que los cuentapropia oscilan alrededor de un 20%. El resto se divide entre los patrones (entre 4-5%) y los trabajadores familiares sin remuneración. Durante el periodo considerado, se observa un aumento constante de los asalariados y en menor medida, de los patrones. En cambio, disminuyen los trabajadores por cuentapropia (*Ver Anexo Cuadro N° 8*). Los datos indicarían una mayor asalarización de la fuerza de trabajo, fenómeno que se examinará en mayor detalle en el apartado dedicado a la composición de la categoría ocupacional.

Tal como se pudo observar en el análisis de la tasa de subocupación, la tendencia, entre los ocupados, es hacia la disminución de la subocupación. Durante todos los años del periodo en cuestión se registra un constante descenso del porcentaje de subocupados y, a la par, un aumento de la ocupación plena (entre 35 y 45 horas) que alcanza casi un 50% al final de 2006. Por otro lado, el porcentaje de sobreocupados se ubica en valores cercanos al 40% en casi todos los semestres del periodo analizado (*Ver Anexo Cuadro N° 9*).

Los ocupados en establecimientos pequeños constituyen alrededor de un 50% de la estructura ocupacional, aunque la tendencia a lo largo del periodo es hacia el descenso. Los ocupados en establecimiento de hasta 5 personas descienden en más de 7pp, coincidente con la baja que se da en el número de los trabajadores por

cuentapropia. En cambio, aumenta la cantidad de ocupados en establecimientos medianos y grandes. (Ver Anexo Cuadro N° 10).

El comportamiento de la variable “calificación de la ocupación” se vincula con lo observado en el caso del nivel educativo. La estructura ocupacional evidencia una tendencia hacia mayores calificaciones. Las personas que realizan tareas sin calificación alguna muestran un descenso constante durante el periodo en cuestión, mientras que surge un aumento de casi 3pp en el grupo de los técnicos y operarios calificados (Ver Anexo Cuadro N° 11).

Si se examina el comportamiento de esta variable ocupacional durante los años '90, se desprende una paulatina descalificación de la fuerza de trabajo ya que entre 1991 y 2002 baja el porcentaje de los ocupados calificados, incluyendo a los profesionales, mientras que la proporción de los no calificados aumenta considerablemente (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007a, 2008)

Ahora bien, entre los años 2003 y 2006 se da un aumento entre los ocupados calificados, mientras desciende la cantidad de ocupados no calificados. Este comportamiento se relaciona con los cambios ocurridos en el mercado de trabajo que podría dar lugar, eventualmente, a una estructura ocupacional más calificada. Por otro lado, es importante señalar que en esta nueva etapa de creación de empleo ha surgido una fuerte brecha entre la demanda laboral que exige ocupados de mayores niveles de calificación y la oferta laboral que, a raíz de los procesos de descalificación y desocupación que caracterizaron los años '90, no cuenta con las calificaciones requeridas. Es decir, la tendencia hacia la conformación de una estructura ocupacional con mayores niveles educativos y calificaciones laborales sigue generando un mercado de trabajo fragmentado y excluyente que expulsa y deja inempleables a las personas con niveles educativos y de calificación bajos.

6. Composición de la población ocupada por rama de actividad según variables socio-demográficas y ocupacionales

➤ Estructura ocupacional por rama de actividad

En el Gran Mendoza, la rama de actividad (Ver Anexo Cuadro N° 12) que más ocupados concentra es el comercio: durante el periodo 2003-2006, alrededor de un cuarto de los ocupados trabaja en esta actividad. Luego, se ubica la industria manufacturera (alrededor del 12%), seguido por la enseñanza, la administración pública, la construcción y el servicio doméstico. En términos generales, la enseñanza y la administración pública concentran, cada una, el 9% de los ocupados, mientras que el porcentaje de los ocupados en la construcción y el servicio doméstico, respectivamente, oscila alrededor del 7%. Las otras ramas se ubican, en promedio, en valores menores.

Durante el periodo analizado, los sectores de actividad mantienen, en general, su peso relativo. Solamente dos sectores registran modificaciones importantes: se trata del rubro “servicios inmobiliarios y empresariales”, que al final de 2006 pasa a ocupar el cuarto lugar, luego del comercio, la industria, la enseñanza y la administración pública; y el sector hotelero y de restaurantes.

Si bien un periodo de tres años es relativamente corto para mostrar cambios importantes en la estructura ocupacional por rama de actividad, el análisis de la serie de datos permite vislumbrar algunas modificaciones que derivan de las características que ha asumido la economía mendocina y particularmente el mercado de trabajo luego de la crisis de los años 2001-2002.

Tal como se señaló, el comercio es la rama de actividad más importante en cuanto a la cantidad de ocupados. No obstante, la evolución global de esta rama no es del todo favorable. Si bien durante el año 2004 se nota un alza de casi 2pp en relación al 2° semestre de 2003, a partir de 2005 la tendencia es hacia la disminución, registrándose en el 2° semestre de 2006 el valor más bajo de la serie (20,6%). El repunte del año 2004 coincide con un momento muy favorable de la economía mendocina, habiéndose registrado un crecimiento de la misma de más del 15%. Asimismo, hasta el año 2004 el crecimiento sectorial del valor agregado³ del comercio (incluyendo hotelería y restaurantes) es muy alto, siendo superado solamente por la construcción. No obstante, a partir de 2005 el ritmo de crecimiento de este sector cae considerablemente, lo cual incide en la disminución de la ocupación.

La segunda rama en cuanto a la proporción de ocupados es la industria manufacturera. La variación entre los extremos del periodo muestra un leve descenso (-0,3pp), aunque al interior del mismo se observan altibajos, como es el 2° semestre de 2004 cuando el porcentaje de ocupados industriales baja a un 11% y el repunte hacia el final del periodo, cuando se alcanza un 12,8%. De todos modos, en ningún momento se supera el valor inicial del periodo: 13,1%. Es dable pensar que la expansión ocupacional en la industria requiere de un tiempo de maduración importante de las inversiones en el sector (ampliación de plantas ya existentes o instalación de nuevas plantas), razón por la que el crecimiento económico sostenido y la orientación productivista que le impregnó el gobierno de N. Kirchner a la economía nacional no se refleja significativamente en la evolución de la mano de obra ocupada en la manufactura en el periodo de tres años bajo análisis. Por otro lado, el crecimiento del valor agregado del sector es importante durante el 2003 (casi el 20%), basado en la reactivación de la capacidad ociosa, luego de la crisis del 2001. No obstante, en los años siguientes, este aumento es más bien modesto, fluctuando entre el 4% y el 7%, lo cual, presumiblemente, incide en el ritmo de crecimiento lento de la ocupación en este sector. El análisis más detallado del comportamiento industrial, teniendo en cuenta los cambios ocurridos en la política industrial, así como el examen del perfil industrial de Mendoza y el aporte de la industria al empleo se realizarán en el capítulo siguiente.

La enseñanza y la administración pública, que en conjunto concentran casi el 20% de los ocupados, aunque no presentan importantes variaciones entre 2003 y 2006, registran ciertas fluctuaciones intraperiodo. La administración pública alcanza un 10% de ocupados a fines de 2004 (1° año de gestión del gobierno de Julio Cobos), para descender paulatinamente en los años siguientes a un 8,6%. En cambio, los ocupados en la enseñanza muestran una baja a fines de 2004 y registran un paulatino crecimiento hasta alcanzar casi el 11% a fines de 2006.

Cabe señalar que, si bien las ramas hasta aquí señaladas son las que mayor cantidad de ocupados concentran en el Gran Mendoza, entre los años 2003 y 2006 no han registrado una importante expansión de la mano de obra. Si bien al interior del periodo hubo momentos de alza (particularmente en los años 2003 y 2004, en el caso de la industria y el comercio, respectivamente), el saldo general del periodo no evidencia variaciones significativas.

Ahora bien, los rubros que han registrado variaciones positivas relativamente importantes en la cantidad de ocupados entre los años 2003 y 2006 son “servicios inmobiliarios y empresariales” y “hotelería y restaurantes”. La proporción de ocupados

³ El valor agregado hace referencia al valor agregado bruto (VAB) que se obtiene restando del valor bruto de producción los consumos intermedios y representa el producto geográfico bruto (PGB). El valor agregado se calcula a nivel provincial, así como para los sectores de actividad de la economía local.

en servicios inmobiliarios y empresariales se ha incrementado en 3,5pp, particularmente entre los años 2005 y 2006 (más de 2pp) Debido a este aumento, en el año 2006, el porcentaje de ocupados en este sector que incluyen los servicios de consultoría (contabilidad, impuestos, estudios de mercado), informática, publicidad, obtención de mano de obra, seguridad y limpieza que se prestan a las empresas y los diversos servicios inmobiliarios (vinculados con la compra-venta y alquiler de inmuebles), supera la proporción de ocupados en la administración pública, la construcción y el servicio doméstico.

Hotelería y restaurantes es un rubro que ha registrado un crecimiento paulatino y constante de sus ocupados, llegando a un 4,6% en el 2006. Es el único rubro que en materia de ocupados muestra un crecimiento casi constante sin demasiados altibajos intraperiodo. Por un lado, se vincula con la evolución favorable que ha tenido el turismo durante el lapso de tiempo en cuestión y por otro lado, la inversión en establecimientos hoteleros y parahoteleros ha permitido un paulatino incremento en la cantidad de los mismos en la provincia (ver Informes económicos, DEIE), lo cual se ha reflejado en el aumento de la ocupación en este rubro.

La situación ocupacional en la construcción refleja algunas particularidades. Durante los años 2003 y 2004, la construcción ha sido la rama de actividad que mayores tasas de crecimiento del valor agregado ha registrado, superando el 40%. En el caso de la ocupación captada por la EPH, a fines de 2005 se alcanza el valor máximo de la serie, casi el 9%, para registrar un descenso durante 2006, en consonancia con el crecimiento negativo del valor agregado de la construcción durante el mismo año. El saldo del periodo muestra prácticamente un estancamiento del empleo (0,3pp), mientras que la tasa de crecimiento del valor agregado muestra fluctuaciones importantes, lo que revela una alta sensibilidad de esta rama a los vaivenes del ciclo económico y una capacidad restringida de creación de empleo que perdure a través del tiempo.

En cuanto al servicio doméstico, hay una escasa variación entre los años 2003 y 2006, aunque al interior del periodo se registran picos en el porcentaje de ocupados en este sector (más del 8% a fines de los años 2004 y 2005).

Las otras ramas de actividad, cuyo peso relativo en la estructura ocupacional del Gran Mendoza es bajo (transporte y comunicaciones, servicios sociales y de salud, servicios comunitarios y personales, actividades primarias, intermediación financiera, electricidad, gas y agua), han registrado más bien una tendencia hacia la disminución en la cantidad de ocupados, siendo más notorio el descenso en el caso del rubro "transporte y comunicaciones" y "servicios sociales y de salud".

Por último, se observa el comportamiento de las actividades primarias que engloban las actividades agropecuarias y la explotación de minas y canteras, sobre todo, debido a la orientación del modelo económico, basado en el tipo de cambio alto y la salida agroexportadora. Las actividades primarias representan un bajo porcentaje en la estructura ocupacional de la EPH (alrededor de un 2,5%). Cabe señalar que durante los años 2003, 2004 y 2006 el valor agregado de las actividades agropecuarias registra un ritmo de crecimiento superior al 10%, trepando a casi 25% durante el año 2004. Las actividades de explotación de minas y canteras (se trata principalmente de la extracción de petróleo y gas que aporta regalías en dólares a la provincia) alcanzan su pico de crecimiento en el año 2005. La estructura ocupacional no muestra grandes variaciones, pudiéndose observar el valor máximo de la serie (3%) en el primer semestre de 2006 (ver Anexo Cuadro N° 12). De todos modos, la incidencia de este crecimiento sobre la estructura ocupacional captada por la EPH es difícil de establecer, teniendo en cuenta que el dominio de representatividad de la EPH son las

zonas urbanas del Gran Mendoza. Por otro lado, las actividades de explotación de minas y canteras no son mano de obra intensivas, por lo cual aumentos en el valor agregado de este sector no necesariamente redundan en mayor empleo.

Es importante señalar que a pesar del crecimiento sostenido del PBG en la provincia y del importante aumento de la tasa de empleo, el comportamiento en cuanto al dinamismo ocupacional sectorial ha sido más bien dispar. Durante los tres años considerados en esta investigación, la mayoría de las ramas de actividad han mostrado un comportamiento oscilante de alzas y bajas, influido también por la estacionalidad de las mediciones efectuadas en el primer semestre y el segundo semestre de cada año. No obstante, ramas como “servicios inmobiliarios y empresariales”, “hotelería y restaurantes” han exhibido una tendencia hacia un crecimiento relativamente constante. Aquí se podría incluir también a la manufactura y la enseñanza que, luego de bajas registradas en el año 2004, vuelven a crecer paulatinamente. En cambio, el comercio registra un descenso constante a partir de fines de 2004, mientras que la construcción y el servicio doméstico registran subas y bajas más marcadas de semestre a semestre.

A continuación se examinará con mayor detenimiento la composición según variables socio-demográficas y ocupacionales de las principales ramas de actividad que conforman la estructura ocupacional del Gran Mendoza, tratando de identificar los grupos ocupacionales que se han beneficiado y/o perjudicado por el proceso de crecimiento económico iniciado en el 2003.

➤ **Sexo**

En las dos ramas que muestran un crecimiento más bien constante de sus ocupados: hotelería y restaurantes y servicios inmobiliarios y empresariales, la proporción de mujeres en relación a los varones aumenta levemente en la primera y decae en la segunda. En el comercio, la rama más importante en cuanto a cantidad de ocupados, las mujeres incrementan levemente su participación (alrededor de 4pp). Las ramas con mayor aumento en el porcentaje de mujeres son la administración pública, electricidad, gas y agua (aunque esta rama tiene una participación relativa muy reducida en el total de los ocupados), los servicios comunitarios y personales, y en menor medida, la enseñanza. Por otro lado, la industria registra un importante descenso de casi 12pp en la ocupación femenina (*Ver Anexo Cuadro N° 12*).

En síntesis, las ramas de actividad que han demostrado cierto dinamismo (particularmente servicios inmobiliarios y empresariales, hotelería y restaurantes, manufactura), no han evidenciado un incremento significativo de la ocupación femenina entre los años 2003 y 2006, aunque al interior del periodo hubo momentos pico de la misma. Por ejemplo, en el caso del rubro de hotelería durante la segunda parte del año 2004 y primera mitad del año 2005, el porcentaje de mujeres se sitúa alrededor del 50%. Los servicios inmobiliarios y empresariales registran un pico parecido en el 2º semestre de 2005, mientras que la industria alcanza el valor máximo de la ocupación femenina en el 1º semestre de 2005. El comercio que presenta una tendencia más bien hacia la baja en los últimos años del periodo analizado, muestra un pico de ocupación femenina en el 1º semestre de 2004, coincidente con el mayor crecimiento ocupacional en este rubro.

Por último, cabe señalar que el servicio doméstico se mantiene como rama casi exclusivamente de ocupación femenina, mientras que la abrumadora mayoría de los ocupados en la construcción son varones, aunque se detecta un leve aumento (de 3pp) del porcentaje de mujeres que se desempeñan en este sector.

➤ **Edad**

En cuanto a la composición por grupos etarios de las diferentes ramas de actividad (*Ver Anexo Cuadro N° 13*), llama la atención la variación negativa que registra el grupo central entre 30 y 59 años en casi todos los sectores de actividad, con la excepción de transporte y comunicaciones, así como los servicios inmobiliarios y empresariales. El descenso más marcado de este grupo se observa en los rubros electricidad, gas y agua e intermediación financiera. A su vez, en la mayoría de los sectores de actividad hay un incremento del grupo de jóvenes (20-29 años), aunque la magnitud del crecimiento de este grupo varía según rama de actividad.

Si se examinan las ramas más dinámicas del periodo, se puede observar que el rubro de hotelería y restaurantes emplea un porcentaje creciente de jóvenes (20-29 años), mientras que en el caso de los servicios inmobiliarios y empresariales se nota un crecimiento de los adultos en edades centrales y los mayores de 60 años. La industria manufacturera también se inclina hacia la ocupación de personas más jóvenes, mientras que el comercio registra un aumento de las personas mayores de 60 años. De hecho, varias ramas de actividad muestran la tendencia de ocupar una mayor cantidad de personas que cumplieron 60 años: electricidad, gas y agua; intermediación financiera; administración pública; construcción; servicios sociales y de salud; servicios comunitarios y personales. El aumento en el número de ocupados de edades mayores se puede interpretar, por un lado, como una compensación que deben realizar los hogares, al producirse la disminución de la ocupación en los grupos adultos, y por otro lado, como una posible mejora en la empleabilidad de personas que en años anteriores no tenían posibilidades de reinsertarse en el mercado de trabajo por razones vinculadas a la edad.

De todos modos, si se examina el comportamiento de las ramas más dinámicas, se puede señalar que el rubro de hotelería y restaurantes, así como la industria optan por emplear en mayor medida personas jóvenes, mientras que en el caso de los servicios inmobiliarios y empresariales y en menor medida, el comercio, hay un crecimiento mayor de las personas mayores de 60 años. En el caso de la construcción, también se observa un aumento en la ocupación de los mayores de 60 años, así como en el grupo etario entre 14 y 19 años. Entre todas las ramas, en la construcción se incrementa significativamente la ocupación de las personas muy jóvenes, hecho vinculado también a la naturaleza precaria del trabajo en este rubro.

➤ **Nivel educativo**

Al examinar la composición de los sectores de actividad según nivel educativo (*Ver Anexo Cuadro N° 14*), salta a la vista el hecho de que en la mayoría de las ramas hay una disminución de los ocupados de niveles educativos bajos (hasta secundario incompleto) entre los años 2003 y 2006. Solamente en la construcción, el servicio doméstico y en el sector de electricidad, gas y agua se observa un incremento de los ocupados de niveles bajos, lo cual indicaría que la mayoría de las ramas de actividad se cierra al empleo de personas que no han completado el nivel secundario, éstas encontrando empleo solamente en sectores reconocidos por la inestabilidad y precariedad del empleo, como es la construcción y el servicio doméstico.

En hotelería y restaurantes se observa una disminución drástica de los ocupados de niveles bajos, y un aumento de los niveles medios, vinculado con el requerimiento de mayor capacitación y dominio de idiomas para el personal que trabaja en este sector, abocado a la atención de turistas. Los servicios inmobiliarios y empresariales muestran un aumento de las personas con niveles educativos altos, en detrimento de los niveles medios, pudiéndose detectar el mismo fenómeno en el caso

de la manufactura. En el caso del comercio también hay un mayor crecimiento de los ocupados con niveles medios y bajan aquellos que no han completado el secundario.

Sucintamente, se observa que el mercado de trabajo se torna más selectivo en cuanto al nivel educativo, requiriendo cada vez más ocupados que han completado, como mínimo, el nivel secundario. Algunas ramas que han mostrado un cierto dinamismo durante el periodo analizado, muestran una preferencia creciente hacia las personas con niveles educativos altos (terciarios y/o universitarios completos). Por lo tanto, las ramas de actividad que exhiben un cierto mejoramiento en su desempeño económico y se ubican entre aquellas que han incrementado su nivel de ocupación, se vuelcan hacia el empleo de personas con niveles educativos medios y altos, expulsando los ocupados de niveles bajos hacia ramas que se caracterizan por importantes fluctuaciones económicas y/o condiciones laborales de altísima precariedad (construcción y servicio doméstico).

➤ **Categoría ocupacional**

En las dos ramas que mayor dinamismo han evidenciado en cuanto al porcentaje de ocupados durante el periodo analizado, se puede observar un importante aumento de los patrones: en el rubro de hotelería y restaurantes, los mismos aumentan en más de 8pp mientras que en los servicios inmobiliarios y empresariales en 4pp.

Aunque las actividades primarias no han mostrado un dinamismo importante en cuanto a la cantidad de ocupados en general, al interior de esta rama se detecta el aumento de los patrones, lo cual se vincula con la creación de nuevos establecimientos favorecidos por el modelo agroexportador de los últimos años.

Los asalariados han incrementado su participación en la construcción, la industria y el comercio. En la construcción se puede observar una importante disminución del trabajo por cuentapropia, a favor de la mayor asalarización de los trabajadores de este sector, sobre todo al final del año 2006 (*Ver Anexo Cuadro N° 15*). No obstante, la mayor asalarización en este sector no necesariamente indica el mejoramiento de la calidad del empleo, ya que los niveles de precariedad en la construcción siguen aumentando, tal como se verá en el apartado que versa sobre la situación de la precariedad de los asalariados.

➤ **Intensidad horaria en el trabajo**

En la mayoría de las ramas de actividad se registra una disminución de los subocupados, excepto en el sector de la intermediación financiera (hay un incremento de casi 10pp) y en los servicios sociales y de salud. Por otro lado, en casi todos los sectores se constata un incremento en el porcentaje de los ocupados plenos, siendo más pronunciado este aumento en ramas como el servicio doméstico, la construcción y electricidad, gas y agua (alzas entre 10 y 20pp). Estas variaciones llevan a una mayor concentración de ocupados plenos en los diversos sectores de actividad, de la que también da cuenta el descenso de la sobreocupación en algunos sectores como intermediación financiera, electricidad, gas y agua, construcción, servicios sociales y de salud (*Ver Anexo Cuadro N° 16*).

En las ramas que han registrado un aumento en la cantidad de ocupados durante el periodo estudiado como es hotelería y restaurantes y servicios inmobiliarios y empresariales, las variaciones en las categorías de la intensidad horaria en el trabajo son menores, aunque en el caso de los servicios inmobiliarios y empresariales se observa un cierto incremento de la sobreocupación (3pp).

En cuanto al comercio, hay un incremento de casi 7pp en la ocupación plena, mientras que la subocupación varía en sentido opuesto, prácticamente en la misma magnitud, y la sobreocupación se mantiene constante, alrededor del 50%. Cabe destacar que el comercio se ubica entre las ramas de actividad que presentan un predominio de la sobreocupación. En la industria también se observa un incremento tanto de la ocupación plena como de la sobreocupación en valores entre 4 y 5pp.

➤ **Tamaño del establecimiento**

A nivel general se señaló la disminución de la cantidad de ocupados en establecimientos hasta 5 personas. Si se examina la relación entre el tamaño del establecimiento y la rama de actividad (*Ver Anexo Cuadro N° 17*), se puede detectar que este descenso se da principalmente en la construcción, las actividades primarias, la industria, el comercio y el rubro de transporte y comunicaciones. En la mayoría de estos sectores (con la excepción de la industria) tienden a aumentar los ocupados en establecimientos medianos (de 6 a 25 personas), mientras que en la industria el alza se presenta en los establecimientos mayores de 100 personas.

En el sector de hotelería y restaurantes, se observa una disminución moderada de los ocupados en los establecimientos de hasta 25 personas, compensándose esta variación negativa con la suba de los ocupados en los establecimientos de más de 26 personas, tratándose de algunos emprendimientos hoteleros de envergadura que se han afianzado en la provincia en los últimos años. En el rubro de servicios inmobiliarios y empresariales aumenta, contrariamente, la cantidad de ocupados en establecimientos pequeños (consultoras y estudios con escasa cantidad de ocupados) y grandes.

➤ **Calificación de la ocupación**

Los sectores con mayor descenso en la mano de obra no calificada son la industria y las actividades primarias, tratándose de dos sectores cuyo rol en la conformación de la nueva estructura productiva y ocupacional es clave. Coincidentemente, en ambos sectores el descenso de los ocupados no calificados es muy marcada (casi 16pp) y se observa una importante suba de los técnicos y operarios calificados, sobre todo en la industria.

El rubro servicios inmobiliarios y empresariales también muestra un descenso en los ocupados no calificados, incrementándose aquellos que cuentan con calificación media, mientras que en el sector hotelero se da un leve incremento de los trabajadores no calificados.

En general, en la mayoría de las ramas de actividad se observa un aumento más o menos pronunciado (según rama) de los ocupados que cuentan con calificaciones medias (técnicos y operarios calificados), acompañado por un descenso de los ocupados sin calificación (*Ver Anexo Cuadro N° 18*).

7. Composición de la población ocupada por categoría ocupacional según variables socio-demográficas y ocupacionales

Durante el periodo analizado se pueden observar algunos cambios en la composición de los ocupados según categoría ocupacional. Estas modificaciones representan un dato relevante para analizar la configuración de una nueva estructura ocupacional bajo el régimen macroeconómico impulsado por el gobierno de Kirchner.

De este modo, se puede señalar que las categorías que han aumentado su participación en el grupo de ocupados son los asalariados y en menor medida los patrones, mientras que el porcentaje de los cuentapropistas y los trabajadores sin remuneración ha disminuido.

Los asalariados (obreros y empleados) han aumentado su participación en más de 3pp entre los años 2003 y 2006. A su vez, si se examina la composición de los desocupados que tenían una ocupación anterior, se puede observar una disminución de los asalariados en casi 2pp entre aquellos que perdieron su trabajo durante los años 2003 y 2006. Al interior del periodo considerado se pueden observar oscilaciones, aunque la tendencia general es hacia el aumento de los asalariados entre los ocupados y la disminución de los mismos entre los desocupados, con la excepción del primer semestre de 2005 cuando el porcentaje de asalariados ocupados disminuye por debajo del valor registrado al inicio del periodo analizado, mientras que aumenta sensiblemente el porcentaje de asalariados desocupados.

La variación que ha registrado el grupo de asalariados amerita un examen más profundo, teniendo en cuenta que la misma indica la creación de empleos en relación de dependencia y el aumento de la asalarización. Interesa conocer si esta situación repercute favorablemente en las condiciones de empleo y, de manera general, en la relación salarial. Cabe precisar que la relación salarial se constituyó históricamente en la sociedad capitalista como el vínculo típico entre el empleador y el trabajador, donde el primero adquiere el tiempo de trabajo del que dispone el segundo bajo un lazo contractual y pagándole un salario. Si bien la extracción del trabajo que realiza el empleador ocurre en situaciones de dominación de éste sobre los trabajadores, la intervención del Estado aseguró la existencia de una serie de beneficios que crearon una red de protección para los trabajadores. El desmantelamiento del Estado de bienestar y la desregulación del mercado de trabajo incidió en la relación salarial, precarizando la misma y dándole una preponderancia absoluta al capital sobre el trabajo. En esta indagación interesa saber si la estructura ocupacional bajo el régimen macroeconómico del kirchnerismo presenta algunos indicios que podrían hablar de una posible recuperación de las posiciones que perdieron los trabajadores en relación al capital.

➤ **Sexo**

Durante el periodo en cuestión, en el grupo de los asalariados las mujeres han incrementado levemente su participación (un poco más de 1pp.) en detrimento de los varones, manteniéndose, no obstante, por debajo del porcentaje alcanzado por ellos. Analizando año a año las variaciones en la composición por sexo de los asalariados, se pueden notar alzas y bajas, siendo el 2º semestre el momento en que las mujeres alcanzan un 48% y acortan la brecha en relación al porcentaje de los varones a 4pp de distancia (*Ver Anexo Cuadro Nº 20*).

➤ **Edad**

En cuanto a la composición de los asalariados por edades, se puede notar una disminución del grupo etario central, mientras aumentan los jóvenes de entre 20 y 29 años y los mayores de 60 años.

En el grupo etario central, la caída más importante la registran los varones, mientras la proporción de mujeres disminuye muy levemente. Aunque la proporción de los varones aumenta en mayor medida entre los jóvenes de 20 a 29 años y mayores de 60 años, el saldo final favorece a las mujeres, debido a la importante disminución de los varones en el grupo etario adulto (*Ver Anexo Cuadro Nº 21*).

➤ **Nivel educativo**

En cuanto al nivel educativo, durante el periodo considerado los asalariados de bajo nivel han registrado una disminución de más de 4pp., incrementándose la participación de los niveles medios y, en menor medida, de los altos (*Ver Anexo Cuadro N° 22*).

El examen conjunto de las variables socio-demográficas permite una lectura más profunda de los cambios que se están perfilando en la composición de la estructura ocupacional, en este caso, de los asalariados. Cabe señalar que la tendencia hacia una mayor asalarización no se refleja de manera homogénea en los diferentes grupos socio-demográficos. Por un lado, hay una mayor incorporación al mundo asalariado de los varones jóvenes (20 a 29 años) de nivel medio, de las mujeres adultas del mismo nivel y de las mujeres jóvenes de niveles medios y altos. Por otro lado, hay una disminución de la proporción de los varones en edades centrales de todos los niveles educativos, pero especialmente de los niveles medio y bajo, así como de los varones jóvenes y las mujeres adultas de niveles bajos.

En resumen, la situación asalariada requiere crecientemente de un nivel educativo, como mínimo, equivalente al secundario completo. Las personas jóvenes y adultas con niveles educativos bajos tienen posibilidades más reducidas de acceder a un trabajo asalariado. Por otro lado, los/as jóvenes de niveles educativos medios y altos encuentran un mejor acceso al mundo asalariado, siendo presumiblemente importante en este grupo el número de aquellos/as jóvenes que acceden a su primer trabajo. La posibilidad de los jóvenes de acceder a un trabajo asalariado viene contrarrestado por la disminución de los varones en edades centrales, lo cual podría señalar una situación preocupante, teniendo en cuenta que la mayoría de este grupo se constituye en jefe de hogar, y por ende, en el principal sostén económico de sus familias. Como contrapartida de esta situación, se observa un aumento entre los varones mayores de 60 años de condiciones educativas bajas.

➤ **Rama de actividad**

Los sectores de actividad (*Ver Anexo Cuadro N° 23*) que han incrementado la proporción de asalariados son la construcción (2pp), el rubro de hotelería y restaurantes (1,7pp) y los servicios empresariales (1pp). La industria manufacturera ha registrado un crecimiento menor (0,6 pp) en cuanto al empleo asalariado. El aumento de los asalariados observado en el rubro de hotelería y restaurantes se vincula con el auge general que ha tenido este sector relacionado al turismo, mientras que los servicios empresariales han aumentado notablemente la cantidad de personal ocupado, tanto el personal asalariado como los patrones y trabajadores por cuentapropia. En cuanto a la construcción, se puede notar una tendencia hacia una mayor asalarización (aunque no necesariamente se trate de empleos de calidad), mientras disminuye la proporción de los trabajadores por cuenta propia en este rubro. Por otro lado, cabe señalar que el resto de las ramas de actividad (con la excepción de las señaladas anteriormente, a las que se debe sumar el comercio y la enseñanza) registran una tendencia hacia la disminución del trabajo asalariado, más pronunciado en rubros como servicios sociales y de salud, así como transporte y comunicaciones.

➤ **Intensidad horaria de la ocupación**

En cuanto a la intensidad horaria en el trabajo, se puede notar un mejoramiento en la situación de los asalariados, dado que se da un descenso de más de 6pp en la subocupación, incrementándose el empleo pleno (entre 35 y 45 horas). A finales del

periodo, más de la mitad de los asalariados se encuentra en esta situación. En cambio la sobreocupación se mantiene constante entre los años 2003 y 2006, aunque en dos momentos de la serie (1º semestre de 2004 y 1º semestre de 2006) registra picos importantes de 43% y 40,5%, respectivamente (*Ver Anexo Cuadro N° 24*).

➤ **Tamaño del establecimiento**

La expansión del trabajo asalariado se puede observar en los establecimientos de 6 a 25 personas y en menor medida, en las empresas grandes de más de 100 personas (*Ver Anexo Cuadro N° 25*). Las empresas pequeñas pierden personal asalariado, aunque en proporción son aquellas que más personas ocupan en Mendoza

➤ **Calificación de la ocupación**

Entre los asalariados se puede observar una tendencia hacia el incremento de aquellos que presentan calificaciones medias, en detrimento de los asalariados sin calificación. Este dato está en consonancia con el comportamiento del nivel educativo, a saber, la disminución de los asalariados que no han completado el nivel secundario. Por otro lado, hay un importante aumento, entre los patrones, de las personas con calificación profesional (*Ver Anexo Cuadro N° 26*)

8. Composición de la población asalariada por situación de precariedad laboral según variables socio-demográficas y ocupacionales

Uno de los rasgos distintivos del mercado de trabajo en los años ´90 fue la flexibilización laboral, es decir, la adaptación exclusiva del trabajo a los requerimientos de competitividad y eficiencia exigidas por el capital mediante la eliminación de todas las normativas que constituían un obstáculo ante la libre explotación de la fuerza de trabajo. Dicho de otro modo, la flexibilización laboral permite establecer el dominio absoluto del capital sobre el trabajo, mediante formas de trabajo polivalentes, precarias, inestables, sin protección social y en un contexto de debilitamiento del poder de los sindicatos. En el capítulo que versa sobre las políticas laborales y la regulación estatal se profundiza la mirada sobre las transformaciones que produjo la flexibilización laboral, las consecuencias de la misma sobre la relación capital-trabajo y los cambios introducidos en las políticas laborales después de la crisis de 2001.

En este acápite se analiza la evolución de la precariedad de los asalariados, entendiendo por la misma aquellas situaciones donde los asalariados no cuentan con protección social, específicamente, no disponen de aportes jubilatorios.

Tal como se señaló en el apartado acerca de la composición de los ocupados, durante el periodo 2003-2006 la precariedad de los asalariados disminuye en 5pp, aunque alrededor del 40% de los asalariados sigue desempeñándose en puestos sin protección social y, probablemente, no registrados.

➤ **Sexo**

Durante los años ´90 se perfiló un grupo de asalariados más vulnerable a situaciones de precariedad, a saber, las mujeres, los jóvenes y las personas de niveles educativos bajos (Reyes, Blazsek y otros, 2007b). Si se examinan los datos para el periodo 2003-2006, se detecta que entre los asalariados precarios, el porcentaje de mujeres es más alto. Por otro lado, si bien hay una leve tendencia de aumento de la proporción de las mujeres precarias, también se puede detectar un incremento de las mujeres entre los asalariados no precarios, lo cual podría indicar una tendencia más

favorable para las mujeres, aunque no sea lo suficiente para revertir la feminización de la precariedad laboral (*Ver Anexo Cuadro N° 27*).

➤ **Edad**

Casi la mitad de los asalariados precarios son jóvenes entre 14 y 29 años. Los cambios que han ocurrido durante el periodo analizado, indican situaciones diferenciales para los jóvenes de 14-19 años y los de 20-29 años. Para los primeros, la precariedad sigue en aumento, mientras que en el caso del grupo etario de 20 a 29 años se puede observar una leve mejoría. Esto podría indicar que hay un grupo creciente de jóvenes de niveles educativos más altos que ingresan por primera vez al mercado de trabajo y lo hacen en situaciones no precarias, es decir, contando con beneficios jubilatorios (*Ver Anexo Cuadro N° 28*).

➤ **Nivel educativo**

Alrededor del 60% de los asalariados precarios tienen niveles educativos bajos, mientras que en el grupo de los no precarios, las personas que no han terminado el nivel secundario no alcanzan un tercio (*Ver Anexo Cuadro N° 29*). Ahora bien, es dable atender al hecho de que en el grupo de los asalariados precarios hay un aumento de los niveles educativos medios, es decir, se puede observar una expansión de situaciones de precariedad hacia grupos de ocupados que con anterioridad estaban menos expuestos a ello. Por otro lado, si se atiende a los hallazgos obtenidos en el caso del nivel educativo y/o calificación laboral, se puede observar la tendencia hacia un mayor defasaje entre la calidad del empleo y las calificaciones de los ocupados: niveles medios y altos de educación y/o calificación no siempre se constituyen en garantía para acceder a empleos de calidad.

➤ **Rama de actividad**

En el grupo de los asalariados precarios se destacan el servicio doméstico, el comercio y la construcción. El servicio doméstico y la construcción son ramas que históricamente han tenido un altísimo nivel de no registración, mientras que el comercio, tal como se vio en apartados anteriores, es el sector con mayor ocupación en el Gran Mendoza. En cuanto a los cambios registrados en los diferentes sectores en materia de precariedad, se puede observar que durante 2003-2006 el porcentaje de precarios en el servicio doméstico se mantiene prácticamente constante (aunque al interior del periodo se registran altibajos, con dos picos importantes en el 2º semestre de 2004 y 2005, respectivamente, para bajar hacia el final del periodo), mientras que en la construcción, dicho porcentaje aumenta en casi 5pp. En las ramas más dinámicas del periodo (hotelería y restaurantes; servicios inmobiliarios y empresariales) hay un leve aumento de la situación de precariedad, mientras que en la industria y en los servicios sociales y de salud se registra una disminución de alrededor de 3pp (*Ver Anexo Cuadro N° 30*).

En resumen, el comportamiento de la precariedad de los asalariados según sector es más bien dispar: aumentan en la construcción y en algunas de las ramas más dinámicas del periodo (servicios inmobiliarios y empresariales, hotelería y restaurantes) y disminuyen principalmente en la industria, los servicios sociales y de salud y en menor medida en transporte y comunicaciones y en la administración pública (esto último vinculado, probablemente con el pase de los contratados a la planta permanente).

➤ **Intensidad horaria de la ocupación**

Los datos muestran la existencia de una relación entre las situaciones de precariedad y la subocupación: entre los precarios el porcentaje de los subocupados oscila entre el 20 y 30% durante el periodo analizado, mientras que entre los no precarios el porcentaje apenas alcanza un 5%. Ahora bien, en ambos grupos, alrededor de la mitad de los asalariados trabaja entre 35 y 45 horas (ocupado pleno), incrementándose el porcentaje de los mismos en más de 9pp entre los trabajadores precarios, durante los años 2003-2006. En síntesis, se detecta una asociación entre situaciones de precariedad y subocupación, aunque la tendencia es hacia la disminución de los subocupados, lo cual produce un aumento de los ocupados plenos en el grupo de los asalariados precarios. Es decir, al observarse en general una disminución de la tasa de subocupación, la precariedad tiende a extenderse a los ocupados plenos (*Ver Anexo Cuadro N° 31*).

➤ **Tamaño del establecimiento**

Diversos estudios han demostrado que la precariedad tiene una mayor incidencia entre los asalariados que trabajan en establecimientos pequeños. Los datos refuerzan estos hallazgos: alrededor de la mitad de los asalariados precarios trabajan en establecimientos entre 1-5 personas, porcentaje que disminuye considerablemente a medida que aumenta el tamaño de las empresas. No obstante, alrededor de un 10% de los asalariados precarios se desempeña en establecimientos de más de 100 personas. Si se analizan los cambios ocurridos en el periodo considerado, se observa que la precariedad tiende a disminuir en los pequeños y grandes establecimientos, no así en los medianos que presentan un aumento de casi 9pp (*Ver Anexo Cuadro N° 32*).

➤ **Calificación de la ocupación**

El examen de la calificación en la ocupación evidencia una relación entre bajas calificaciones y trabajo precario: más de la mitad de los asalariados precarios se desempeñan en tareas sin calificación alguna, mientras que este porcentaje oscila entre el 12 y 16% en el grupo de los no precarios (*Ver Anexo Cuadro N° 33*). De igual forma que en el caso del nivel educativo, aquí también aparece un incremento de los asalariados de calificación media en el grupo de los precarios. Es decir, contar con una calificación técnica no siempre permite acceder a empleos no precarios, al contrario, la tendencia indica que en los últimos años la precariedad se está extendiendo progresivamente a grupos de asalariados que presentan niveles educativos medios y/o calificaciones técnicas.

9. Composición de la población ocupada por quintiles de ingresos de la ocupación principal según variables socio-demográficas y ocupacionales

En este apartado interesa conocer los cambios que han experimentado los ocupados en cuanto a su participación en la distribución del ingreso de acuerdo a características socio-demográficas y ocupacionales. Con este fin, se analiza la composición de los quintiles del ingreso obtenido en la ocupación principal, atendiendo a las variaciones que se presentan durante el periodo analizado, según variables socio-demográficas y ocupacionales.

➤ **Sexo**

El análisis por sexo revela claramente la existencia de un importante diferencial de ingresos entre hombres y mujeres, a favor de los primeros. Se puede observar que las mujeres predominan en el primer quintil de ingresos y van declinando significativamente su participación en los quintiles más altos. Apenas un cuarto de los ocupados del quintil de ingresos más alto son mujeres y la tendencia durante el periodo analizado (2003-2006) muestra una baja de alrededor de 2pp tanto en el 5º como en el 4º quintil. Las mujeres registran una leve mejora en el 3º quintil, pudiéndose notar su disminución en los quintiles más bajos. No obstante esta disminución, al final del periodo analizado las mujeres siguen predominando en el quintil más bajo (*Ver Anexo Cuadro N° 34*). Esta evolución parecería indicar una cierta mejora en los ingresos de las mujeres, que, sin embargo, no alcanza para revertir la fuerte desigualdad por sexo en la percepción de los ingresos.

➤ **Edad**

La participación en la distribución del ingreso según grupos etarios muestra, por un lado, el mejor posicionamiento de las edades centrales: el porcentaje de este grupo aumenta en los quintiles más altos. No obstante, entre el 2003 y 2006 se puede observar una tendencia creciente de los jóvenes entre 20 y 29 años a aumentar su participación en el 3º y 4º quintil de ingresos. En el análisis precedente se pudo detectar el aumento de esta franja etaria entre los ocupados y es dable suponer que una parte de ellos logra insertarse en ocupaciones de ingresos medios. Los mayores de 60 años, quienes también han aumentado su participación entre los ocupados, han incrementado su presencia principalmente en el 2º quintil, y en menor medida en los quintiles 4º y 1º. Estos datos estarían indicando que los mayores de 60 años se insertan, en comparación con los jóvenes, en ocupaciones de ingresos más bajos (*Ver Anexo Cuadro N° 35*)

➤ **Nivel educativo**

En cuanto al nivel educativo, se puede observar una fuerte presencia de los niveles más bajos en los primeros dos quintiles, mientras que los niveles educativos medios predominan en el 4º quintil. En el quintil más alto, tanto los niveles educativos medios como los altos alcanzan proporciones bastante parejas.

Los niveles educativos bajos muestran una tendencia hacia la disminución en prácticamente todos los quintiles, excepto en el más alto, donde a partir del 2º semestre de 2005 hay una leve suba de las personas que no han terminado el secundario. De todos modos, en este quintil las variaciones que se observan durante el periodo analizado son menores que en los demás. Llama la atención el aumento significativo del nivel alto en el 2º quintil y del nivel medio en el 1º quintil (*Ver Anexo Cuadro N° 36*)

Estos cambios indicarían la persistencia del desfasaje entre el nivel educativo y los ingresos: niveles educativos medios y altos no garantizarían, en todos los casos, el acceso a ingresos medios o altos; al contrario, se exhibe una tendencia de depreciación de los credenciales educativos en relación a la posibilidad de gozar de niveles aceptables de ingresos.

➤ **Rama de actividad**

El análisis por rama de actividad arroja algunos datos elocuentes en cuanto a la relación que se establece entre la estructura ocupacional y el diferencial de ingresos.

Alrededor de la mitad de los ocupados, cuyos ingresos se ubican en el quintil más bajo, trabajan en el comercio y en el servicio doméstico. La mayor presencia del servicio doméstico en este quintil se explica por las remuneraciones bajísimas que se perciben en este sector. Por otro lado, si bien el comercio representa la rama más importante en cuanto a la cantidad de ocupados, una parte de los ocupados en este sector percibe ingresos muy bajos.

En los quintiles medios (3^o y 4^o) disminuye el servicio doméstico y cobran importancia, además del comercio, sectores como la industria, la enseñanza y la administración pública. En el 5^o quintil, la industria y los servicios inmobiliarios y empresariales se ubican entre las ramas con más peso (junto con el comercio, la administración pública y la enseñanza) y las que más han crecido en este quintil durante los años 2003-2006. Cabe reiterar que el rubro servicios inmobiliarios y empresariales es la rama con mayor crecimiento ocupacional. Además, se observa un aumento de este rubro en todos los quintiles de ingresos, dándose una suba más importante en los quintiles más altos. En cuanto al sector hotelería y restaurantes (la otra rama que registró un dinamismo ocupacional durante el periodo analizado), se observa un incremento de los ocupados cuyos ingresos se ubican en el 2^o y 3^o quintil de ingresos. Por último, cabe señalar que la industria muestra una suba tanto de los ocupados de ingresos bajos (2^o quintil), como de aquellos que perciben ingresos altos (5^o quintil) (*Ver Anexo Cuadro N° 37*)

➤ **Categoría ocupacional**

Históricamente el cuentapropismo se ha vinculado con la percepción de bajos ingresos. En los últimos años, esta situación no parece revertirse. Alrededor de un tercio de los ocupados del 1^o quintil se desempeñan como cuentapropia, pudiéndose notar una tendencia en aumento entre 2003 y 2006. En el 2^o quintil también se observa un leve aumento de la participación de los trabajadores por cuentapropia, mientras que en los quintiles más altos esta categoría ocupacional disminuye, pudiéndose observar un aumento de los asalariados en el 3^o quintil y una suba de los patrones en los últimos dos quintiles (*Ver Anexo Cuadro N° 38*).

Es decir, durante el periodo considerado, se observa un mejor posicionamiento de los patrones (especialmente en el quintil más alto), mientras que los asalariados aumentan su participación en el 3^o quintil. La mayor parte de los trabajadores por cuentapropia se siguen posicionando en quintiles bajos.

➤ **Intensidad horaria de la ocupación**

Se registra una clara relación entre la distribución del ingreso y la intensidad horaria de la ocupación: el trabajar más horas permite ubicarse en quintiles de ingresos más altos (*Ver Anexo Cuadro N° 39*). De hecho, alrededor del 60% de los ocupados en el 5^o quintil trabajan más de 45 horas, mientras que un porcentaje importante de ocupados que pertenecen al quintil más bajo se encuentra en situación de subocupación. Ahora bien, es importante señalar que la ocupación plena en cuanto a la intensidad horaria no asegura en todos los casos el acceso a ingresos aceptables. En los primeros tres quintiles se observa un importante aumento de los ocupados plenos entre 2003 y 2006.

Esta situación demuestra el carácter restrictivo que adquiere la cantidad de horas trabajadas en relación al acceso a un cierto nivel de remuneraciones. En muchas situaciones, el disponer de un trabajo en condiciones horarias “normales” no significa poder posicionarse mejor en la distribución del ingreso, a menudo resulta en mantenerse en quintiles inferiores de ingresos.

➤ **Tamaño del establecimiento**

Si se examina la distribución del ingreso según el tamaño del establecimiento (*Ver Anexo Cuadro N° 40*), se puede corroborar que los establecimientos hasta 5 personas (incluyéndose en esta categoría, la “empresa” unipersonal) generan pocos ingresos. La mayoría de los ocupados en el 1º y 2º quintil se desempeñan en estas empresas, con una leve tendencia en aumento durante los años 2003-2006. En el 2º quintil se observa una mayor fluctuación, al interior del periodo analizado, de los establecimientos pequeños. Ahora bien, en los quintiles superiores, el porcentaje de los ocupados en estos establecimientos (que, tal como se vio en apartados anteriores, ocupan más de la mitad de los trabajadores del Gran Mendoza) baja a un 30%-40%. Por otro lado, en el quintil más alto se puede observar el predominio de los ocupados en empresas grandes (más de 100 personas).

Si se examinan las variaciones durante los años 2003-2006 se puede destacar lo siguiente: en los quintiles más bajos se puede observar un leve aumento de los ocupados que trabajan en establecimientos pequeños y medianos (estos últimos registran un aumento importante en el 2º quintil). En el 3º quintil aumentan de manera significativa los ocupados en establecimientos medianos, mientras que en los quintiles más altos, el incremento se da entre los ocupados que trabajan en empresas grandes y en alguna medida, entre aquellos que se desempeñan en establecimientos entre 5 y 25 personas (en el 5º quintil). En rasgos generales, a medida que aumenta el tamaño del establecimiento, también se consolida un mejor posicionamiento en la distribución del ingreso.

➤ **Calificación de la ocupación**

Otra variable que se relaciona de manera significativa con la distribución del ingreso es la calificación de la ocupación (*Ver Anexo Cuadro N° 41*). A mayor calificación, mejor ubicación en los quintiles de la distribución. En el 1º quintil, alrededor de la mitad de los ocupados no cuentan con ningún tipo de calificación laboral, mientras que esta cifra se ubica alrededor del 4% en el último quintil. Los trabajadores de calificación media (técnicos y operarios calificados) registran el mayor porcentaje en el 4º quintil (cerca del 80%), mientras que los ocupados de calificación profesional representan alrededor de un tercio en el quintil más alto. No obstante esto, durante los años 2003-2006 se puede observar un aumento de más de 8pp de los técnicos y operarios en el 1º quintil y un leve aumento de los profesionales en el 2º quintil, lo cual podría indicar, en consonancia con la evolución de la distribución del ingreso según nivel educativo, la instalación de un desfase entre calificación laboral y percepción de ingresos. No siempre calificaciones medias y altas aseguran el acceso a ingresos altos, y la tendencia registrada durante los últimos años, mostraría una evolución en este sentido. Si bien en los quintiles más bajos predominan los ocupados con calificaciones bajas y en los quintiles más altos prevalecen los de calificaciones medias y altas, hay un cierto aumento de los trabajadores con calificaciones técnicas y profesionales entre los quintiles de ingresos bajos.

➤ **Precariedad laboral**

Es consabido que la precariedad laboral, además de asociarse con la inestabilidad en el trabajo, también se vincula con bajos ingresos. Los datos demuestran una clara relación en este sentido: la abrumadora mayoría de los asalariados en el primer quintil se encuentra en situación de precariedad laboral, disminuyendo dicho porcentaje a medida que crecen los ingresos (*Ver Anexo Cuadro N° 42*). En el 5º quintil, la situación se invierte: alrededor del 90% de los asalariados no son precarios.

En cuanto a los cambios registrados, es dable señalar que, durante el periodo analizado, el número de los asalariados precarios aumenta principalmente en el 1º quintil, mientras que en los quintiles 2º, 3º y 4º hay una disminución cercana a 9pp. Por otra parte, hay un leve aumento de trabajadores precarios con ingresos altos, aunque en esta franja de ingresos se pueden observar mayores oscilaciones intraperiodo.

Resumiendo, los asalariados que perciben ingresos muy bajos, siguen desempeñándose en puestos precarios, mientras que la situación tiende a mejorar para aquellos que se ubican en los quintiles medios. Por otro lado, aunque la percepción de ingresos altos implica en la mayoría de los casos estar registrado, no excluye situaciones de precariedad.

10. Conclusiones

Los *principales indicadores del mercado de trabajo urbano del Gran Mendoza* demuestran una evolución favorable entre los años 2003 y 2006. En primer lugar, se observa un importante incremento en la *tasa de empleo* de alrededor de 5pp en el lapso de tres años, lo cual indica un proceso significativo de creación de empleos, reflejado también en el descenso de la *tasa de desocupación* de casi 9pp. Esta situación representa una ruptura en relación a las pautas del mercado de trabajo de los años '90, cuando el crecimiento económico no repercutió favorablemente en la creación de nuevos empleos.

La *tasa de actividad*, durante 2003-2006, registra un leve ascenso y se muestra sensible a las variaciones del ciclo económico, situándose en valores más bajos en momentos de descenso del ritmo de crecimiento del PBG provincial. Los valores máximos alcanzados en la tasa de actividad indican una mayor incorporación al mercado laboral de trabajadores secundarios o adicionales (jóvenes de 20 a 29 años y personas mayores de 60 años y más).

Cabe señalar que la *subocupación*, aunque registra una tendencia a la baja, sigue funcionando, al igual que durante la década pasada, como un mecanismo de contrarresto a la desocupación, constituyéndose en una importante fuente de control de la fuerza de trabajo. A pesar de la constante tendencia al descenso, los valores de la tasa de subocupación se mantienen relativamente altos, oscilando entre el 16% y el 11%.

La *sobreocupación*, en cambio, se incrementa durante el periodo analizado, constituyéndose, por un lado, en la modalidad que tienen los ocupados para aumentar sus niveles de ingresos en situaciones de mayor crecimiento económico o de compensación de los mismos cuando el ritmo de crecimiento de la actividad económica decrece. Por otro lado, las empresas usan el mecanismo de sobreocupación para lograr mayores beneficios sin afrontar costos laborales crecientes, intensificando la sobreexplotación laboral.

La *composición de los ocupados por principales variables socio-demográficas* revela una leve tendencia hacia la feminización de los ocupados y la disminución de los grupos etarios centrales (tanto varones como mujeres), compensada por el ingreso a la estructura ocupacional de jóvenes entre 20 y 29 años y varones mayores de 60 años. Por otro lado, se evidencia una disminución constante de la presencia de ocupados con niveles educativos bajos (fenómeno ya presente en los años '90), lo cual indicaría la conformación de una estructura ocupacional de niveles educativos medios y bajos. Los resultados muestran que el requerimiento de mayores niveles educativos se perfila, en parte, en el caso de los trabajadores adicionales que están

ingresando al mercado de trabajo hacia el final del periodo analizado: los/las jóvenes de 20-29 años y las personas mayores de 60 años.

En cuanto a las principales *características laborales de la estructura ocupacional* que se están conformando en los años del periodo de gobierno de N. Kirchner, se puede destacar la tendencia hacia una mayor asalarización de la fuerza de trabajo y la consecuente disminución en el cuentapropismo, la baja de la subocupación, el aumento de los ocupados que trabajan en establecimientos medianos y grandes y la disminución de los ocupados que realizan tareas sin calificación. Por un lado, los datos darían cuenta de algunos cambios positivos en las características generales de la estructura ocupacional: mayor asalarización, aumento en la cantidad de ocupados plenos (que trabajan entre 35 y 45 horas) y alza en el número de trabajadores que realizan tareas de calificación media. Por otro lado, la tendencia hacia la conformación de una estructura ocupacional con mayores niveles educativos y calificaciones laborales sigue generando un mercado de trabajo fragmentado y excluyente que expulsa y deja inempleables a las personas con niveles educativos y de calificación bajos, lo cual plantea interrogantes acerca de si el modelo económico actual es capaz de generar rupturas de envergadura en la persistencia de un mercado de trabajo excluyente y heterogéneo.

La evolución de la *estructura ocupacional según ramas de actividad* ha mostrado un comportamiento dispar y relativamente fluctuante durante el periodo bajo análisis. A pesar del crecimiento sostenido del PBG en la provincia y del importante aumento de la tasa de empleo, el dinamismo ocupacional por sectores de actividad ha mostrado tendencias disímiles. Los rubros que han exhibido un crecimiento ocupacional relativamente constante durante todo el periodo considerado son los servicios inmobiliarios y empresariales y hotelería y restaurantes. El comercio mostró un mayor dinamismo en la primera parte del periodo, registrando luego descensos constantes mientras que la ocupación en la industria, luego de las bajas registradas en el año 2004, vuelve a crecer paulatinamente en los últimos años. La construcción y el servicio doméstico se caracterizan por mayores fluctuaciones intraperiodo, mientras el saldo del periodo indica prácticamente un estancamiento del empleo en estos rubros. Las actividades con mayor dinamismo en el periodo analizado no son las que evidencian un crecimiento sostenido de la ocupación femenina. La mayor incorporación de las mujeres se da en determinados momentos, generalmente asociado a un mejoramiento ocupacional global del sector, pero el saldo del periodo completo es más bien modesto o inclusive negativo, como ocurre en el caso de la industria. Las edades centrales (30-59) disminuyen en casi todas las ramas de actividad. Algunas de las ramas dinámicas evidencian una mayor ocupación de personas jóvenes (hotelería y restaurantes, industria), mientras que los servicios inmobiliarios y empresariales, así como el comercio muestran un cierto incremento de las personas mayores de 60 años. La mayor incorporación de los ocupados de edades mayores se puede interpretar, por un lado, como una compensación a nivel del hogar, teniendo en cuenta que baja el número de ocupados en edades centrales, y por otro lado, como una eventual mejora en la empleabilidad de estas personas que en años anteriores no podían insertarse o re-insertarse en el mercado de trabajo por motivos vinculados a la edad.

En cuanto al nivel educativo, se puede concluir que el mercado de trabajo se torna más selectivo, observándose una disminución de los niveles más bajos (hasta secundario completo) en las ramas de actividad más dinámicas del periodo 2003-2006. Estas ramas se orientan en mayor medida hacia ocupados que han completado como mínimo el nivel secundario, mientras que los niveles más bajos aumentan principalmente en los sectores caracterizados por inestabilidad económica y laboral (construcción y servicio doméstico).

En la mayoría de los sectores hay una disminución de la subocupación y un consecuente aumento en la ocupación plena, aunque en ciertos sectores, como transporte y comunicaciones, actividades primarias, comercio, hotelería y restaurantes, industria, sigue prevaleciendo la sobreocupación. En las ramas dinámicas, el incremento ocupacional se da, en general, en los establecimientos de tamaño medio, en detrimento de aquellos que ocupan hasta 5 personas, con la excepción de los servicios inmobiliarios y empresariales. En la mayoría de las ramas de actividad se da un incremento en los niveles de calificación medios y altos, lo cual expresa, conjuntamente con los hallazgos observados en el caso del nivel educativo, la paulatina conformación de una estructura ocupacional más calificada.

Si bien se puede observar una mayor *asalarización* durante el periodo considerado, este fenómeno no se da de manera homogénea entre todos los grupos socio-demográficos y ocupacionales. Hay una mayor tendencia hacia la asalarización entre los varones jóvenes de niveles educativos medios y mujeres jóvenes de niveles educativos medios y altos. Se puede observar un descenso generalizado de los asalariados de niveles educativos bajos, es decir, pertenecer al mundo asalariado requiere crecientemente de un nivel educativo equivalente al secundario completo o más.

El número de asalariados se incrementa en las ramas más dinámicas de la estructura ocupacional mendocina: hotelería y restaurantes; servicios inmobiliarios y empresariales, así como en la construcción. En los primeros dos rubros señalados también hay un importante incremento de los patrones, vinculado con la instalación de nuevos establecimientos. Por otro lado, hay una tendencia de los asalariados hacia la ocupación plena en cuanto a las horas trabajadas y la consecuente disminución de la subocupación. Las empresas pequeñas tienden a perder personal asalariado, aunque en proporción son aquellas que más personas ocupan en Mendoza. En congruencia con los datos acerca de la variación del nivel educativo, hay un incremento entre los asalariados de las personas de calificaciones medias.

El análisis de la situación de la *precariedad de los asalariados* indica una disminución de la misma, aunque al final del periodo todavía hay un 40% que se emplea en estas condiciones. Se podría afirmar que una de las materias pendientes del gobierno de Kirchner relacionada con el funcionamiento del mercado de trabajo tiene que ver con la institucionalización del empleo. Tal como se discutirá en el capítulo sobre regulación laboral, en realidad, la institucionalización del empleo se perfila como un objetivo secundario de la política laboral, mientras que el eje principal de la misma es la generación de puestos de trabajo en un contexto de crecimiento económico. La no registración laboral se pretende resolver mediante programas de fiscalización y concientización de los empresarios, sin tomar medidas de fondo para atacar este problema que en los '90 se ha convertido en estructural. Ante esta situación, la evolución de la precariedad presenta más bien continuidades en relación con las características del mercado de trabajo de los '90, más allá de ciertas mejoras puntuales, como podría ser la disminución del nivel de precariedad entre los jóvenes de 20-29 años y en ciertas ramas de actividad como la industria. En cambio, hay una paulatina extensión de estas condiciones laborales hacia los grupos de nivel educativo y/o calificaciones medias y, eventualmente, altas.

Por último, el análisis de la *distribución del ingreso de la ocupación principal* según categorías socio-demográficas y ocupacionales muestra leves mejoras en algunos casos (mujeres; jóvenes de 20 a 29 años; asalariados registrados), aunque las desigualdades de fondo se mantienen y se reflejan en importantes diferenciales de ingresos que se señalan a continuación. Los varones, los patrones, los trabajadores de

niveles educativos y/o calificaciones laborales altas, los ocupados en grandes empresas y los trabajadores registrados se ubican, mayoritariamente, en quintiles de ingresos más altos que las mujeres, los trabajadores por cuenta propia, los ocupados de niveles educativos y/o calificaciones bajas, los trabajadores en establecimientos hasta 5 personas y los trabajadores no registrados. Por otro lado, los cambios ocurridos en estos últimos años parecen indicar que, tener un nivel educativo y/o nivel de calificación laboral medio y eventualmente alto, no siempre garantiza el acceso a ingresos más altos.

11. Bibliografía

- BOWLES, S. Y EDWARDS, R. (1985) Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas. Madrid, Alianza Editorial.
- CENDA (Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino) (2008-2009) “El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas”. Informes trimestrales N° 14, 15 y 16.
- DE LA GARZA, E. (2000). “La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México”, en De la Garza, Enrique (comp.) “Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina”, CLACSO.
- DEIE “Informe económico”, Mendoza, 2003 al 2007.
- FÉLIZ, M. (2005) “La reforma económica como instrumento de disciplinamiento social: la economía política de las políticas contra la pobreza y la desigualdad en Argentina en los ‘90” en Álvarez Leguizamón, Sonia (comp). “Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe. Estructuras, discursos y actores”, CLACSO.
- GIOSA ZUAZÚA, N. (2005) “Las proyecciones oficiales y las posibilidades de generar empleo y reducir el desempleo en Argentina”. CIEPP-Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas- Serie Análisis de Coyuntura – N° 8, Octubre de 2005.
- KOSACOFF, Bernardo (ed.) (2000) El Desempeño Industrial Argentino. Más Allá de la Sustitución de Importaciones. CEPAL, LC/BUE/G.108/E, marzo de 2000.
- MONZA, A. (1987) “Una discusión comparada de distintos enfoques teóricos sobre la determinación del empleo y el salario”; Santiago de Chile, PREALC.
- MONZA, A. y otros (2001) “Crecimiento y empleo. Una exploración empírica de la elasticidad producto del empleo en el caso argentino”. Observatorio Social – SIEMPRO.
- NEFFA, J. (2001) “La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. El papel de los intermediarios”. Ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires, Agosto de 2001.
- NEFFA, J. y CORDONE, H. (comp) (2006) “Estrategias de salida de crisis y estrategias alternativas de desarrollo para Argentina”. CEIL-PIETTE, CONICET, Buenos Aires.
- NEFFA, J. y otros “Actividad, empleo y desempleo según la EPH”. Materiales de investigación N° 3. CEIL-PIETTE. CONICET.
- REYES SUÁREZ, A.B, BLAZSEK, A. y otros (2007b) “Crecimiento económico, mercado de trabajo y construcción de subjetividades”. Proyecto bienal SECTyP- FCPyS. Informe final.
- REYES SUÁREZ, A.B., BLAZSEK, A. y CANAFOGLIA, E. (2007a) “Oportunidades laborales, condiciones de inserción en el mercado de trabajo y género”, capítulo de libro publicado en Eguía, A; J. I. Piovani y A. Salvia

- (comp.), Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002. Buenos Aires: Eduntref. ISBN: 978-987-1172-19-1.
- REYES SUÁREZ, A.B., BLAZSEK, A. y CANAFOGLIA, E. (2008) “*Estructura ocupacional y género en el mercado de trabajo de Mendoza en los '90*”, artículo publicado en Confluencia, Año N°4, revista n° 7, Primavera 2008. FCPyS – UNCuyo. ISSN 1667-6394.
 - SALAS, C. (2000). “*El modelo de acumulación y el empleo en América Latina*”, en De la Garza, Enrique (comp.) “Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina”, CLACSO.
 - SERINO, L. y GONZÁLEZ, M. L. “Dinámica económica y empleo: Reflexiones acerca de sucesos inevitables”. *Laboratorio*, Año 4, N° 9, pp.3-8, Buenos Aires.
 - SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS. “Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina durante 2003 y 2004”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

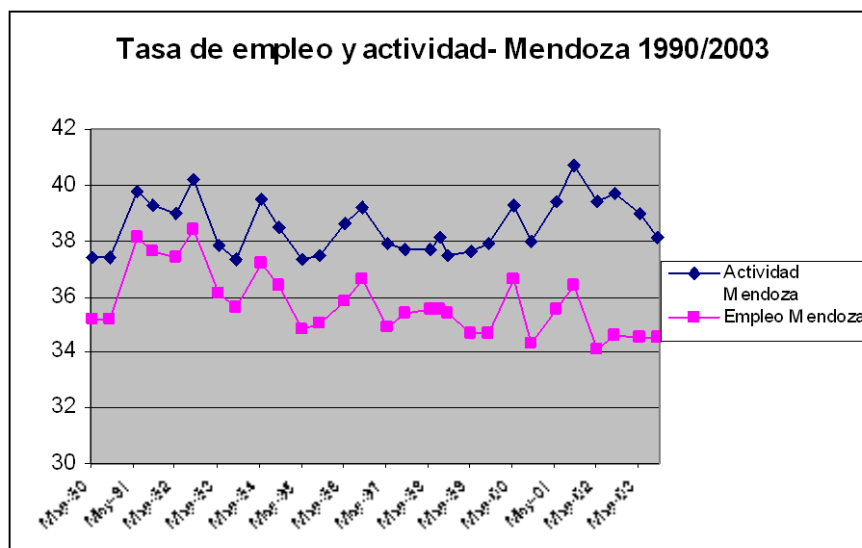
Análisis del mercado laboral en Mendoza

Martín Maradona - Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – UNCuyo - Integrante del Programa de Áreas Vacantes, en el Subproyecto PAV 2003-00065-00004 “Hacia la seguridad como bien público en Mendoza”

martin_maradona1@hotmail.com

1. Análisis del comportamiento de la oferta y la demanda laboral. Relación entre tasa de desempleo y tasa de actividad. Teoría del trabajador desalentado y teoría del trabajador adicional.

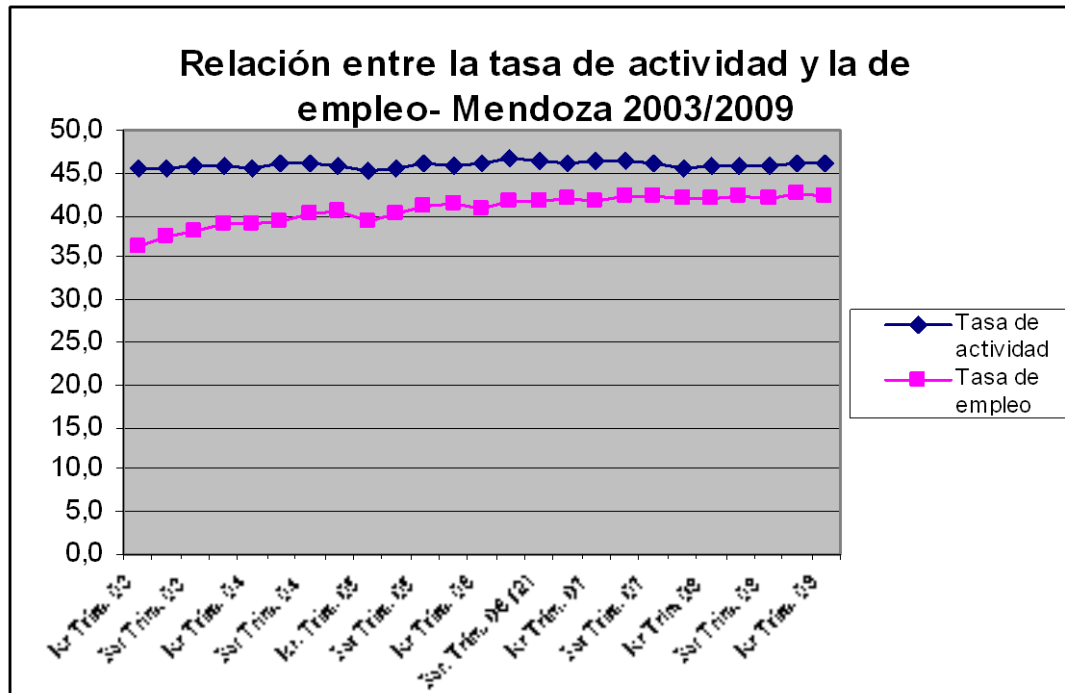
El análisis de las fluctuaciones de la PEA, durante el período que comprende los años de 1990 a 2007, se manifiesta por un comportamiento que no es homogéneo, y junto con la tasa de desempleo se puede dividir en tres períodos. El primero está comprendido entre los años 1990-1995. En estos años, el porcentaje de la población económicamente activa respecto de la población total, manifiesta una variabilidad que depende mayormente de la demanda de trabajo que muestra el mercado. Los trabajadores adicionales⁴ expresan una gran capacidad para ingresar y egresar del mercado laboral de acuerdo o no a las posibilidades de conseguir trabajo. Esto muestra un comportamiento pro-cíclico entre la tasa de actividad y la tasa de empleo. Por esta razón las retracciones de la tasa de empleo sufridas en este período no generaron cambios significativos en la tasa de desempleo.



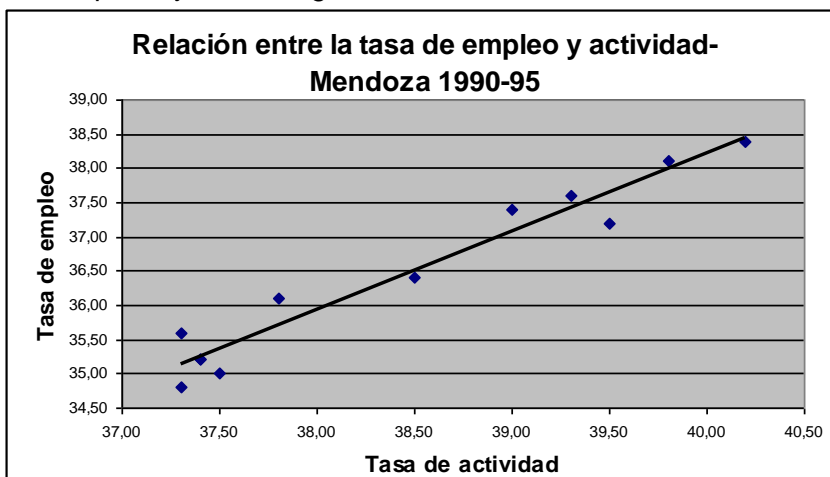
Durante los años 1991-1992, la tasa de empleo creció fuertemente pasando de un 35.3% en 1990, a un 38% para el año de 1991 y un 38.2% hacia finales de 1992. Esta situación acompañada por el crecimiento de los salarios medios reales, motivó que la tasa de actividad se incrementara fuertemente, pasando de 37.4% en 1990 a 39.8% en 1991 y 40.2% en 1992. En el año de 1993, la situación cambia. La tasa de empleo cayó bruscamente, disminuyendo de esta manera el total de personas ocupadas sobre el total de la población, de un 38.2% para 1992 a un 35.8% para 1993. A este contexto se le suma que los salarios reales se estabilizaron y esto generó una disminución en la oferta de trabajo evitando así el aumento de la tasa de

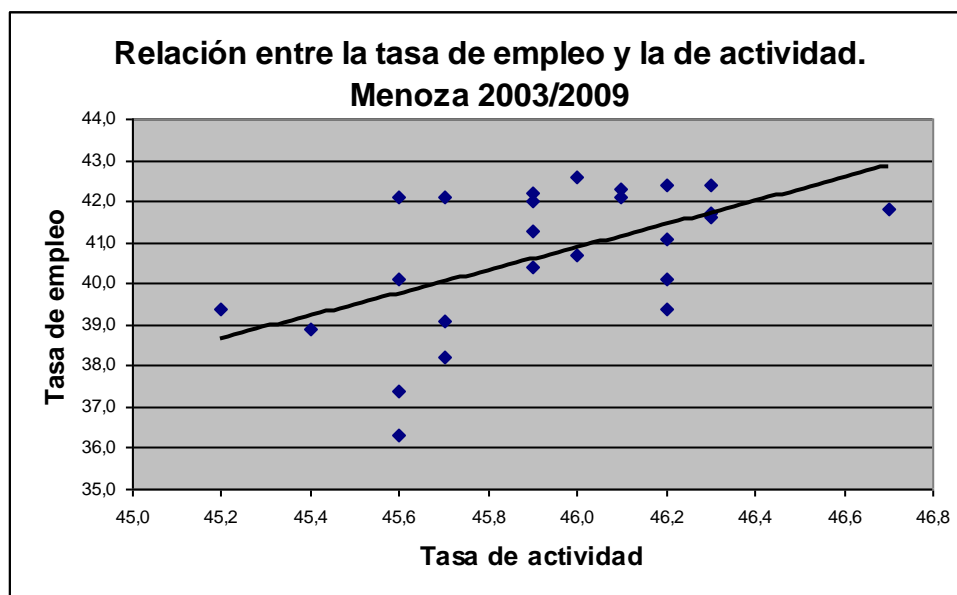
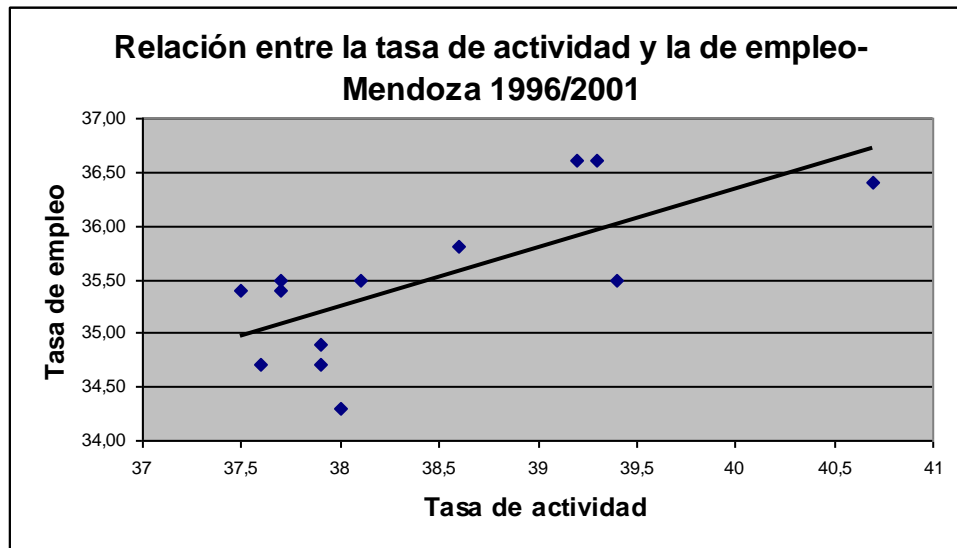
⁴ Definimos por trabajadores adicionales a aquellos quienes aportan en forma periférica al salario familiar. Los mismos no son los principales sostenedores económicos del hogar.

desempleo. Este comportamiento se enmarca dentro de la teoría del trabajador desalentado, la cual predice un comportamiento pro-cíclico de la oferta laboral donde los trabajadores adicionales ingresan al mercado de trabajo durante los períodos de expansión económica cuando mejoran las posibilidades de empleo y se retiran del mercado en los períodos recesivos cuando advierten un empeoramiento de las posibilidades de encontrar empleo.



La salida del mercado laboral se da principalmente en aquellos participantes que no son los jefes de hogar, ya que son los grupos que no tienen la obligación de sustentar con sus ingresos el hogar en el que habitan y pueden esperar mejores situaciones de empleo para incorporarse al mercado de trabajo. Hay que hacer una aclaración al respecto, ya que detrás de esta hipótesis, subyace el supuesto de que existen fondos para mantener el hogar sin la necesidad de que todos sus miembros trabajen, sin embargo, esos fondos pueden agotarse obligando este hecho a que se inserten en el mercado laboral miembros extras de la familia para mantener los ingresos familiares y cubrir la desocupación, sub-ocupación o pérdida de salario sufrida por el jefe del hogar.





En el período que comprende los años de 1996 a 2001, parece darse el hecho descrito arriba, donde la demanda de trabajo decrece, pero los trabajadores adicionales no se retiran del mercado de trabajo, provocando esto el aumento de la tasa de desempleo.

Varios son los hechos que se produjeron, desde un punto de vista macroeconómico, y que afectaron al mercado de trabajo y a la economía del país y de la provincia:

- El efecto Tequila desde 1994 hasta el segundo semestre de 1996 contribuyó a que la economía decreciera en 2,5% en 1995 luego de mostrar un crecimiento medio anual del 7% en el período que comprende los años 1991-1994.

- La crisis Asiática de 1997, acompañada de la crisis Rusa de 1998, provocaron una desaceleración en las tasas de crecimiento con respecto a años anteriores.
- La devaluación del Real brasileño en 1999.

Todos estos hechos internacionales provocaron una alta volatilidad en los mercados financieros que no tardaron en impactar en la economía real y se advirtieron, a partir de 1999, caídas en los niveles de inversión y consumo, contribuyendo en estas disminuciones a la pérdida en el salario medio provincial.

Este decrecimiento de la economía provocó un aumento en el número de personas activas con el objetivo de mantener los ingresos familiares y cubrir la desocupación, sub-ocupación o pérdida de salario sufrida por el jefe del hogar. La oferta de trabajo ya no se mueve al compás de la de demanda en una sintonía precisa como lo hacía en años anteriores. Sin embargo, esto no sirve para decir que la oferta de trabajo fue contra-cíclica. Este comportamiento que amortiguó el incremento de la tasa de desempleo también indica la posible tardanza que mostraría la retracción en el número de desocupados ante una posible reactivación económica.

Con respecto a lo que pasa con el tercer período comprendido entre los años de 2002 y 2007, el comienzo de este período sufre la influencia del último semestre del año 2001, donde la tasa de actividad cayó de 41% a 39.7%, mientras que la tasa de empleo tuvo una disminución mayor, pasando de 36.5% a 34%. Sin embargo, la tasa de actividad y la de empleo, comienzan a recuperarse a partir del 2002 y 2003; alcanzando para el año 2003 un 43.8% la tasa de actividad y un 37.7% la tasa de empleo. Esto lo podemos entender debido a la suma de trabajadores adicionales al mercado de trabajo, ya que encuentran buenas condiciones para sumarse a la oferta laboral y encontrar allí empleos. Entre los años 2003 y 2004, se mantiene relativamente estable la tasa de actividad, marcando para ambos años un 43.8%, no sucede así con la tasa de empleo que sigue aumentando y pasa a un 39.7% para el año 2004. Para el año 2005, la oferta laboral tiene un leve descenso pasando a un 43%, mientras que la tasa de empleo se mantiene constante, en un 39.7%. A finales de este tercer período, ambas tasas sufren aumentos, alcanzando un 45% la tasa de actividad y un 43% la tasa de empleo.

2. Análisis de la Oferta y Demanda laboral por sector económico. Relación Producto-Salarios

Es importante destacar algunos aspectos relacionados con la flexibilidad en el nivel de salarios. Ante desequilibrios macroeconómicos sufridos por la economía provincial, si los salarios reales son flexibles a la baja, el mercado tiende en gran medida a ajustar mediante el precio del servicio laboral y las caídas en el nivel reemplazo tienden a ser menores. Cuando la economía experimenta tasas negativas de crecimiento, el producto medio obtenido por trabajador tiende a disminuir y debería esperarse una caída en el nivel de salarios reales. El salario real debería depender de la productividad del trabajo para que los recursos humanos sean utilizados de manera eficiente.

Entre 1996 y 2000 existió una baja sensibilidad entre el producto medio y el nivel de salarios reales, sin embargo ambas variables se movieron en el mismo sentido. La producción real de bienes y servicios resultó durante el año 2000 un 1,8% inferior a la observada en 1996, mientras que los salarios reales cayeron un 0,3% durante el mismo período. En el Sector Agropecuario los movimientos resultan antagónicos, a pesar del notable incremento en el nivel de producto medio (24,8%), el salario real experimentó una importante caída (10%). El exceso de oferta laboral y la

alta informalidad del sector en conjunto con la mayor caída relativa en los precios de los productos agrícolas respecto de los precios del conjunto de la economía son parte de los aspectos influyentes en la relación observada.

Finalmente, el sector secundario y el sector terciario muestran la relación esperada entre el nivel de producto medio y salarios reales. Es decir, los cambios salariales han respondido a los cambios en la productividad lo que significa que el mercado envía las señales correctas para atraer la mano de obra a los sectores que mejoraron su productividad. La elasticidad entre el nivel de producto y los salarios reales, resultó de 0,25 en ambos sectores de la economía. Por lo tanto, ante una variación del 1% en el nivel de producto, los salarios reales se movilizaron en igual sentido un 0,25%.

Para el período 2001/2007, los tres sectores presentan una relación entre nivel de producto medio y salarios reales que se mueven en el mismo sentido, habiendo aumentado la relación producto-empleo de 0,25 a 0,60. Por lo tanto, ante una variación del 1% en el nivel de producto, los salarios reales se movilizaron en igual sentido un 0,6%.

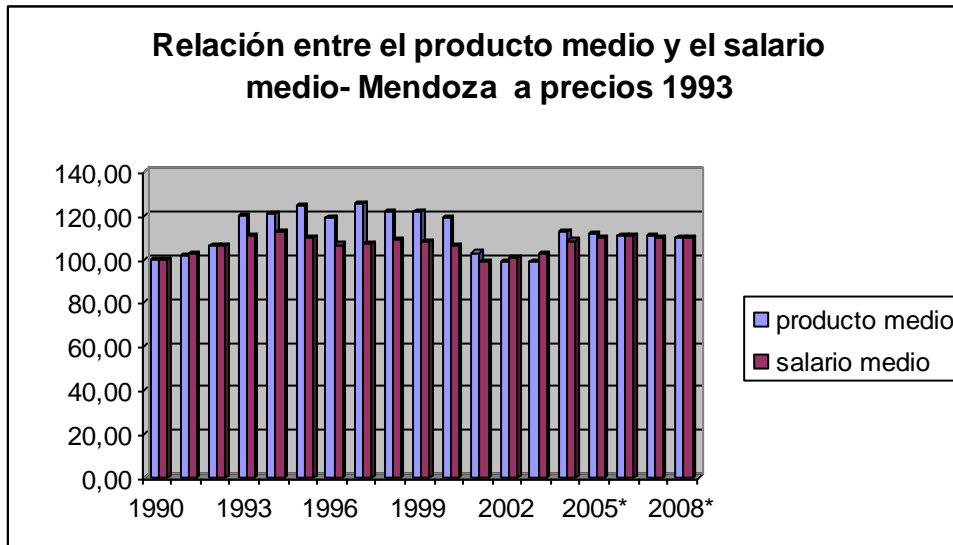
Variación del producto medio real del trabajo y los salarios reales por sector de actividad

1996/2000

	Variación 1996/2000	Variación 2001/2007
Total		
Producto real	-1,80%	1,07%
Salario real	-0,3	1,20%
Primario		
Producto real	24,80%	15,20%
Salario real	-10%	3%
Secundario		
Producto real	-4,80%	5,12%
Salario real	-1,20%	2,90%
Terciario		
Producto real	0,10%	6,45%
Salario real	0,40%	3,87%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la DEIE y MECON

Finalmente, en el gráfico siguiente se muestra la evolución entre el producto medio y el salario medio. En general se observa, que lo cambios en productividad han estado en promedio, acompañados por cambios en salarios reales, si bien al interior de los sectores las diferencias pueden ser significativas



Análisis del desempleo.

El desempleo implica, entre varias cosas, que no se están utilizando recursos humanos que podrían ser valiosos. De esta manera se pone en evidencia la ineficiencia del sistema económico en su capacidad de producción a pleno. Ahora, los costos derivados de las altas tasas de desempleo no sólo son de índole económico, sino que la desocupación es motivo de malestar en todos los actores económicos afectados, sobre todo los trabajadores, por lo que constituye una permanente fuente de conflictos sociales.

En el Gran Mendoza, el mercado de trabajo mostró en el período que comprende los años 1990 a 2007 un comportamiento que permite dividir este período en tres sub-períodos. El primero, comprendido entre 1990 a 1995; el segundo, formado por los años de 1996 al 2001 y el tercer período comprendido entre 2002 y el 2007.

El período inicial se caracteriza por el predominio de un mercado laboral relativamente estable, con tasas de desempleo y subempleo tendientes a la baja, pero lo que si crece es la tasa de empleo precario (empleo sin goce de beneficios previsionales).

A mediados de los años 90, se da la crisis mejicana, marcando un punto de inflexión, donde las condiciones laborales comienzan a deteriorarse y caracterizan a este segundo período por un significativo aumento de las tasas de desempleo, subempleo e informalidad.

El aumento del desempleo estuvo acompañado por un claro empeoramiento de la calidad de los puestos de trabajo disponibles. Las tasas de empleos no registrados, que resultaba cercana al 35% a comienzos de la década de 1990, hacia fines de esta década es del 41%. El subempleo que en el 2001 era de del 18%, complica aún más la potencial disminución del desempleo ante posibles reactivaciones económicas.

Por último, el tercer período comprendido entre los años 2002 y 2007, muestra una disminución de la tasa de subempleo pasando del 16% para el segundo período a 13.3% para el tercero, mientras que la tasa de desempleo aumentó pasando del 8% al 9.35%.

En el análisis del desempleo conviene tener en cuenta algunas características que condicionan la participación laboral. Entre ellas están el sexo, la edad, la situación conyugal y el nivel educativo.

Cuadro N° 1. Tasa de desocupación por sexo. Gran Mendoza Octubre 1991- Octubre 1996- Octubre 2001- Octubre 2006.

Tasa de desocupación	1991	1996	2001	2006
Varones	3.2	6.4	12.6	4.4
Mujeres	6.8	7.1	14.9	7.9

Fuente: D.E.I.E. Área de investigaciones socioeconómicas. Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares.

Las tasas de desocupación por sexo muestran que, en el aglomerado bajo análisis, las mujeres aumentaron su participación en el mercado por encima del dinamismo de la demanda del mismo. Una de las consecuencias de este comportamiento es el mayor desempleo de la mujer respecto del desempleo de varones, ya que es mayor el número de mujeres que busca activamente empleo y no lo encuentra. Para octubre de 1996 y para octubre del 2001, la importancia de los varones dentro de los desocupados es mayor que la de las mujeres. Sin embargo, se verifica en el mismo periodo, como respuestas a cambios socioculturales y a la agudización de la crisis económica, un aumento de importancia en la cantidad de mujeres que buscan trabajo. Octubre del 2006 muestra una fuerte descenso de la tasa de desocupación que beneficia más a los varones que a las mujeres, ya que la tasa de desocupación desciende de 12.6% en octubre del 2001 a un 4.4% en octubre del 2006, mientras que la tasa de desocupación solo desciende en las mujeres de 14.9% en octubre del 2001 a un 7.9% en octubre del 2006.

Cuadro N° 2. Desocupados según grupos etáreos. Gran Mendoza Octubre 1991- Octubre 1996 y Octubre 2001.

Rangos etáreos	1991	1996	2001
Total	100	100	100
15-24	10.8	37.8	24.8
25-34	24.6	17.3	33.5
35-44	10.8	19.4	16.5
45-54	10.8	12.2	16.0
55-64	7.7	13.3	9.2

Fuente: D.E.I.E. Área de investigaciones socioeconómicas. Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares.

En lo que respecta al análisis de las edades de los desocupados para los dos primeros períodos, muestra que el rango etáreo de los trabajadores más jóvenes (15-24 años) como el de mayor participación relativa tanto para octubre de 1991 como para Octubre de 1996, siendo la tasa de desempleo específica de este grupo, en ambos momentos, considerablemente mayor a la tasa promedio de la provincia. Esta situación cambia con respecto al 2001, ya que en este momento son los del rango etáreo comprendido entre los 25 a 34 años los que tienen dificultades para insertarse al mercado laboral.

Cuadro N° 3. Desocupados según grupos etáreos. Gran Mendoza Octubre 2003, 2005 y 2007.

Tasa de desocupación	2003	2005	2007
Mujeres hasta 29 años	28.6	13.5	13.4
Mujeres de 30 a 64 años	11.4	7.9	5.4
Varones hasta 29 años	16.0	12.9	8.4
Varones de 30 a 64 años	6.3	4.7	2.3

Fuente: D.E.I.E. Área de investigaciones socioeconómicas. Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares.

La desocupación, en general, tiende a disminuir en todos los grupos etáreos. Pero manifiesta mayor dificultad, la incorporación al mercado laboral de las mujeres con rango etáreo de 14-29 años con respecto a la misma situación de los hombres en el rango etáreo de 14-29 años. Mientras que lo que ocurre con el rango etáreo de 30-64 años, es que la desocupación es ampliamente mayor (en los tres años), para las mujeres que para los hombres, llegando incluso a suprirse en el año 2007.

La relación entre situación conyugal y desempleo muestra que la proporción de personas que no se encuentran casados es la de mayor participación. Sin embargo, dentro de los que no se encuentran casados, son los solteros seguidos por los que se encuentran en una situación de unión de hecho, los que más dificultades encuentran para incorporarse al mercado laboral. Esta situación se extiende hasta el tercer período comprendido entre los años 2002-2007.

En la actualidad, el mercado laboral exige cada vez mayores niveles de instrucción y capacidad de adaptación a los nuevos cambios tecnológicos. Por ello el desempleo está muy relacionado con el nivel de instrucción alcanzado.

Cuadro N° 4. Desocupados según nivel de instrucción. Gran Mendoza. Octubre 1991-Octubre 1996-Octubre 2001 y Octubre 2006.

Nivel de instrucción	1991	1996	2001	2006
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Hasta secundario incompleto	65.2	70.0	61.6	63.0
Secundario completo y mas	34.8	30.0	38.4	37.0

Fuente D.E.I.E. Área de investigaciones socioeconómicas. Elaboración propia sobre la base de Encuesta Permanente de Hogares.

La desocupación para octubre de 1996 muestra, en relación a la desocupación de Octubre de 1991, que bajó para las personas que tenían secundario completo y más, de 34.8% para Octubre de 1991 a 30% para Octubre de 1996, mientras que para las personas con un nivel de instrucción de hasta secundario incompleto, la desocupación aumentó de 65.2% para Octubre de 1991 a 70% para Octubre de 1996. Con respecto a Octubre del 2001, la tasa de desocupación asciende para las personas con un nivel de instrucción de secundaria completa y más, llegando hasta el 38.4%, mientras que la desocupación desciende para las personas que presentan un nivel de instrucción de hasta secundaria incompleta, llegando hasta el 61.6%. Lo que sucede en el año de 2006, es un pequeño aumento de la desocupación de las personas que

tienen hasta secundario incompleto, mientras que hay un leve descenso de la desocupación para las personas que tienen el secundario completo y más.

3. Conclusión:

Al analizar los movimientos de la oferta laboral durante el periodo de los años 1990 a 2007, se advierte que su variabilidad depende de manera significativa de las oportunidades laborales existentes en el mercado. Por esta razón, las retracciones de la tasa de empleo sufridas en este período no generaron cambios significativos en la tasa de desempleo.

Entre 1996 y 2006 existió una baja sensibilidad entre el nivel de producto medio y el nivel de salarios reales, sin embargo, ambas variables se movilizaron en el mismo sentido.

En el sector secundario, durante el periodo 1995 y 2001, existió una retracción en la demanda de empleo que produjo una caída en la tasa de salarios. Por su parte el sector terciario, mostró un aumento en la demanda relativa de empleos cuyos efectos derivaron en un aumento en la tasa de salarios.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo mantiene una tendencia creciente en el período nombrado, por otro lado, los varones muestran una participación levemente decreciente durante el mismo período. La tasa de empleo femenina mantiene una tendencia creciente mientras que la tasa de empleo de los varones presenta el comportamiento contrario. Este hecho ha generado una situación en la cual la importancia relativa de la mujer en el total de los puestos ocupados es cada vez mayor.

La oferta laboral de aquellas personas que poseen niveles de estudios más bajos ha experimentado una retracción. Este comportamiento surge como consecuencia de la disminución de la demanda de empleo con dichas características. La creación de puestos de trabajo favoreció a los trabajadores con un nivel de instrucción de igual o superior al secundario completo y jugó en contra de los trabajadores menos instruidos.

Entre Octubre de 1991 y Octubre de 2001 el desempleo experimentó en el Gran Mendoza un incremento de importancia. El deterioro del mercado de trabajo comenzó a mediados de la década de 1990, el valor de la tasa alcanzó dos dígitos en el 2000, sin embargo, la tasa ha sufrido grandes disminuciones hasta la actualidad.

4. Definiciones:

Población económicamente activa: Está integrada por la población que tiene una ocupación o, que sin tenerla, la busca activamente. Se compone de la población ocupada y de la desocupada.

Tasa de actividad: Es el porcentaje de población económicamente activa respecto de la población total.

Ocupado: Es la persona que tiene por lo menos un puesto, cargo o empleo en el cual ejerce su trabajo.

Tasa de empleo u ocupación: Es el porcentaje de población ocupada respecto de la población total.

Desocupado: Se considera tal a la persona que no tiene una ocupación pero la busca activamente.

Tasa de desocupación: Es el porcentaje de población desocupada respecto de la población económicamente activa.

Población económicamente inactiva: Está constituida por las personas que no tienen una ocupación ni la buscan.

Tasa de inactividad: Es el porcentaje de población económicamente inactiva en la población total.

Empleo no registrado: Hace referencia al trabajo precario o que se desvía total o parcialmente de la normativa legal. Se aplica solamente a los asalariados y el indicador puntual que se usa para medirlo es la no existencia de aportes jubilatorios.

Intensidad de la ocupación

Subocupación: Comprende a la población que trabaja durante un lapso inferior al considerado normal, 35 horas semanales, y desea trabajar más; incluye a los agentes de la Administración Pública Nacional y Provincial cuyo horario ha sido reducido.

Tasa de subocupación: Es el porcentaje de población subocupada en la población económicamente activa.

Tasa de subocupación demandante: Subocupados que buscan activamente otra ocupación.

Tasa de subocupación no demandante: Subocupados que desean trabajar más horas pero que no se encuentran en la búsqueda activa de otra ocupación.

Ocupados plenos: Son quienes trabajan entre 35 y 45 horas semanales y los que trabajan menos de 35 horas y no desean trabajar más.

Sobreocupados: Son quienes trabajan más de 45 horas semanales.

Jefatura de hogar: Se considera jefe de hogar a la persona reconocida como tal por el resto de los integrantes del hogar.

Categoría ocupacional: Hace referencia a la relación de dependencia o independencia en el que está inserto el trabajador en el proceso productivo.

Patrones o empleadores: Se agrupan en esta categoría los ocupados que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su trabajo personal y no emplean asalariados.

Obreros y empleados: Se agrupan en esta categoría los ocupados que trabajan en relación de dependencia.

Trabajadores sin salario: Se agrupan en esta categoría los ocupados que trabajan en relación de dependencia sin recibir salario por dicho trabajo.

Rama de actividad: Las ramas de actividad clasifican a los establecimientos según bienes y servicios que producen y la naturaleza de los procesos que realizan.

Calificación de la ocupación: indica el nivel de capacitación y de habilidades que las tareas requieren de las personas que las ejercen de acuerdo al grado de complejidad de las mismas.

Rama de actividad de la última ocupación: hace referencia a la rama de actividad del último establecimiento en que la persona estuvo ocupada.

Tiempo de duración del desempleo: se refiere al período de tiempo en el cual de la persona ha buscado activamente trabajo.

Tipo de desocupación

Nuevos trabajadores: Desocupados que no tienen experiencia laboral previa y buscan trabajo por primera vez.

Con ocupación anterior: desocupados con experiencia laboral previa.

Informalidad en el Mercado de Trabajo de Mendoza Un Modelo de probabilidad de Ocurrencia

Rodrigo González – Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Cuyo
rodrigo_gzalez@yahoo.com

1. Introducción

Los cambios socioeconómicos ocurridos en Argentina durante la última década han sido objeto de análisis en numerosos estudios. En este período se produjeron relevantes reformas micro y macroeconómicas las cuales generaron diversos efectos sobre el bienestar.

Muchos de los cambios que ocurrieron en la última década se materializaron en el mercado de trabajo, donde diversas investigaciones coinciden en destacar los siguientes hechos: a) Se experimentó un crecimiento en la participación relativa de las mujeres, los trabajadores con mayor edad y los individuos más educados. b) Los cambios en la estructura productiva de la economía impactaron sobre la demanda relativa de empleo, se observó luego del año 2001 una mayor importancia relativa del sector Industrial y Comercio Restaurantes y Hoteles. c) Se visualizó una disminución en la antigüedad de los ocupados y un incremento en los empleos de tiempo parcial.

Estos cambios en la estructura productiva y en la participación de diferentes grupos sociodemográficos en el mercado laboral impactaron de modo determinante sobre la calidad del empleo.

Esta segmentación muestra un mercado laboral con realidades disímiles. Por un lado los asalariados formales, quienes muestran una sensible mejora en su salario real luego de la devaluación, muy bajas tasas de desempleo, sensibles mejoras en la situación de pobreza e indigencia de las familias con jefes ocupados en el sector formal, y retornos a la educación y capacitación que motivan la inversión en capital humano. Por otro lado se encuentran los asalariados informales, los cuales muestran salarios reales profundamente rezagados respecto del promedio de la economía, experimentan mayores tasas de desempleo propias de la elevada rotación laboral por diferentes empleos precarios temporarios y muestran un bajo despegue relativo de la situación de pobreza e indigencia observada post crisis.

Las características mencionadas motivan el tema tratado en el presente documento, el cual analiza las características observables que inciden en la probabilidad de ocupar un empleo informal. Entre las características analizadas se encuentran aquellas que resultan modificables por el estado a través de políticas de educación, capacitación, programas de inserción laboral para determinados estratos sociales y fomento de actividades productivas.

Existe una amplia discusión en la literatura para definir el concepto de empleo informal. La definición de informalidad puede visualizarse desde un ámbito en el cual se coloque el énfasis en los empleos marginales, de baja productividad, los cuales se desarrollan en el sector de subsistencia con escasa o nula capacidad de acumulación; o bien podría visualizarse desde el carácter de empleo oculto, no registrado o irregular. Existe una vertiente conceptual que consiste en analizar la informalidad dentro de un marco institucional y legal, la característica fundamental del sector informal es operar

fuera del sistema regulatorio. El trabajo sigue esta línea de medición de la informalidad laboral sin ánimos de introducir una discusión ideológica respecto de la interpretación de los indicadores.

Por lo tanto, se definirán como informales a los trabajadores asalariados que no cuentan con los beneficios jubilatorios que establece la ley laboral. En general, se observa que la definición engloba a un grupo de referencia que posee relaciones laborales precarias. De este modo, las empresas que generan este tipo de empleo informal están determinadas por recursos generalmente propios, con escaso o nulo acceso al crédito, escasa disponibilidad de bienes de capital y utilización de mano de obra familiar. Estas actividades poseen tecnologías que sólo permiten desarrollar actividades de baja calificación, con insumos de baja calidad. Por lo tanto los bienes y servicio producidos generan ingresos que permiten solo la mera subsistencia del empleado y su grupo familiar.

2. Modelos de Probabilidad de Informalidad

El trabajo busca analizar las características observables de los grupos que aumentan o disminuyen la probabilidad de ocupar un empleo informal. Para lograr este objetivo se aplican modelos Probit cuyos aspectos metodológicos básicos se explican a continuación.

-Modelos de Elección Binaria

Los modelos de elección binaria se caracterizan en que la variable de interés toma solamente dos valores. Por ejemplo, en el caso analizado en este trabajo la variable de interés determina si un individuo es formal o informal.

Por lo tanto, se supone que Y es una variable aleatoria que puede tomar solo dos valores, uno o cero en función a la existencia de informalidad o formalidad (1 si existe informalidad, 0 si no existe informalidad).

Se dispone de una muestra aleatoria de n observaciones, Y_i , donde $i = 1, \dots, n$. Se llamará α_i al conjunto de información relevante asociada al individuo i , esta información será utilizada para explicar la variable Y_i .

Un modelo de elección binaria es un modelo de la probabilidad de ocurrencia del evento denotado por Y_i condicional en el conjunto de información α_i :

$$P_i = Pr (Y_i = 1 / \alpha_i)$$

Dado que Y_i toma solo dos valores, cero y uno, ésta probabilidad condicional es también la esperanza de Y_i condicional en α_i :

$$E (Y_i / \alpha_i) = 1 P_i + 0 (1 - P_i) = P_i$$

Al especificar probabilidades condicionales como $[E (Y_i / \alpha_i)]$, se debería adoptar un tipo de especificación bajo la cual los valores de P_i estén restringidos al intervalo $[0, 1]$. Una forma conveniente de restringir la forma funcional es la siguiente:

Suponiendo que α_i está constituido por un vector fila de K variables explicativas X_i

$$P_i = F (X_i \beta)$$

donde la función $F(.)$ posee las siguientes propiedades:

$$F(-\infty) = 0; F(\infty) = 1; f(x) = dF(x) / dx > 0$$

Por lo tanto, $F(.)$ es una función diferenciable monótona creciente con dominio real y rango $(0,1)$. El modelo no lineal analizado sería el siguiente:

$$y_i = F(X_i\beta) + u_i;$$

donde:

$$u_i = E(y_i/X_i) - F(X_i\beta)$$

Una de las formas funcionales que satisface los requisitos deseados para la función $F(.)$ es la correspondiente a la función de distribución normal. Esta especificación de $F(.)$ se denomina probit:

$$P_i = F(X_i\beta) = \Phi(X_i\beta) = \int_{-\infty}^{X_i\beta} \phi(s) ds$$

donde $\phi(.)$ es la función de densidad normal estándar.

-Aplicación utilizada del modelo

La probabilidad de ser un trabajador informal depende de numerosas variables observables y no observables. El modelo econométrico adoptado para medir la probabilidad de que un individuo se encuentre empleado en el sector informal de la economía condicional a un conjunto de características observables X_i se puede expresar del siguiente modo:

$$P_i = F(X_i\beta)$$

Donde X_i son variables de control relacionadas con la educación, la calificación laboral, la edad, la antigüedad, el sector de actividad económica, el sexo, el estado civil, la posición dentro del hogar (Jefe o no jefe de familia) y una constante.

La constante actúa como variable explicativa adicional. Los coeficientes estimados en el modelo Probit pueden interpretarse como la contribución marginal de las variables explicativas sobre la probabilidad de ocupar un empleo informal. Si el signo de las variables explicativas es positivo, se produce un incremento en la probabilidad de ocupar un empleo informal. De esta forma, el conjunto de variables explicativas generan una predicción de la probabilidad de ocupar un empleo informal en función a las características observables de los individuos.

Los efectos marginales del modelo resultan de calcular la siguiente derivada:

$$\frac{\partial E(y_i | x_i)}{\partial x_{ik}} = \frac{dF(\beta'x_i)}{d(\beta'x_i)} \beta_k = f(\beta'x_i) \beta_k$$

Donde $f(.)$ es la función de densidad asociada a la función de distribución $F(.)$, en este caso normal estándar. Además β es el vector de coeficientes y β_k es la k -ésima coordenada de dicho vector. Por lo tanto, los efectos marginales están

constituidos por dos elementos, el efecto de un cambio en el regresor sobre el índice lineal y el cambio que produce este último elemento sobre la probabilidad a través de la función $F(\cdot)$. Esto es así porque, al ser un modelo no lineal los cambios marginales no son constantes y, en consecuencia, hay que evaluarlos para valores determinados de la variable explicativa.

En el modelo utilizado los efectos marginales son calculados en los valores medios de las variables explicativas continuas; para variables dummies el efecto marginal expresa un cambio de 0 a 1 en el valor de la variable.

3. Análisis de estadísticos básicos y resultados del modelo

-Estadísticos Básicos

Los datos usados en el estudio provienen de la encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el segundo semestre del año 2006. Se trabajó solo con ocupados asalariados en el Gran Mendoza, con edades entre 18 y 64 años.

A continuación se muestran los estadísticos básicos de informalidad en la muestra analizada para cada característica determinada.

Respecto de los niveles de formación, siguiendo la teoría básica de capital humano, adquirir un mayor nivel educativo debería influir sobre las remuneraciones y sobre los atributos del empleo, esto debería estar relacionado con mayor estabilidad y formalidad laboral.

Desde esta óptica se advierte que la proporción de empleos informales resulta significativamente elevada en los ocupados que poseen una educación inferior a secundario completo. Las proporciones de informalidad decrecen en los niveles educativos superiores y alcanza su proporción mínima (18%) en los ocupados con educación superior completa.

Por el lado del tipo de tarea realizada, se observa que los asalariados no calificados poseen niveles de informalidad cercanos al 70%, mientras que las tareas de calificación técnica y profesional muestran los menores niveles de informalidad, 19% y 24% respectivamente. Por otro lado, se advierte una correlación negativa entre informalidad y edad, los jóvenes están expuestos de manera significativa a esta problemática; el 64% de los jóvenes menores de 24 años posee un empleo informal.

En este aspecto, también está asociada la relación entre informalidad y antigüedad laboral, la cual muestra que casi el 70% de los asalariados con antigüedad menor al año son informales.

Proporciones de Asalariados Informales según Características Socio-Demográficas Seleccionadas. Mendoza. Segundo Semestre de 2006.

Características	Asalariados	
	Informales	Formales
Educación		
Primaria Incompleta	67%	33%
Primaria Completa	59%	41%
Secundario Incompleto	57%	43%
Secundario Completo	30%	70%
Superior Incompleta	38%	62%
Superior Completa	18%	82%
Calificación		
No Calificado	68%	32%
Operativa	35%	65%
Técnica	19%	81%
Profesional	24%	76%
Edad		
Entre 18 y 24 años	64%	36%
Entre 25 y 34 años	39%	61%
Entre 35 y 44 años	33%	67%
Entre 45 y 54 años	36%	64%
Entre 55 y 64 años	29%	71%
Antigüedad Laboral		
Menos de 1 Año	69%	31%
Entre 1 y 5 Años	34%	66%
Más de 5 Años	13%	87%
Sector de Actividad		
Industria	30%	70%
Construcción	76%	24%
Comercio Res. y Hoteles	50%	50%
Servicios Privados	43%	57%
Servicios Sociales	17%	83%
Otros	76%	24%
Otros		
Conviven en Pareja	31%	69%
No Conviven en Pareja	54%	46%
Mujeres	46%	54%
Varones	37%	63%
Jefes de Hogar	32%	68%
No Jefes de Hogar	48%	52%

Fuente: Elaboración propia en base a Indec -EPH.

También resulta interesante aplicar el análisis no condicionado por sector de actividad económica. Puede observarse que los sectores con mayores proporciones de asalariados informales son Construcción, Comercio Restaurantes y Hoteles y Empleadas Domésticas (incorporadas con gran participación en la categoría Otros). Por otro lado, los sectores más formales resultan Servicios Sociales e Industria. En síntesis, puede destacarse que los asalariados que mayor exposición muestran a la informalidad laboral poseen bajos niveles educativos, realizan tareas no calificadas, son jóvenes, poseen empleos temporarios y no trabajan en los sectores de Servicios Sociales o Industria Manufacturera.

La interpretación de las tasas expresadas en el cuadro analizado resulta limitada en el sentido que no se controla por otros determinantes de la informalidad. Se ignora la posibilidad que los trabajadores informales muestren diferentes cualidades adicionales a la categoría observada. Por ejemplo, se ignora la posibilidad que los trabajadores jóvenes experimenten elevados niveles de informalidad no solo por su edad sino también por poseer menores niveles educativos, menor experiencia, etc. Con el objetivo de controlar por todas las cualidades observables de los trabajadores ocupados se aplicaron los modelos de probabilidad cuyos resultados se detallan en el siguiente punto.

-Resultados del modelo de probabilidad

Para estimar la probabilidad de ocupar un empleo informal se utilizó un modelo Probit cuya variable dependiente toma el valor 1 para los ocupados informales y 0 para los ocupados formales. Las variables independientes utilizadas en el modelo fueron:

Variablen	Descripción
edad	E dad de la persona
edadsq	E dad al cuadrado
inf	Aportes jubilatorios (informalidad). Variable binaria: 0=con aportes, 1 = sin aportes.
sect0	Otros sectores económicos. Variable binaria.
sect1	Sector Industrial. Variable binaria.
sect2	Sector C onstrucciones. Variable binaria.
sect3	Sector C omercio Restaurantes y Hoteles. Variable binaria.
sect4	Sector servicios privados (transporte, comunicaciones y financieros). Variable binaria.
sect5	Sector servicios sociales y comunales. Variable binaria.
prii	E ducación primaria incompleta y sin instrucción. Variable binaria.
pric	E ducación primaria completa. Variable binaria.
seci	E ducación secundaria incompleta. Variable binaria.
secc	E ducación secundaria completa. Variable binaria.
unii	E ducación superior incompleta. Variable binaria.
unic	E ducación superior completa. Variable binaria.
estciv	E stado C ivil. Variable Binaria.
jefe	J efe de Hogar. Variable binaria.
nocalifi	Ocupación no calificada. Variable binaria.
opera	Ocupación operativa. Variable binaria.
tecnica	Ocupación técnica. Variable binaria.
profes	Ocupación Profesional. Variable binaria.
antigue0	Antigüedad Laboral menor a un año. Variable Binaria
antigue1	Antigüedad Laboral entre 1 y 5 años. Variable Binaria
antigue2	Antigüedad Laboral mayor a 5 años. Variable Binaria
cons	C onstante.

A continuación se muestran: los coeficientes obtenidos como resultado en el modelo utilizado, la significatividad estadística de los mismos, y el efecto marginal al introducir un cambio en la variable estimada.

Modelo Probit de Informalidad Laboral Mendoza. Año 2006

Variables Explicativas	Coefficiente	T. ST	Derivada Parcial dF/dx
sexo	-0,33	-47.29	-0,13
edad	-0,02	-11.25	-0,01
edadsq	0,00	12.28	0,00
jefe	-0,12	-16.43	-0,04
estciv	-0,25	-36.96	-0,10
pric	0,01	0.77	0,00
seci	-0,14	-8.64	-0,05
secc	-0,69	-42.18	-0,24
unii	-0,51	-30.40	-0,18
unic	-0,83	-45.87	-0,28
sect1	-0,41	-29.89	-0,15
sect2	0,46	30.88	0,18
sect3	-0,01	-0.76	0,00
sect4	-0,07	-5.61	-0,03
sect5	-0,63	-52.17	-0,23
antigüe1	-0,73	-99.95	-0,26
antigüe2	-1,35	-156.04	-0,45
opera	-0,31	-39.46	-0,12
tecnica	-0,21	-17.43	-0,08
profes	-0,01	-0.69	-0,05
cons	1,93	56.30	-

Nota: No se tiene en cuenta el sesgo por selección. Las regresiones se estimaron con el soft Stata.

Puede advertirse que la mayoría de las variables resultan significativas y con signos que ratifican las tendencias descritas en el análisis no condicionado.

La variable sexo resulta significativa y negativa, lo que indica por definición que las mujeres poseen una mayor probabilidad de ocupar un empleo informal. El efecto marginal indica que una mujer posee un aumento del 13% en la probabilidad de ocupar un empleo informal respecto de un varón con idénticas características observables.

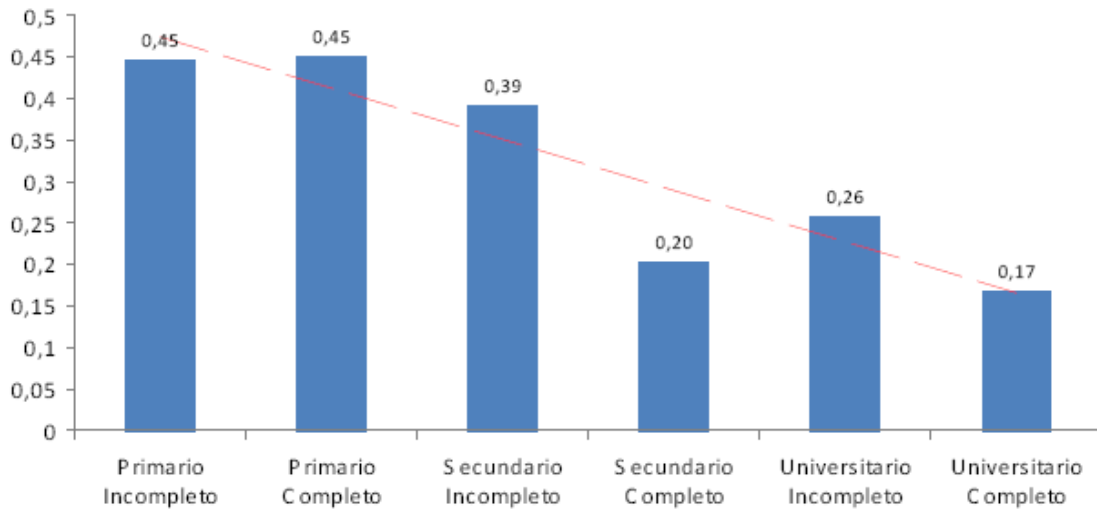
Los signos de los coeficientes de las variables relacionadas con la edad, antigüedad y nivel educativo coinciden con las predicciones de los modelos tradicionales en cuanto a que una mayor acumulación de capital humano aumenta la probabilidad de encontrar un empleo de mejores características o disminuyen la probabilidad de trabajar en el sector informal.

Los sectores de actividad económica relacionados con los servicios sociales y la industria muestran una menor probabilidad de generación de empleo informal.

A continuación se analizarán probabilidades de estar empleado en el sector informal para individuos con características específicas.

La probabilidad de informalidad para diferentes niveles educativos controlando por el resto de variables analizadas se observa en el siguiente gráfico.

**Probabilidad de ser un Asalariado Informal según Nivel Educativo. Mendoza.
Segundo Semestre de 2006**



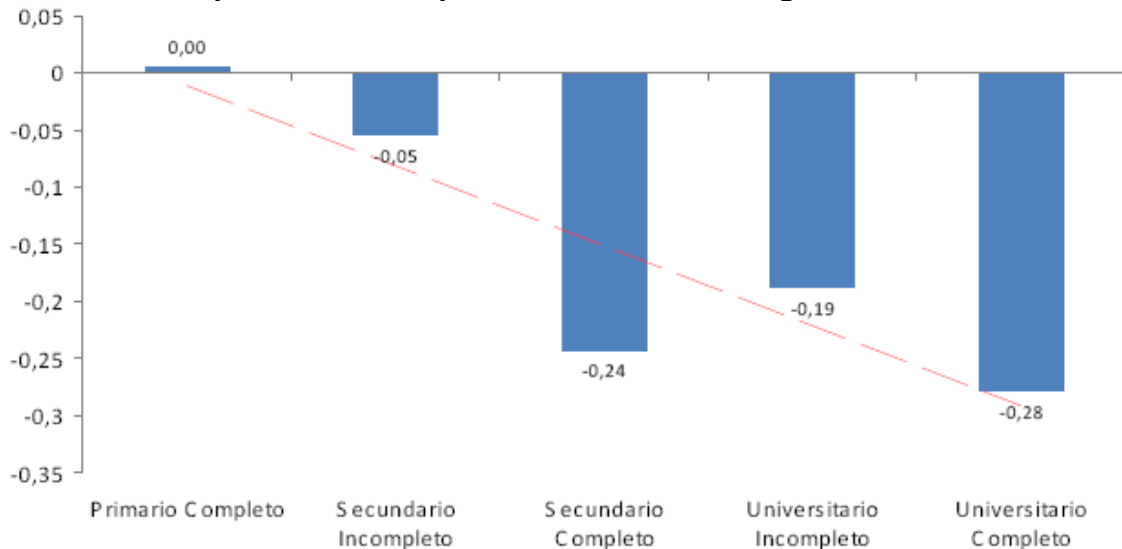
Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee entre 1 y 5 años de antigüedad y realiza una tarea de calificación operativa.

Puede advertirse que la correlación entre educación e informalidad es negativa; mientras mayor es el nivel educativo alcanzado, menor probabilidad de informalidad existe. Aún fijando un conjunto de variables observables, la educación actúa como un seguro contra empleos precarios o informales. Es interesante destacar que los niveles educativos: secundario completo y universitario completo, poseen similares niveles de informalidad laboral, los cuales son sensiblemente inferiores a la informalidad observada en niveles educativos inferiores a secundario completo. Parecería existir un relevante cambio en las condiciones laborales de aquellos asalariados que logran finalizar la educación secundaria, para quienes, la mejora en las condiciones laborales (en términos de informalidad laboral) no difieren significativamente de la realidad observada en los asalariados universitarios.

Otro aspecto interesante es analizar los efectos marginales de las regresiones. Como se mencionó anteriormente, estos efectos se definen como la derivada de la función de distribución normal por la variable explicativa evaluada en un punto determinado. En este caso, el efecto marginal mide en cuanto disminuye la probabilidad de ser un trabajador informal si se pasa del menor nivel educativo (primario incompleto) a otro de los cinco niveles especificados.

Como muestra el siguiente gráfico, los efectos marginales revelan un peso creciente en la acumulación de capital humano como determinante de la probabilidad de informalidad. Poseer un nivel educativo universitario completo o secundario completo disminuye la probabilidad de ocupar un empleo informal en un 28% y 24% respecto de un individuo con el menor nivel de educación analizado (primario incompleto). Por otro lado, los asalariados con nivel educativo primario incompleto, primario completo y universitario incompleto prácticamente no muestran diferencias en la probabilidad de informalidad que enfrentan en el mercado. Como política pública contra la precariedad laboral, parecería ser una acción muy destacable el fomento de la terminalidad educativa a nivel secundario.

Efecto Marginal sobre la Informalidad al Incrementar el Nivel Educativo de Primario Incompleto al Nivel Especificado. Mendoza. Segundo Semestre de 2006



Fuente: Elaboración propia en base a Indec -EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee entre 1 y 5 años de antigüedad y realiza una tarea de calificación operativa.

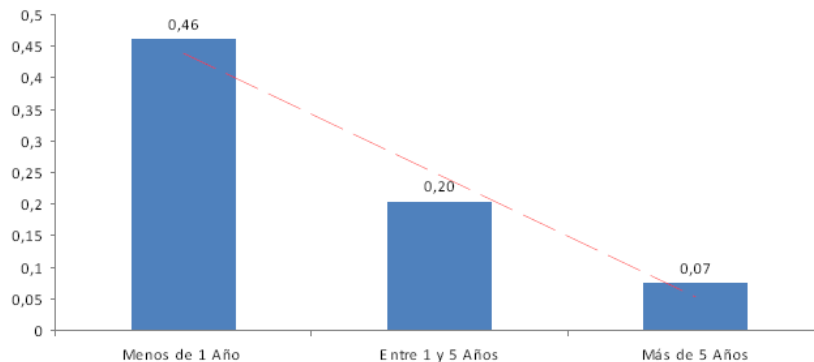
A continuación se analizan los efectos sobre la probabilidad de informalidad al cambiar variables relacionadas con la experiencia laboral, la cual intenta captar el capital humano acumulado al realizar las tareas específicas que el puesto de trabajo requiere. Controlando por el resto de las variables explicativas, se advierte una drástica caída en la probabilidad de informalidad a través de los rangos de antigüedad analizados. Especialmente, puede observarse que transcurrido el primero año de trabajo la probabilidad de ser un asalariado informal disminuye un 26%. Este hecho muestra que la informalidad y los empleos temporales se encuentran muy relacionados, mayor permanencia en el empleo genera siempre disminuciones en la probabilidad de ser un trabajador informal.

Este comportamiento refuerza la hipótesis por la cual la permanencia en el puesto de trabajo mejora la acumulación de capital humano específico.

De este modo, la relación entre el empleador y el trabajador hace que la incertidumbre relacionada con el nivel de productividad sea menor y disminuye la probabilidad de poseer un empleo informal.

En tal sentido, el fomento de actividades económicas y/o capacidades de los asalariados que deriven en relaciones laborales más estables incidirían sobre la probabilidad de informalidad.

Probabilidad de Informalidad según Antigüedad Laboral. Mendoza. Segundo Semestre de 2006



Fuente: Elaboración propia en base a Indec -EPH.

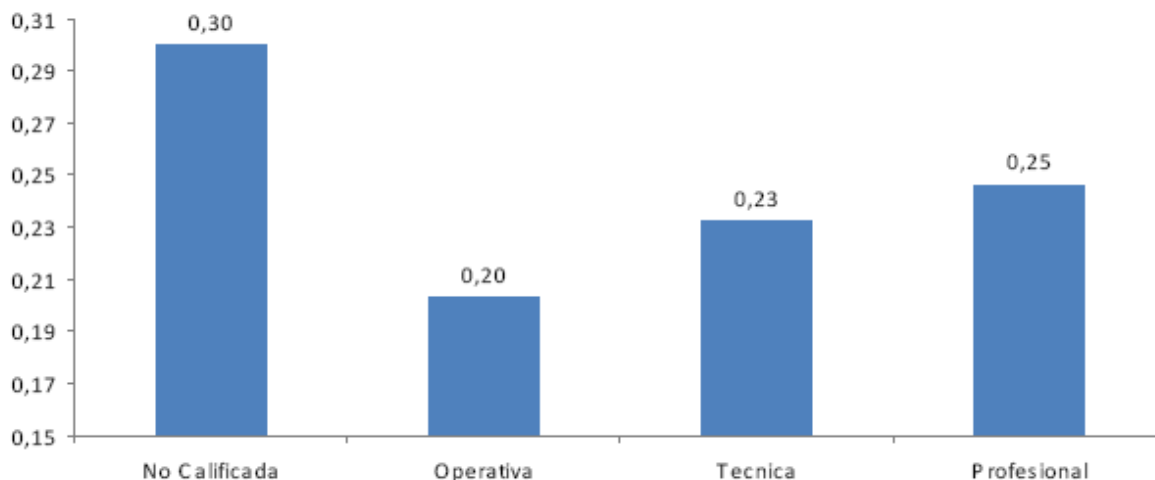
Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee nivel educativo secundario completo y realiza una tarea de calificación operativa.

Desde la perspectiva del tipo de tarea realizada, puede observarse una diferencia relevante entre la probabilidad de informalidad que enfrentan asalariados que realizan tareas no calificadas y aquellos que desarrollan tareas que requieren algún nivel de calificación (ya sea operativa, técnica o profesional).

Desde esta perspectiva, la calificación aboral específica que muestra la menor probabilidad de informalidad es la operativa, seguida por la técnica. Esta evidencia resulta muy significativa en términos de política activa de empleo ya que Argentina (y Mendoza en particular) ha ejecutado durante los últimos años números programas de capacitación laboral, los cuales justamente tienden a especializar en oficios a trabajadores con baja calificación.

Adquirir habilidades compatibles con puestos de trabajo de calificación operativa no resulta tan complejo como adquirir habilidades compatibles con puestos profesionales o técnicos, sin embargo produce mayores caídas en la probabilidad de ser un trabajador informal. La evidencia empírica ratifica que todos aquellos programas que apunten a desarrollar habilidades compatibles con ocupaciones laborales de calificación operativa o técnica, contribuiría a mejorar la realidad laboral de los asalariados.

Probabilidad de Informalidad según Tipo de Tarea Realizada. Mendoza. Segundo Semestre de 2006



Fuente: Elaboración propia en base a Indec -EPH.

Nota: Probabilidad estimada para un varón, de 38 años, jefe de familia, que convive en pareja, trabaja en el Comercio, posee nivel educativo secundario completo y tiene entre 1 y 5 años de antigüedad.

Respecto de la probabilidad de informalidad por sectores de actividad económica debe mencionarse nuevamente al sector Construcción, Comercio, y Servicios Privados como los más informales, en el otro extremo se encuentra el sector Industria y Servicios Sociales. En estos últimos sectores, una persona con educación secundaria completa, con más de un año de experiencia enfrenta una probabilidad extremadamente baja de ser un trabajador informal.

Finalmente vale destacar la vulnerabilidad de ciertos grupos sociales los cuales parecerían estar destinados a poseer empleos de baja calidad ya que la probabilidad de ocupar un trabajo informal muestra niveles preocupantes. Un grupo comúnmente identificado como vulnerable es el de las mujeres jóvenes, con bajo nivel educativo, que realizan tareas no calificadas. Su situación se torna preocupante si estas mujeres son jefas de hogar; en este caso, la precariedad en el empleo obtenido se traduce en un menor ingreso familiar. Este grupo muestra una probabilidad de informalidad mayor al 90% (en el caso de los hombres dicha probabilidad desciende en 5 puntos). Estos datos muestran la existencia de grupos con determinadas características que los convierten en asalariados con casi nulas posibilidades de acceder a un empleo formal. Sobre ellos deberían realizarse esfuerzos para focalizar los programas tendientes a generar habilidades que mejoren la realidad laboral de los mismos.

En definitiva, y como consideración final, los estadísticos y modelos estimados permiten observar elevados niveles de informalidad en el mercado laboral de Gran Mendoza; sin embargo, dichos niveles no resultan para nada homogéneos en todos los grupos analizados. De tal modo, existen estratos sociales que poseen una peor situación relativa dentro del mercado laboral. Los resultados permiten identificar un conjunto de variables relevantes, que deben contemplarse al momento de planificar políticas activas, ya que las mismas inciden sobre la probabilidad de ocupar un trabajo informal. La educación (especialmente el fomento de terminalidad del nivel secundario) y la capacitación en tareas operativas y técnicas se comportan como un seguro contra la informalidad, aumentando la probabilidad de ocupar un empleo de mejor calidad. Los jóvenes, las mujeres y los trabajadores temporarios son estratos sociales que poseen mayores niveles de exposición al sector informal.

4. Referencia Bibliográfica

- AGLIETTA, Michel, Regulación y crisis del capitalismo, (México, Fondo de Cultura Económica, 1999), 265 págs.
- ALTAMIR, O. y BECCARIA, L., El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina, Serie Reformas Económicas, N°28, (Buenos Aires, CEPAL, 1998), 76 págs.
- AMIN, Samir, El capitalismo en la era de la globalización, 2a ed. (Barcelona, Paidós, 1997), 287 págs.
- ARRUFAT, J., DÍAZ CAFFERATA, A. y FIGUERAS, A., Convergencia económica e integración, (Buenos Aires, Pirámide, 1996), 373 págs
- AZUMA, Yoshiaki; GROSSMAN; Herschel; "A Theory of the Informal sector" NBR Working Papers Series. Massachusetts Avenue. Cambridge. March 2002
- BELVEDERE, J., CARPIO, J., KESSLER, G., NOVACOVSKY, I., Trayectorias laborales en tiempos de crisis, (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1998), 435 págs.
- BORDON, Mónica, MERCAU Raúl y RECABARREN, Andrea, Sistema de indicadores de la situación socio-ocupacional en el Gran Mendoza, (Mendoza, Insteco, 1997), 112 págs.
- CARPIO Jorge, KLEIN Emilio, NOVACOVSKY Irene y otros, Informalidad y exclusión social, 1a ed., (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2000), 336 págs.
- CARTAYA, Vanesa, El confuso mundo del sector informal, en "Nueva Sociedad", N°90, (Caracas, 1987), 13 págs.
- CEM, El mercado de trabajo de Mendoza desde 1.990, (Mendoza, Consejo Empresario Mendocino, 2000), 238 págs.
- CID, Carlos; PAZ, Jorge; "El tránsito por el desempleo en la Argentina. Determinantes y consecuencias sobre el empleo" Jornadas de la A: Argentina de Economía Política. Noviembre 2002.
- CLARAMUNT, Ana María, y FORNERO, Luis, Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el Gran Mendoza, (Mendoza, Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo, 1994), 156 págs.
- DE SOTO, Hernando, The older path, trad. June Abbot, (Nueva York, Harper and Row, 1989), 127 págs.
- DE SOTO, Hernando, El otro sendero, (Lima, OIT, 1998), 128 págs.
- ETALA, Carlos, La precarización del empleo: características y diversas manifestaciones, en CIAT/OIT, Reunión técnica sobre administración del trabajo y precarización del empleo, El empleo precario en Argentina (Buenos Aires, 1985), 20 págs.
- FEIGE, Edgar L., Defining and estimating underground and informal economies: the new institutional economics approach, (Nueva York, World Development, 1990), 1.120 págs.
- FEIGE, Edgar L., How big is the irregular economy?, (Nueva York, Challenge 22, 1979), 132 págs.
- GASPARIANI, Leonardo; "Microeconomic Decompositions of Aggregate Variables an Application to labor informality in Argentina" UNLP and FIEL : Argentina
- GOLBERG, Pinelopi; PAVCNIK, Nina; "The response of the informal sector to trade liberalization" Working Papers Series. Massachusetts Avenue. Cambridge. January 2003.
- GUERGUIL, Martine, Algunos alcances sobre la definición del sector informal, en "Revista de la CEPAL", CEPAL, N°35 (Santiago de Chile, Agosto de 1988), 9 págs.

- HART, Keith, Informal income opportunities and urban employment in Ghana, en "Journal of Modern African Studies" N°43, (Londres, Marzo de 1973).
- INDEC, Los municipios de la provincia de Mendoza (Cap. Fed., Ministerio de Economía, de Obras y Servicios Públicos, 2000), 392 págs.
- INDEC, Censo Nacional de Población y Vivienda. Encuesta Permanente de Hogares, (Cap. Fed., Ministerio de Economía, de Obras y Servicios Públicos, 1991), 536 págs.
- LAOS Enrique, BORDANARO Nora y HUITRÓN Ignacio, Productividad y mercado de trabajo en México, (México DF, Fondo de Cultura Económica, 2.000), 267 págs.
- LÓPEZ, Néstor y MONZA, Alfredo, Un intento de estimación del sector informal urbano en la
- Argentina, en "Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales", Vol. 35, N°139, (Buenos
- Aires, IDES, Octubre -Diciembre de 1995), 8 págs.
- MAC INTOSH, Fernanda y OLIVERI, Sergio, Consideraciones sobre el trabajo de la mujer en el
- Gran Mendoza, en "Novedades Económicas", Año 19, N°200, (Córdoba, Setiembre -Octubre de
- 1994), 5 págs.
- MONTROYA, Silvia, Microeconomía del mercado de trabajo regional argentino, en "Novedades Económicas", Año 18, N°191/192, (Córdoba, Noviembre - Diciembre de 1996), 12 págs.
- MONZA, Alfredo, La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años '90. Resultados e interrogantes, (Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1998), 215 págs.
- OIT, Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya (Ginebra, OIT, 1972), 23 págs.
- OIT, Panorama laboral '97, N°4, (Lima, OIT, 1997), 16 págs.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes, (Caracas, FLACSO/Nueva Sociedad, 1991) 187 págs.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, The new faces of informality en Central America, en "Journal of Latin American Studies", vol. 30, parte 1, (Caracas, FLACSO/Nueva Sociedad, 1998), 95 págs.
- PORTES, Alejandro, En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada, (México DF, FLACSO/Pórrua, 1995), 173 págs.
- PORTES, A., CASTELLS, M. y BENTON, L., The informal economy. Studies in advanced and less developed countries, (Baltimore, The Johns Hopkins University Press, 1989), 145 págs.
- PREALC, Dinámica del subempleo en América Latina, (Santiago de Chile, International Labor Office, 1981), 32 págs.
- TOKMAN, Víctor, Una exploración sobre la naturaleza de las interrelaciones entre los sectores informal y formal, en "Revista de la CEPAL", CEPAL, N°10, (Santiago, Chile, primer semestre, 1982), 15 págs.
- TOKMAN, Víctor y KLEIN, Emilio, Regulation and the informal economy. Microenterprises in Chile, Ecuador, and Jamaica, (Nueva York, Lynne Rienner Publishers, 1996), 254 págs.
- TOKMAN, V. y MARTÍNEZ, D., Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo, (Lima, OIT, 1999), 219 págs.

Informalidad y mercado laboral. Patrones y tendencias recientes

Adriana Conconi – CEDLAS Universidad Nacional de La Plata
adrianaconconi@gmail.com

1. Informalidad laboral: definiciones y explicaciones alternativas

El estudio de la informalidad es un fenómeno relativamente reciente, dentro de la historia de la investigación económica. Su desarrollo ha estado ligado al crecimiento de lo que se denomina economía oculta. Sin embargo, pese a ser un área nueva, los trabajos sobre la materia han proliferado y, de este modo, también lo han hecho las teorías que buscan definir el concepto, las características y los determinantes de la informalidad, como se verá más adelante.

Uno de los aspectos más importantes a tener cuenta al estudiar la informalidad es su carácter voluntario o impuesto. En la medida que uno tenga una u otra perspectiva, la interpretación de los resultados y las posibles recomendaciones de política económica que se pueden desprender resultan marcadamente diferentes. Dentro de la literatura se pueden encontrar numerosos trabajos abonando una u otra perspectiva.

De acuerdo a la **teoría de “exclusión”**, los trabajadores informales son parte de un grupo en desventaja, que han sido excluidos de los beneficios otorgados por el Estado y de los circuitos de la economía moderna (Perry et al, 2007). Esta exclusión ocurre a lo largo de tres márgenes, o fronteras, entre la formalidad y la informalidad. En primer lugar, una larga tradición en la literatura laboral considera que la segmentación del mercado laboral impide que los trabajadores dejen su estado de inercia en la informalidad y se empleen en el sector formal que ofrece beneficios estipulados por el Estado. En segundo lugar, De Soto (1989) considera que las reglamentaciones complicadas impiden que las empresas pequeñas crucen la frontera hacia la formalidad y prosperen. En tercer lugar, es posible que algunas empresas grandes que deben hacer frente a cargas fiscales y regulaciones excesivas operen parcialmente en la informalidad como una forma de defenderse y, en consecuencia, dejan de alcanzar su potencial de crecimiento y una mayor eficiencia.

En contraste a esta teoría, la **visión integrada** pone énfasis en el carácter voluntario del trabajo informal. Los individuos pueden elegir trabajos informales voluntariamente: dadas sus preferencias, habilidades, formas alternativas de protección social y su valuación personal de costos y beneficios del trabajo formal e informal, ciertos trabajadores optan por el **“escape”**. En otras palabras, ser informal es óptimo para algunos trabajadores. Detrás de esta noción está la idea de que los trabajos formales e informales no difieren

únicamente en el acceso a la seguridad social y que los beneficios formales son un elemento más dentro de los cálculos de los trabajadores⁵.

Perry et. al. (2007) encuentran que los factores que excluyen a ciertos trabajadores y los condicionan a ser parte del sector informal son importantes en toda América Latina y tienen un impacto negativo sobre la productividad y el bienestar.

Sin embargo, los autores encuentran que la opción de escape complementa a la teoría tradicional de la exclusión. Los trabajadores independientes, por ejemplo, dicen estar en promedio tan bien como los trabajadores en empleos formales para los cuales ellos están calificados. Es decir, la mayoría de ellos no está buscando empleo en el sector formal. La mayor parte de esos trabajadores informales seleccionaron sus ocupaciones de acuerdo a sus necesidades individuales (especialmente su deseo de flexibilidad y autonomía) y sus aptitudes (su ventaja comparativa dada su capacidad empresarial).

A su vez, se observa una situación distinta para la mayoría de los trabajadores informales asalariados en los países estudiados. Así, la mayoría de los asalariados informales están buscando empleos más “deseables”, ya sea como asalariados en el sector formal o como trabajadores independientes. Para muchos de estos trabajadores, la informalidad refleja en gran medida la decisión de las empresas para las que trabajan, especialmente las microempresas, de operar fuera del ámbito de las reglamentaciones gubernamentales. En promedio, estos trabajadores no deciden por sí mismos permanecer fuera de los contratos formales ni de las instituciones de la seguridad social, y preferirían tener un trabajo equivalente en el sector formal. En estos casos, la exclusión, y no el escape, parece ser la razón por la que se encuentran actualmente en el sector informal.

Los autores encuentran que en la Argentina la introducción de contratos temporales y la subsiguiente debilidad en la fiscalización de las leyes impositivas y laborales parecen haber incidido en el aumento observado en la fracción de empleados que no realizan contribuciones a la seguridad social.

2. Definición de Informalidad

En los trabajos empíricos existentes se utilizan por lo general dos definiciones alternativas de informalidad, que consideran distintos aspectos de la situación laboral de los individuos y, por lo tanto, se complementan⁶.

La primera de ellas es la definición “**productiva**”. La misma considera como trabajadores informales a todos aquellos que poseen trabajos de baja productividad, no calificados, marginales, con escasa utilización de capital, etc. Entonces, un individuo es considerado un trabajador informal si pertenece a

⁵ Para más detalles sobre ambas visiones ver Perry et. al. 2007.

⁶ Para una discusión más detallada, véase Fields (1990), Portes and Schauffler (1993), Pradhan and van Soest (1995), Saavedra and Chong (1999), Maloney (1999), Guha-Khasnobis et al. (2006), Henley et al. (2006) y Gasparini y Tornarolli (2006).

alguna de las siguientes categorías: (i) trabajador independiente no calificado, (ii) asalariado en una firma privada pequeña, (iii) trabajador sin remuneración.

Por su parte, la llamada definición “legal” enfatiza la falta de acceso a los diversos beneficios de la seguridad social (jubilaciones y pensiones, seguro de salud, derecho a vacaciones, etc.). Como puede observarse, la primera definición se centra en el tipo de trabajo (asalariado vs. cuentapropista, empresas pequeñas vs. grandes, etc.), mientras que la segunda se interesa por el cumplimiento de ciertas reglas en la relación laboral.

La OIT define a los trabajadores informales como “aquellos cuya relación laboral no está sujeta a la legislación laboral ni a reglas impositivas, y no tienen acceso a la protección social ni a beneficios laborales”. De ahí que la definición legal: “Un trabajador es informal si no posee derecho a una pensión ligada a su empleo cuando se retire”.

Ambas definiciones presentan ciertas dificultades al momento de implementarlas empíricamente. En el caso de la definición productiva, algunos elementos como la productividad son inobservables y otros, como la dotación de capital, no suelen estar contemplados en las encuestas. La definición legal también presenta problemas de medición. El número de dimensiones que incluye la seguridad social es amplio y varía entre países, por lo que es difícil elaborar una definición que sea común para todos los países y contextos. A su vez, las encuestas de hogares, fuentes principales de microdatos para el análisis empírico, muchas veces no contienen demasiada información de aspectos relacionados con la seguridad social y los beneficios sociales a los que acceden los trabajadores.

3. Midiendo la informalidad laboral: patrones y tendencias

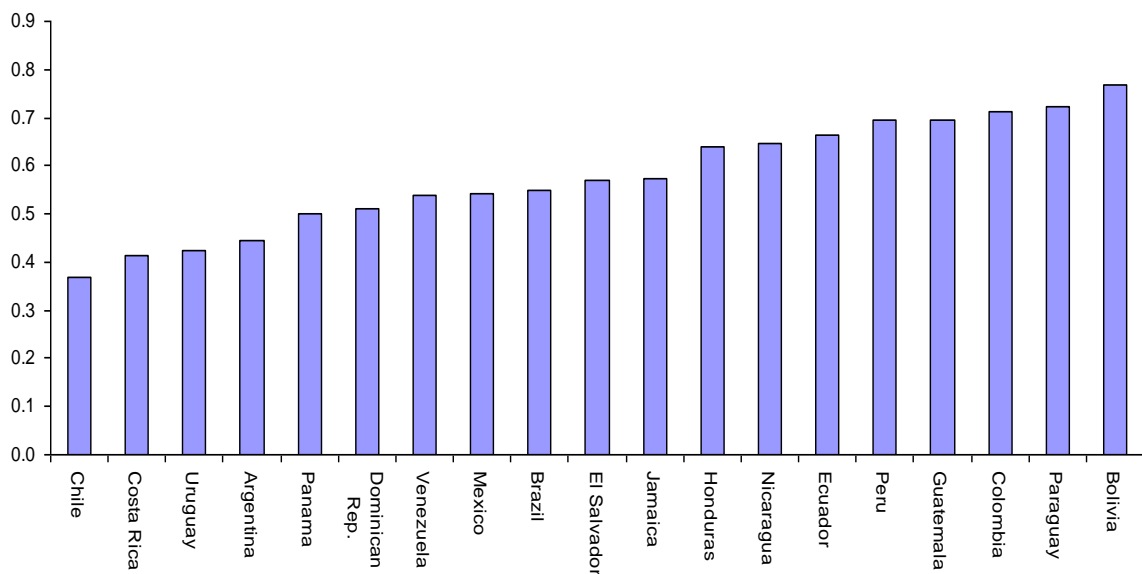
Informalidad laboral: Tipo de trabajo

Tabla N° 1

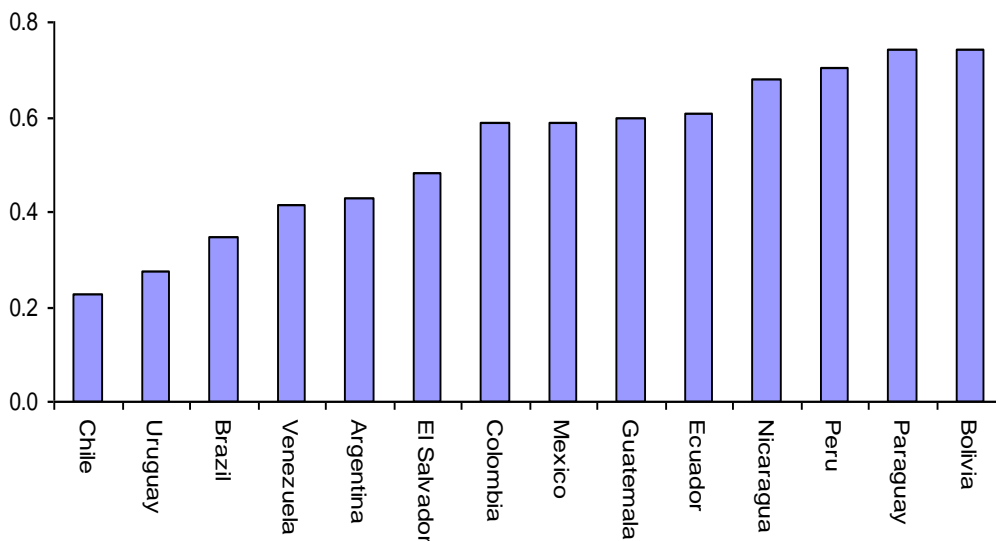
	Categoría Laboral						
	Formal			Informal			
	Asalariados		Independientes profesionales	Asalariados Emp pequeñas	Independientes no calificados	Trabajadores sin remuneración	
	Empresarios	Emp. grandes				Sector púb	
Argentina	4.5	35.2	15.7	3.3	23.4	16.7	1.2
Bolivia	4.8	13.9	7.0	0.9	11.7	35.6	26.2
Brasil	4.2	29.9	10.9	1.1	22.0	20.5	11.4
Chile	4.1	45.9	11.2	1.8	15.7	19.7	1.6
Colombia							
Costa Rica	7.8	37.1	14.5	0.2	18.9	19.3	2.3
Rep. Dominicana	4.0	30.9	11.9	1.6	7.7	38.1	3.6
Ecuador	5.7	23.5	7.0	1.2	20.7	26.2	15.7
El Salvador	4.3	31.8	8.0	0.7	19.9	27.5	7.9
Guatemala	4.4	22.2	4.0	0.4	17.9	32.1	18.9
Mexico	3.7	45.6		1.5	23.0	19.6	6.6
Nicaragua	4.5	23.5	6.6	0.7	18.3	29.6	16.8
Panama	3.2	32.2	15.7	0.9	14.3	29.0	4.7
Paraguay	4.5	14.8	9.2	1.2	22.5	36.1	11.8
Peru	5.3	19.2	7.5	2.6	14.5	33.4	17.5
Uruguay	3.9	35.6	16.6	2.2	19.0	21.3	1.3
Venezuela	4.8	28.6	15.8	2.1	13.1	33.5	2.0

Como puede observarse en la Tabla N° 1 Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, República Dominicana, Panamá, Uruguay y Venezuela, son los países con mayor cantidad trabajadores formales en el sector público y en el sector informal tienen menor cantidad de trabajadores Independientes no calificados y sin remuneración. Por otro lado, se observa que Bolivia, Rep. Dominicana, El Salvador, Paraguay, Perú y Venezuela son los países con mayor cantidad de trabajadores informales independientes no calificados, superando el 30%. En tanto que Bolivia, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Paraguay y Perú son los que poseen mayor cantidad de trabajadores informales sin remuneración.

**Informalidad laboral: Nivel según la definición productiva
Gráfico N° 1**

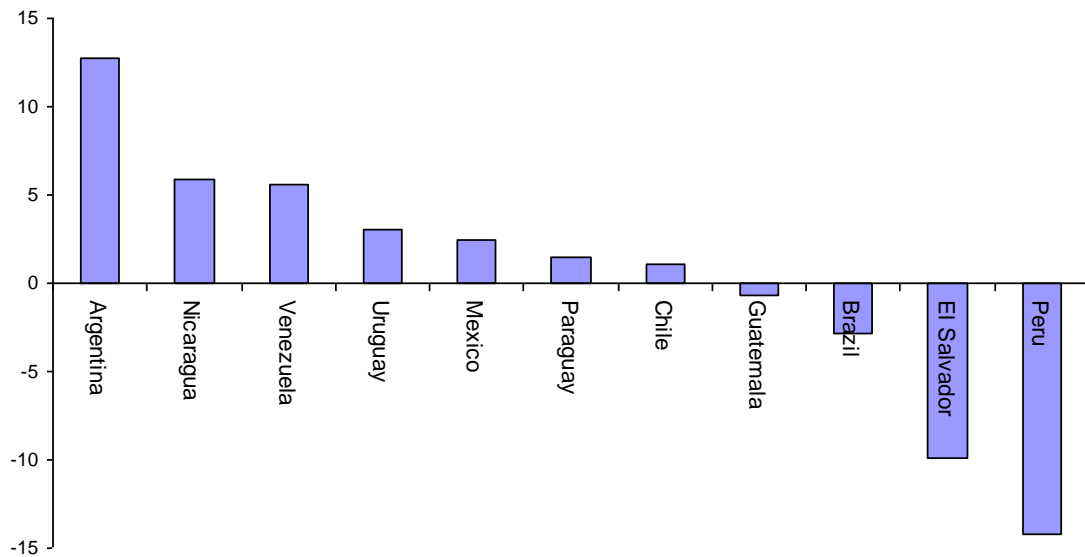


**Informalidad laboral: Nivel según la definición legal
Gráfico N° 2**



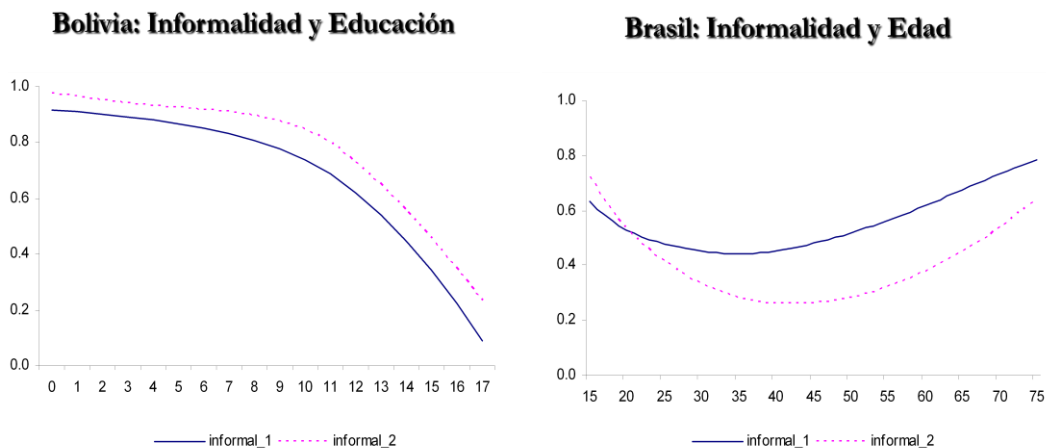
Teniendo en cuenta las dos definiciones informalidad laboral, podemos observar que tanto en el Gráfico N° 1 como en el N° 2 encontramos algunas coincidencias, respecto a los niveles de informalidad y los países a los que corresponde. Es decir, se observa que Bolivia y Paraguay poseen los niveles más altos de informalidad utilizando las dos definiciones. Además, en Chile y Uruguay se observa que son los que menores niveles de informalidad presentan en las dos definiciones. En el caso de Brasil podemos observar las diferencias de los dos conceptos.

Informalidad laboral: Tendencia según la definición legal Gráfico N° 3



El Gráfico N° 3 nos muestra la tendencia a ingresar en la informalidad conforme a la definición legal. Se destaca Argentina con el mayor nivel, seguido por Venezuela y Nicaragua. Mientras que Perú y El Salvador muestran los niveles más bajos.

Informalidad, Educación y Edad Gráfico N° 4



Teniendo en cuenta la definición legal de informalidad, podemos observar que existe una correlación entre Informalidad y Educación como lo demuestra el Gráfico N° 4 para el caso de Bolivia. Además, también se observa que existe una correlación entre Informalidad y Edad, como se destaca en el Gráfico para el caso de Brasil.

2. La Evolución del Mercado Laboral

En esta sección, se calculan y analizan una serie de indicadores de la estructura y evolución del mercado laboral, poniendo especial atención a lo ocurrido con la informalidad en el país, para el período 1998-2006. Luego de una breve descripción de los datos utilizados, se realiza una caracterización de la composición del mercado laboral en diversas categorías ocupacionales y se evalúa la evolución de la informalidad laboral, estudiando el posible efecto de diferentes características observables de los trabajadores.

2.1 Datos utilizados

Todas las estadísticas presentadas en esta sección y en el resto del trabajo se obtienen a partir de los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La EPH es llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Actualmente cubre 31 aglomerados urbanos, todos ellos con más de 100.000 habitantes, que representan al 71% de la población urbana del país. Dado que la participación de las áreas urbanas en el total de la población nacional es de aproximadamente un 87%, la muestra de la EPH representa cerca del 62% de la población argentina. La EPH reúne información sobre características sociodemográficas, condición laboral, horas de trabajo, salarios, ingresos, tipo de empleo, educación, etc. Los microdatos de la EPH están disponibles para el Gran Buenos Aires desde 1974. El resto de las áreas urbanas han sido incorporadas gradualmente en el transcurso de las últimas tres décadas.

Tradicionalmente, la EPH se realizaba dos veces al año (metodología puntual), en los meses de mayo y octubre. En el 2003, el INDEC implementó un importante cambio metodológico, que incluyó cambios en los cuestionarios y en la frecuencia de las visitas a los hogares encuestados (metodología continua). A su vez, el número de observaciones (individuos) ha cambiado de 90.000 aproximadamente en los 90s, a cerca de 60.000 a principios de 2000 y más de 100.000 en la nueva EPH Continua (EPH-C).

En este trabajo tomamos las EPH puntuales de octubre para el período 1998-2002 y las EPH-C (cuarto trimestre) para 2003-2006. A partir de estas encuestas, es posible construir paneles que permiten seguir a un mismo individuo por un año y medio. Mediante los mismos, se realizará un análisis de los movimientos de los trabajadores entre distintos estados ocupacionales.

Como se mencionó anteriormente, hasta el 2003 la EPH se realizaba de manera puntual en los meses de mayo y octubre de cada año. De un año a otro sólo se renovaba el 25% de los hogares encuestados en la muestra por lo que

el 75% de la muestra podía ser observado durante seis meses, el 50% por un año y el 25% por un año y medio. Luego del cambio metodológico de la EPH, la encuesta es realizada trimestralmente y el esquema de rotación se ha modificado. Desde 2003, los hogares ingresan en la muestra por dos trimestres consecutivos, se retiran por dos trimestres consecutivos y luego, vuelven a ser entrevistados en dos trimestres consecutivos. Es decir, entre un trimestre y otro existe un 50% de muestra común, al igual que entre un trimestre y el mismo trimestre del año siguiente. Sin embargo, entre un trimestre y otro no consecutivo (separado por un trimestre intermedio) no hay muestra en común. A su vez, entre un semestre y el inmediatamente siguiente existe un solapamiento de 37% de la muestra. Pese a los cambios en la rotación de la muestra, este esquema permite observar a un hogar a lo largo de un año y medio, tal como sucedía en el caso de la EPH puntual.

Teniendo en cuenta estas características de la EPH y EPH-C se construyeron siete paneles anuales, desde 1998 a 2006⁷, a partir de los cuales se puede estudiar la movilidad entre diferentes categorías laborales. Se incluyen todos los aglomerados para los cuales se cuenta información en este período.

Categorías laborales (encuestas de hogar)

1. Empresarios/patronos
2. Asalariados en firmas grandes
3. Asalariados en el sector público
4. Asalariados en firmas pequeñas (5 o menos empleados)
5. Cuenta propia/trabajadores independientes calificados
6. Cuenta propia/trabajadores independientes no calificados (no poseen educación superior o terciaria)
7. Trabajadores sin remuneración

Tipo de empleo: evolución

Tabla N° 2

	Formales			Informales	
	Desocupados	Empleados	Cuentapropistas	Empleados	Cuentapropistas
1998	13.1	41.7	2.6	26.0	16.6
1999	14.6	40.7	2.5	26.0	16.3
2000	15.5	39.3	2.4	26.3	16.6
2001	19.3	36.9	2.5	24.4	16.9
2002	18.7	34.5	2.7	27.8	16.3
2003	16.2	35.0	2.5	30.9	15.3
2004	13.4	37.4	2.9	31.4	15.0
2005	13.2	38.6	3.1	30.2	14.9
2006	10.2	43.6	2.8	29.0	14.5

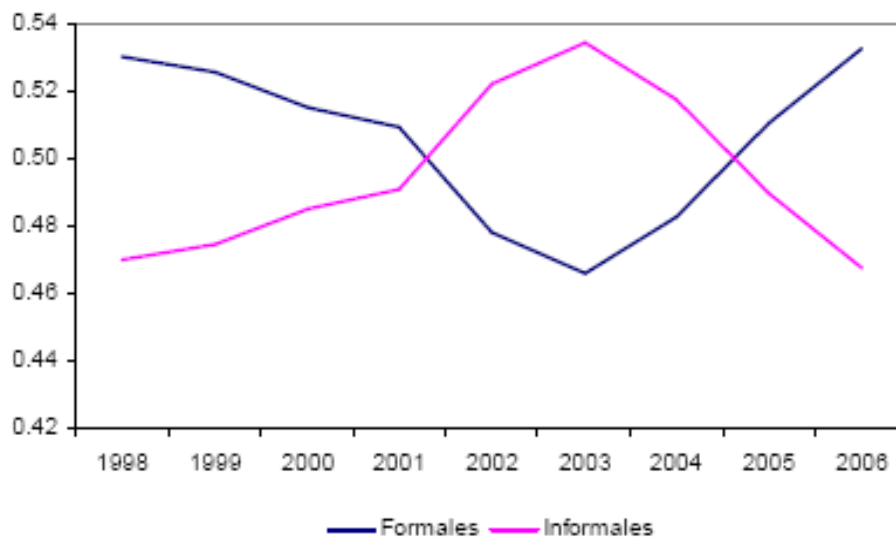
Fuente: Elaboración propia en base a la EPH

⁷ Los cambios mencionados en la estructura de la EPH impiden construir un panel para 2002-2003.

En la Tabla N° 2 se presenta el porcentaje de trabajadores en cada una de las categorías ocupacionales mencionadas anteriormente, para el período 1998-2006. Si bien la estructura laboral es similar en todos los años, se observan algunas diferencias de importancia. Desde 1998, la participación de los asalariados formales experimentó una tendencia decreciente que se profundizó durante la crisis de 2001-2002. Desde entonces, se observa una reversión de dicha tendencia, presentándose en 2006 la participación más alta del empleo asalariado formal en el período. A su vez, la participación de los asalariados informales creció en casi todos los años entre 1998 y 2004, para caer en los dos últimos años, aunque la magnitud de dicha caída es menor que la del aumento del empleo asalariado formal. Por el contrario, el porcentaje de desocupados mostró un incremento hasta 2002 y una caída significativa luego de superada la crisis económica. La participación de cuentapropistas (ya sean formales o informales) no se ha visto modificada mayormente en el período bajo análisis. Lo mismo ocurrió con el share de trabajadores sin remuneración y los patrones (los últimos dos grupos poseen una participación muy baja sobre el total del empleo, al igual que los cuentapropistas formales).

En términos totales, la informalidad laboral medida de acuerdo a las categorías anteriormente mencionadas, ha crecido hasta el 2003 y ha comenzado a caer luego de dicho año. Lógicamente, la evolución del porcentaje de trabajadores formales ha sido exactamente opuesta, alcanzando su mínimo en el 2003 y creciendo a partir de entonces, como se observa en la Gráfico N° 5. Como ya fuera mencionado, la principal fuerza que explica estos resultados es la evolución del empleo asalariado formal e informal.

Informalidad/formalidad: evolución Gráfico N° 5



En términos totales, la informalidad laboral medida de acuerdo a las categorías anteriormente mencionadas, ha crecido hasta el 2003 y ha comenzado a caer luego de dicho año. Lógicamente, la evolución del porcentaje de trabajadores formales ha sido exactamente opuesta, alcanzando su mínimo en el 2003 y creciendo a partir de entonces, como se observa en el

Gráfico N° 5. Como ya fuera mencionado, la principal fuerza que explica estos resultados es la evolución del empleo asalariado formal e informal.

Informalidad y años de educación
Gráfico N° 6

Asalariados

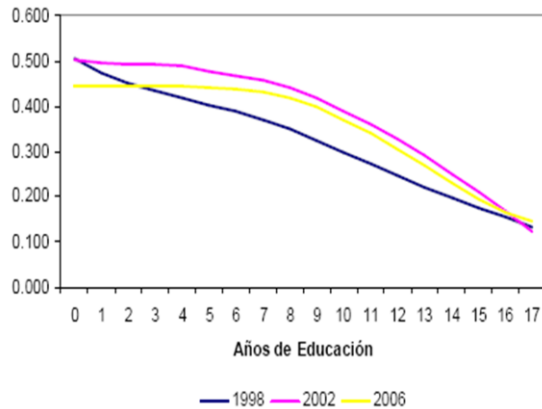
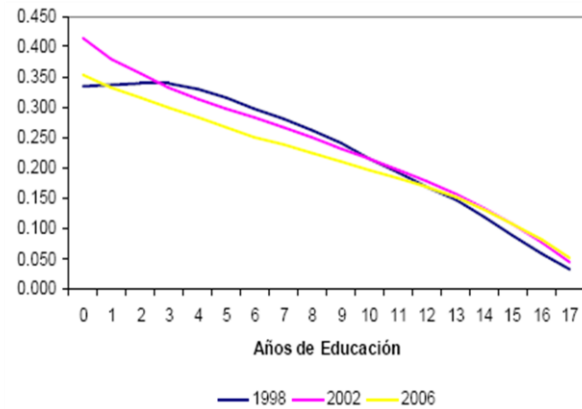


Gráfico N° 7

Cuentapropistas



La probabilidad de ser informal depende de diferentes factores, entre ellos del nivel educativo de los trabajadores. El Gráfico N° 6, presentadas seguidamente, muestran estimaciones no paramétricas de los perfiles de informalidad-años de educación para los años 1998, 2002 y 2006, para asalariados informales y cuentapropistas informales, respectivamente. En todos los casos, la relación informalidad-años de educación, es decreciente y cóncava. La informalidad aumentó en el 2002 en el caso de los asalariados, para cualquier nivel educativo, y en el 2006 se ubicaba en una posición intermedia respecto a 1998 y 2002. En el caso de los cuentapropistas informales, como ya fue mencionado anteriormente, no se experimentó un cambio significativo en su participación en el mercado laboral y el ranking específico entre años depende del nivel educativo que se considere.

Informalidad y edad
Gráfico N° 8

Asalariados

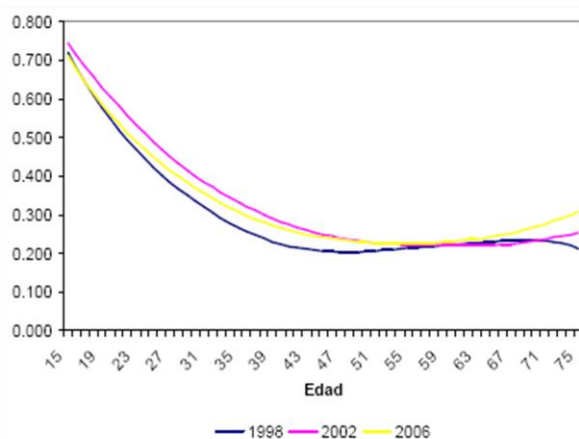
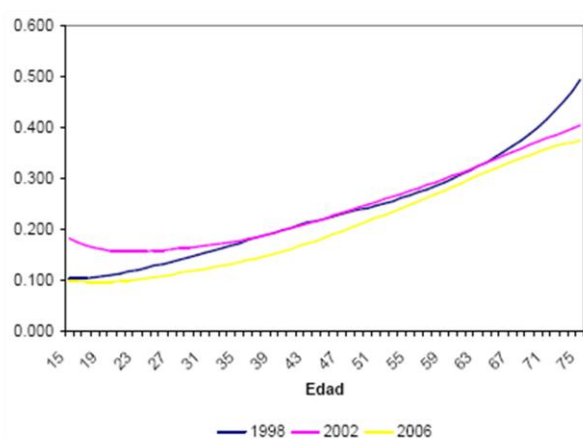


Gráfico N° 9

Cuentapropistas



Por el contrario, los perfiles informalidad-edad tienen tendencias claramente opuestas, según si se consideran los asalariados informales o los cuentapropistas informales, como puede observarse en las Gráfico N° 8 y 9. En el primer caso, la relación entre informalidad y edad es negativa, mientras que se evidencia lo contrario en el caso de los cuentapropistas informales. Esto podría estar indicando un rol distinto para cada mercado de trabajo informal. La evidencia parece sugerir que el trabajo asalariado informal sirve como una puerta de entrada al mercado laboral para muchos jóvenes que buscan su primer empleo.

Este resultado es consistente con la idea de informalidad voluntaria. Según la misma los jóvenes necesitan acumular habilidades que les permitan conseguir, eventualmente, un trabajo en el sector formal o posicionarse como cuentapropistas. De este modo, en el comienzo de su vida como trabajadores activos participan en el mercado laboral mayormente como asalariados informales, lo que explicaría la forma del Gráfico N° 8. Una vez que logran acumular suficiente experiencia, habilidades y capital pueden decidir establecerse como cuentapropistas (o conseguir un trabajo asalariado formal), lo que explicaría la forma de la Gráfico N° 9.

A su vez, se observa que tanto el trabajo asalariado informal como el trabajo por cuenta propia informal tienen un peso importante entre los adultos mayores. Una posible explicación a este resultado es que dichos individuos al momento de retirarse de su vida activa disponen de un flujo de ingresos (en muchos casos provenientes de jubilaciones) insuficientes, de modo que participan en el mercado laboral como trabajadores informales para complementar sus ingresos.

De los gráficos anteriores también se desprende que la relación entre la edad de los trabajadores y la participación en las distintas categorías de trabajo informal no ha sufrido grandes modificaciones en el período bajo análisis.

El trabajo asalariado informal sirve como puerta de entrada al mercado laboral para muchos jóvenes. Acumulan habilidades y/o activos para luego conseguir un trabajo formal o establecerse como cuentapropistas, lo cual es consistente con la "Informalidad Voluntaria".

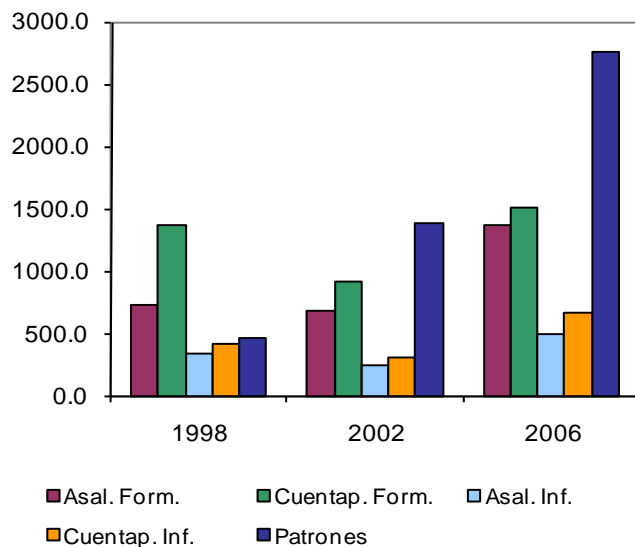
Ingresos laborales

En esta sección se comparan los ingresos laborales de las distintas categorías laborales y entre trabajadores formales e informales. El Gráfico N° 10 muestra el ingreso laboral de patrones, asalariados y cuentapropistas (formales e informales), para el caso de los hombres de entre 15 y 64 años de edad. Como puede observarse, los ingresos laborales nominales se vieron reducidos durante la crisis (excepto para los patrones), y se elevaron posteriormente. En todo el período, los trabajadores formales (cuentapropistas o asalariados) percibían ingresos laborales mayores que los informales (cuentapropistas o asalariados). En general, los patrones perciben ingresos laborales más elevados y, dentro de cada grupo formal/informal, los cuentapropistas son quienes obtienen mayores ingresos. Como ya fuera

mencionado, los cuentapropistas formales perciben ingresos laborales mayores que los asalariados formales. A su vez, los salarios totales de los asalariados informales representaban sólo el 50% de los recibidos por aquellos en el sector formal en 1998, mientras que desde 2002 este número se redujo a 40% aproximadamente. A su vez, el ingreso laboral de los cuentapropistas informales no llegaba al 30% de su contraparte formal en 1998, aunque este porcentaje creció a 42% en el 2006. En el caso de las mujeres, se encuentran brechas salariales similares aunque el nivel de ingresos es notoriamente inferior.

Ingreso según categoría ocupacional

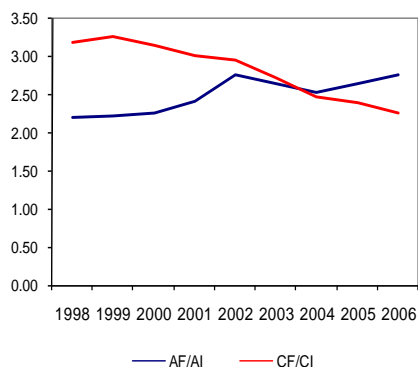
Gráfico N° 10



En la Gráfico N° 11 se presentan los ratios de ingresos laborales de trabajadores asalariados y cuentapropistas formales/informales. Nuevamente, se observa que los ingresos que se obtienen en el sector formal son mayores, siendo los ratios mayores a dos en todos los casos analizados. En cuanto a la evolución de esos ratios, consistente con lo que se mencionó antes, la figura muestra una caída en la brecha salarial entre cuentapropistas formales e informales y la tendencia contraria para los asalariados.

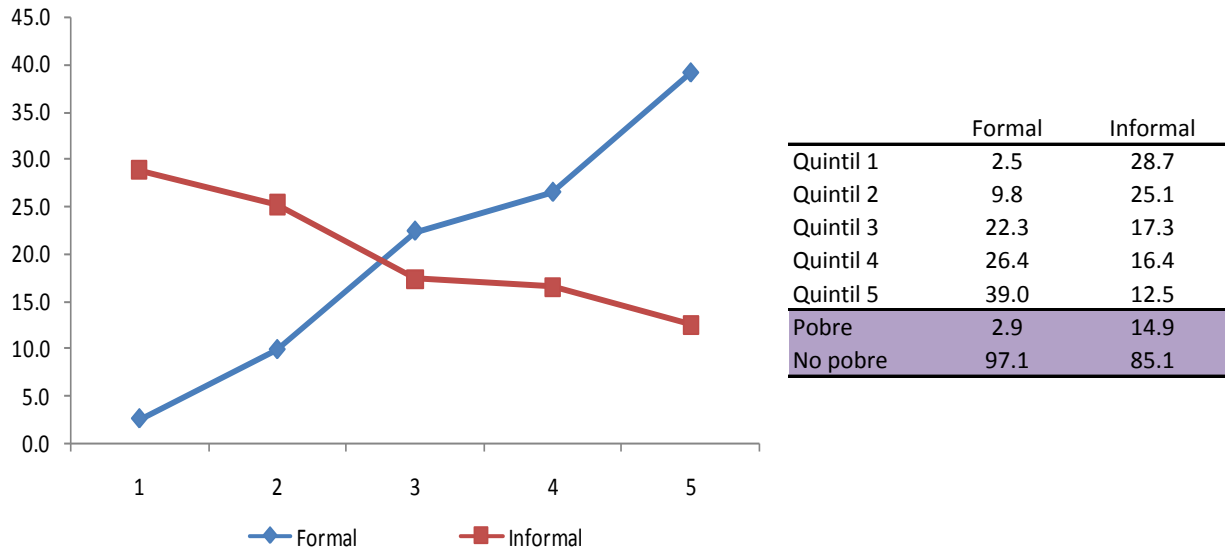
Ratio de ingresos laborales de trabajadores formales/informales

Gráfico N° 11



4. Informalidad y distribución del ingreso/pobreza

Trabajadores formales e informales según la distribución del ingreso Gráfico N° 11



Conforme a lo que podemos observar en el Gráfico N° 11 podemos observar que tienen mayor participación en la distribución los trabajadores formales, ya que sólo el 2,9% son pobres. En tanto que los trabajadores informales poseen menor participación en los ingresos y mayor porcentaje de trabajadores pobres.

5. Conclusiones

Los hechos estilizados descubiertos no permiten afirmar que una u otra de las visiones sobre las razones de informalidad (escape o exclusión) sea suficiente individualmente para explicar la situación argentina. La evidencia encontrada indica la complementariedad entre ambas teorías, aunque el componente de exclusión parece actuar con mayor fuerza en nuestro país.

Los puntos de interés que merecen remarcar son los siguientes:

En el período bajo estudio, se produce un aumento de la informalidad total en la etapa recesiva del ciclo económico, alcanzándose un máximo con la crisis de 2001-2002, cayendo luego cuando la economía comienza a recuperarse. La evolución del empleo asalariado informal explica gran parte de esta tendencia. A su vez, la brecha de salarios entre los sectores formal/informal también se incrementó durante la crisis. Esta evidencia apoya en parte a la visión de exclusión, ya que la misma sostiene que cuando la economía entra en etapas recesivas los salarios relativamente rígidos del sector formal provocan que las firmas se vean obligadas a despedir trabajadores quienes deben desplazarse al sector informal como una forma de supervivencia hasta que lleguen mejores tiempos. Ello provoca una presión a la baja de los salarios en el sector formal. De este modo el modelo predice una caída en la participación del empleo formal y un aumento en la brecha salarial

formal/informal durante las recesiones (lo contrario en las expansiones), hechos ambos corroborados en este trabajo.

Los perfiles informalidad-edad e informalidad-educación estimados proveen algún apoyo a las teorías de escape. Las mismas sostienen que los jóvenes no calificados entran en el mercado laboral por medio del empleo asalariado informal, acumulan experiencia, conocimientos, capital y contactos, antes de poder establecerse como cuentapropistas.

En general, el punto de entrada al mercado laboral desde el desempleo parece ser el empleo asalariado informal. Dicha relación se vio profundizada durante la crisis económica.

Las estadísticas de movilidad proveen evidencia de que el empleo formal presenta mayores niveles de estabilidad (o menor movimiento) que el empleo informal. En particular, en nuestro país el empleo asalariado formal presenta niveles de estabilidad cercanos al 90%. Los empleos informales son menos estables y existe un vínculo fuerte entre los mismos y la inactividad y el desempleo. Esto da alguna idea de que los individuos con ocupaciones formales valoran mucho esa clase de sector de actividad.

En el período 2005-2006, superada la crisis económica, se observa un incremento de la movilidad desde los sectores informales al empleo asalariado formal. Sumado a lo dicho en el párrafo anterior, este resultado parece indicar que buena parte de la fuerza laboral valora especialmente el empleo asalariado formal, en particular luego de la crisis económica. Los limitados movimientos desde otros sectores hacia el mismo tienen que ver con que dicho sector no genera un número suficiente de puestos de trabajos para absorber a todos los que quisieran trabajar allí.

En resumen, la mayoría de los resultados obtenidos son de sumo interés en la discusión de la informalidad en nuestro país. Si bien la evidencia no es concluyente al respecto y se requiere profundizar la investigación, tanto en términos teóricos como empíricos, la misma echa luz en algunos aspectos.

En particular, el empleo asalariado formal parece ser la categoría laboral más deseada por la mayoría de los trabajadores argentinos, aumentando dicha deseabilidad luego de la crisis. La posibilidad de acceso a beneficios sociales y a un empleo más estable, en el contexto de un país con muchos vaivenes y escasas redes de contención para quienes no se encuentran en el sistema, parecen potenciar las ventajas relativas de este tipo de empleo.

El sector informal no es un grupo homogéneo. La evidencia parece indicar un orden de preferencias donde el empleo cuentapropista informal dominaba al empleo asalariado informal antes de la crisis, aunque dicha diferencia no es tan obvia luego de la misma. La primera categoría parece asociarse más con la idea de informalidad voluntaria (escape) y la segunda con la de informalidad involuntaria (exclusión). Sin embargo, aún dentro del cuentapropismo informal conviven diferentes situaciones y la evidencia es muy escasa como para poder afirmar que todo el grupo de individuos pertenecientes

a esta categoría sean trabajadores informales voluntarios. Por el contrario, las altas tasas de movilidad dentro de este sector sugieren un alto componente de empleo cuentapropista informal involuntario.

6. Bibliografía

- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., y Saavedra, J. (2007). *Informalidad: Escape y Exclusión*. Banco Mundial.
- Fields, G. (1990). Labor market modelling and the urban informal sector: theory and evidence. In OECD, *The informal sector revisited*. Paris
- Gasparini, L. y Tornarolli, L. (2006). *Labor Informality in Latin America and the Caribbean: Patterns and Trends from Household Survey Microdata*. Background Paper para el Flagship Report del Banco Mundial "Informality in Latin America and the Caribbean", 2006.
- Guha-Khasnobis, B., Kanbur, R., y Ostrom, E. (2006). *Beyond formality and informality. Introduction to Linking the formal and informal economy: concepts and policies*, forthcoming, EGDI-WIDER, forthcoming.
- Henley, A., Arabsheibani, G.R., y Carneiro, F. (2006). *On defining and measuring the informal sector*. World Bank Policy Research Working Paper 3866.
- Maloney, W. (1999). *Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico*. World Bank Economic Review 13.
- Pradhan, M. y van Soest, A. (1995). *Formal and informal sector employment in urban areas of Bolivia*. Labor Economics 2.
- Portes, R. y Schaufli, R. (1993). *Competing perspective on the Latin American informal sector*. Population and Development Review 19.
- Saavedra, J. y Chong, A. (1999). *Structural reform, institutions and earnings: evidence from the formal and informal sectors in urban Peru*. Journal of Development Studies 35.

Sistemas de información territorial como factor estratégico para el diseño de políticas de desarrollo local con eje en la formación profesional y el empleo. El caso de la vitivinicultura en la Provincia de Mendoza – Argentina.

Dra. María Eugenia Martín – Facultad de Ciencias Políticas y Sociales- UNCuyo -
CONICET
eugemartinb@yahoo.com.ar

Dra. María Albina Pol - Facultad de Ciencias Políticas y Sociales- UNCuyo -
CONICET
albinapol@yahoo.com.ar

1. Introducción

La problemática abordada en esta ponencia se vincula al campo de interés de los estudios territoriales del desarrollo centrando el análisis en una actividad económica (vitivinicultura) y un ámbito espacial concreto (Departamento de Maipú – Provincia de Mendoza).

Se observa en este campo una escasa disponibilidad de sistemas de información territorial para orientar políticas de formación profesional que atiendan las demandas de diferentes grupos y promuevan nuevas alternativas a economías en crisis.

Enmarcado en esta problemática, se elaboró un proyecto de investigación que busca identificar y caracterizar los requerimientos de información territorial necesarios para el diseño de políticas de formación profesional de jóvenes del mercado de trabajo vitivinícola de la Provincia de Mendoza; atendiendo a dos ejes principales, la particular configuración ocupacional de la actividad y las opciones de trabajo, estudio y vida que los trabajadores jóvenes desarrollan en ese entorno específico. Se pretende, con esta indagación, generar un sistema integrado de información territorial y realizar un ejercicio de aplicación en el Departamento de Maipú de la Provincia de Mendoza.

La metodología adoptada implica una triangulación cuali-cuantitativa a través de la aplicación de diversas técnicas de recolección y análisis de la información. Se busca, a través de ello, obtener insumos para la construcción de indicadores válidos y confiables susceptibles de ser integrados en un sistema integral de información territorial, dinámica, completa y flexible.

2. Competitividad territorial y calificación de la fuerza de trabajo

Numerosas evidencias dan cuenta que uno de los factores estratégicos para el impulso al desarrollo local es el relacionado con la fuerza de trabajo, lo que conduce a introducir el tema de la distribución del conocimiento. Así como los individuos tienen mayores oportunidades en el mercado laboral cuanto mejores son sus niveles de calificación, y las empresas obtienen mayores niveles de productividad cuando logran utilizar de manera efectiva el conocimiento, los territorios y sociedades locales poseen más alternativas cuanto mayor sea su capital en este aspecto (Casanova; 2004:55).

De esta manera, los recursos humanos calificados se convierten en activos estratégicos para la competitividad territorial. Sin embargo, no constituyen condición suficiente para sustentar una estrategia de desarrollo económico local, que debe resultar de la potenciación conjunta de todas las dimensiones que configuran la dinámica territorial. La relativamente mayor disponibilidad de conocimiento de un área con respecto a otras, suele ser, más el resultado de una inversión hecha centralmente en políticas de educación y formación, que de procesos de generación de conocimiento en los que dichas políticas se articulen con los recursos existentes en el territorio.

Lo que aparentemente marcaría una ventaja competitiva, sería la capacidad de un territorio, de aprender. Se trata entonces de mantener, incrementar y desarrollar de manera original los activos locales, lo que llevaría a vincular la formación de los recursos humanos a la propia estrategia de desarrollo que tiene el territorio.

Diferentes experiencias muestran que el factor clave es la presencia de trabajadores con las capacidades y conocimientos apropiados para las actividades localizadas dentro de las variables fronteras de un específico tejido productivo. Si bien las industrias necesitan de capacidades generales fácilmente transferibles, también demandan competencias específicas que suelen ser más escasas. En este sentido, las empresas tienden a valorar la disponibilidad de trabajadores que sean capaces de aplicar sus conocimientos en el entorno particular que la propia actividad genera.

Así mismo, consideramos que el enfoque del **desarrollo local** permite abordar la problemática del crecimiento desde la mirada de los actores y supone un planteamiento integral y no simplificador sobre el funcionamiento de las economías.

En las últimas décadas ha ido adquiriendo relevancia, tanto en el ámbito académico como en los espacios de gestión, una nueva lógica acerca del proceso de desarrollo. Las crisis suscitadas en los países de América Latina a raíz de la aplicación de medidas de ajuste estructural durante la década de los 90 -plasmadas, entre otras herramientas, en estrategias de descentralización-, sumadas a las dinámicas gestadas desde los ámbitos subnacionales, implicaron un cuestionamiento a las teorías tradicionales incapaces de reconocer la especificidad de la trayectoria y destino de cada territorio.

Estas perspectivas plantean que, reconocer el carácter diferencial de las estrategias de desarrollo económico local, es reconocer que el territorio también cuenta, que en el territorio se produce la coordinación / descoordinación de las acciones de todos los agentes económicos y que, por lo tanto, la visión estratégica desde lo local es relevante para el desarrollo económico y, por consiguiente, también para la formulación de las políticas públicas (Vazquez Barquero; 1993).

El **territorio** considerado no como simple soporte físico de las actividades realizadas por los individuos, sino como espacio articulador de las interrelaciones entre factores históricos, sociales, económicos, institucionales, culturales, etc. (Albuquerque 2003a, Arocena, 2004). Las relaciones que los agentes establecen entre sí, las estrategias y prácticas que emplean haciendo uso de recursos específicos y el juego de fuerzas que ello genera llevan a configurar un proceso de desarrollo con características específicas para cada territorio (Martín, Pol, 2007).

En el marco de estas corrientes teóricas y desde la perspectiva que aquí se sostiene, se plantea la importancia de focalizar el estudio de las dinámicas locales en las **capacidades estratégicas** instaladas en cada territorio, entendidas como el uso que los agentes locales hacen de los recursos al alcance de la comunidad para desencadenar procesos “desde lo local” (Martín, Pol, 2007). La delimitación de las capacidades existentes resulta fundamental para determinar las circunstancias estructurales concretas de cada territorio y así poder sustentar una estrategia de desarrollo económico local (Albuquerque, 2003:21).

Ahora bien, en lo concerniente al abordaje del **mercado laboral** podemos decir que las transformaciones producidas en la economía mundial durante los últimos años permiten afirmar que, en términos generales, nos enfrentamos a un verdadero cambio

de paradigma en la relación “bienes y servicios a ser producidos / cualidades de la fuerza de trabajo necesaria para su producción”.

Este panorama que presentamos de manera extremadamente resumida ha generado profundos cambios en la gestión de la fuerza de trabajo y consecuencias sobre las demandas a la formación de los trabajadores. Como resultado, la capacidad que la fuerza laboral posea de adaptarse a las permanentes innovaciones, a través de un aprendizaje continuo, se transforma en un elemento esencial, tanto en el proceso productivo como en las estrategias de inserción social.

En términos del debate teórico estas mutaciones se sintetizan en el reemplazo del concepto de “**cualificación**” por el de “**competencia**” (Gallart y Jacinto, 1997).

3. Estrategias de desarrollo local y políticas de formación profesional

Las políticas de formación de la fuerza de trabajo en el marco de estrategias de desarrollo económico local deben tomar entonces en consideración la particular configuración ocupacional de la región, lo que incluye no sólo la orientación sectorial existente en el mercado de trabajo, sino también la composición de niveles ocupacionales y los niveles de calificación en dicho mercado. A esto también cabría agregar las opciones de trabajo, estudio y vida que las personas desarrollan, las que aunque relacionadas con las decisiones de las industrias y empresas, también se basan en motivaciones y criterios propios (Casanova, 2004).

Entendemos entonces que la eficacia de la formación estará basada en su capacidad de desarrollar competencias especializadas para tipos particulares de tramas productivas, contemplando no sólo la configuración ocupacional de la propia actividad económica, sino también las estrategias individuales que los trabajadores despliegan en ese entorno específico.

4. La fuerza de trabajo juvenil

Uno de los aspectos importantes a ser tomados en cuenta dentro de las estrategias de desarrollo económico local es el concerniente a las estrategias de formación y empleo de los sectores más jóvenes de la población económicamente activa. Tanto por el peso demográfico de los jóvenes en nuestra región como por el

creciente acuerdo sobre la necesidad de dotar a estas estrategias de prospectiva y planificación a largo plazo.

En este tipo de perspectiva, la formación y el empleo de los jóvenes se convierten en un tema central. Así las políticas destinadas a la formación y el trabajo de los jóvenes se articulan en una propuesta general, superando la fragmentación que las ha caracterizado, constituyendo un componente transversal con vistas al desarrollo integral de una localidad.

Existen algunos trabajos que junto a enfoques macro-económicos de la problemática relación de los **jóvenes y el mercado de trabajo**, señalan que la valoración que el joven tenga de su propio trabajo dependerá de múltiples factores. Tal como señala Claudia Jacinto et al. (2005) los desarrollos de los últimos años de la sociología de la juventud proveen valiosas conceptualizaciones para entender el sentido del trabajo para los jóvenes. Pero si sostenemos que el contexto local y las perspectivas y expectativas de los agentes son relevantes para el análisis es inevitable que, frente a las características que adquiere el vínculo entre los jóvenes y el trabajo en otras latitudes, nos preguntemos si ellas son pertinentes para nuestra región.

Este posicionamiento implica una perspectiva teórico-metodológica (Martín, 2004) que nos permite abordar la complejidad de la relación entre juventud, educación y trabajo en tanto fenómeno social de carácter clasista e histórico concreto, como así también, de carácter relacional, donde intervienen múltiples agentes, agrupados en clases, sus intereses, percepciones y estrategias (Bourdieu, 1992; Bourdieu, 2000; Bourdieu, 1996; Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1999; Samaja, 1997; Samaja, 1994).

5. La escasez de información territorial

En términos generales se observa en todos los ámbitos una escasa disponibilidad de sistemas integrales de información para orientar políticas de formación profesional cuando se intenta atender demandas de grupos de población marginados del mercado de trabajo, de trabajadores que necesitan reconvertir sus actuales calificaciones profesionales para adaptarse a nuevos contextos productivos; de trabajadores que necesitan de una especialización para progresar en una trayectoria profesional; de recursos humanos ocupados en diferentes sectores productivos que necesitan favorecer o generar su profesionalización en función de

mayores exigencias de calidad y competitividad; de determinados proyectos de desarrollo que promueven nuevas oportunidades y alternativas de progreso a economías regionales en crisis (INET, 2002)

En la construcción de información desde una perspectiva territorial es necesario adoptar un enfoque sistémico “el concepto de sistema descansa en la idea de conexión, no es un conjunto de indicadores aislados, sino unidos por alguna forma metódica de interacción o interdependencia” (Maguid, 2002:80). Además, existen numerosos trabajos que aportan evidencias importantes sobre la relevancia de incorporar en la construcción de la información las representaciones que los agentes construyen en relación con el trabajo y sus implicancias en términos de **estrategias y prácticas formativas y laborales**.

Nuestros interrogantes delimitan así un área problema que presenta las características de una zona frontera entre varios espacios debido a que nos situamos desde un enfoque en el que no se pueden aislar las relaciones económicas entre las clases de las percepciones y prácticas de los agentes.

6. Mercados de trabajo y tramas productivas: la vitivinicultura mendocina

El abordaje de esta problemática transversal a la gran diversidad de territorios, pero que se realiza en entornos particulares, lleva a centrar el estudio en un tejido productivo específico.

En nuestra provincia, como señalan Bocco y Dubbini (2007:13), “entre las cinco actividades donde el empleo provincial está muy especializado, una de ellas corresponde a la producción vitivinícola y los cultivos industriales (donde hay un claro predominio del cultivo de la vid)”. Por esto el tejido productivo que configura la actividad vitivinícola con su alta especialización y la significativa diferenciación de sus productos en el mercado nacional e internacional suscita nuestro especial interés.

Respecto a la particular configuración de este mercado Bocco y Dubbini (2007) señalan que las transformaciones, producto de la reestructuración de la industria desde la década de los 90, están provocando un fuerte proceso de segmentación por calificación y aparición de nuevas categorías de obreros especializados. Por el lado contrario, se produce una desvinculación de los trabajadores permanentes no calificados, o sea el peón u obrero común no calificado, que tienden a ser desplazados

por el obrero calificado. Un fenómeno similar se ha dado entre los operarios de bodegas donde han surgido nuevas especialidades y operarios especializados en el manejo y mantenimiento de maquinarias computarizadas. Estos trabajadores van desarrollando distintas habilidades que posibilitan el desempeño de más de una función, surgiendo el operario polivalente. Mientras que el operario no calificado tiende a disminuir en la nueva estructura organizativa. Así mismo, la profesionalización de las funciones jerárquicas y la incorporación de profesionales agrónomos y enólogos en las empresas agrícolas e industriales también han aumentado la segmentación por capacitación, lo que se refleja en nuevas diferencias salariales entre los trabajadores jerarquizados y no jerarquizados.

La reestructuración de la actividad ha generado así modalidades formativas y organizativas que adquieren una nueva lógica y conllevan, por tanto, nuevos ámbitos de pertenencia, tipos de ofertas y especialidades.

Además, es preciso señalar que en el mercado vitivinícola conviven jóvenes que se desempeñan en una variedad importante de puestos: operarios, encargados, ayudantes de laboratorios, jefes de calidad, secretarias, ayudantes contables, gerentes de ventas, junto a jóvenes propietarios y gerentes de bodegas, todos ellos insertos en segmentos diferenciados de este mercado de trabajo. Los constantes procesos de **segmentación por capacitación** (Bocco y Dubbini, 2007) nos obligan a indagar en este espacio poco explorado que está llevando a los oficios en esta actividad a un plano relegado en términos de condiciones de empleo e inserción y que debe ser considerado en el conjunto de las estrategias de desarrollo planteadas.

7. La estrategia de investigación

En el marco de la problemática y el enfoque planteados se elaboró el proyecto titulado “Sistemas de información territorial como factor estratégico para el diseño de políticas de desarrollo local con eje en la formación profesional y el empleo. El caso de la vitivinicultura en la Provincia de Mendoza – Argentina”.

El propósito de este estudio es centrar el análisis en la identificación y caracterización de los requerimientos de información territorial necesarios para el diseño de políticas de formación profesional de jóvenes del mercado de trabajo vitivinícola de la Provincia de Mendoza; atendiendo a dos ejes principales, la particular

configuración ocupacional de la actividad y las opciones de trabajo, estudio y vida que los trabajadores jóvenes desarrollan en ese entorno específico. Se pretende, con esta indagación, generar un sistema integrado de información territorial y realizar un ejercicio de aplicación en el Departamento de Maipú de la Provincia de Mendoza.

Para dar cumplimiento a ese propósito general se han planteado tres objetivos específicos. En primer lugar, identificar las características que adquiere la configuración ocupacional del mercado de trabajo vitivinícola de la Provincia de Mendoza respecto a los niveles ocupacionales, las demandas de competencias laborales y niveles de calificación. En segundo lugar, delimitar los diversos tipos de elementos que construyen las trayectorias profesionales de los jóvenes en la vitivinicultura en el Departamento de Maipú. En tercer lugar, configurar, a partir de los requerimientos identificados, la estructura metodológica de un sistema de información territorial, completo y dinámico, que integre instrumentos de recolección de datos cualitativos y cuantitativos e indicadores sobre los niveles ocupacionales, las demandas de competencias y los niveles de calificación del mercado de trabajo vitivinícola.

8. Referencias Bibliográficas

- ALBURQUERQUE, F. (2003); Teoría y práctica del enfoque del desarrollo local, Instituto de Economía y Geografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid.
- AROCENA, José (2004), La tensión actor-sistema en los procesos contemporáneos de desarrollo. Ponencia presentada en Seminario Internacional "La agenda del desarrollo en América Latina. Balance y perspectivas".
- BOCCO, A.; DUBBINI, D. (2007), Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza. Ponencia presentada en el 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.
- BOURDIEU, Pierre (1996); Cosas Dichas, Barcelona, Gedisa Editorial.
- BOURDIEU, Pierre (2000); "Comprender" en La miseria del Mundo, Bs.As., F.C.E.,.
- BOURDIEU, Pierre.; Chamboredon, J. C.; Passeron, J. C. (1999); El oficio del sociólogo. Madrid, Siglo XXI.
- BOURDIEU, Pierre; WACQUANT, Loïc (1992); An invitation to reflexive sociology, Chicago, The University of Chicago.
- CASANOVA, Fernando (2004); Desarrollo local, tejidos productivos y formación: abordajes alternativos para la formación y el trabajo de los jóvenes. CINTERFOR. Montevideo.
- GALLART, María A. y JACINTO, Claudia (1997); "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo." en GALLART, M.A.; BERTONCELLO, R. "Cuestiones actuales de la formación." Montevideo: Cinterfor.
- INET. (2002) Acuerdo Marco del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP).

- JACINTO, Claudia, LONGO, Maria-Eugenia, BESSEGA, Carla y WOLF, Mariela (2005); "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo". Presentación en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", Facultad de Guía de Presentación de Proyectos de Investigación 12 Ciencias Económicas de la UBA, Buenos Aires, 10-12 de agosto.
- MAGUID, Alicia (2002); El sistema de indicadores sociales de Argentina. INDEC. Buenos Aires.
- MARTÍN, María Eugenia. La relevancia de una perspectiva relacional e histórica en la investigación sociológica sobre educación y trabajo. Revista Estudios del Trabajo N° 27, Primer Semestre 2004.
- MARTÍN, M.E.; POL, M.A. (2007); Los vínculos entre los actores locales: El desafío de la construcción de un esquema teórico metodológico integrador. Ponencia presentada en IV Encuentro de Investigadores de Ciencias Sociales de la Región Centro Oeste. Universidad Nacional de San Juan.
- SAMAJA, Juan (1997); Epistemología y Metodología: Elementos para una teoría de la investigación científica, Buenos Aires, EUDEBA.
- SAMAJA, Juan (1994); Introducción a la epistemología dialéctica. Buenos Aires, Lugar Editorial.
- VASQUEZ BARQUERO, Antonio (1993); Política económica local, Pirámide, Madrid, España.

Duración del primer periodo de desempleo en Argentina

Pablo Jeremías Celis – Facultad de Ciencias Económicas – UNCuyo
pablojeremias2000@yahoo.com.ar

1. Introducción

El nivel de desocupación de la mano de obra ha sido siempre un tema primordial en las políticas públicas de los estados y tal vez el indicador principal del correcto funcionamiento del estado e imagen de los gobiernos, es por ello que el estudio de las causas desarrolló el área de la economía laboral, para luego incorporar en un análisis meramente empírico, modelos econométricos que sustentaran significativamente los resultados, todo esto para aumentar la eficiencia en la toma de decisiones de políticas públicas.

El parámetro duración se toma como un indicador de la inflexibilidad del mercado o nivel de rotación que tenga, pues justificando los factores que no permiten un ajuste rápido del mercado por el lado de la oferta o de la demanda, a lo que se va a llegar es a ver la costo intertemporal que se tenga ya sea debido a la pérdida de capacidades por parte del individuo, depreciación del capital y mas allá en la destrucción de riqueza futura, por falta de crecimiento. Pues al fin y al cabo, el paro estanca el producto.

Al mismo tiempo, la focalización en el primer periodo es debido a la incidencia que tiene éste en los niveles totales de desempleo pues, viene a ser el momento en que el individuo menos información tiene del mercado, y su búsqueda no es eficiente, como también por parte de la demanda al no garantizarle resultados su incorporación, no se flexibiliza para una rápida absorción, por lo menos en muchos de los rubros.

El trabajo pretende profundizar el análisis de de la duración de la búsqueda del primer empleo, gracias a los datos otorgados por el INDEC, a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La cual, si bien ha sido interrumpida a partir de marzo del 2007, cumpliría con nuestro objetivo de analizar causas en diferentes momentos de los ciclos, los cuales se verían en la serie desde el 2001 al 2007.

El orden se desarrollará comenzando por una reseña histórica de los trabajos hechos en argentina y pappers españoles, de donde surgió el tipo de análisis y por los que nos guiaremos principalmente; luego una especificación de las variables y bases de datos a utilizar; como tercer apartado realizaremos estimaciones no paramétricas de la duración del primer periodo de desempleo, previamente analizando la homogeneidad de los estratos para su correcta interpretación. Luego el análisis no paramétrico, lo desarrollamos para diferentes análisis focalizándonos, por variables. Por último se desarrolla la conclusión haciendo referencia al análisis paramétrico, cual da el sustento matemático a lo que nosotros hayamos observado y concluido referente al análisis no paramétrico.

2. Reseña histórica y bibliográfica del tema

El modelo estadístico lo desarrollan primeramente Kaplan y Meier en 1958, cuales llegan a una tasa de riesgo del evento, donde la idea es justificar la probabilidad de pertenecer al próximo período, teniendo en cuenta la población del actual segmento temporal, lo cual consiste en trabajar con probabilidades

condicionales, según la frecuencia observada del evento y su correspondiente función de supervivencia.

El modelo fue luego desarrollado por Cox (1972-1975), donde utilizando las tasas de riesgo propuesta por el modelo actuarial de Kaplan y Meier, lo perfecciona regresando estos valores con variable económicas que pretenden ser explicativas del evento, a este modelo se lo llamo Semiparamétrico.

Los trabajos en la literatura econométrica recién vienen a destacarse en la década del 80, siendo los más importantes, *Kalbfleisch y Prinitice*(1980) quienes innovaron con la utilización de datos censurados; *Heckman y Singer* (1984) tratan el efecto de la distribución de la duración en las regresiones con datos económicos más consistentes; Luego *Kiefer* (1988) amplía la regresión de la función de riesgo de la duración con datos económicos, y *Lancaster* (1991) especifica los diferentes métodos econométricos para el estudio de la duración del desempleo.

Las investigaciones llevadas a cabo en nuestro país, son aun más reciente, pues las primeras se remontan a la segunda mitad de la década del 90, siendo uno de los factores más perjudiciales la falta de especificaciones y carencia de datos en las encuestas.

Al establecerse las encuestas permanente de hogar y sus resultados ser propicios del análisis de duración, surgen investigaciones como las de Pessino (1996), quien trabajo con una muestra del Gran Buenos Aires para el período 1987-95, concluyendo que había aumentado el periodo de búsqueda en el correspondiente lapso, indiscriminadamente. Un posterior trabajo y de referencia en todas las investigaciones hasta el momento es el de J.M. Arranz, J. Muro (Universidad de Alcalá) y J.C. Cid (Universidad de Salta), quienes realizan un desglose de las causas de la duración del desempleo teniendo en cuenta la totalidad de los aglomerados que tiene la EPH, abarcando el periodo 1997 - 1998, usando como parámetros la educación, edad, posición familiar, y experiencia del individuo, obteniendo que el menor periodo de duración se obtiene en Buenos Aires, debido a la gran demanda laboral permitiendo mayor rotación en el medio, al mismo tiempo que las condiciones adversas en la familia a través de los parámetros de, ingreso per cápita familiar, número de individuos en un mismo hogar, cobertura social e índice de Necesidades Básicas Insatisfechas, son contraproducente al periodo de búsqueda.

Galiani y Hopenhayn (2001) estimaron las tasas de riesgo de salir del empleo y de salir del desempleo en función de características personales del individuo (sexo, edad, nivel, educativo) observando la dependencia de la duración; utilizando el panel de 1989 y 1998. Obtuvieron que las tasas de riesgo de salida del empleo y del desempleo se reduce con la edad. Un mayor nivel educativo reduce monotónicamente la probabilidad de salir del empleo. En ambos casos se encuentra una fuerte dependencia de la duración negativa. Finalmente, la tasa de salida del empleo se incrementa considerablemente con la introducción de contratos laborales más flexibles en 1995.

Otro trabajo incluido como referencia de este ha sido el de Federico Cirimedo "Duración del Desempleo y Ciclo Económico en la Argentina", en el cual se relaciona las características personales con la duración del desempleo, teniendo en cuenta el momento del ciclo económico, donde las conclusiones se enfocan en la formalidad e informalidad del trabajo según el ciclo, y los resultados son que a mayor edad menor es la probabilidad de salir del desempleo, a partir de los 29 años, donde se observa el periodo más corto; a la vez que el hombre por tener menor salario de reserva, en el periodo de crisis sale más rápido que la mujer, y observa la rapidez que sale un

individuo con menor nivel educativo que el más educado en el periodo de crisis, tal vez debido a la búsqueda de un trabajo formal por un profesional y el salario de reserva más alto a comparación del menos instruido.

El último trabajo es el de Canavire-Bacarreza y Lima (2007) "Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: A Socioeconomic-Based Pre- and Post-Crisis Analysis", con base en la EPH analizando el periodo 1998-2005, y donde las conclusiones contrastan los periodos de duración durante y después de la crisis 1999-2001, con lo que observan el descenso relativo que tienen los altos niveles educativos de su periodo respecto de los bajos niveles educativos, a la vez que concuerdan con los trabajos anteriores que los hombres mantienen mayor probabilidad de salir del desempleo en uno y otro periodo, debido al más bajo salario de reserva respecto de la mujer. Incorporando el enfoque también del cabeza de familia y su duración, lo que resulta dar que el individuo de esta característica sale más rápido teniendo un salario menor y esto es justificado, por la agudeza que tomaron los niveles de desempleo en semejante crisis.

Por último cabe mencionar las investigaciones hechas en España, cuales tienen un enfoque más específico, puesto que estudian ya sea una localidad, un sector etario especial, una disciplina o factores causales de un determinado tipo de desempleo y de ahí lo relacionan con sus causantes.

Es el caso del estudio de Aguilar Ramos y Navarro "la duración de la búsqueda en el primer periodo de desempleo" (2004), igual a nuestro caso; "Desempleo y empleo temporal en Andalucía" de Garcia Crespo (1993), cual denota el trabajo en un solo mercado, la influencia de situaciones macroeconómicas y la posibilidad de políticas regionales; Por último un ejemplo de la focalización es el trabajo de Sara M. Gonzalez-Betancort, C. Delia Dávila Quintana, Jose A, Gil Jurado "El primer periodo de desempleo de Técnicos y Técnicos Superiores" cual no solamente estudia el evento para una edad, aparte de centrarse en la población de la isla gran canaria, sino que tiene en cuenta solamente un tipo de nivel y orientación educativa, siendo lo interesante las conclusiones y propuestas a la problemática que tiene el mismo.

3. Marco Teórico

3.1. Determinación y ajuste de variables

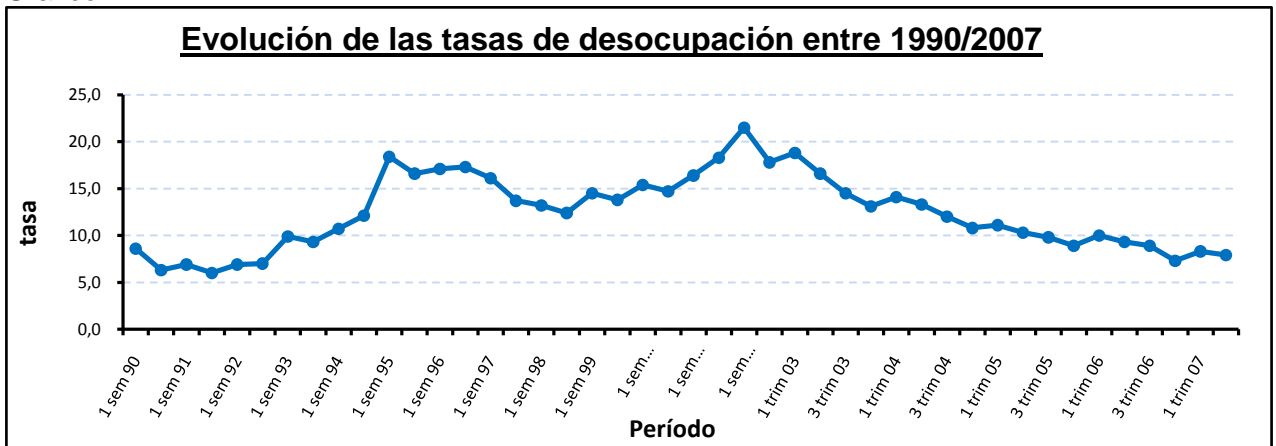
El desempleo pasó a ser un punto relevante a partir de mediados de los noventa cuando el nivel de paro de la mano de obra tenía altas tasas y comenzó a repercutir drásticamente en índices sociales cuales antes no eran de importancia.

En la década del noventa luego de la desregulación de mercado aplicada por el gobierno de entonces, las firmas privatizadas optan por una reducción de personal para el aumento de la productividad, y es lo que en parte justifica un aumento de las tasas de desocupación; al mismo tiempo la regulación laboral no había sido actualizada y es lo que finalmente provoca un colapso en el sistema el cual estaba influido por dos concepciones diferente.

La tasa de desocupación nos muestran su tendencia creciente hasta el segundo semestre del 2002, cuando luego del cambio estructural producido, la economía vuelve a crecer luego de haber pasado por un lapso de 8 semestres sin crecimiento, es esto lo que produce un freno al crecimiento de las tasa de desempleo, y finalmente un decrecimiento en los índices nombrados.

Este comentario es plasmado en el siguiente Gráfico.

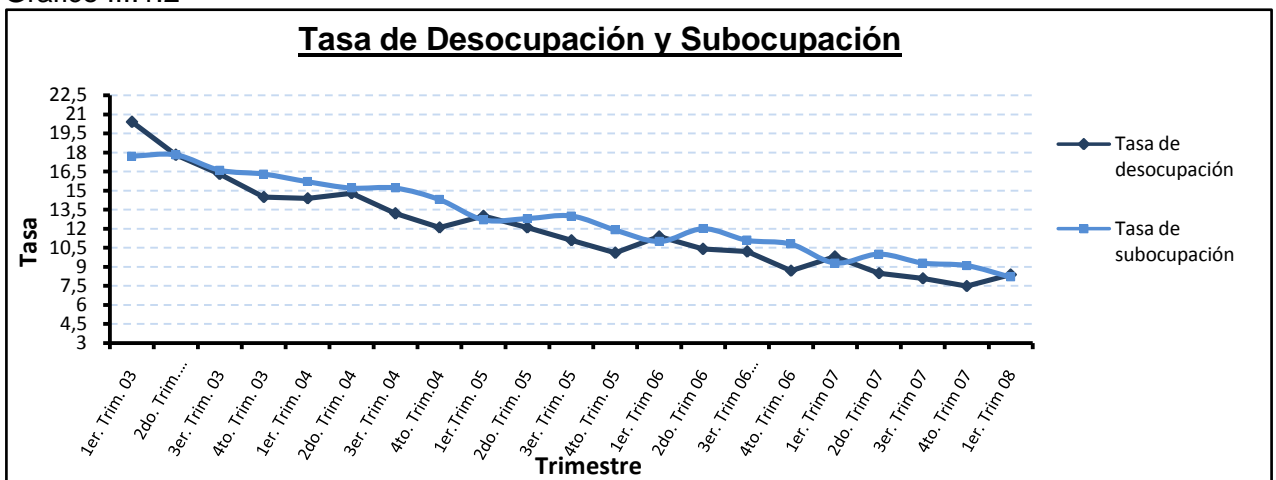
Grafico III.1.1



Elaboración propia en base a de los datos otorgados por el Indec.

En el próximo Gráfico se presentan los niveles de desocupación y subempleo luego de la salida de la crisis hasta el primer trimestre del 2008.

Grafico III.1.2



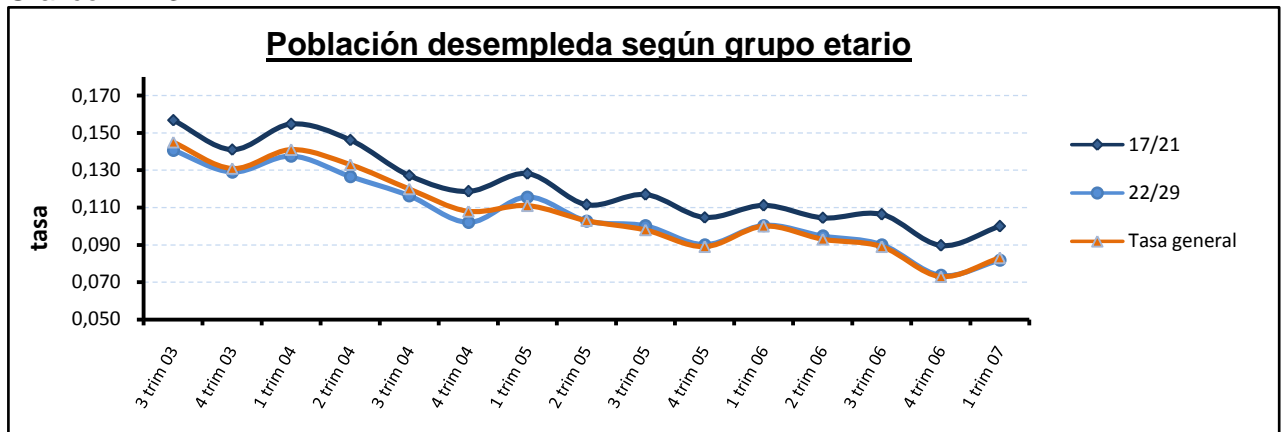
Recopilación de datos y confección del Gráfico, INDEC.

En el anterior Grafico observamos, la tendencia bajista que guardan los índices, abogando el crecimiento de los niveles de empleo, lo cual es justificado por el crecimiento que ha tenido la economía en su conjunto.

Nuestro estudio se enfoca en la población etaria de los 17 a 30 años, cual es considerada como segmento Juvenil para la OIT el que es el más afectado por el suceso de la desocupación.

En el siguiente gráfico comparamos los niveles de desocupación para los grupos de 17 a 21, de 22 a 30 y lo comparamos con la media de la población económicamente activa en el lapso del 2003 al 2007.

Grafico III.1.3

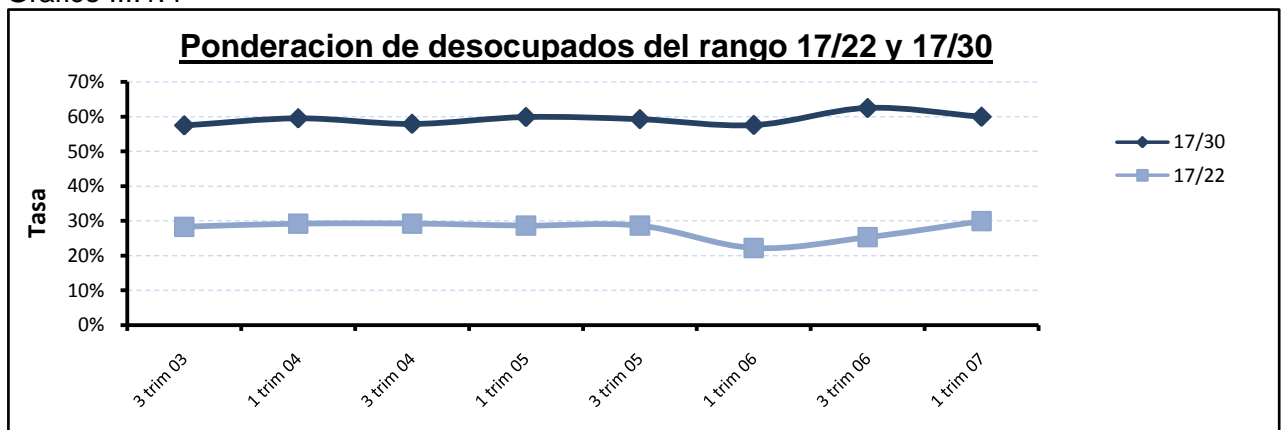


Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Podemos ver como la población de 17 a 22 años es la más afectada, y en si superando la media o el nivel general. Mientras que el segundo grupo de los 22 a 29 años tiene parecido niveles a la media, mientras que todas presentan la misma tendencia descendiente correspondiendo con a la media general.

El siguiente grafico muestra el peso relativo que tiene la población juvenil en el nivel de desocupación total, primero viendo el primer segmento de 17 a 22 y luego todo el rango, o sea de 17 a 30, lo cual denota que el grupo juvenil pesa demasiado en la población desocupada total. Justificando el trabajo sobre este.

Grafico III.1.4



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

En este último grafico podemos ver como el grupo de los 17 a 30 años ocupa alrededor del 60% de la población total de desocupados, siendo tan solo un tercio del rango de edad de la población económicamente activa.

Hasta ahora hemos visto los niveles del desempleo y la importancia que guarda el estudio de la población elegida, pero se debe mencionar que en general es un comportamiento aceptado para este grupo, pues en Estados Unidos tasas llegan al 50%, similar a nosotros.

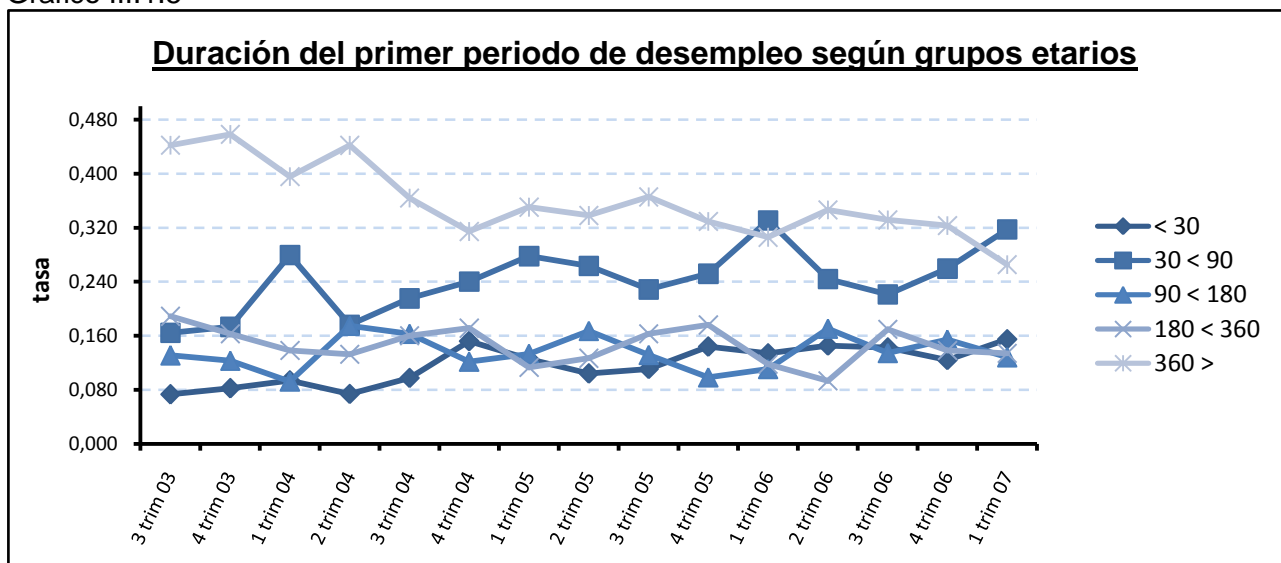
Un enfoque importante de este grupo es el análisis de la duración del desempleo, pues es normal la rotación laboral y por tanto altos niveles, pero es importante observar y trabajar sobre un factor que evite la pérdida debido a la histéresis, paro del capital y pérdida del producto en general.

En cuanto al estudio de la variable "Duración del desempleo", usamos la variable periodo de búsqueda, sacada de la Encuesta permanente de Hogar, cual está determinada por rangos, de 0 a 30 días, de 30 a 90, de 90 a 180, de 180 a 360 y mayor a 360 días. Estos responden a un patrón de redondeo de periodos cada vez más largos, lo cual es un comportamiento normal en encuestas retrospectivas, que a la vez nos facilita la agrupación de datos por intervalos, con la finalidad de realizar la estimación a través del cálculo actuarial.

En el análisis de la variable marginaremos primero por rangos para ver el peso que tiene cada uno en el grupo analizado y esto nos lleva a ver cuál es la media la misma, determinando la tendencia intertemporal que tiene, afectando a los desocupados.

En el Cuadro N° 4 vemos como el mayor porcentaje de desocupados sale de su condición en el periodo mayor a los 360 días, aunque no es considerablemente diferente a los demás rangos, establece una diferencia lo que lleva a la media a un valor muy alto, cercana a los 250 días.

Grafico III.1.5

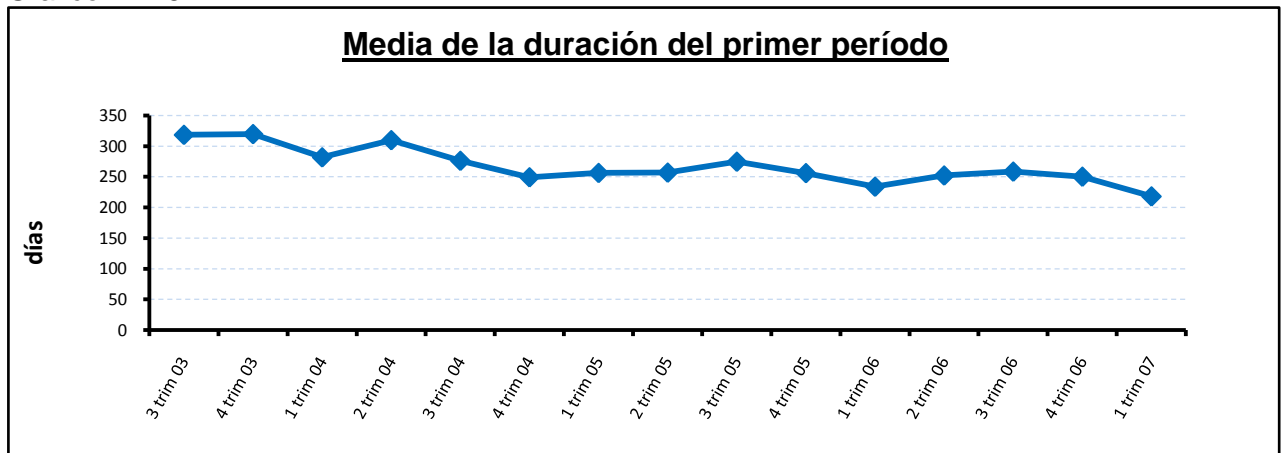


Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Este grafico nos muestra como la mayor proporción de la muestra desempleada permanece más de 360 días en estado desempleado, y esto nos llevará a analizar el periodo medio el cual ya nos hace pensar que es alto. A la vez, podemos ver como la proporción del período mayor a 360 guarda una tendencia descendiente, mientras que el grupo perteneciente al lapso de 30 a 90 días, marca una tendencia bajista y es lo que justifica que la media de la duración haya bajado entre el 2003 y el 2007.

En el Cuadro N° 5 tenemos la esperanza del primer periodo de desempleo que en concordancia con el anterior comentario no refiere de la tendencia bajista del periodo y del alto lapso que tiene.

Grafico III.1.6



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Finalmente este gráfico nos muestra el descenso en la duración del primer periodo de desempleo, como nos inducía el Gráfico III.1.5, que teniendo en cuenta los anteriores esto nos es más que el reflejo del descenso de la tasa de desempleo general afectada por el crecimiento que ha tenido la economía en estos últimos 8 años, pues no podemos justificar que se haya dado por un aumento en la dinámica o flexibilización en el mercado.

Hasta ahora hemos visto como la población de jóvenes y jóvenes adulto ocupa la mayor proporción en la población de desocupados, y esto nos llevo a ver que su nivel de desocupación también era alta relativo a la media de la población total. Pero, así y todo según bibliografía en que nos apoyamos, los niveles rondan los promedios de los países del primer mundo, aunque ellos tienen justificaciones diferentes al problema.

Luego, ahondando en la variable que elegimos ocupar, la duración del desempleo, nos damos cuenta que la gran diferencia la presentamos en que tenemos un lapso de incorporación demasiado extenso, el cual llega a quintuplicar la media de los países del primer mundo, y serán las causas de esto lo que pretendemos demostrar. Pues como nos referimos al inicio, pretendemos plasmar las causas para justificar políticas.

3.2. Modelos de duración

En este trabajo se llegará hasta el análisis no paramétrico en la que se analiza la variable duración según parámetros estipulados antes del estudio, pues un desarrollo más profundo viene a ser el trabajo con el análisis Paramétrico donde se regresa la variable duración con otras exógenas que sean causantes del mismo.

3.2.1 Estimación No Paramétrica.

Este análisis estará basado en la metodología propuesta por Kaplan y Meyer(1958), quien desarrollan la estimación de las funciones empíricas de densidad, distribución y riesgo, sugiriendo agrupar la información por intervalos, de manera que estos recojan información de un único individuo, sea esta finalización real o censura.

Por tanto hemos delimitado los extremos de los intervalos en las duraciones de desempleo, medidas en lapsos variables, otorgados por la EPH. Como introducción a la nomenclatura de este tipo de modelos, comenzaremos viendo algunas de las funciones más útiles para el análisis de duración.

Función de Densidad. Sea T una variable no negativa continua, que representa el tiempo que transcurre desde el inicio de un evento hasta que éste finaliza. Su función de densidad se denota por $f(t)$, en donde t es una realización de dicha variable.

Puesto que el tiempo es una variable continua, desde el punto de vista de la teoría de la probabilidad no tiene sentido calcular la probabilidad de que un suceso finalice en un punto temporal concreto. Sin embargo, si será interesante dar una cierta medida del riesgo de finalización tras un periodo determinado, al igual que nos interesará obtener otras medidas, como pueden ser el tiempo medio de supervivencia o la variabilidad de esa media. Es decir, nos interesará el estudio de la distribución de la variable T.

Función de Distribución. La función de Distribución de la probabilidad de la variable se forma a partir de la función de distribución del suceso, puesto que esta nos informa acerca de la probabilidad de que T no tome un valor superior a un periodo concreto t. La expresión analítica de dicha función de distribución es la siguiente.

$$F(t) = \int_0^t f(s) ds = \text{Prob}(T \leq t)$$

No obstante, más que en la función de distribución, habitualmente estaremos más interesados en la probabilidad de que la duración de T sea como mínimo t. Este dato se corresponde con el complementario de la función de distribución y es la información que nos proporciona la función de supervivencia.

Función de Supervivencia (survival function). Es la probabilidad de que la longitud de un periodo sea al menos t. Probabilidad que decrece en el tiempo.

$$S(t) = 1 - F(t) = \text{Prob}(T \geq t)$$

Las expresiones que hemos visto hasta ahora son un acercamiento desde el punto de vista incondicional pero, en la práctica, suele ser más conveniente razonar a través de probabilidades condicionadas. De esta manera, si la probabilidad de que la duración T finaliza en el corto intervalo de tiempo (t, t+dt) se calcula de la siguiente manera:

$$I(t, dt) = \text{Prob}(t \leq T \leq t + dt \mid T \geq t)$$

Dividiendo esta expresión por el propio incremento temporal podemos determinar cuál es la probabilidad de que la duración de T finalice en el siguiente intervalo de tiempo, de longitud dt, es lo que llamamos Función de riesgo.

Tasa de riesgo (hazard rate). Es la probabilidad de que el periodo finalice, haya un tránsito, en el intervalo t+dt, condicionado a que la longitud del periodo sea al menos t.

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{\text{Prob}(t \leq T \leq t + dt \mid T \geq t)}{\Delta t} = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{F(t + \Delta t) - F(t)}{\Delta S(t)} = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Esta expresión es lo que se conoce como el nombre de “función de riesgo”, “función de hazard”, “tasa de salida” o “tasa instantánea de fallo”. Básicamente ésta nos indica, de manera aproximada, cual es la velocidad a la que se van completando los procesos tras haber llegado a una duración t. puesto que nos informa de la tasa instantánea a la cual finaliza un periodo de permanencia en un estado transcurrido un periodo de tiempo t.

A la hora de analizar la duración de un fenómeno concreto podemos pensar que, cuanto más haya durado el mismo, mayor probabilidad de que termine. Sin embargo, resulta igualmente plausible razonar en el sentido inverso, deduciendo que cuanto más tiempo haya durado el evento en cuestión, mayor dificultad puede existir para que finalice, por lo que es menos probable que acabe en un periodo corto de tiempo. Obviamente, todo dependerá del tipo de fenómeno que estemos analizando y de cuánto tiempo haya pasado desde el comienzo del mismo. De hecho, no es solo la duración en si misma lo que interesa, sino también, la probabilidad de que ésta vaya a terminar en el próximo periodo teniendo en cuenta el tiempo transcurrido. Por tanto, será precisamente la forma de la función de riesgo la que nos proporcione la información acerca de cuál es el proceso estocástico subyacente

Calculando la derivada de la función de riesgo con respecto al tiempo,

$$\frac{\delta h(t)}{\delta t} \succ \text{ o } \prec 0$$

Podemos obtener un coeficiente positivo, entonces se dice que el proceso muestra dependencia de duración positiva, lo que implica que la probabilidad de finalización de un proceso aumenta con el tiempo.

Mientras que, si la derivada es negativa entonces la probabilidad de finalizar el proceso disminuye; así como una derivada igual a cero significa que el proceso no tiene memoria. Mientras que, si dicha derivada toma el valor cero, entonces estamos frente a un modelo que no tiene memoria.

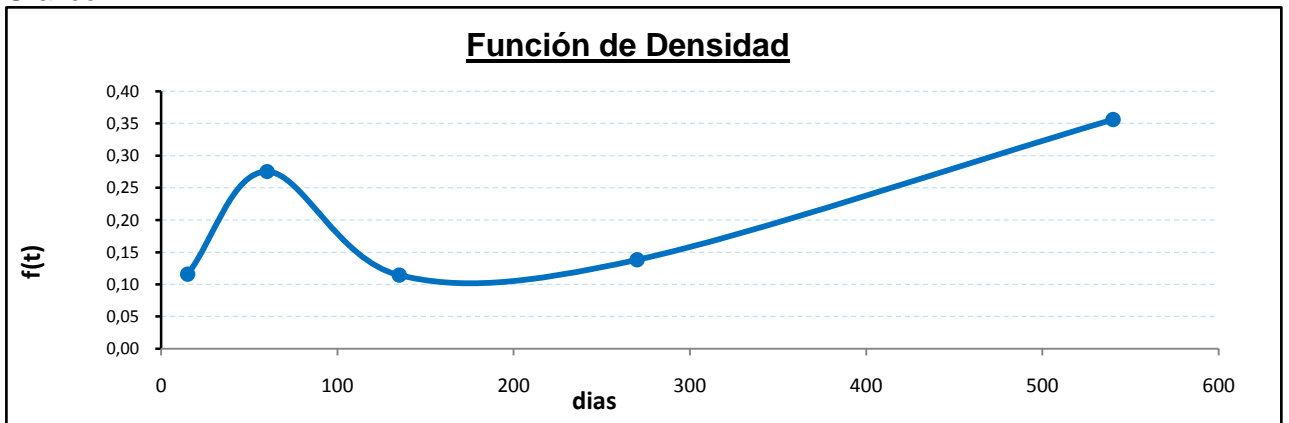
Sin embargo, tratar de analizar el suceso, solamente a través de su tendencia, viene a ser una análisis parcial y poco considerable, puesto que los datos reales, difícilmente son tan estables. Por tanto, lo que se considera es el desarrollo de un modelo Paramétrico que resulten en forma significativa las variables causales del suceso.

4. Análisis no paramétrico

ESTIMACIÓN NO PARAMÉTRICA

En base a la teoría vista, desarrollaremos el análisis no paramétrico donde presentaremos inicialmente las graficas de las funciones de Densidad, Distribución, de Supervivencia y Riesgo de nuestra muestra global obtenida, para luego mostrar también el mismo análisis descriptivo, a través de subgéneros, donde pretenderemos demostrar la significativad que pueden tener estos subgéneros para explicar el suceso.

Grafico IV.1

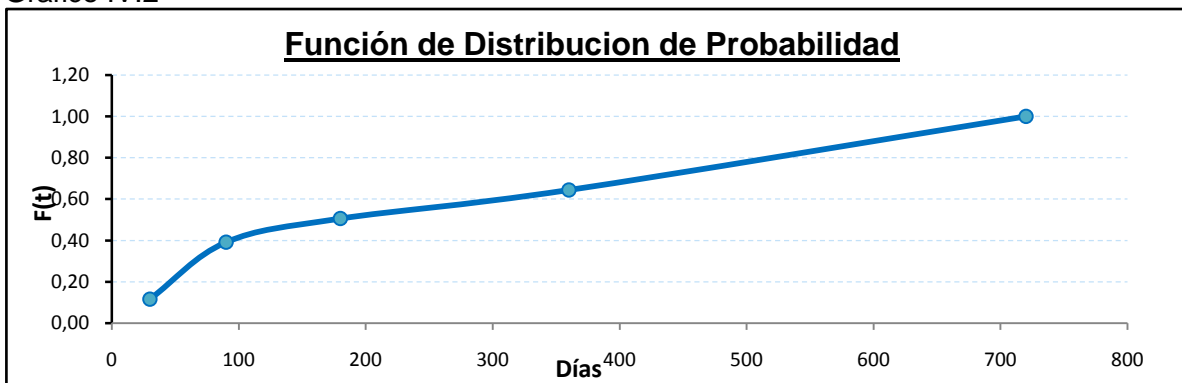


Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Esta gráfica nos presenta la probabilidad que tiene la población desocupada de pertenecer a los diferentes periodos de duración. Estos son, el primero con menos de 30 días; el segundo mayor a 30 y menor a 90; el tercero mayor a 90 y menor a 180; el cuarto mayor a 180 y menor a 360 y el último mayor a los 360 días. Debido a que los lapsos son tan extensos, se optó por observarlos respecto del tiempo medio que cada uno de estos tiene.

En este gráfico nos presenta que gran parte de la población desocupada tiene un lapso mayor al año, a la vez de cómo la gran población que se encuentra en el segundo periodo, desciende para el tercero y cuarto. Entonces podemos entender de la importancia que tiene salir del desempleo entre los 30 y 90 días, pues de no ser así entendemos que no se encuentra hasta pasado el año.

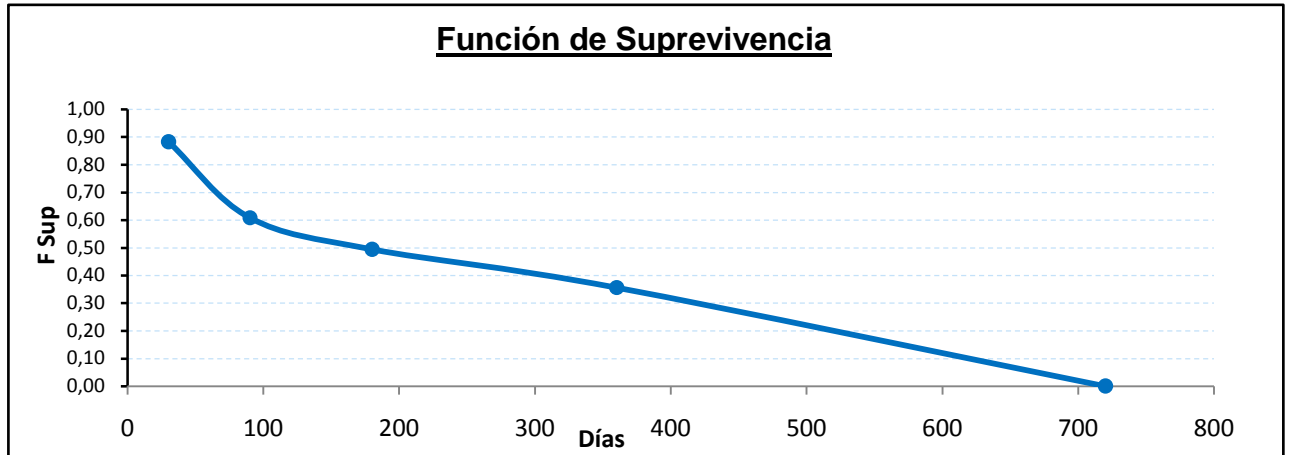
Grafico IV.2



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Vemos aquí como el porcentaje es creciente y da un gran salto en el segundo segmento, y en el tercero y cuarto el comportamiento es monótono creciente.

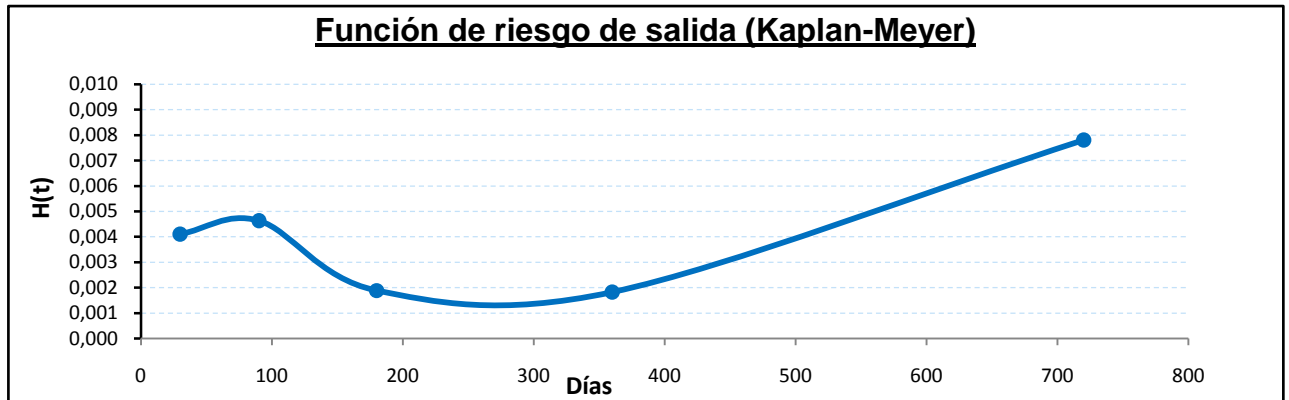
Grafico N° IV.3



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Este grafico viene a ser el que más fácilmente muestra el suceso y la descripción a la cual queremos llegar, pues indicándonos la población que sobrevive luego de terminado el periodo, nos indica cómo va saliendo la población desocupada del suceso, en un sentido de flujo; respaldando lo descrito de las graficas anteriores, se observa el salto del segundo segmento y la gran población que queda hasta llegado el cuarto periodo.

Grafico III.4



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Finalmente llegamos a la función de riesgo elaborada por Kaplan & Mayer, cual nos describe la probabilidad diaria de dejar el estado de desempleo en el periodo indicado.

Esto nos demuestra que en el primer el segundo momento dejar el estado es el más probable hasta llegado el año, y como decíamos antes de no dejarlo en el segundo, estaríamos ante el caso en que el desempleado se convierte en crónico, pues no son altas las probabilidad de dejarlo hasta pasado el año.

Estimación actuarial

Aquí comenzamos presentando el cuadro III.1, cual fue fuente de los gráficos antes vistos. Se debe tener en cuenta que el desarrollo del mismo se hizo utilizando las funciones desarrolladas por el modelo de Kaplan y Mayer, donde la función de riesgo, en concordancia con los trabajos empíricos anteriores y por facilidad en la aplicación e interpretación, se utiliza la siguiente fórmula.

$$h(t) = \frac{f_i(t)}{1/2.(S_{i-1} + S_i)} = \frac{f(t)}{S(t)}$$

Cuadro III.1

Inicio	Final	Total	Freq.	Fn. Dens.	q	p	F Sup	f(t)	Fn. Dist[F(t)]	Fn. riesgo
0	30	3906	453	0,1160	0,1160	0,8840	0,8840	0,0039	0,1160	0,0041
30	90	3453	1075	0,2752	0,3113	0,6887	0,6088	0,0035	0,3912	0,0046
90	180	2378	447	0,1144	0,1880	0,8120	0,4944	0,0010	0,5056	0,0019
180	360	1931	540	0,1382	0,2796	0,7204	0,3561	0,0008	0,6439	0,0018
360	720	1391	1391	0,3561	1,0000	0,0000	0,0000	0,0014	1,0000	0,0078
		0	3906							

Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

En este cuadro se puede ver la muestra que nos ha quedado luego de la filtración hecha por edad, de 17 a 30 años; estado del empleo, solamente desocupados; experiencia en empleo, nos quedamos con individuos que comenten nunca haber trabajado; y voluntad de trabajar, o sea periodo de búsqueda activa que manifiesta el individuo.

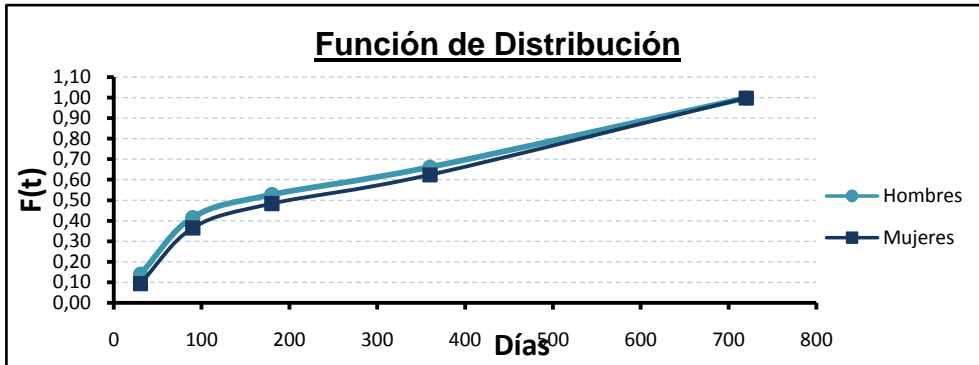
Este filtro lo aplicamos a la cuarta onda anual de las EPH, en el transcurso del 2003 al 2007, lo que nos deja 3906 individuos para estudiar, y de ellos aplicar los modelos. El justificativo del uso de solo una onda anual de las EPH, es en pos de simplificar el modelo, evitando las restricciones que se hubieron hecho en caso de trabajar con censura, y al mismo tiempo las muestras intertemporales, disminuyen los efectos de la heterogeneidad inobservable.

Habiendo analizado los gráficos, este cuadro no hace más que demostrar con exactitud los resultados, y en forma analítica llevarnos a las mismas conclusiones que habríamos tenido antes.

Análisis No Paramétrico, por Subgéneros.

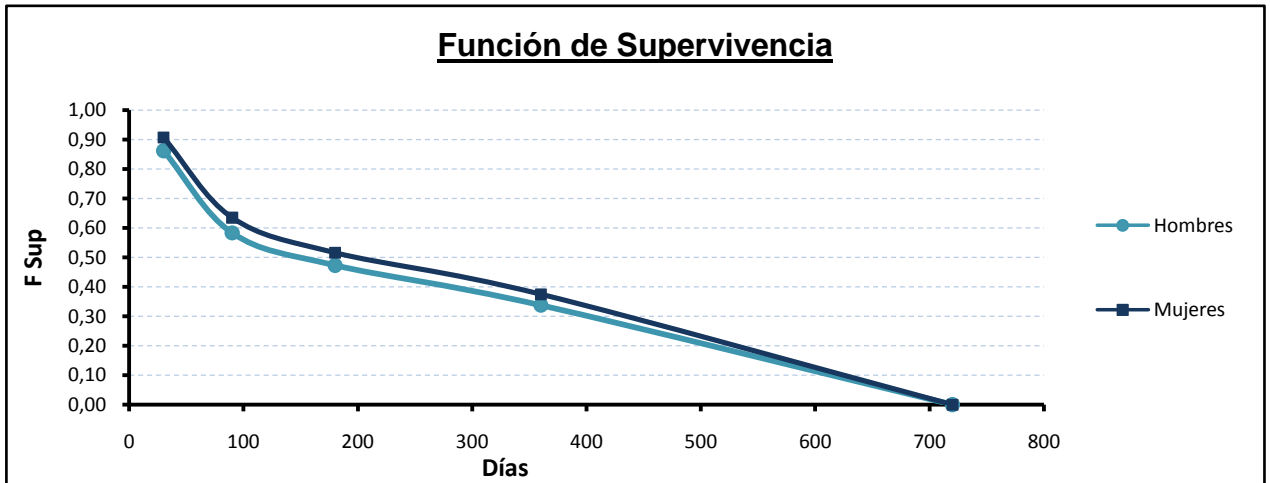
Primero analizamos las diferencias que plantean los sexos en nuestro análisis no paramétrico.

Grafico III.5



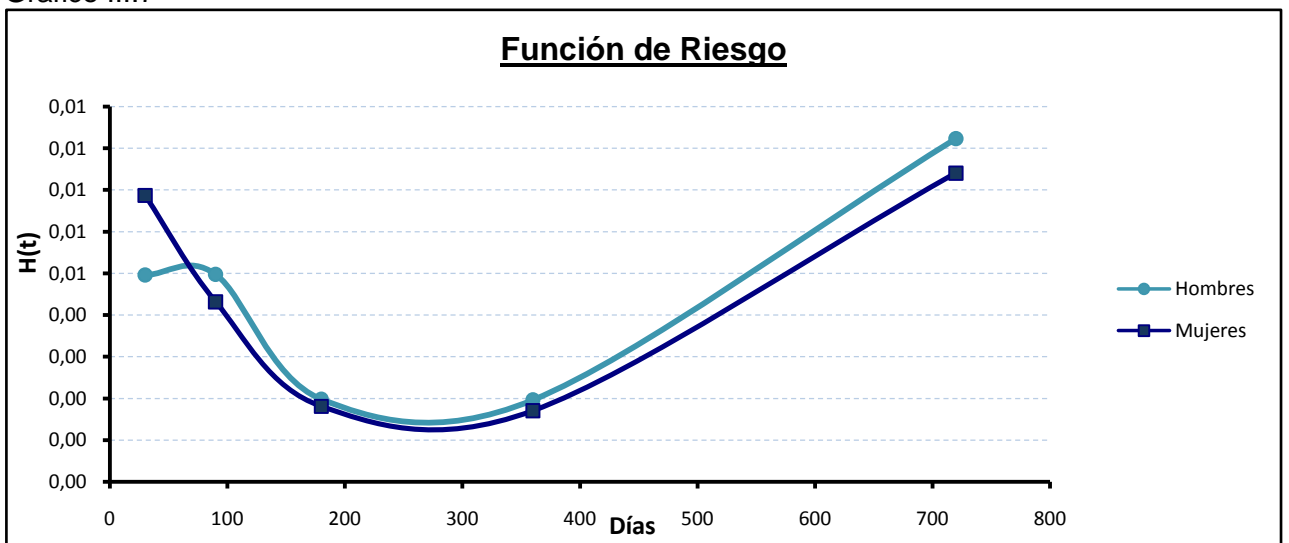
Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.6



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.7

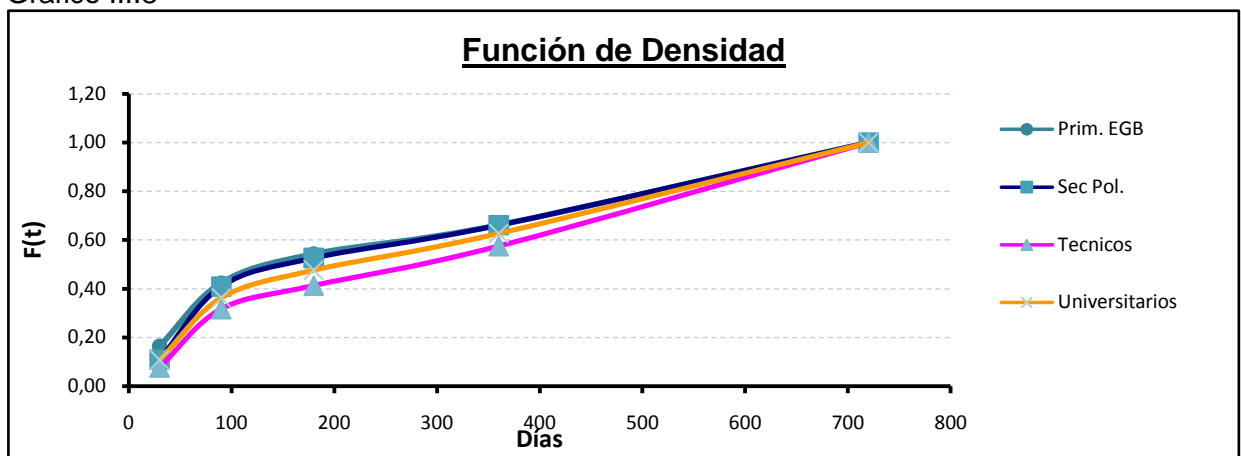


Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Estos grafico nos demuestra la significativa diferencia que tiene la duración del desempleo discriminando por sexo, lo que nos muestra que la mujer tiene intuitivamente una tendencia a un mayor lapso que el hombre, y esto lo demuestra el grafico de Supervivencia en el cual se ve que el hombre siempre tiene un menor porcentaje de supervivencia que la mujer, pues esto es justificado y respaldado con trabajos empíricos anteriores, cuales justificaban este hecho con la cauda de que la mujer siempre tiene un costo de oportunidad, o salario de reserva, mayor que el hombre y por tanto una menor probabilidad de aceptación al salario de oferta, según la teoría de Mortensen en cual nos basamos.

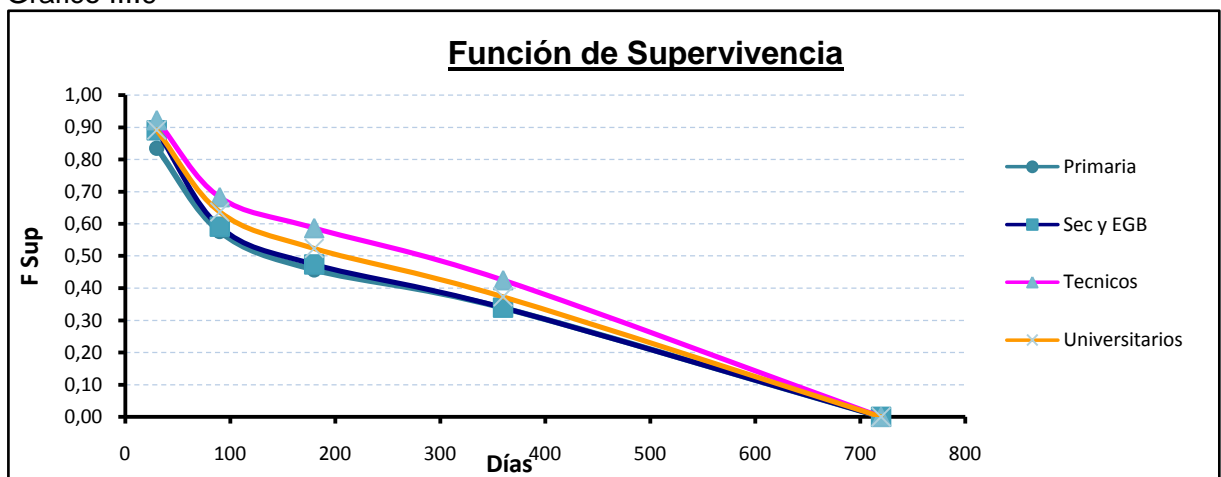
Los próximos gráficos pretenden ver el efecto de duración del desempleo según el nivel educativo formal ultimo adquirido.

Grafico III.8



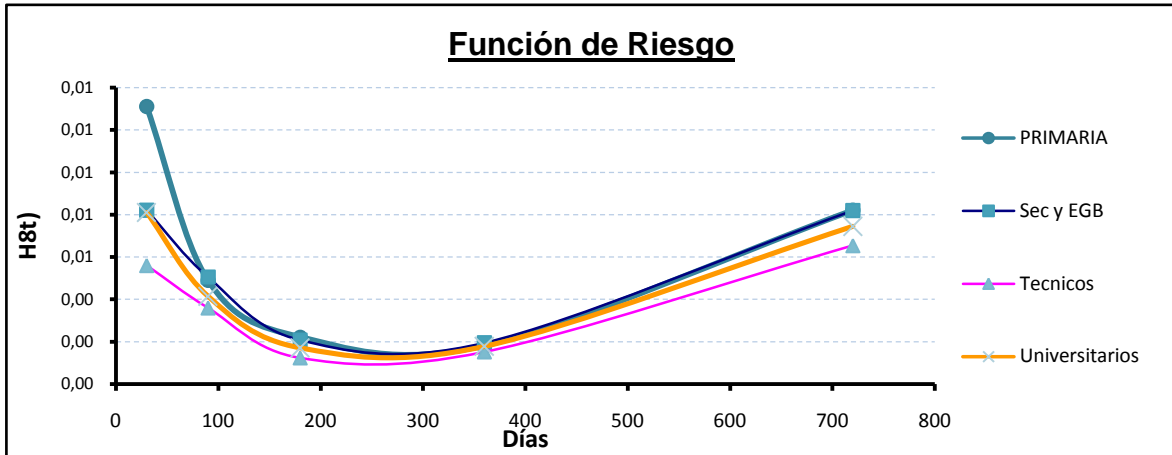
Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.9



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.10



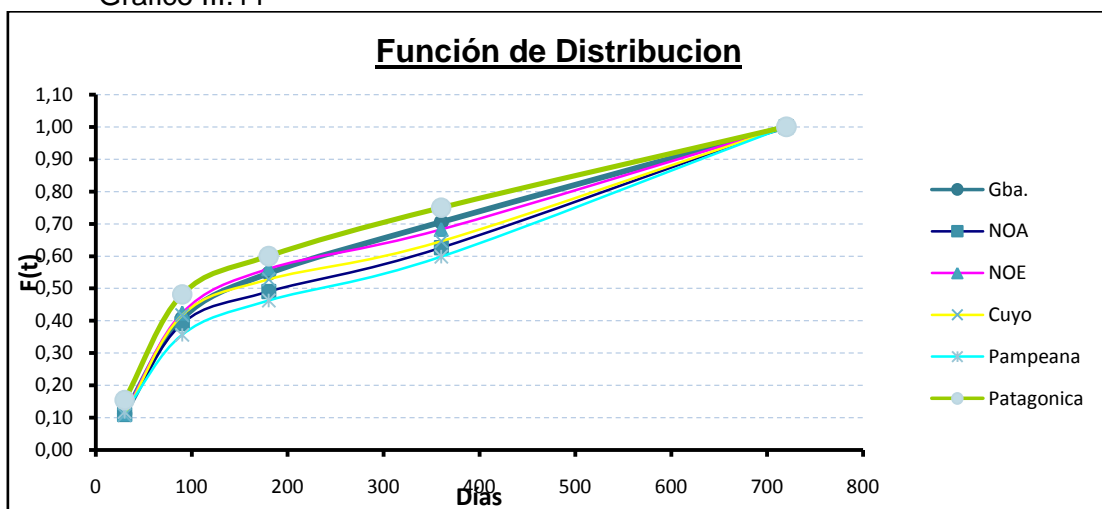
Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

En estos últimos gráficos, podemos ver el efecto que tienen los diferentes niveles educativos sobre la duración del desempleo, y nos presentan como el más significativamente diferente el nivel técnico. Cual en comparación con los demás, guarda una mayor población en los últimos periodos, a la vez que la salida en los primeros es la menor.

Hasta ahora hemos visto como el segundo periodo, llega a ser casi decisivo en la salida del desempleo, pero en el caso puntual de los técnicos vemos que es el que guarda menor diferencia respecto del primero periodo, como también mantiene una pequeña población en los periodos tres y cuatro, con lo que visualmente podemos agregar, que intuimos sea una característica que aumenta el periodo de desempleo.

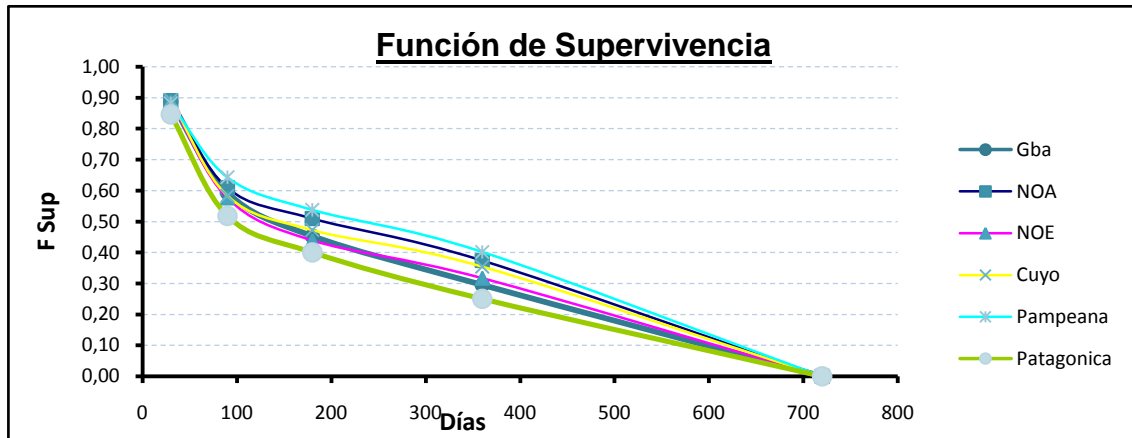
Los próximos Gráficos mostrarán las diferentes funciones del análisis no Paramétrico para la característica, de la ubicación regional del individuo, cuales en este caso hemos categorizado como: Gran Buenos Aires (GBA), Pampeana, Cuyo, Noroeste (NOA), Noreste (NOE), y Patagónica.

Grafico III.11



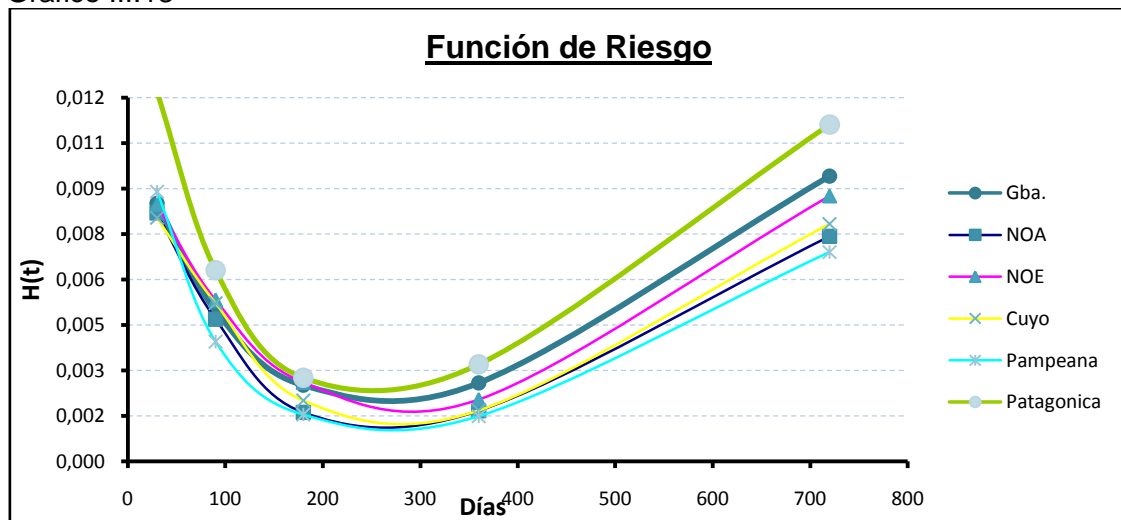
Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.12



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Grafico III.13



Elaboración Propia, en base a la serie EPH – Indec. Todas las ondas desde el primer trimestre del 2003 al primero del 2007

Estos gráficos nos muestran como la mayor velocidad relativa, de salida del suceso se encuentra en la Patagonia, puesto que es la que mayor riesgo de salida guarda en todos los periodos, excepto el último. Al mismo tiempo estos nos muestran como en la región pampeana, existe la posibilidad de tener el mayor periodo de espera, ya que tienen la mayor población en el último periodo y las probabilidades de salir en los primeros es muy baja respecto de las demás regiones.

El próximo punto en este trabajo será el desarrollo del análisis Paramétrico donde, utilizando los métodos antes descritos, desarrollaremos un modelo que nos contraste los subgéneros, que acabamos de analizar con la duración del desempleo, para así confirmar los efectos que hemos visto hasta ahora gráficamente.

5. Conclusión

Para finalizar, debemos aceptar que este trabajo ha pretendido ahondar en una temática considerada de importancia en aquellos países donde las políticas de empleo son dirigidas y acotadas, ya sean a grupos etarios o de cualquier clasificación, los cuales son afectados relativamente más que otros, y es el caso de los jóvenes y jóvenes adultos, quien en la búsqueda de su primer empleo presentan una gran disparidad para con otros.

En trabajos anteriores para evitar la heterogeneidad inobservable se trabaja con datos censurados y con seguimientos de los individuos, cuestión que en el presente fue salvada trabajando con cortes intertemporales evitando datos repetidos, trabajando con el período de paro desde el comienzo hasta el momento de la encuesta.

De todas formas, no se invocan perturbaciones significativas que imposibiliten la observación de los resultados, y que hagan poco considerable las conclusiones.

En tanto los resultados del mismo muestran que el periodo de duración del desempleo de un joven argentino, cual recién se está incorporando al mercado laboral es relativamente muy grande respecto de países del primer mundo, donde este grupo no guarda una duración media mayor a los 100 días, que si bien no se contrastaron aquí las razones es considerable a tener en cuenta, pues el periodo sin empleo se traduce como una pérdida de actualización, pérdida de habilidades y en sí una pérdida social de Producto y Riqueza para el país. Si volvemos al caso, al inicio planteado de Estados Unidos, donde los niveles de desempleo en este grupo llegan al 50 %, pero donde la duración media en el 2004 era de solo 45 días, podemos darnos cuenta de la flexibilidad del mercado allí, y de la importancia del trabajo de políticas sobre la duración del desempleo.

Para terminar, podemos puntualizar que para nuestro caso se han observado efectos antes nombrados por trabajos como los de Federico Cirimedo (2004), Canvire y Lima (2007) o el de Arranz, Cid y Muro. En lo que se encontró una diferencia considerable es respecto de la ubicación regional de la búsqueda resultando en nuestro caso la región patagónica la más dinámica en cuanto a la salida del suceso, dejando a Gran Buenos Aires y Capital Federal en segundo lugar y luego el mismo orden. El factor edad, aquí termina siendo una variable que aumenta el periodo de búsqueda y si bien era previsto por trabajos anteriores donde se toma todo el rango etario de la Población Económicamente Activa, no era un resultado previsto, pues en el enfoque de este grupo para los demás era decreciente la duración, respecto de la edad.

En el trabajo también pudimos confirmar la explicación de teorías como la de la Curva de Phillips, que nos indica la elasticidad del nivel de desempleo respecto del nivel de inflación la cual observa su dependencia negativa, lo que a nosotros nos afecta como menores periodos de desempleo, al mismo tiempo confirmábamos esto con el efecto en la misma dirección de las tasas de crecimiento, cuales a mayor crecimiento menor duración.

Por último tenemos el caso de mayor duración, como el individuo soltero, femenino, de mayor edad (29 años), con una carrera terciaria que no terminó, sin haberse trasladado de provincia o que provenga de otro país, y que se ubique en la región pampeana; mientras que el caso de menor duración en la búsqueda de su primer empleo, lo tiene aquel con menor educación, no mayor a la primaria; de menor

edad (17 años); que sea casado; provenga de otro país; y que se ubique en la región Pampeana.

6. Referencias Bibliográficas

- ARRANZ MUÑOZ, J. M., CID, J. C. y MURO J., La duración del desempleo en presencia de altas tasas de paro: el caso de la Argentina, (Cordoba, A.A.E.P., 2000), 22 páginas.
- CIRIMEDO F., Duración del Desempleo y Ciclo Económico en la Argentina, Tesis de Maestría en Economía, (La Plata [Argentina], Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, 2004), 29 páginas.
- Canavire-Bacarreza, G. J. y Lima Soria, L. B., Unemployment duration and labor mobility in argentina: a socioeconomic-based pre- and post-crisis analysis, (La Plata [Argentina], CEDLA, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, 2007), 39 páginas.
- Hopenhayn, Hugo A. and Galiani, Sebastian, Duration and Risk of Unemployment in Argentina (October 2001). William Davidson Institute Working Paper No. 476. 25 páginas.
- AGUILAR RAMOS, M^a Isabel y NAVARRO GÓMEZ, M^a Lucia, La duración de la búsqueda del primer empleo, (San Sebastián España, Asoc. De Econ. De la Educaron, 2004), 16 páginas.
- GONZÁLEZ BETANCOR, S. M^a, Inserción laboral, desajuste educativo y trayectorias laborales de los titulados en formación profesional específica en la isla de Gran Canaria, Tesis Doctoral (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria [España], Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2003), paginas 263-410.
- GONZALES-BETANCOR, S. M^a, DÁVILA-QUINTANA, C. Delia y GIL-JURADO, José A., El primer periodo de desempleo de Técnicos y Técnicos Superiores, Revista de Economía Laboral (Gran Canaria [España], Universidad de las Palmas de Gran Canaria), paginas 1-37.
- BOVER, O., ARELLANO, M. y BENTOLILA, S., Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo Económico, Revista de estudios económicos (Banco de España, 1996), 75 páginas.
- GARCIA-CRESPO, M^a Dolores, Desempleo y Empleo temporal en Andalucía, working paper, (Concejería de economía y hacienda de Andalucía [España], 1994), 15 páginas.
- www.indec.mecon.ar, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta Permanente de Hogares, Base Usuaría, fecha de consulta desde abril a noviembre del 2008.
- www.deie.mendoza.gov.ar, Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas, Provincia de Mendoza, fecha de consulta noviembre de 2.008.
- www.mecon.gov.ar, Ministerio de Economía y Finanzas de la República Argentina, relevamiento del nivel de desocupación en las diferentes provincias. Informe Económico al día e Informe económico Trimestral.
- www.eumed.net, Enciclopedia y biblioteca virtual de Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas.

Problemática tributaria, contable, financiera y de gestión de las PYMES en Mendoza y sus efectos sobre la competitividad del sector

Dra. Isabel Esther Roccaro - Facultad de Ciencias Económicas – UNCuyo
isarocco@nysnet.com.ar

1. Introducción. Marco teórico y conceptual

El conjunto de las Pymes reúne empresas muy diversas en producción, empleo, tecnología y eficiencia, destacándose entre algunas de sus principales características: (a) Alta generación de empleo, siendo en Argentina fuente de empleo de alrededor del 50% al 60% del total de trabajadores en la actividad privada; (b) Estrecha relación Capital-Trabajo, dado que en muchos casos la persona que aporta el capital es la misma que trabaja, confundiendo la fuente de financiamiento con la propiedad de la empresa; (c) Múltiples funciones: Los trabajadores realizan múltiples actividades y el proceso de toma de decisiones se encuentra centralizado, realizando el empresario tanto funciones de gestión como producción; (d) Escasa capacidad empresarial; (e) Incipiente desarrollo tecnológico; (f) Heterogeneidad, dado que el sector Pymes no es un grupo homogéneo, son muchas las diferencias que existen entre las diversas actividades que conforman este sector, por lo cual cualquier tratamiento o instrumentos a utilizar tiene que ser diferenciando en función a nivel de crecimiento, gestión y organización y actividad económica; (g) Escaso acceso al crédito, debido principalmente a que las Pymes son consideradas como de muy alto riesgo, según los estándares de calificación crediticia; h) respecto de los Sistemas de Información: Ausencia de Sistemas de Información orientados a la gestión y el control.

Por otra parte, en los últimos años, el sector manufacturero sufrió profundas modificaciones en su estructura como consecuencia de las reformas económicas y contexto internacional. Bajo las nuevas condiciones las Pymes quedaron expuestas a la competencia externa y a aumentar su grado de eficiencia. Paralelamente, el marco económico y la reorganización de los mecanismos financieros e institucionales afectaron diferencialmente a las Pymes. En Mendoza las Pymes en el sector industrial representaban el 32% del total de empresas y la MiPymes⁸ el 47%, llegando a representar entre ambas el 87% del total; asimismo, las Pymes no poseen un perfil exportador dado que solo el 15% son exportadoras y en el sector de las MiPymes sólo el 4% se dedica actividades de exportación (Censo Industrial Provincial, 2003).

En este sentido, diversos estudios que han analizado las restricciones exógenas que enfrentan las Pymes exportadoras argentinas para consolidar su inserción externa muestran que la escasez de financiamiento a la actividad exportadora constituye uno de los principales obstáculos que limitan este proceso. El factor financiero es considerado por la mayoría de las firmas Pymes involucradas en esos estudios como un elemento importante que afecta su competitividad, señalando que las condiciones desventajosas de acceso al crédito erosionan su capacidad de mantener o profundizar la inserción externa. En el marco de una economía globalizada, la restricción al financiamiento de la actividad exportadora de las Pymes argentinas hace referencia principalmente a la no disponibilidad y/o dificultades de acceso a líneas adecuadas para: a) financiar el capital de trabajo requerido en la producción de los bienes exportados; b) ofrecer al comprador condiciones de pago

⁸ MiPYMES: Microempresas.

acordes con las vigentes a nivel internacional y predominantes en los mercados donde se pretenden colocar los productos; c) ampliar la capacidad productiva y tecnológica que demanda la profundización de la inserción externa; d) desarrollar actividades innovativas y de adaptación de productos a nuevos mercados tendientes a fortalecer la capacidad exportadora; e) efectuar inversiones en el exterior para establecer una presencia directa en los mercados (apertura de sucursales, depósitos, centros de capacitación a usuarios, reparación y garantía); f) poner en marcha acuerdos de cooperación con firmas del exterior; g) operar un flujo continuo de exportaciones de escaso monto (Moori-Koenig, 1997).

Sin embargo, el financiamiento no constituye el único obstáculo en la competitividad de las Pymes. La misma se encuentra limitada, también, por un conjunto más amplio de restricciones tanto exógenas como endógenas a la firma, tales como la problemática tributaria, contable y de gestión estratégica que afecta a este sector.

Con frecuencia, las debilidades identificadas en las Pymes en materia de gestión estratégica son el resultado de su comparación con las firmas grandes. Así, generalmente se habla de la falta de formalización de las actividades de planificación estratégica, de la ausencia de planes escritos, proyecciones y metas, etc. Más allá de que dicha descripción sea cierta, parecería necesario comprender mejor la especificidad de las Pymes, la naturaleza del proceso decisorio y de los factores que contribuyen a la capacidad estratégica de las mismas (Kantis, 1996).

Más allá de las particulares circunstancias de la Argentina, existen un conjunto de problemas u obstáculos que pueden llamarse “problemas internacionales” de las Pymes (Cristini, Acosta, y Susmel, 2003): a) Acceso al crédito y costo financiero: la mayor fuente de financiamiento ha sido la reinversión de utilidades y el financiamiento a proveedores; b) Carga impositiva y costos burocráticos; d) Costos de transacción (mercados y tecnología), costos ocultos por ineficiencia del Estado: costo judicial, costos administrativos, etc.; d) Capacidad de gestión: Estos problemas se pueden clasificar en dos grandes grupos: (i) Problemas cuantitativos: Financiamiento, carga impositiva y cargas provisionales; (ii) Problemas cualitativos: Innovación tecnológica, capacitación y acceso a mercados.

La profundidad de los cambios presiona a las Pymes no sólo para que adopten decisiones estratégicas sino también para que incorporen nuevas prácticas de gestión para llevar a cabo una implementación exitosa de las mismas. En este contexto, existe un amplio consenso acerca de la necesidad de fortalecer la capacidad de gestión estratégica de las Pymes y desarrollar un adecuado entorno de negocios. En consecuencia, resulta fundamental avanzar en la comprensión de lo que ello realmente significa a los efectos de orientar correctamente los procesos y las iniciativas de apoyo asociados al logro de dicho objetivo.

El trabajo se encuentra enmarcado dentro de dos líneas de investigación: Investigación aplicada y desarrollo experimental. Asimismo, y con el objeto de realizar un análisis con un enfoque “interno” de los factores que afectan la gestión estratégica y competitividad del sector, se han obtenido datos dentro de la población realizando muestras aleatorias entre las empresas que componen el sector de Pymes en Mendoza, a través de encuestas.

Por tanto, el objetivo del presente trabajo se analiza la problemática tributaria, contable y financiera de las PYMES en Mendoza, y aportar algunos elementos a través del análisis de las encuestas realizadas, para el desarrollo de un enfoque alternativo adoptando una perspectiva diferente de análisis como una vía de contribuir

al fortalecimiento de la gestión estratégica de las micro y pequeñas empresas (MiPymes) mendocinas y al entendimiento de la problemática de este sector, que ayude a enfrentar las nuevas demandas de competitividad que impone el entorno actual y sea un aporte a las estrategias productivas regionales que se adopten en el futuro y a los diferentes instrumentos utilizados para ponerlas en marcha.

Se parte de la hipótesis de que la traslación automática de las premisas y conceptos provenientes del campo de las grandes empresas no parece ser una vía capaz para entender y analizar la problemática tributaria, contable y financiera que inciden en la competitividad de las Pymes.

2. Problemática PYMES en Mendoza. Análisis de los resultados obtenidos.

Las empresas pueden ser agrupadas en tres categorías: Mipyme (Microempresa), Pymes (Pequeñas y Medianas empresas) y Grandes Empresas. Las políticas diseñadas por la Secretaría de Pequeña y Mediana Empresa (SEPYME) tienen como población objetivo a las micro (Mipyme), pequeñas y medianas empresas (Pymes) de los sectores: Agropecuario, Industrial, Comercial, de la Construcción, y de Servicios.

Actualmente la clasificación que se utiliza para definir a una empresa como MiPyME depende de las ventas anuales promedio de los últimos tres (3) ejercicios, Siendo diferente el sector al que pertenezca la firma, según la Disposición SEPYME n° 147/2006 y 22/2001 (ver Cuadro n°1).

Cuadro n° 1: Clasificación de empresas según sector (SEPYME)

Tamaño / Sector	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Microempresa	\$ 456.000	\$ 1.250.000	\$ 1.850.000	\$ 467.500	\$ 480.000
Pequeña empresa	\$ 3.040.000	\$ 7.500.000	\$ 11.100.000	\$ 3.366.000	\$ 3.000.000
Mediana empresa	\$ 18.240.000	\$ 60.000.000	\$ 88.800.000	\$ 22.440.000	\$ 24.000.000

Asimismo, a partir de la fuente de información de las guías de empadronamiento del Censo Nacional Económico 2005, es posible realizar la siguiente distribución de locales por tamaño en el país, tal como se muestra en el Cuadro n° 2.

Cuadro n° 2: Cantidad de empresas en Argentina (CEN, 2005)

Total locales	Total Grandes Empresas	Total MiPymes	Total Micro	Total Pymes
1.557.002	2.087	1.554.915	1.341.875	213.040
100,00%	0,13%	99,87%	86,18%	13,68%

No obstante, el peso de las empresas MyPymes varía considerablemente entre los diferentes sectores de actividad, siendo particularmente importantes en ciertas actividades comerciales, servicios empresariales y personales, turismo, agro-alimentos, industrias metal-mecánicas, manufacturas de cuero, indumentaria, plásticos, industrias de autopartes y repuestos, entre otros. Es por esto que la población objeto de nuestro estudio está formada por las empresas cuya actividad

principal corresponde a los siguientes sectores de actividad: Industria, Comercio, restaurantes, hoteles y Turismo; Transporte y Resto de Servicios.

Cerca de la mitad de las empresas industriales en Mendoza según el Censo Industrial 2003 (las MiPymes: 47%) facturaban menos de \$ 120.000 anuales. Esto es importante desde el punto de vista de la estructura tributaria, ya que en este sector se concentran la mayoría de los contribuyentes adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes –comúnmente denominado Monotributo–, y parte importante de las Pymes y todas las Grandes Empresas se encuentran bajo el Régimen General de contribuyentes y responsables.

Asimismo, en la Provincia de Mendoza –según las estadísticas de la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.)– el total de empresas que presentaron Declaraciones Juradas de IVA⁹ en el año 2007 fueron 39.543, representando de Ventas Totales por \$29.000.000 (en miles de \$). Las Grandes Empresas (GE): Más de 25.000.000 de ventas anuales fueron solamente 148 (ciento cuarenta y ocho); en cambio, las empresas que facturan hasta \$500.000 al año llegaron a representar el 84% del total de empresas. Esto nos da idea de la importancia del sector Mipymes (con facturaciones anuales menores a \$500.000) en la Provincia de Mendoza.

Pero si además, consideramos la generación de empleo en este sector, podremos observar la importancia que representa el sector Pymes en la economía mendocina. Según el Informe Resultados ONDA 005-Mayo 2008 Mapa Pyme de la SEPYME, para el período 2004-2007 en Mendoza el sector Pymes incremento un 37% los puestos de trabajo. En el Cuadro nº 3, que se presenta a continuación corresponden a los locales de los sectores Industria, Comercio, Restaurantes, Hoteles, Transporte y resto de Servicios relevados en todo el país, la Región de Cuyo y la Provincia de Mendoza.

Cuadro nº 3: Creación de puestos de trabajo Pyme – variación de ocupados 2004-2007 en porcentaje de locales. Total Argentina, Cuyo y Provincia de Mendoza.

Ocupados 2004*	Nuevos puestos de trabajo pyme...	Ocupados 2007
1.184.292 puestos de trabajo pyme	63% 742.132 41 dominios geográficos relevados en Mayo 2008	1.926.424 puestos de trabajo pyme
103.393 puestos de trabajo pyme	32% 32.737 Provincias de la Región de CUYO relevadas en Mayo 2008	136.129 puestos de trabajo pyme
63.169 puestos de trabajo pyme	37% 23.543 Locales de la Prov. de MENDOZA relevados en Mayo 2008	86.712 puestos de trabajo pyme

Fuente: Informe Resultados ONDA 005-Mayo 2008 Mapa Pyme; SEPYME.

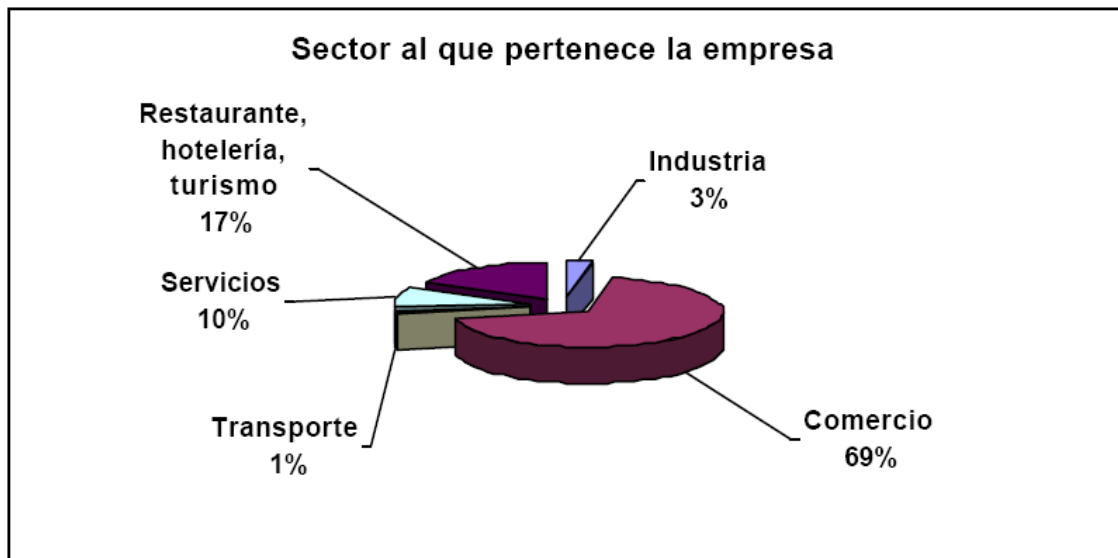
Las Pymes se concentran geográficamente en el Gran Mendoza, aglomerado donde se asienta el 61% de las empresas de este grupo. La zona Este (San Martín, Junín, Santa Rosa y La Paz) es la segunda en importancia por contener al 22% de las empresas con estas características. Por ello, nuestra muestra se concentró en el Gran

⁹ Impuesto al Valor Agregado.

Mendoza. Se realizaron encuestas a 100 (cien) empresas, cuyos resultados exponemos a continuación.

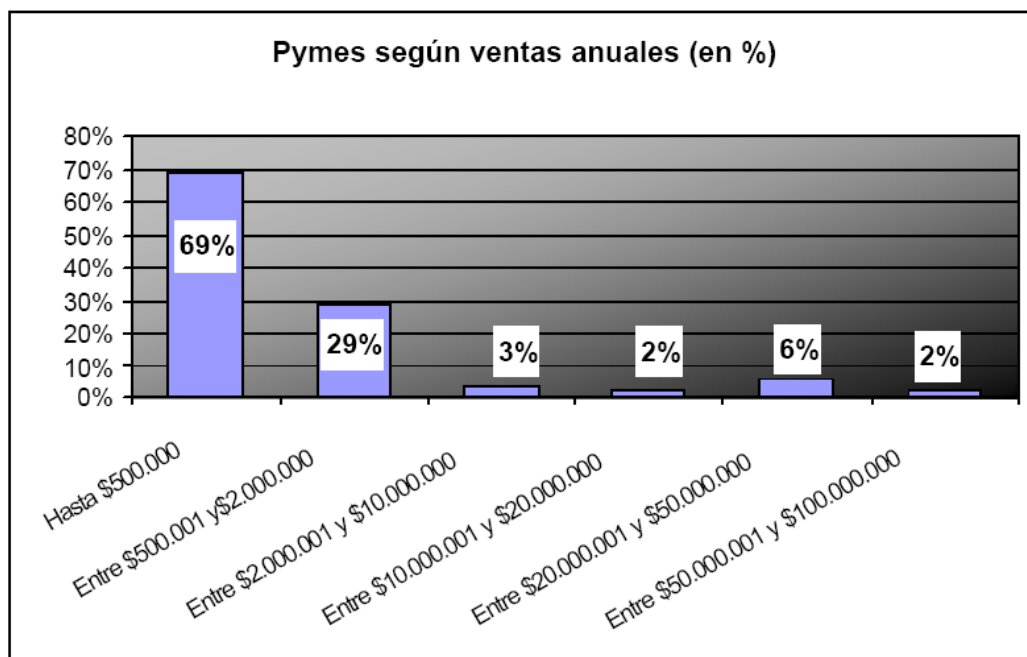
De los resultados de la encuesta realizada en nuestro estudio, se puede observar que el 69% corresponde al sector comercio, el 17% son restaurantes, hoteles y turismo; el resto de servicios el 10%, la industria el 3% y transporte sólo el 1%, tal como puede observarse en el Gráfico nº 1.

Gráfico nº 1



Por otra parte, y teniendo en cuenta el monto de ventas anuales, se puede observar en el Gráfico nº 2 que el 69% se encuentra ubicada en el rango de ventas menores a \$500.000 anuales, frente a un 29% con ventas anuales entre \$500.001 y \$2.000.000; un 6% con ventas entre \$20.000.001 y \$50.000.000; un 3% entre \$2.000.001 y \$ 10.000.000, y el resto solo representa en total un 4%.

Gráfico nº 2

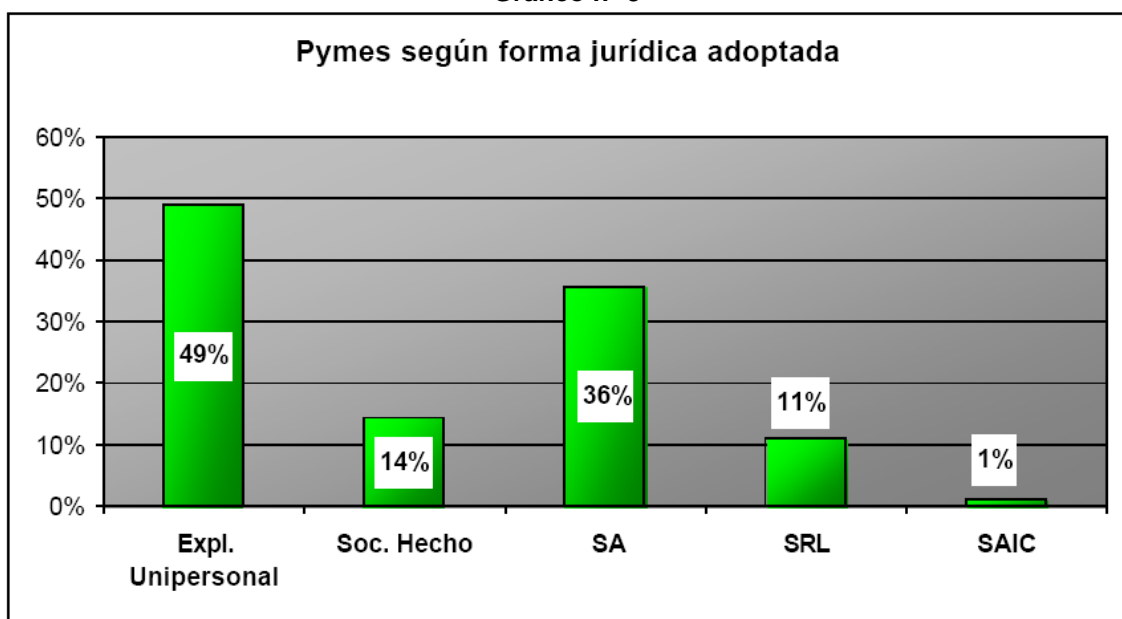


Por tanto, podemos concluir que un grupo con participación relativa importante en la estructura de empresas mendocinas es el integrado por las Mipyme, empresas con facturación anual inferior a \$ 500.000. Estas empresas representaban el 46% del total de empresas de la industria manufacturera de la provincia en el año 2003, y cerca del 85% del volumen total de ventas de las empresas mendocinas a diciembre de 2007, tal como hemos observado en las estadísticas de la A.F.I.P.

Por otra parte, los resultados obtenidos por el Censo Industrial Provincial (2003) mostraron que un 33% de las Pymes son empresas unipersonales mientras que el resto se reparte, casi en partes iguales, entre sociedades anónimas (26%) y sociedades de responsabilidad limitada (24%). Existía un 13% de las empresas que funciona como sociedad de hecho y, sólo el 3%, como cooperativas. Este esquema de organización legal difiere claramente con las empresas grandes donde predominan formas organizativas más formales. Según el Censo Industrial Provincial (2003), el régimen legal que eligen para funcionar la amplia mayoría de las Mipymes es la organización unipersonal, alcanzando el 70% del total del grupo. Le sigue en importancia las sociedades de hecho (11%). Formas más tradicionales como las sociedades anónimas o las sociedades de responsabilidad limitada dan cuenta, en combinación, de sólo el 16%.

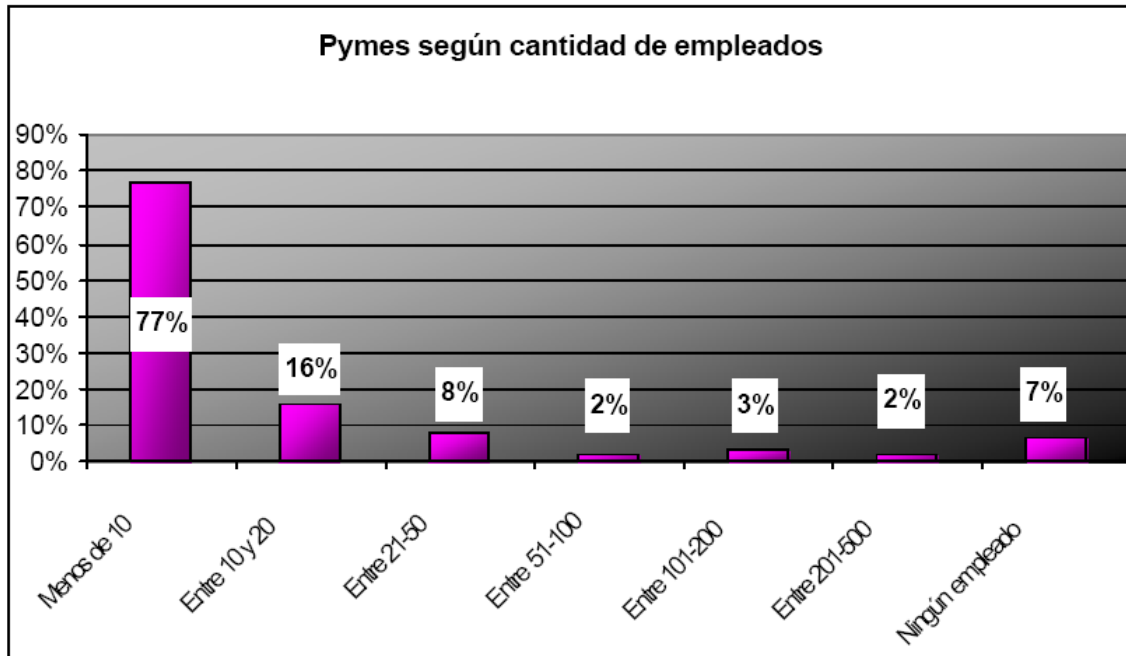
En nuestro estudio, el 49% de la empresas son explotaciones unipersonales (único dueño) y el 14% sociedades de hecho; lo que implica que más del 60% tienen formas de organización empresarial menos formales; no obstante, un dato importante a tener en cuenta es que el 36% son sociedades anónimas (SA), el 11% sociedades de responsabilidad limitada (SRL) y el 1% sociedades anónimas comercial e industrial (SAIC), lo que representa un 48% con formas asociativas con mayor limitación de la responsabilidad al capital aportado; en cambio, las explotaciones unipersonales y las sociedades de hecho, responden ante terceros de forma ilimitada, subsidiaria y solidaria por sus deudas (ver Gráfico nº 3). Otro efecto importante, es respecto al Impuesto a las Ganancias, ya que en el caso de las SA, SRL tributan como sociedades de capital a una alícuota proporcional del 35%, en tanto que las explotaciones unipersonales tributan a una alícuota progresiva que va desde el 9% al 35%.

Gráfico nº 3



Respecto de la cantidad de empleados, el 77% de las empresas poseen menos de 10 (diez) empleados, y el 7% sin empleados; frente a un 16% que poseen entre 10 y 20 empleados. Un 8% de las empresas tiene entre 21 y 50 empleados y sólo un 2% entre 201 y 500 empleados; y un 3% entre 101 y 200 empleados.

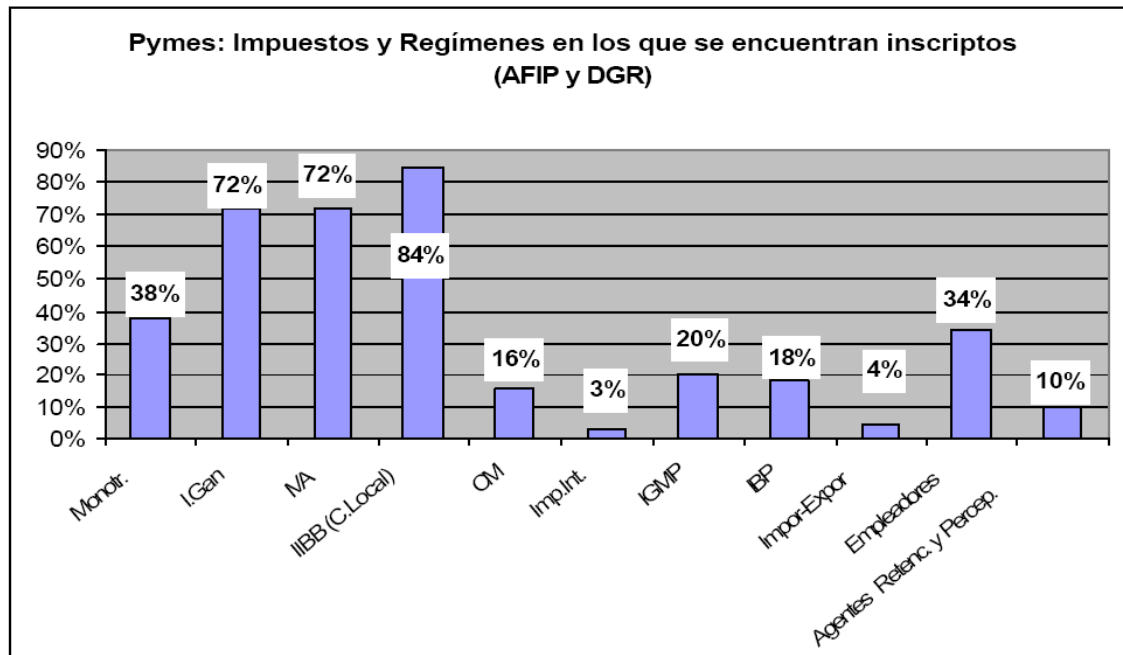
Gráfico nº 4



Por otra parte, se les preguntó en qué impuestos y regímenes se encontraban inscriptos tanto a nivel nacional (A.F.I.P.) como a nivel nacional (D.G.R.). El 38% se encuentra inscripto en Monotributo, frente a un 72% en Impuesto a las ganancias (IG) y en el I.V.A. (ver Gráfico nº 5), esto es lógico, ya que la mayoría de las empresas encuestadas se ubicaban en el rango de ventas anuales menores a \$500.000, y al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (comúnmente denominado Monotributo) sólo pueden adherirse aquellos contribuyentes con ventas anuales inferiores a \$144.000 y para el caso de servicios este importe se reduce a \$96.000 anuales, lo que pone en evidencia que es sistema tributario para pequeños contribuyentes ha quedado retrasado en cuanto a los importes tomados como límite para poder optar por el mismo. En el Impuesto sobre los Ingresos Brutos sólo el 84% respondió que se encuentra inscripto, pero esto puede deberse a que el 16% se encuentra inscripto en Convenio Multilateral (CM).

Otro hecho que es importante destacar es el caso de que sólo el 34% contestaron que se encuentran inscripto en el Régimen de Empleadores; y esto pareciera estar indicando lo que los diversos estudios señalan respecto de la informalidad en el mercado de trabajo y la problemática asociada al cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.

Gráfico nº 5



También, en este sentido es importante destacar la gran importancia que tiene el sector Mipymes y Pymes en el empleo. En Mendoza, el empleo según tamaño y sectores, tal como se muestra en el Cuadro nº 3, de las Pymes representa el 53% del empleo registrado según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial en base a datos del Sistema Integrado de Jubilaciones y pensiones (SIJP), y el sector Mipymes representa el 33% del empleo registrado.

Cuadro nº 3: Empleo por sector y tamaño – Promedio anual 2008 (en cifras y porcentajes) Industria Comercio Servicios

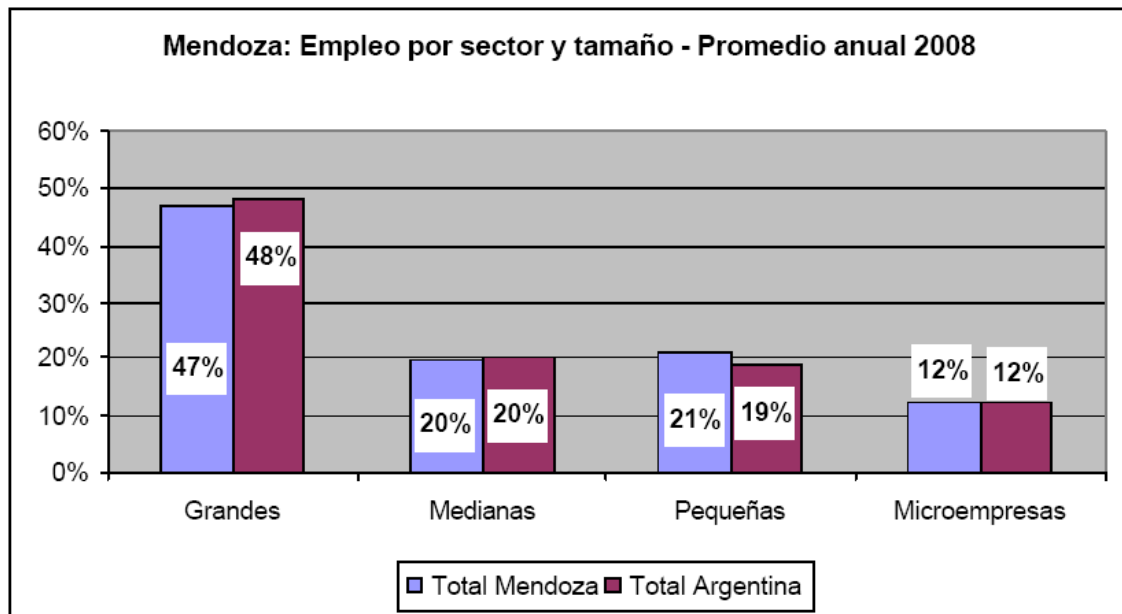
	Industria	Comercio	Servicios	Total Mendoza	Total Argentina
Grandes	23.214	14.276	48.644	86.134	2.384.487
Medianas	10.704	6.399	19.373	36.476	998.838
Pequeñas	10.295	10.796	17.134	38.225	941.954
Microempresas	3.691	7.734	11.340	22.765	617.719
Total	47.903	39.205	96.491	183.599	4.942.998
Pymes	24.689	24.928	47.847	97.465	2.558.511
MiyPequeñas	13.985	18.529	28.475	60.989	1.559.673

	Industria	Comercio	Servicios	Total Mendoza	Total Argentina
Grandes	48%	36%	50%	47%	48%
Medianas	22%	16%	20%	20%	20%
Pequeñas	21%	28%	18%	21%	19%
Microempresas	8%	20%	12%	12%	12%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Pymes (Me+P+Mi)	52%	64%	50%	53%	52%
MiyPequeñas (P+Mi)	29%	47%	30%	33%	32%

Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTESyS en base a SIJP

Por otra parte, es posible observar que el empleo por tamaño y sector en Mendoza es similar al empleo registrado en Argentina, como se muestra en el Gráfico n° 6.

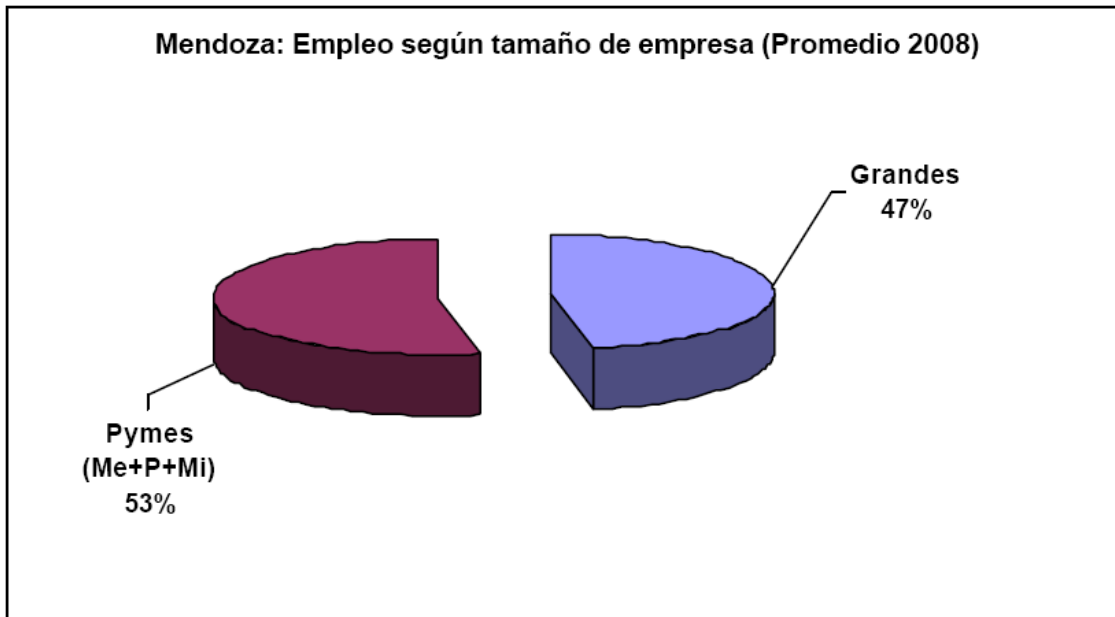
Gráfico n° 6



Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTESyS en base a SIJP

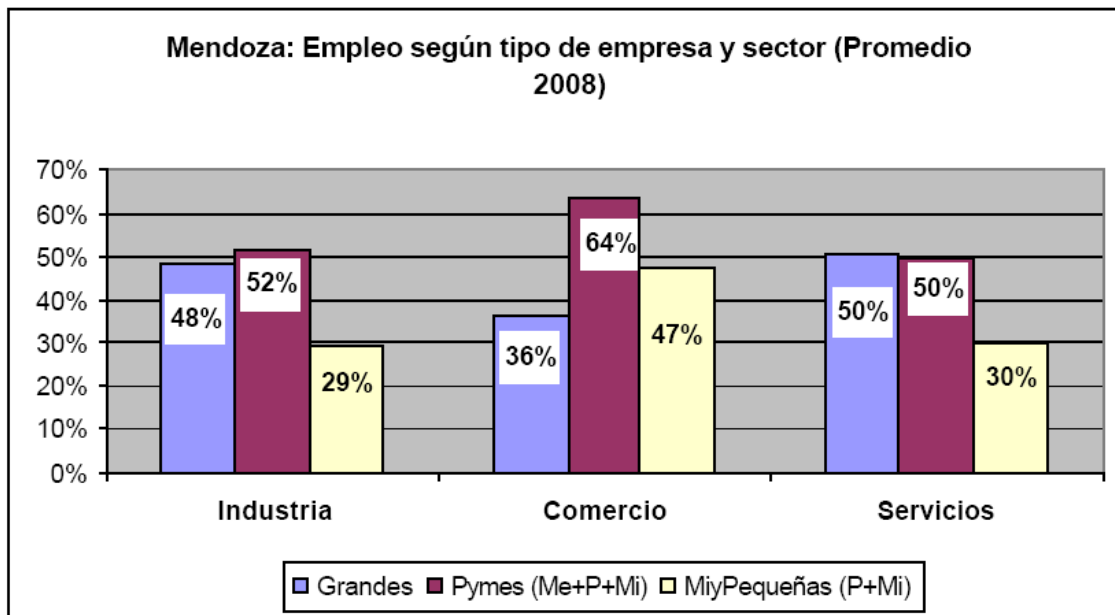
Las Grandes Empresas (GE) representan el 47% del empleo registrado y las Pymes (que incluye a las micro, pequeñas y medianas empresas) el 53% del empleo registrado, tal como puede observarse en el Gráfico n° 7.

Gráfico nº 7



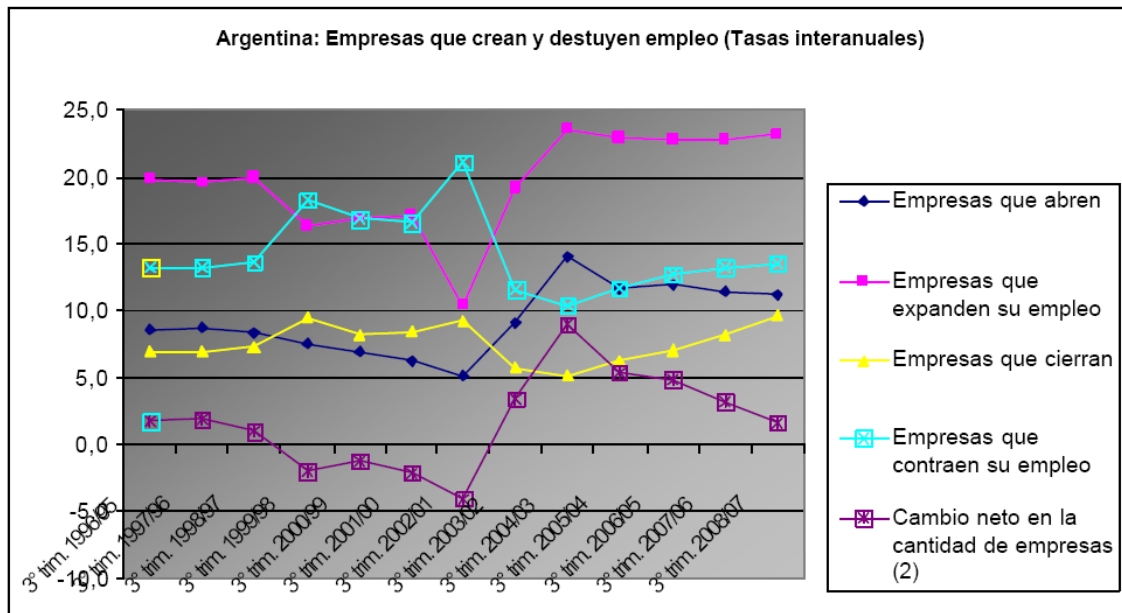
Asimismo, se puede observar que las Pymes aportan el 52% del empleo registrado en la industria, el 64% en el comercio y el 50% en el sector servicios; y las MiyPymes (Micro y pequeñas empresas) el 29% en la industria, el 47% en el comercio y el 30% en los servicios, tal como se muestra en el Gráfico nº 8.

Gráfico nº 8



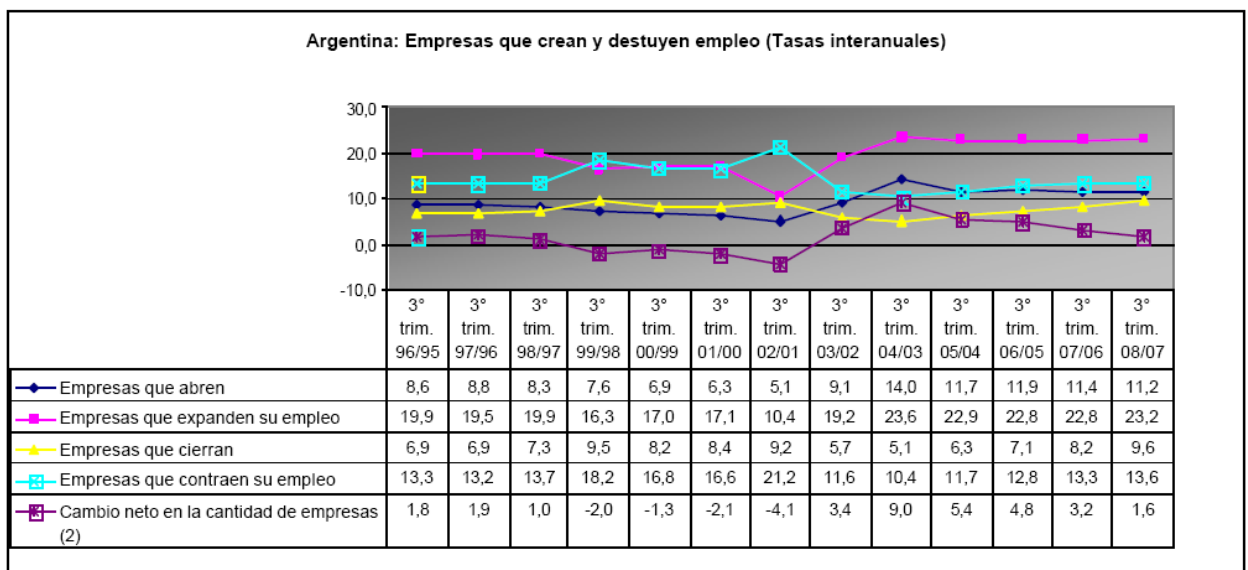
Pero además, si observamos la dinámica empresarial en Argentina, tal como se muestra en los Gráficos nº 9 y 10, es posible analizar los efectos en la creación y destrucción del empleo.

Gráfico n° 9¹⁰



Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIJP.

Gráfico n° 10¹¹



Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIJP.

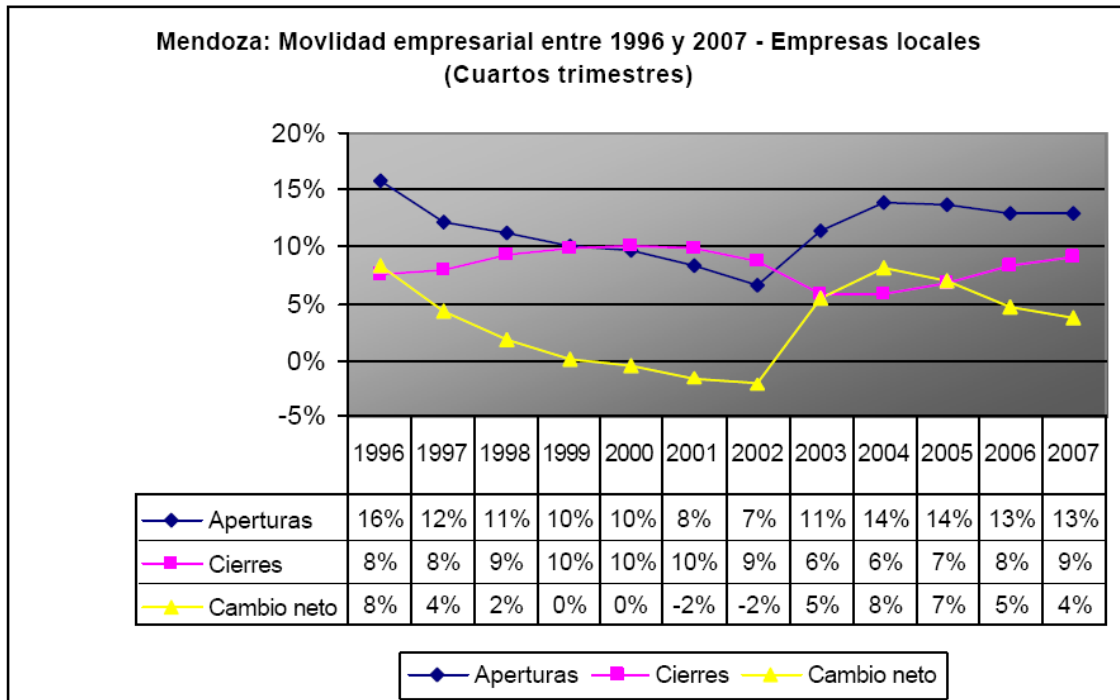
En los Gráficos n° 9 y 10 se puede observar que en Argentina, el cambio neto en la cantidad de empresas fue negativo del 1999 al 1998, comenzó a recuperarse pero para el tercer trimestre de 2008 en compasión al 3° Trimestre de 2007 se ha situado en el 1,6%; si bien la cantidad de empresas que han expandido el empleo ha llegado al 23,2% interanual, pero las contraído el empleo y las que han cerrado han llegado a representar el 13,6% y 9,6% respectivamente.

¹⁰ **Tasas interanuales:** El cambio anual del empleo se mide a partir de la diferencia en el empleo, a nivel de cada firma, entre el trimestre e igual trimestre del año anterior.

¹¹ El **cambio neto** es la diferencia entre el número de empresas que abren y el número de empresas que cierran.

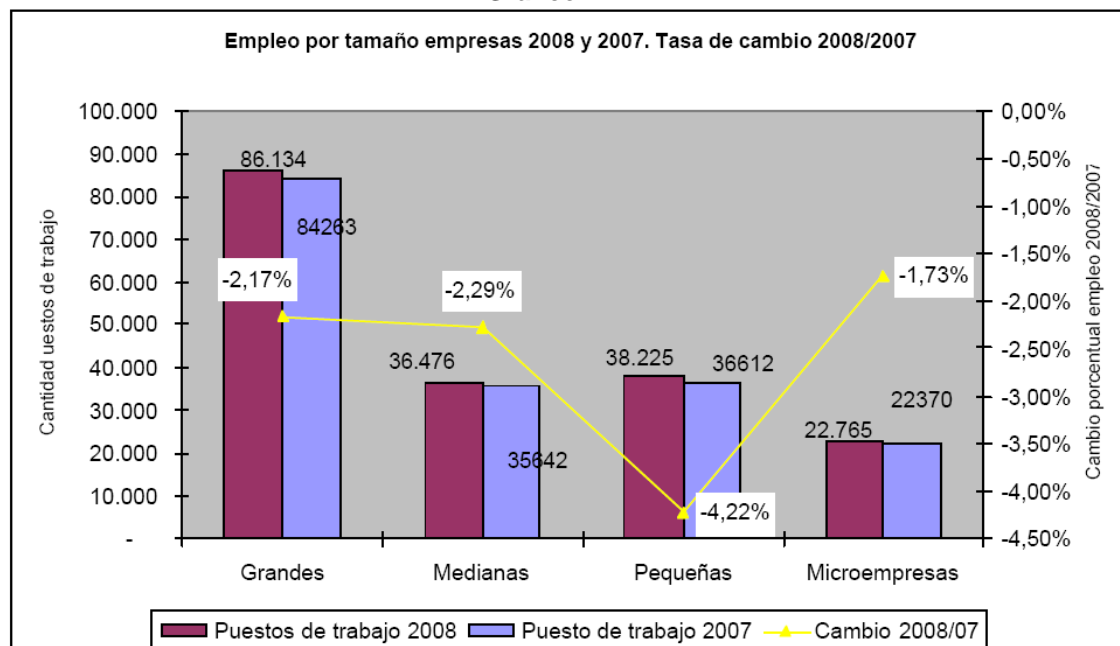
En Mendoza, sin embargo, el cambio neto ha estado en los últimos años en torno al 4% (ver Gráfico nº 11); pero en cambio en el empleo ha llegado a representar una disminución del 2,17% en las Grandes Empresas, del 2,29% en la Medianas; del 1,73% en las microempresas; siendo el sector más afectado el de las pequeñas empresas con una disminución del empleo del 4,22% del año 2008 respecto del 2007, tal como se puede observar en el Gráfico nº 12.

Gráfico nº 11



Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIJP.

Gráfico nº 12



Fuente: Elaboración propia en base a datos Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial - MTEySS en base a SIJP.

Teniendo en cuenta este escenario, otra pregunta que se realizó es que si en los últimos 2 (dos) años había realizado alguna de las siguientes actividades: invertir en maquinaria y equipo; ampliar o cerrar su negocio; exportar por primera vez; etc. (ver Gráfico nº 13). Sólo el 20% invirtió en maquinaria y equipo; el 23% amplió su local o abrió una nueva sucursal; un 11% cerró alguno de sus negocios y sólo el 1% exportó por primera vez. Lo que sí es importante destacar es que ese 43% que realizó inversiones y ampliaciones lo hizo en un 70% con recursos propios y el 23% solicitó préstamos bancarios; y sólo un 5% lo hizo a través de leasing (ver Gráfico nº 14).

Gráfico nº 13

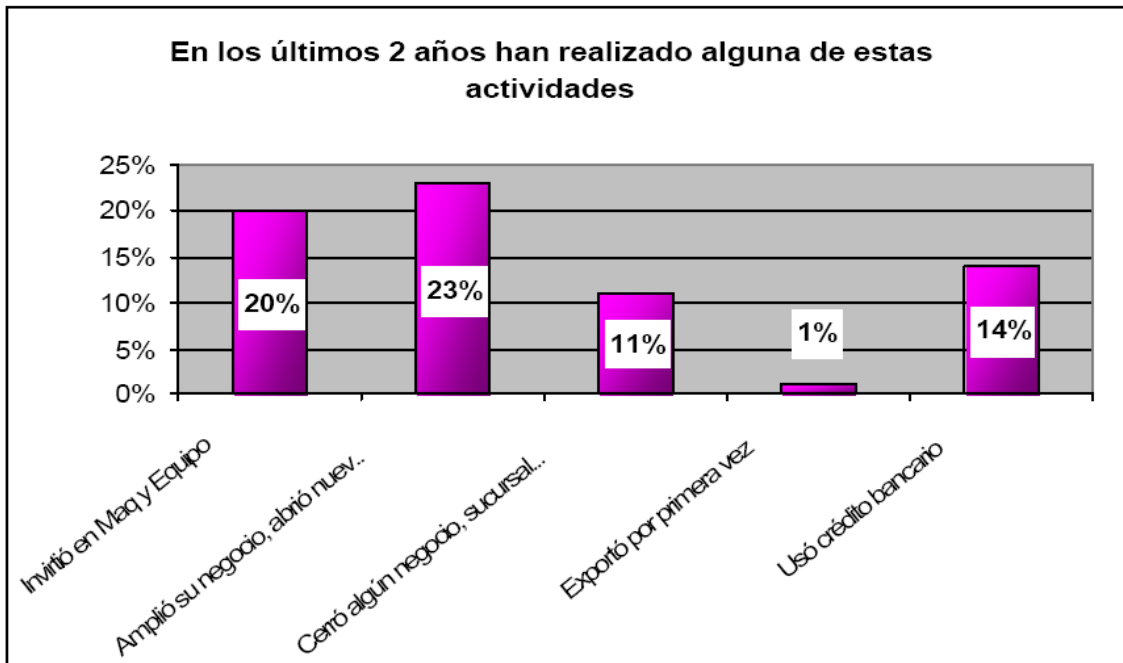
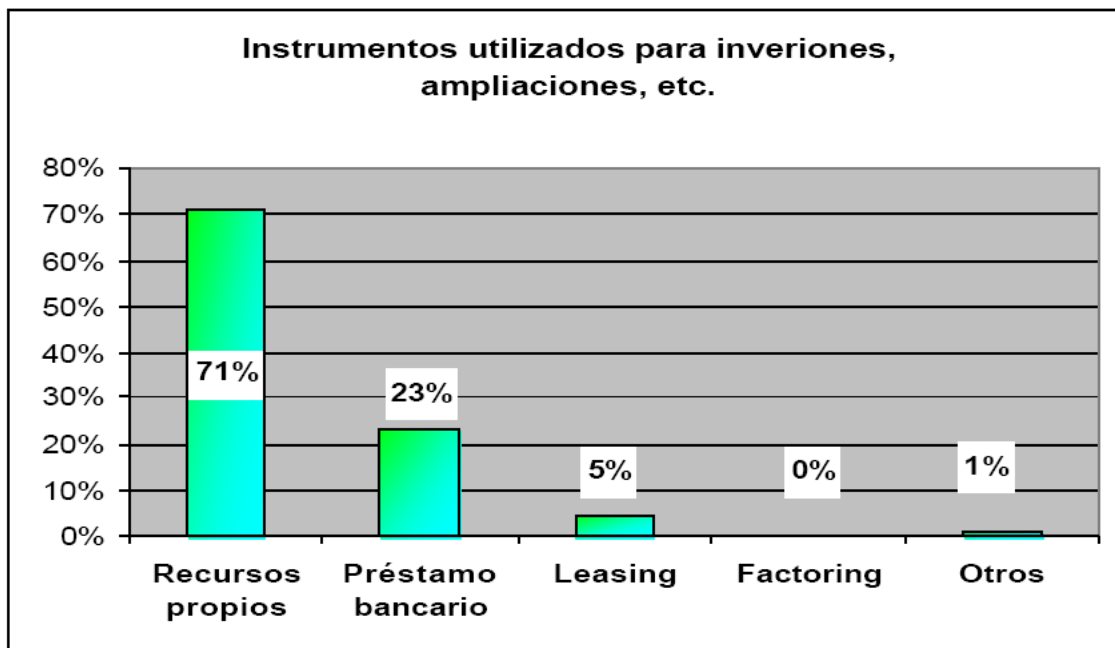


Gráfico nº 14



Entonces se les consultó si en los últimos 5 años habían utilizado otras fuentes de financiamiento para inversiones como son el FONTAR, los APN (Aportes no Reembolsables), SGR (Sociedades de Garantía Recíproca); Programas del Fondo

para la Transformación y Crecimiento del Gobierno de Mendoza, etc. (ver Gráfico nº 15). Lo sorprendente es que el 27% respondió que era por falta de información y un 23% por los requisitos exigidos por los mismos. Esto es importante tener en cuenta por los gobiernos y agencias con programas de apoyo a Pymes (ver Gráfico nº 16).

Gráfico nº 15

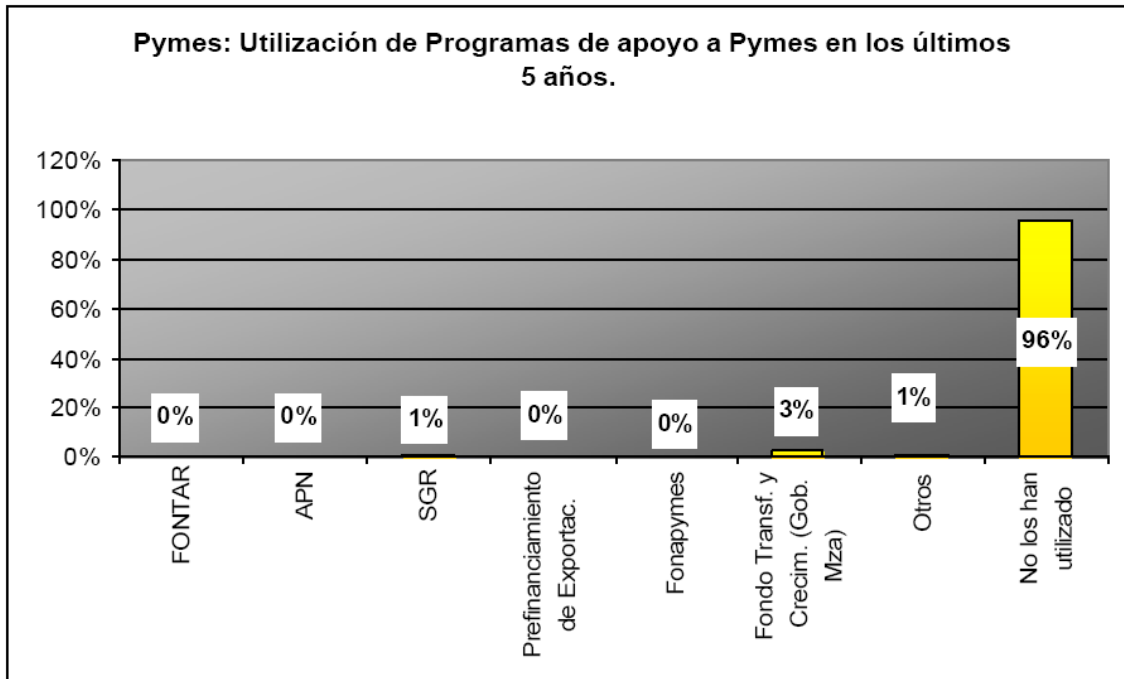
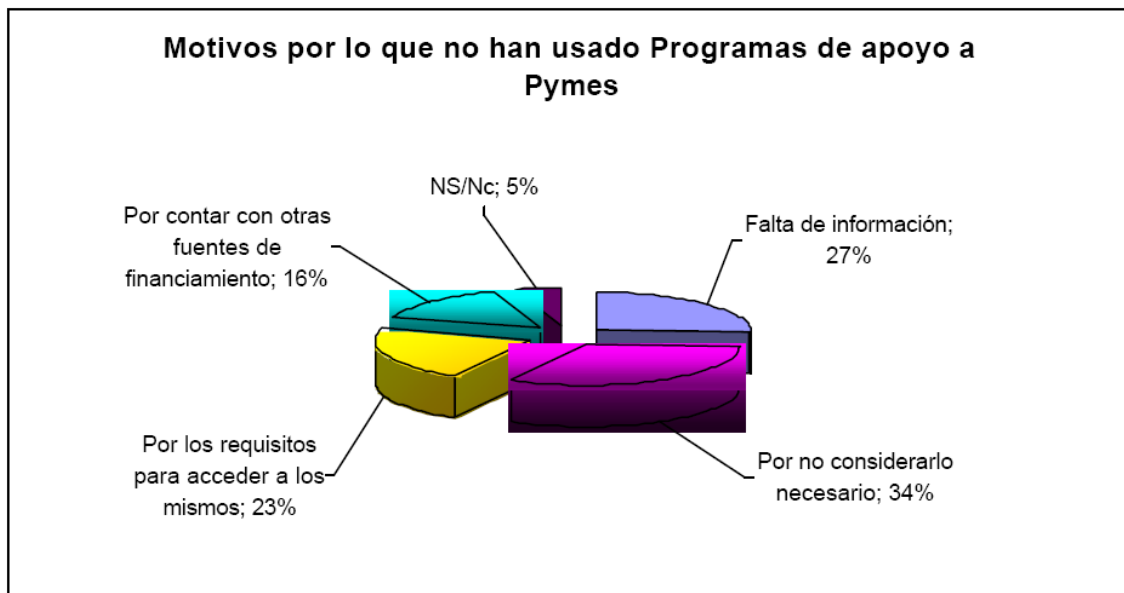


Gráfico nº 16



Otro tema consultado es cuáles eran sus necesidades actuales de financiamiento; el 44% respondió para financiar capital de trabajo y un 39% para realizar inversiones, frente a un 40% que respondió que no tenía necesidades de financiamiento (ver Gráfico nº 17). En cuanto a la ponderación de sus necesidades de financiamiento, el 58% respondió que era alta/muy alta; el 32% media y el 9% nula (ver Gráfico nº 18).

Gráfico n° 17

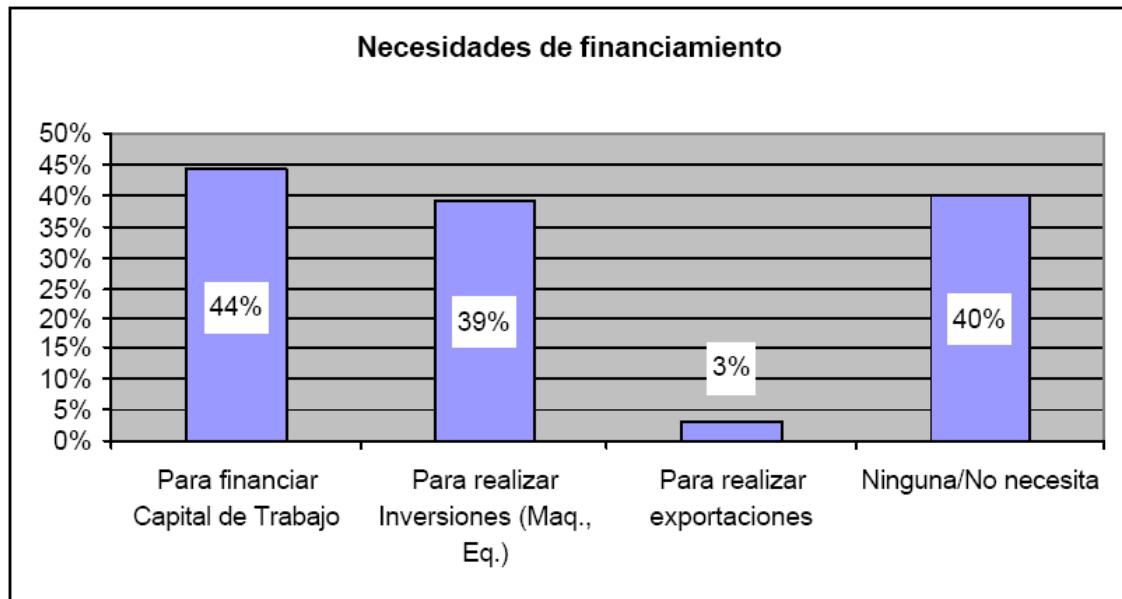
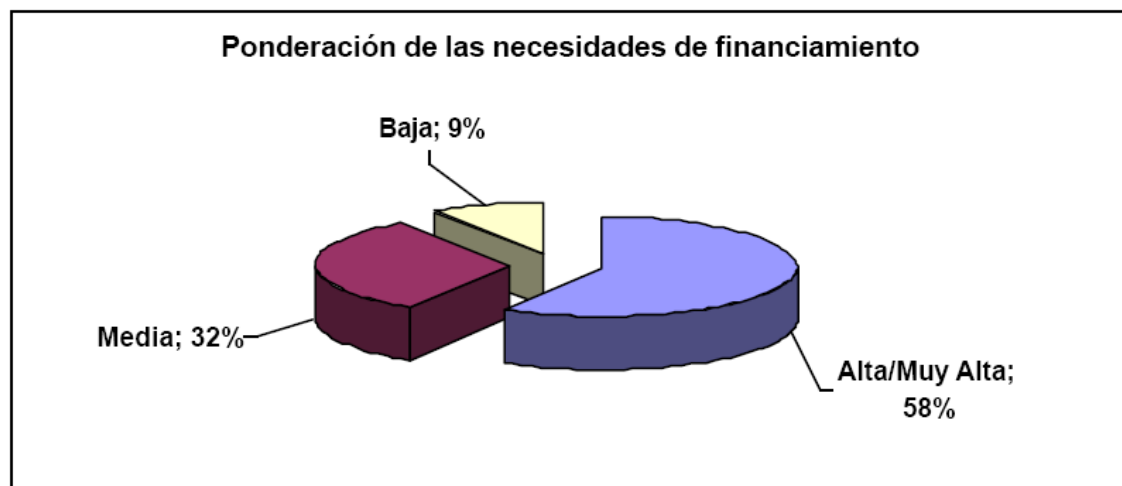
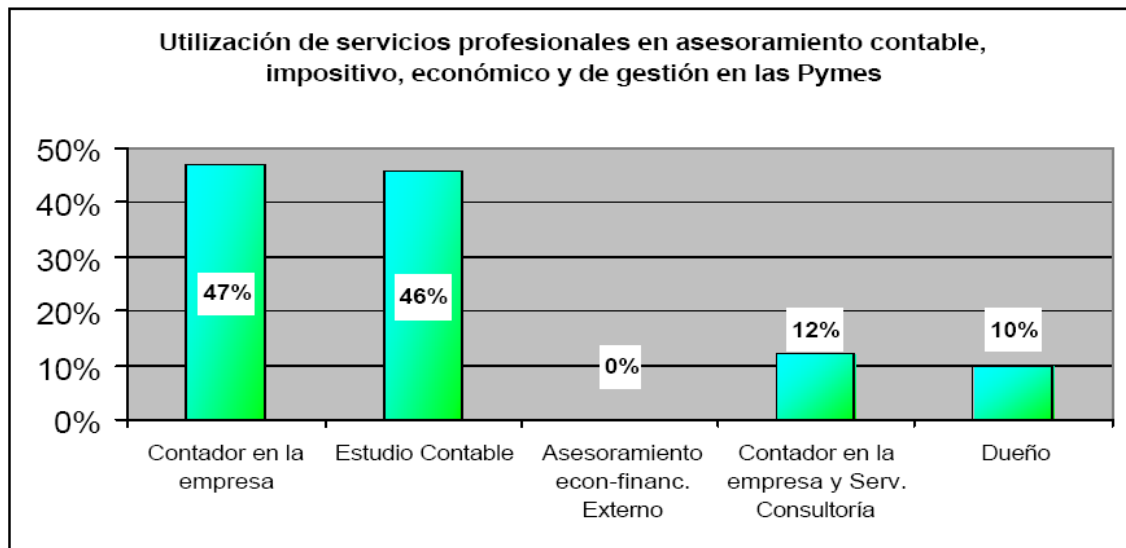


Gráfico n° 18



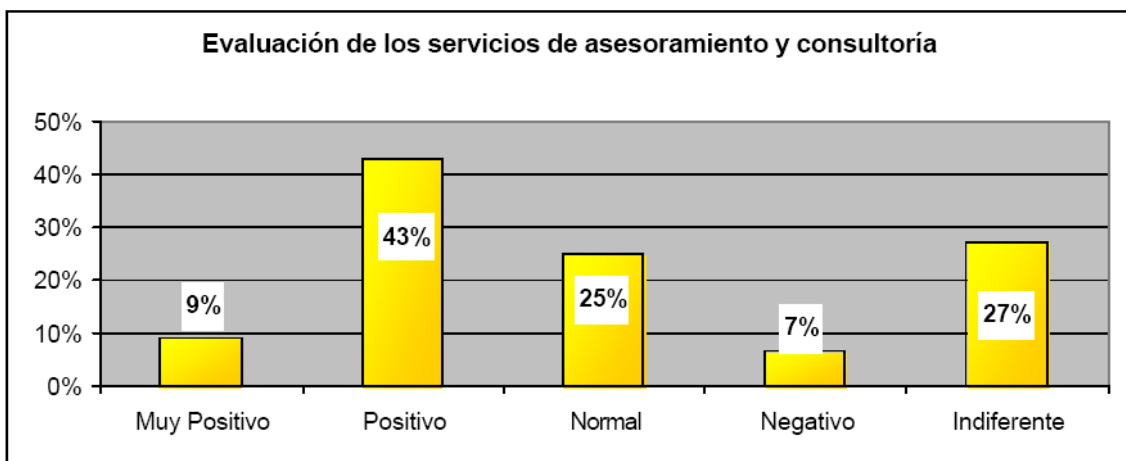
Otro tema consultado tiene que ver con la gestión y administración de las empresas, es si utilizaban los servicios de un contador en la empresa o estudio contable u otros servicios de asesoramiento y consultoría. El 47% tiene un contador en la empresa y un 46% tiene estudio contable, un 12% realiza las tareas administrativas y contables el mismo dueño y sólo un 10% tiene contador en la empresa y utiliza también los servicios de consultoría como los de un contador en la empresa, tal como puede observarse en el Gráfico n° 19.

Gráfico n° 19



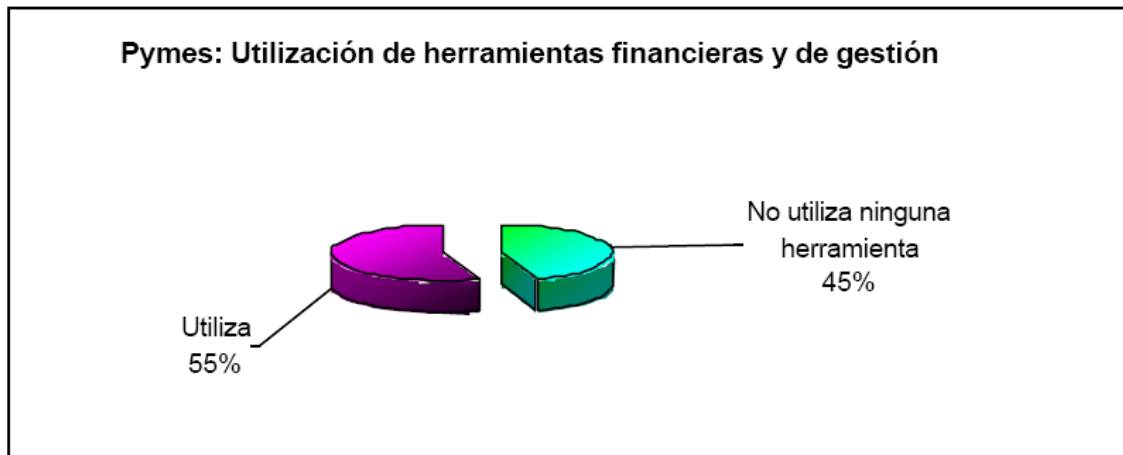
En cuanto a la evaluación de los servicios de asesoramiento y consultoría un 52% los evalúa positivamente, y un 25% normal; frente a un 27% indiferente y un 7% negativo (ver Gráfico n° 20).

Gráfico n° 20



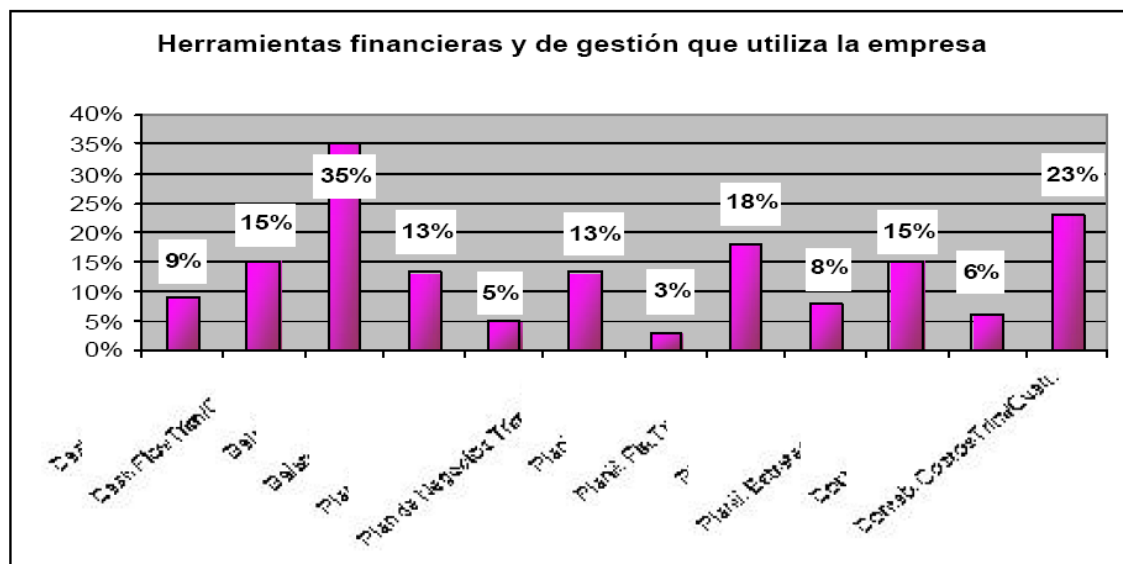
En cuanto a las herramientas financieras y de gestión utilizadas, el 45% respondió que no utiliza ninguna herramienta financiera o de gestión (ver Gráfico n° 21).

Gráfico n° 21



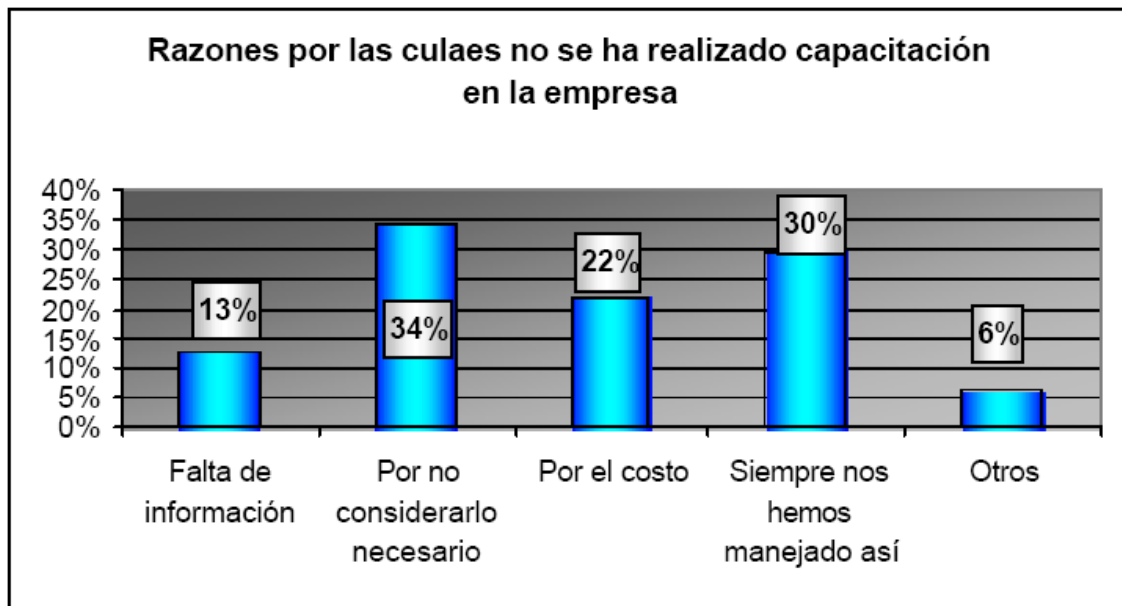
La herramienta más utilizada es el balance anual (33%) y balance trimestral o cuatrimestral lo utilizan un 14%. Las herramientas menos utilizadas son cash flor (flujo de fondos), planificación financiera y planificación estratégica (ver Gráfico n° 22).

Gráfico n° 22



Respecto a si la empresa ha realizado actividades de capacitación en los últimos 3 años, el 65% respondió que no; y entre las razones argumentadas el 13% respondió que por falta de información, el 22% por el costo, el 30% porque siempre se han manejado así y el 34% por no considerarlo necesario (ver Gráfico n° 23). Esto también es importante destacar y considerado por las instituciones y organismos que brindan ayuda a Pymes.

Gráfico nº 23



Respecto de cuál es la carga tributaria que las empresas consideran que más incide sobre la rentabilidad de sus empresas, el 55% consideraba que el Gobierno Nacional, el 22% el Gobierno Provincial y el 23% el Gobierno Municipal (ver Gráfico nº 24).

En cuanto a cómo consideran las empresas la carga de trabajo asociada al cumplimiento de sus obligaciones tributarias el 29% consideraba que era muy alto, el 38% alto y el 16% normal (ver Gráfico nº 25).

Gráfico nº 24

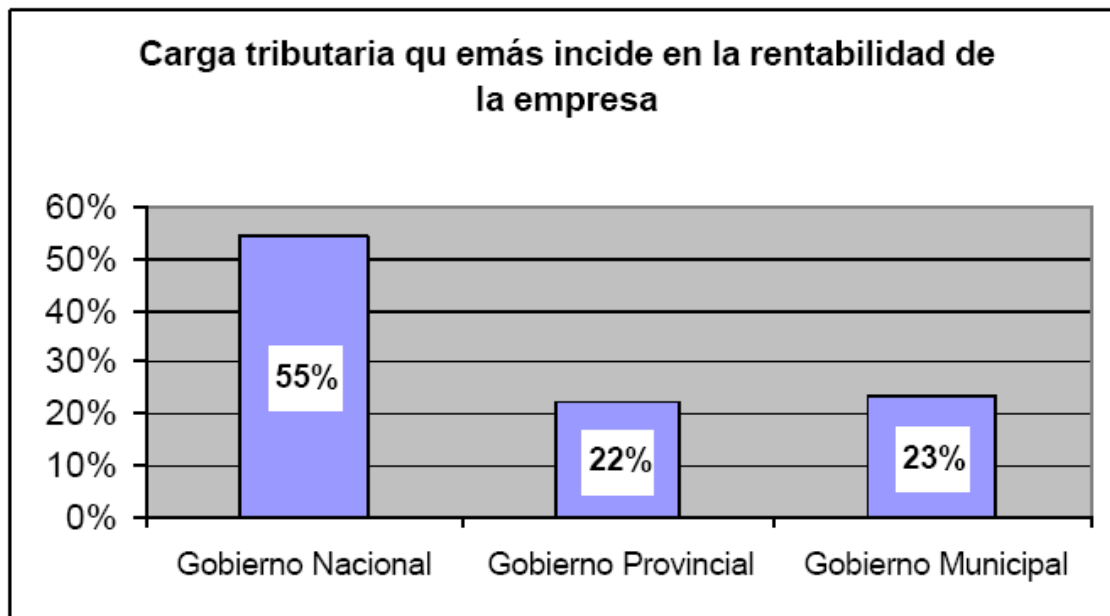
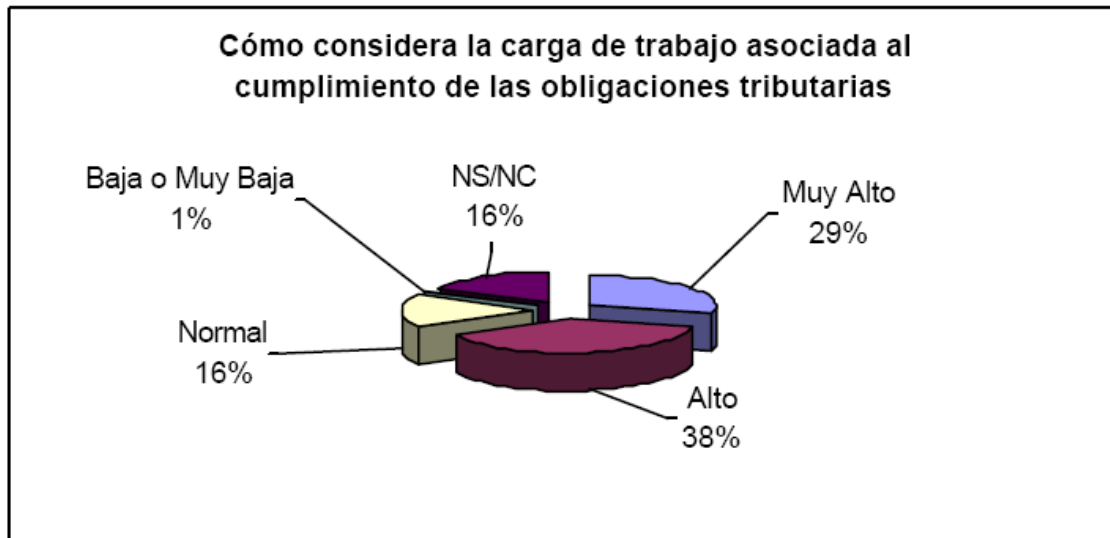
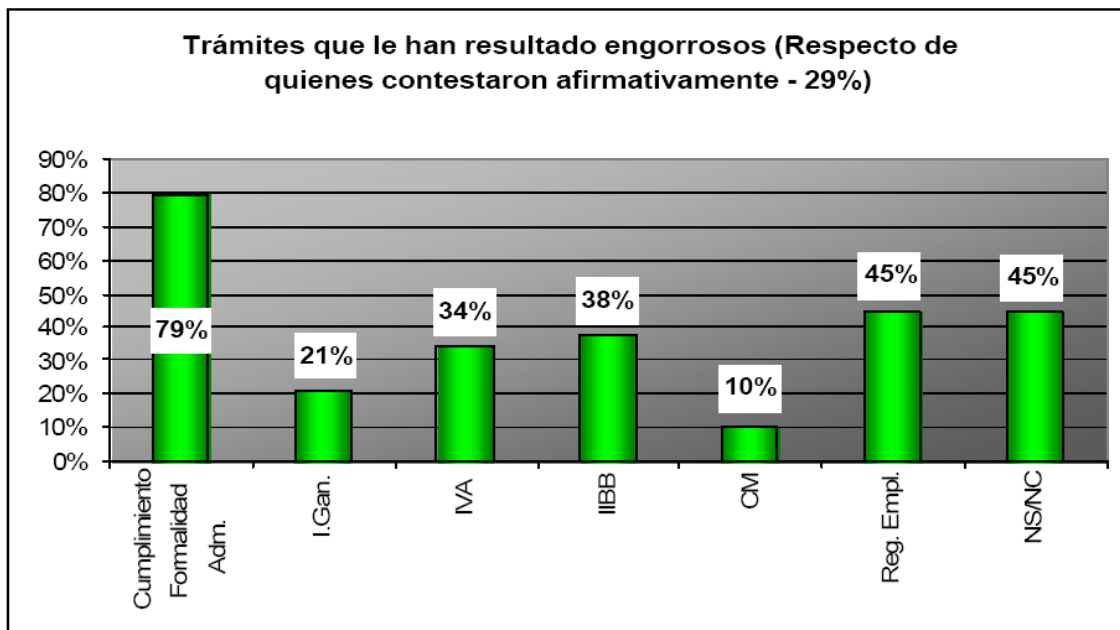


Gráfico n° 25



Los trámites que le han resultado más dificultosos en el cumplimiento de las obligaciones tributarias a quienes respondieron afirmativamente (29% del total), son los siguientes: cumplimiento de las formalidades administrativas (79%); Impuesto a las ganancias (21%); IVA (34%); Ingresos Brutos (38%); Convenio Multilateral (10%); Régimen de Empleadores (45%) (ver Gráfico n° 26).

Gráfico n° 26



Nótese que en el caso del Régimen de Empleadores el 45% respondió tener dificultades o que le resulta engorroso el cumplimiento de este tipo de obligaciones, y ello pareciera estar en concordancia con el tema del empleo, los requisitos exigidos, la informalidad, etc.

En otro nivel de análisis se les preguntó si exportaban dado que las Mipymes y Pymes de Mendoza poseen un perfil "no exportador", así pareciera ser en el caso de las empresas encuestadas, sólo un 3% realiza exportaciones (ver Gráfico n° 26); no obstante, en el caso de la mayoría de las empresas encuestadas respondieron que no hacía al tipo ni tamaño del negocio, pero otro grupo reducido respondieron que era por

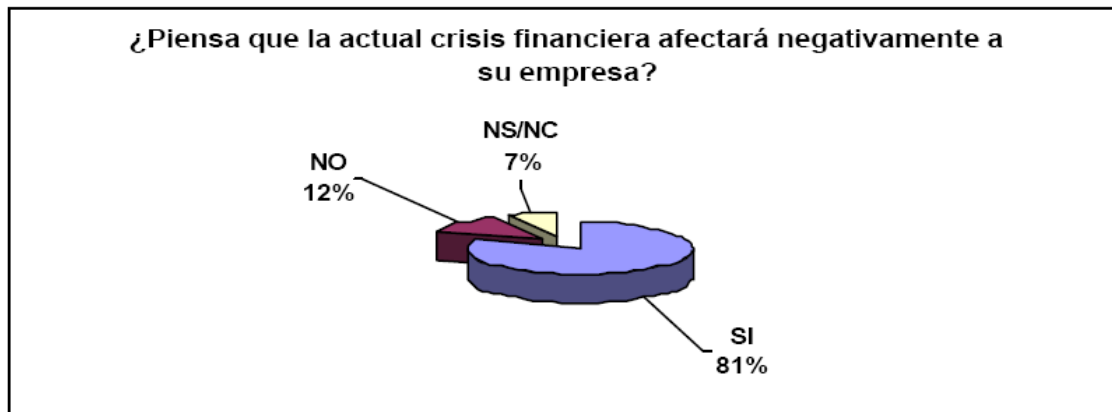
falta de financiación para las exportaciones, o bien por muchas trabas aduaneras y administrativas; otros por la modalidad del importador o falta de financiación y prefinanciación para las exportaciones. El 2% destinan sus exportaciones a Chile y el 1% a Europa.

Gráfico nº 26



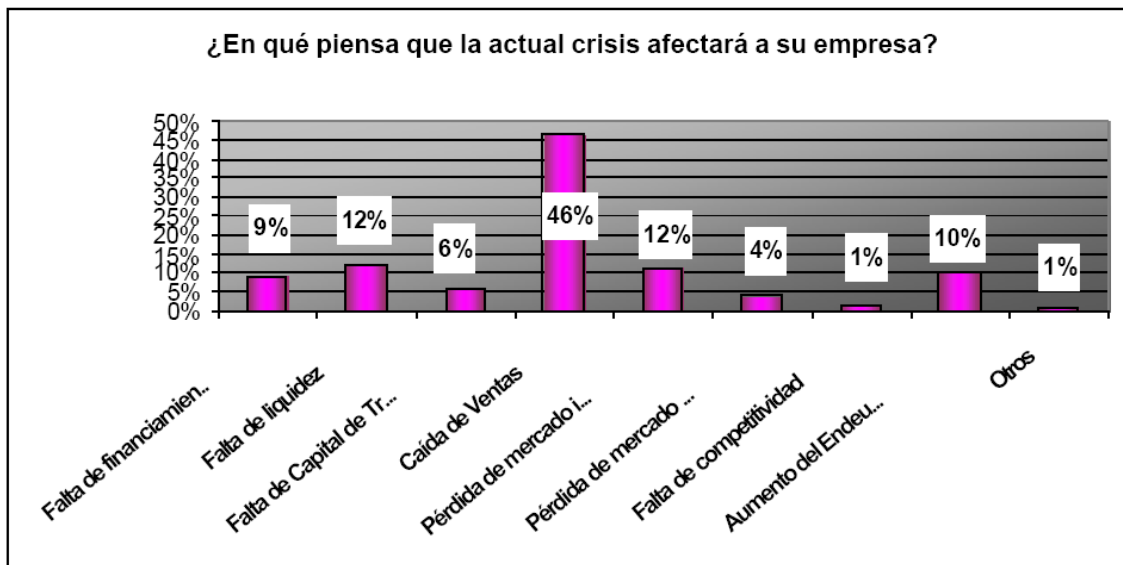
Por último, se les consultó a las empresas si pensaban que la actual crisis financiera afectaría negativamente a su empresa; el 81% respondió que sí y el 12% que no (ver Gráfico nº 27).

Gráfico nº 27



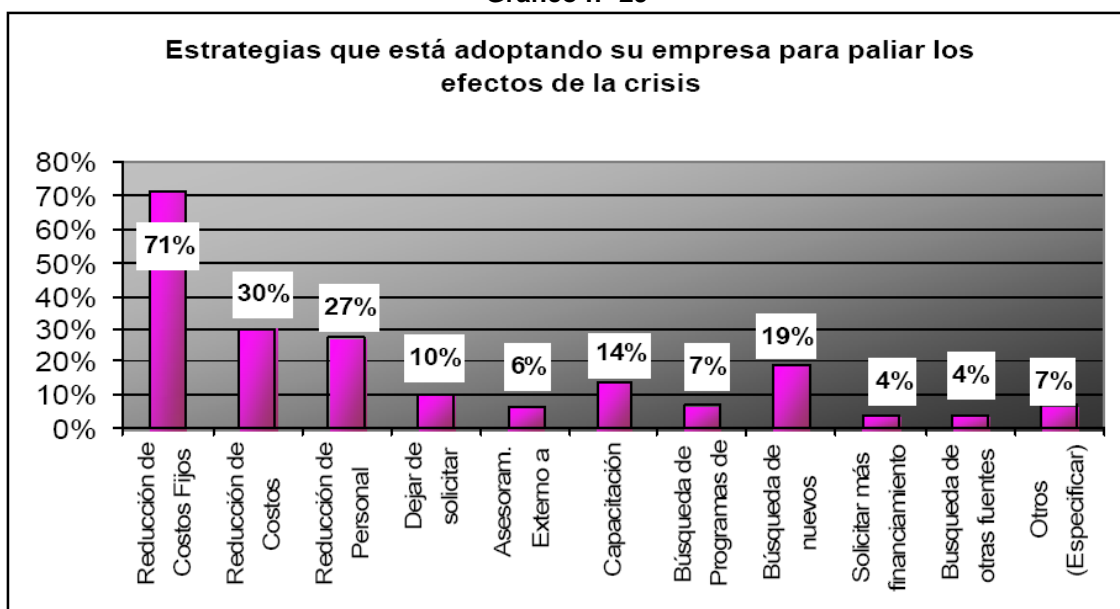
Respecto de qué forma se vería afectada negativamente su empresa, el 46% respondió que en la caída en las ventas; el 9% falta de financiamiento; el 12% falta de liquidez; el 6% falta de capital de trabajo; el 10% aumento del endeudamiento; y sólo el 1% en falta de competitividad (Ver Gráfico nº 28).

Gráfico n°28



Y a continuación se les consultó sobre qué estrategias estaban adoptando para paliar los efectos de la crisis. El 71% a través de la reducción de costos fijos; el 30% reducción de costos variables; el 27% reducción de personal; el 10% dejando de solicitar financiamiento bancario; el 4% solicitando más financiamiento bancario y también un 4% buscando otras fuentes de financiamiento. Entre las empresas más innovadoras se encuentran las que están realizando la búsqueda de nuevos mercados (19%); asesoramiento externo (6%); capacitación (14%) y búsqueda de programas de apoyo a Pymes (7%), tal como se muestra en el Gráfico n° 29.

Gráfico n° 29



3. Conclusiones.

Por último, y a modo de resumen podemos concluir que el conjunto de las Pymes y MiPymes reúne empresas muy diversas en producción, empleo, tecnología y eficiencia, destacándose entre algunas de sus principales características: (a) Alta generación de empleo, siendo en Argentina fuente de empleo de alrededor del 50% al 60% del total de trabajadores en la actividad privada; (b) Estrecha relación Capital-

Trabajo, dado que en muchos casos la persona que aporta el capital es la misma que trabaja, confundiendo la fuente de financiamiento con la propiedad de la empresa; (c) Múltiples funciones: Los trabajadores realizan múltiples actividades y el proceso de toma de decisiones se encuentra centralizado, realizando el empresario tanto funciones de gestión como producción; (d) Incipiente desarrollo tecnológico; (e) Heterogeneidad, dado que el sector Pymes no es un grupo homogéneo, son muchas las diferencias que existen entre las diversas actividades que conforman este sector, por lo cual cualquier tratamiento o instrumentos a utilizar tiene que ser diferenciando en función a nivel de crecimiento, gestión y organización y actividad económica; (f) Escaso acceso al crédito, debido principalmente a que las Pymes son consideradas como de muy alto riesgo, según los estándares de calificación crediticia; y h) Ausencia de Sistemas de Información orientados a la gestión y el control.

Por otra parte, en los últimos años, el sector sufrió profundas modificaciones en su estructura como consecuencia de las reformas económicas y contexto internacional. Bajo las nuevas condiciones las Pymes y Mipymes han quedado expuestas a la competencia externa y a aumentar su grado de eficiencia. Paralelamente, el marco económico y la reorganización de los mecanismos financieros e institucionales afectaron diferencialmente a las Pymes. Recordemos que en Mendoza las Pymes industriales representaban el 32% del total de empresas y las MiPymes¹² el 47%, llegando a representar entre ambas el 87% del total; asimismo, las Pymes mendocinas no poseen un perfil exportador dado que solo el 15% son exportadoras y en el sector de las MiPymes sólo el 4% se dedica actividades de exportación (de acuerdo al Censo Industrial Provincial 2003).

En este sentido, diversos estudios que han analizado las restricciones exógenas que enfrentan las Pymes exportadoras argentinas para consolidar su inserción externa muestran que la escasez de financiamiento a la actividad exportadora constituye uno de los principales obstáculos que limitan este proceso. El factor financiero es considerado por la mayoría de las firmas Pymes involucradas en esos estudios como un elemento importante que afecta su competitividad, señalando que las condiciones desventajosas de acceso al crédito erosionan su capacidad de mantener o profundizar la inserción externa.

Del mismo modo, la restricción al financiamiento de la actividad de las MiPymes y Pymes mendocinas hace referencia principalmente a la no disponibilidad y/o dificultades de acceso a líneas adecuadas para: (i) financiar el capital de trabajo; (ii) ampliar la capacidad productiva y tecnológica; iv) desarrollar actividades innovadoras y de adaptación de productos a nuevos mercados o tendientes a fortalecer la capacidad exportadora.

Asimismo, habría que preguntarse ¿Qué aporta un mayor número y mejor desempeño de las MiPymes y Pymes a la economía mendocina?:

- a) Mayor inclusión y desarrollo económico;
- b) Creación de más y mejores empleos;
- c) Un aumento del salario real;
- d) Reducción de la informalidad;
- e) Promoción del empleo juvenil;
- f) Impulso a la educación y capacitación laboral.

¹² MiPYMES: Microempresas.

Asimismo, en la Provincia de Mendoza –según las estadísticas de la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.)– el total de empresas que presentaron Declaraciones Juradas de IVA¹³ en el año 2007 fueron 39.543, representando de Ventas Totales por \$29.000.000 (en miles de \$). Las Grandes Empresas (GE): Más de 25.000.000 de ventas anuales fueron solamente 148 (ciento cuarenta y ocho); en cambio, las empresas que facturan hasta \$500.000 al año llegaron a representar el 84% del total de empresas. Esto nos da idea de la importancia del sector Mipymes (con facturaciones anuales menores a \$500.000) en la Provincia de Mendoza.

Por tanto, podemos concluir que un grupo con participación relativa importante en la estructura de empresas mendocinas es el integrado por las Mipyme, empresas con facturación anual inferior a \$ 500.000. Estas empresas representaban el 47% del total de empresas de la industria manufacturera de la provincia en el año 2003, y cerca del 85% del volumen total de ventas de las empresas mendocinas a diciembre de 2007, tal como hemos observado en las estadísticas de la A.F.I.P.

Si además, consideramos la generación de empleo en este sector, podremos observar la importancia que representa el sector Pymes en la economía mendocina. Según el Informe Resultados ONDA 005-Mayo 2008 Mapa Pyme de la SEPYME, para el período 2004-2007 en Mendoza el sector Pymes incremento un 37% los puestos de trabajo, pasando de 63.169 empleos ocupados en el año 2004 a 86.712 puestos de trabajo en diciembre de 2007.

Pero además de las particulares circunstancias de la Argentina y de Mendoza, existen un conjunto de problemas u obstáculos que pueden llamarse “problemas internacionales” de las Pymes a) Acceso al crédito y costo financiero: la mayor fuente de financiamiento ha sido la reinversión de utilidades y el financiamiento a proveedores; b) Carga impositiva y costos burocráticos; c) Costos de transacción (mercados y tecnología), costos ocultos por ineficiencia del Estado: costo judicial, costos administrativos, etc.; d) Capacidad de gestión: Estos problemas se pueden clasificar en dos grandes grupos: (i) Problemas cuantitativos: Financiamiento, carga impositiva y cargas provisionales; (ii) Problemas cualitativos: Innovación tecnológica, capacitación y acceso a mercados; y falta de utilización de herramientas de gestión: planificación financiera, planificación estratégica; contabilidad de costos; es decir. Ausencia de Sistemas de Información orientados a la gestión y el control.

¹³ Impuesto al Valor Agregado.

4. Bibliografía.

- Acuña, E. (2003): “Las PYMES y el MERCOSUR”; Universidad Católica de La Plata; Ciclo “Desayunos de ABAPPRA” del Centro de Estudios de la Productividad del Ministerio de Economía (CEP), de la SEPyme y de la Cámara de Exportadores de la República Argentina; noviembre.
- Alurralde, A. M. (2001): “Planificación y simplificación tributaria para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Una alternativa para incubar microcontribuyentes en la República Argentina”; Instituto de Estudios de la Finanzas Públicas Argentinas – IEFPA; Buenos Aires.
- Baruj, G. y Porta, F. (2006): “Políticas de competitividad en la Argentina y su impacto sobre la profundización del MERCOSUR”; Documento de proyecto; LC/BUE/W.7; Oficina CEPAL-ONU en Buenos Aires; julio.
- Berruguete Revuelta, J. (2007): “La reforma contable y las PYMES”; en: Jornada sobre La Armonización contable internacional en el ámbito de las PYMES; Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE; Madrid; 27 de marzo.
- Bertossi, R. F. (2006): “Financiamiento de pequeñas y medianas empresas”; Monografía; Buenos Aires.
- Crespo Armengol, E. (2006): “Evolución reciente de las exportaciones Pymes en Argentina. Debate para una mejor inserción externa”; Documento de Proyecto; LC/BUE/W.11; Oficina CEPAL-ONU en Buenos Aires; noviembre.
- Cristini, M. y Viglione, A. (2003): “El ambiente de negocios para la localización y el crecimiento de las actividades económicas”; Estudios de Competitividad Territorial; Ministerio de Economía de la Nación; Secretaría de Política Económica; Coordinación General: Oficina de la CEPAL-ONU en Buenos Aires; marzo.
- Cristini, M., Acosta, P. y Susmel, N. (2003): “Productividad y crecimiento de las PYMES: La evidencia Argentina en los 90”; Fundación de Investigaciones Económicas – FIEL; Documento de Trabajo N 76; Buenos Aires.
- Gatto, F. (2003): “Las estrategias productivas regionales. Debilidades del actual tejido empresarial, sistema tecnológico, financiero y comercial de apoyo”; Estudios de Competitividad Territorial; Ministerio de Economía de la Nación; Secretaría de Política Económica; Coordinación General: Oficina de la CEPAL-ONU en Buenos Aires; marzo.
- Gatto, F. y Ferraro, C. (1997): “Consecuencias iniciales de los comportamientos PYMES en el nuevo escenario de negocios en Argentina. Volumen 1”; Documento de Trabajo N° 79; LC/BUE/L.162/E; Oficina de la CEPAL-ONU en Buenos Aires.
- Giménez, P. et al. (2004): “Perfil y características de la estructura industrial actual de la Provincia de Mendoza”; Serie Estudios y Perspectivas N° 19; CEPAL – Naciones Unidas; Buenos Aires, mayo.
- Junquera Varela, R. F. (2001): “Tributación para las Pymes en América Latina”; Instituto de Estudios de la Finanzas Públicas Argentinas – IEFPA; Colección Lecturas Tributarias para el Siglo XXI; Buenos Aires.
- Kantis, H. (1996): “Inercia e innovación en las conductas estratégicas de las PYMES Argentinas. Elementos conceptuales y evidencias empíricas”; Documento de Trabajo N° 73; LC/BUE/L.156/E; Oficina de la CEPAL-ONU en Buenos Aires.
- Moori-Koenig, V. (1997): “Algunas características del financiamiento bancario a las exportaciones de PYMES industriales”; Documento de Trabajo N° 75; LC/BUE/L.158/E; Oficina CEPAL-ONU; en Buenos Aires.
- Pacter, P. (2007): “Borrador de Normas de IASB – IFRSs para PYMES”; en: Jornada sobre La Armonización contable internacional en el ámbito de las

PYMES; Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España y Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE; Madrid; 27 de marzo.

- Palomo González, M. A. (2005): “Los procesos de gestión y la problemática de las PYMES”; Ingenierías; julio-septiembre; Vol. VIII; Nº 28; México; pp. 2531.
- Puppo, J. M. y Bezchinsky, G. (2003): “Nuevos enfoques de políticas PYME en Argentina”; Estudios de Competitividad Sistémica; Ministerio de Economía de la Nación; Secretaría de Política Económica; Coordinación General: Oficina de la CEPAL-ONU en Buenos Aires; marzo.

El acceso al financiamiento bancario de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia de Mendoza y sus condicionantes. Las garantías requeridas y el rol de las sociedades de garantía recíproca

Lic. en Economía Raúl A. Molina – Consorcio “El Escorial”
rmolina@fcmail.uncu.edu.ar

Cra. Elsa O. Martinez – Facultad de Ciencias Económicas – UNCuyo
emartine@fcmail.uncu.edu.ar

Lic. en Economía Jorge Sansone - Facultad de Ciencias Económicas – UNCuyo
jsansone@fcmail.uncu.edu.ar

Abogado Federico Vinassa
fvinassa@corvalannanclaresyasoc.com

1. Introducción¹⁴

Las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante “las Pymes”), son el motor del desarrollo de la economía en todo el mundo. Por ello resulta importante abordarlas pensando en un modelo de crecimiento del país, con énfasis en su internacionalización.

El esquema de potenciar la capacidad productiva de las empresas por medio del leverage que dan los fondos de terceros, respecto a los fondos propios, es un sustento buscado para el mantenimiento de la empresa a lo largo del tiempo. Sin embargo el acceso de las Pymes al financiamiento tradicional es reducido, y a veces inexistente.

A menudo nuevas fuentes de financiamiento están disponibles, pero con una muy baja utilización, por lo que se considera fundamental investigar las causas sistémicas que producen esta falencia. El presente trabajo analiza el grado de acceso al financiamiento bancario de las Pymes, en particular en la provincia de Mendoza.

A tal fin, y para comprender las posibilidades de acceder al crédito ofrecido por el sistema financiero, resulta de utilidad distinguir entre las empresas grandes y las pequeñas y medianas.

¹⁴ El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación mayor, titulado “El Acceso al Financiamiento Bancario de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Provincia de Mendoza y sus Condicionantes. Las Garantías Requeridas y el Rol de las Sociedades de Garantía Recíproca. El Efecto Impositivo del Endeudamiento”, cuyos Director y Co-Director son el Lic. Raúl Molina y la Cra. Elsa Martinez, respectivamente, que se realiza en el ámbito de la Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo.

Las primeras cuentan generalmente con infraestructura administrativa, solvencia patrimonial y garantías suficientes, información y relaciones institucionales, entre otras características, que les permiten acceder al financiamiento bancario, nacional e incluso internacional. Por el contrario las segundas - que en general carecen de alguna o todas las aptitudes citadas - se ven en la mayoría de los casos imposibilitadas de lograr apalancar financieramente sus proyectos con capital ajeno, o incluso a veces impedidas de llevarlos a cabo.

Las Pymes constituyen una importante fuente de empleo y de riqueza. Por ello, cuando el Gobierno diseña políticas para el desarrollo y fortalecimiento competitivo de las empresas y para facilitar su acceso al financiamiento - a través de subsidios de tasas y demás herramientas de fomento - , lo hace con el fin directo de apoyar las Pymes, no obstante lo cual, paradójicamente, suelen ser las empresas grandes quienes aprovechan tales beneficios.

Una de las principales dificultades que afrontan las Pymes para acceder a las distintas herramientas implementadas para fomentar crecimiento, y en particular las de asistencia financiera, es el desconocimiento de su existencia. Ello, agregado al hecho de que tales herramientas no son siempre idóneas para alcanzar eficazmente los objetivos para los cuales fueron concebidas o a que contienen requisitos que, por la propia naturaleza intrínseca a las Pymes, terminan obstaculizando, cuando no imposibilitando, su cumplimiento.

2. Objetivos del Trabajo

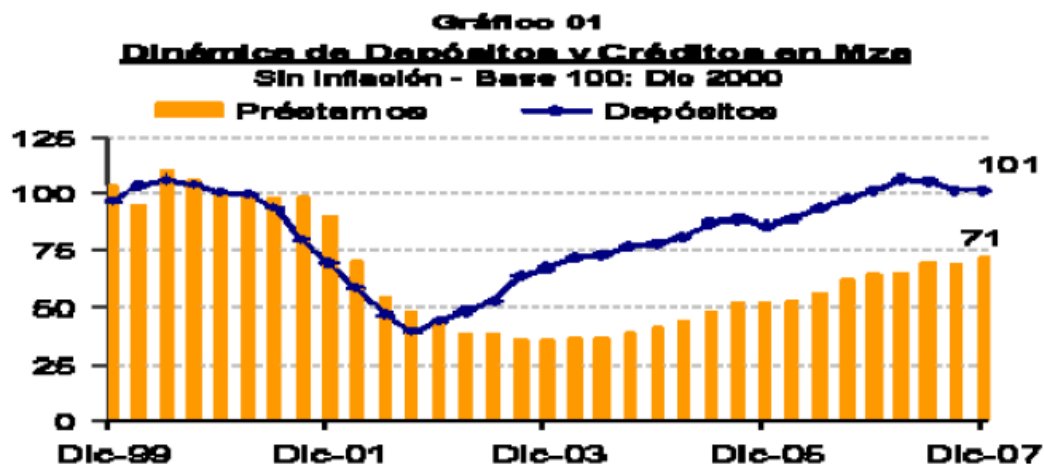
Dado el objetivo general explicitado en la introducción, de analizar el grado de acceso al financiamiento bancario de las Pymes, se plantearon los siguientes objetivos particulares:

- a) Relevar las alternativas crediticias existentes en la actualidad en el mercado financiero, en particular las destinadas a proyectos de inversión y a potenciar la capacidad exportadora.
- b) Elaborar un diagnóstico de la situación de las Pymes frente a dichas fuentes de financiamiento, para evaluar en qué medida aprovechan las mismas.
- c) Identificar las causas que obstaculizan o impiden el acceso a los créditos de las Pymes. d) Precisar el rol de las Sociedades de Garantía Recíproca (en adelante "S.G.R.") y su inserción real y potencial.
- d) Estudiar las alternativas para subsanar las barreras que dificultan o imposibilitan el acceso al crédito y diseñar mecanismos y herramientas eficientes para subsanarlos.

3. Una mirada al sector financiero de Mendoza

A partir de los años posteriores a la crisis económica de los años 2001/2002, Mendoza se caracteriza por ser una plaza en la cual los depósitos realizados en los bancos superan los préstamos que otorgan los mismos en la Provincia. Desde el punto de vista del crecimiento y la equidad interregional esta situación es preocupante, ya que parte de los depósitos generados por ahorristas mendocinos terminan siendo prestados, y en su caso invertidos, en otras regiones del país.

A los efectos de visualizar lo expresado en los párrafos anteriores se expone en el Gráfico 01 la evolución de los depósitos y préstamos en Mendoza deflactados, en números índices base 100 en el mes de Diciembre de 2000, con datos del Banco Central de la República Argentina.

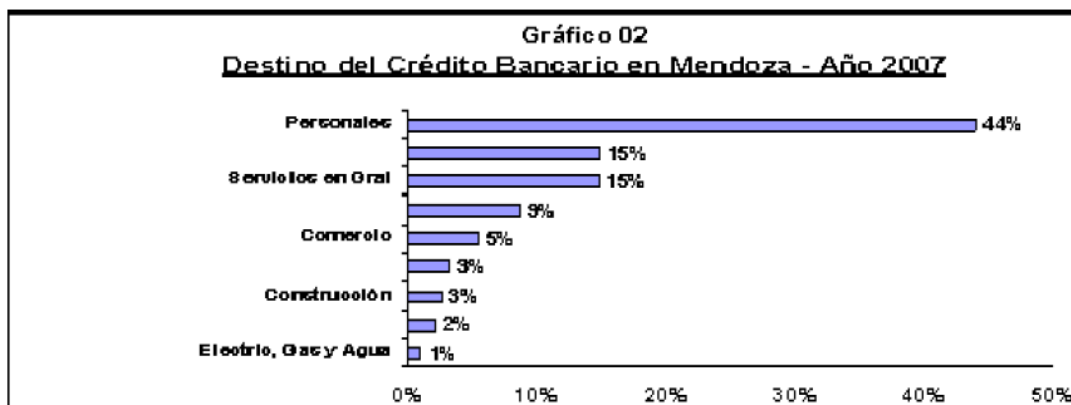


FUENTE: IERAL Mendoza - Anuario 2007
Bolsa de Comercio de Mendoza S.A.

Por otro lado, al igual que la Nación, la Provincia a fines del 2007 no se había recuperado completamente de la fuerte crisis de inicios de la presente década en materia de estos créditos, hallándose un 29% por debajo de los niveles del año 2001, medidos en moneda constante (sin inflación)¹⁵.

También resulta relevante analizar el destino de los créditos. En el Gráfico 02 se muestra el stock de créditos de Mendoza en el año 2007 (promedio de los 4 trimestres). Se puede observar que el 44% de los mismos se destinan a créditos personales. En el presente trabajo, que se centra en el apoyo financiero a las empresas, vemos que sólo el 56% restante tiene ese destino.

¹⁵ IERAL Mendoza, Anuario 2007. Bolsa de Comercio de Mendoza S.A.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del BCRA

En los créditos destinados a empresas, se destaca entre los rubros beneficiarios la industria con un 15%, luego los servicios en general (que incluye hoteles y restaurantes, servicios financieros, educativos, etc.) con un 15% y en tercer lugar sector agropecuario con un 9%.

En cuanto a su dinámica, la industria es el sector con mejor recuperación en materia de préstamos, estando a fines del 2007 en moneda constante un 9% debajo de los créditos recibidos en 1.999. En el año 2007 también ha habido un crecimiento en los créditos destinados a construcción y comercio, pero todavía están muy por debajo de los valores vigentes en el año 2000¹⁶.

4. Relevamiento de la oferta crediticia en Mendoza

A los efectos de detectar si en el período bajo análisis (2007 y primeros meses del 2008) han existido suficientes líneas de crédito con condiciones aptas para potenciar la ejecución de los proyectos de inversión rentables de las Pymes de Mendoza, se realizó un detallado relevamiento de los programas de financiamiento en general, y de las líneas de crédito en particular, tanto de origen local como nacional.

Las actividades estuvieron destinadas a obtener como producto un inventario de las operatorias, con especial énfasis en las líneas de crédito para proyectos de inversión y promoción de exportaciones, a las que pueden acceder las Pymes de Mendoza y sobre todo las operatorias que ofrecen las condiciones más favorables, tales como plazos más extensos, tasas subsidiadas, etc..

Se relevaron los programas de financiamiento existentes, a través de entrevistas, análisis de folletería y páginas web de los bancos nacionales y locales, así como de entidades y organismos provinciales y nacionales relacionados. Se analizaron las tasas de interés, plazos, garantías, comisiones y gastos, etc. Se puso especial énfasis en los beneficios promocionales que ofrece la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional (Ssepyme y DR).

¹⁶ IERAL Mendoza, Anuario 2007. Op. cit.

Se detectó, en primer lugar, la importante gravitación del contexto macroeconómico en la oferta crediticia. La marcha de la economía - tanto nacional como regional - así como las expectativas, el mercado internacional, etc. influyen de una forma determinante en los programas crediticios ofrecidos.

En tal sentido, se encontraron cambios muy importantes en las condiciones de las líneas de crédito relevadas dentro del lapso analizado. Por tomar sólo un ejemplo, la tasa de interés en el último año ha variado en diversas instituciones financieras de “fija en pesos” a “totalmente variable”, pasando también por la instancia de “semi-fija”. Por su parte, los valores han oscilado entre 5,25% fija en pesos a 5 años (Línea de Crédito con subsidio de la Ssepyme y DR) a BADLAR¹⁷ o BAIBOR¹⁸ (totalmente variable) más un margen fijo de cierta magnitud de puntos porcentuales anuales.

Por ello, se consideró más útil crear una base de datos integral con las instituciones que realizan préstamos en condiciones de apoyo a las Pymes, que sirva como herramienta de uso cotidiano de las mismas, ya que contiene la información y los links necesarios para actualizar al instante la oferta crediticia¹⁹.

5. Grado de utilización de las líneas de crédito por parte de las Pymes de Mendoza

Teniendo en cuenta la importante oferta crediticia detectada con el relevamiento efectuado, se estimó necesario analizar el real acceso de las Pymes a las líneas de créditos disponibles para las mismas, ya sea para aumentar su capacidad productiva como para mejorar su competitividad.

Los caminos seguidos para elaborar el diagnóstico fueron, por un lado, entrevistar a los bancos y organismos otorgantes de crédito y, por otro, hacer una encuesta a las empresas.

5.1. Aprovechamiento de las líneas de crédito según la oferta crediticia

Se consultó respecto al grado de utilización de los programas a los bancos y otros organismos de crédito que asisten a las empresas con líneas de crédito, con especial énfasis de los que ofrecen las condiciones más favorables en tasas, plazos, etc.

Si bien hubo que enfrentar reticencia de algunos bancos e instituciones financieras a brindar información respecto de los créditos efectivamente

¹⁷ BADLAR, Buenos Aires Deposit Long Amount Rate, que publica el B.C.R.A., elaborada en base a las tasas de interés por depósitos a plazo fijo de más de un millón de pesos.

¹⁸ BAIBOR, Buenos Aires Interbank Offered Rate, publicada por el B.C.R.A., obtenida como promedio de las tasas de interés, declaradas como ofrecidas para la concertación de préstamos entre entidades financieras del país de calidad compatible con la máxima calificación.

¹⁹ Dicha base de datos incluye las líneas de crédito específicas para Mendoza (por ejemplo del Fondo Provincial para la Transformación y el Crecimiento, Mendoza Productiva, etc.), así como las líneas de crédito nacionales que pueden ser aprovechadas también por las Pymes de la provincia (Consejo Federal de Inversiones, Banco de la Nación Argentina, etc.)

otorgados (en su caso, discriminados por tamaño de la empresa y sector de la economía a la que pertenece la Pyme), se logró obtener bastante información²⁰.

Lo que pudo visualizarse, en general, es que los programas y líneas disponibles no fueron aprovechados en su totalidad por las empresas, quedando en muchos casos cupos no asignados de fondos.

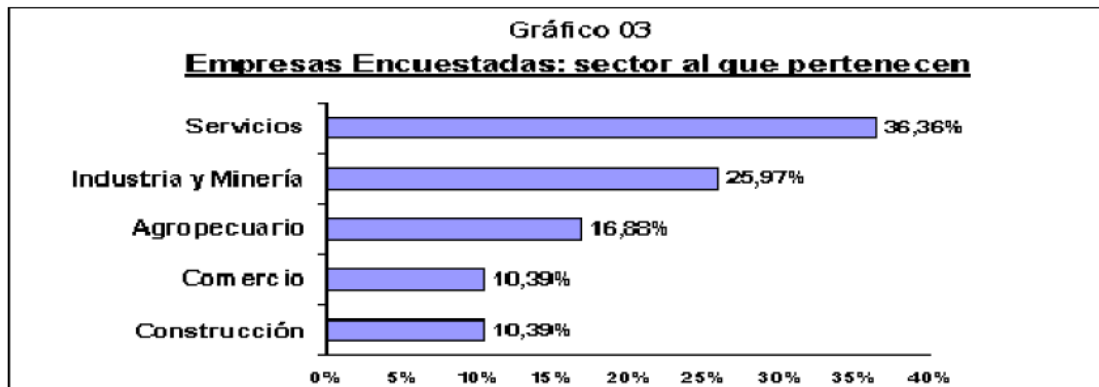
5.2. Aprovechamiento de las líneas de crédito según las empresas

5.2.1. La “Encuesta de Opinión”. Metodología aplicada

Se ha relevado el criterio de los empresarios de Mendoza a través de una “encuesta de opinión”. A esos fines, fue ideado un cuestionario concreto, sencillo de completar y que aportara la base de datos suficiente para lograr alcanzar los objetivos planteados en el trabajo²¹.

Se confeccionó un listado con 240 empresas de diferentes tamaños y sectores económicos, a los efectos de tener una muestra representativa de la demanda crediticia local²². Causas tales como la falta de tiempo de los empresarios, la desconfianza de recibir mensajes de correo electrónico que luzcan como spam, la confidencialidad de la información, etc. hicieron que una parte de la población encuestada no contestara. No obstante, se logró recabar la opinión de los propietarios y gerentes de 69 empresas.

En el Gráfico 03 puede observarse la actividad que desarrollan las mismas.



²⁰ Sobre todo del Consejo Federal de Inversiones, el Fondo Provincial para la Transformación y el Crecimiento de Mendoza y del Banco de Inversión y Comercio Exterior S.A. (BICE S.A.).

²¹ El escaso tiempo de los empresarios, fue especialmente tenido en cuenta, a los efectos de lograr que accedieran a completar con buena predisposición la encuesta y volcaran sus reales convicciones. Por ello, se concentraron los temas en sólo 18 preguntas.

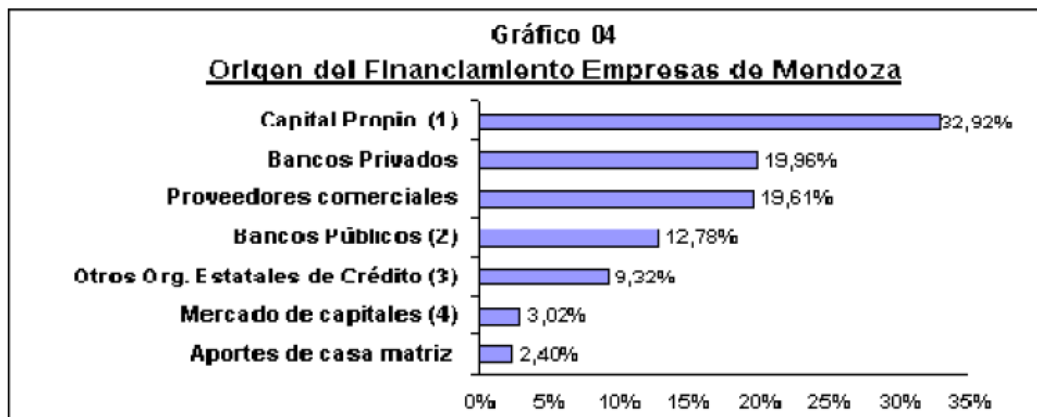
²² Se contrató a través de Internet a la empresa Survey Monkey para que generara y procesara la encuesta, la que en base a las preguntas elaboradas por los investigadores produjo un link, que fue luego enviado por correo electrónico a los empresarios encuestados. Éstos debían ingresar a la página web respectiva, completar el cuestionario marcando las alternativas elegidas, y al clicar “done” dejaban incorporadas sus respuestas a la base de datos.

5.2.2. Fuentes de financiamiento de las empresas

Uno de los principales temas de la investigación es identificar cómo las empresas han financiado sus emprendimientos, en el marco del objetivo de determinar la participación del capital ajeno entre las fuentes de recursos.

Por lo tanto, una de las preguntas planteadas en la encuesta alude al origen del financiamiento. Se observó que la primera fuente de financiamiento es el capital propio con un 32,92% del total. La falta del apalancamiento financiero puede representar en numerosos casos la principal causa que explica un crecimiento de la empresa (en infraestructura, equipamiento, tecnología, etc) más lento que el deseado.

En el Gráfico 04 se exponen los resultados completos.



NOTAS:

(1) Nuevos aportes de los socios y/o reinversión de utilidades.

(2) Banco de la Nación Argentina, BICE S.A., etc.

(3) Fondo de Transformación y Crecimiento, FOMTAR, Consejo Federal de Inversiones, etc.

(4) Fideicomisos, Obligaciones Negociables, Aseiones, etc.

Sorprende también la escasa participación de los Bancos Públicos (12.78%) y de otros organismos estatales de crédito (9.32%) siendo que justamente estas dos fuentes de financiamiento concentran las mejores oportunidades en condiciones crediticias.

Sin embargo, si se toma el horizonte temporal de los últimos cuatro años, se observa, de acuerdo a los resultados de la encuesta, que en el 53% de los casos el nivel de endeudamiento creció, según puede apreciarse en el Gráfico 05:



Esta situación indica que, no obstante no ser en la actualidad tan alta la participación del capital ajeno, el stock de créditos tomados por las empresas ha aumentado.

6. La necesidad de financiamiento de las empresas de Mendoza

Si bien la participación de las instituciones financieras en el financiamiento de las empresas no es tan relevante, tienen éstas, en general, la intención de aumentarla. En tal sentido, el 64,2% de las empresas encuestadas responde que no han conseguido hasta ahora el financiamiento de terceros necesario.

Pero además, resulta sumamente interesante la visión hacia futuro de las mismas empresas, ya que a la fecha de la entrevista el 73,1% considera que por falta de financiamiento no puede llevar a cabo los emprendimientos o proyectos de inversión rentables que tienen para ejecutar.

Se visualiza entonces en los hechos una de las hipótesis planteada en el presente trabajo, es decir la existencia de programas de financiamiento ventajosos (oferta crediticia) y, por otro lado, necesidades de recursos de las empresas (demanda crediticia), sin que se concrete el encuentro entre ambas fuerzas en la medida deseada, mediante el otorgamiento de créditos.

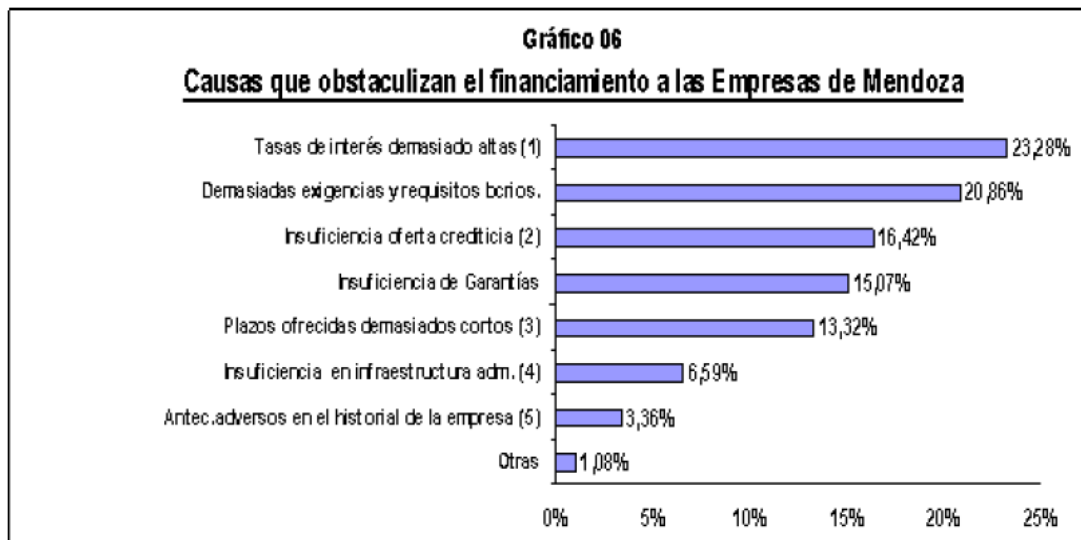
7. Las causas de la escasa utilización por parte de la Pymes de las líneas ventajosas

A través de la encuesta opinión se procuró conocer las causas que imposibilitan que las Pymes locales accedan a los créditos más beneficiosos, a fin de intentar diseñar mecanismos idóneos para removerlas, o cuanto menos mitigar su efectos.

Es importante destacar un aspecto metodológico de la encuesta. En algunas preguntas, tales como la relacionada con el tema tratado en este punto, se les permitió a las empresas marcar “más de una opción”, pero debieron “priorizar” las más importantes, en orden decreciente.

En este caso, la opción más marcada como prioritaria, o sea la causa que las empresas consideran como el motivo fundamental por el cual no pueden acceder a los créditos ofrecidos en el sistema, resultó ser la “insuficiencia de garantías”, elegida por el 23,38% de los encuestados, seguida por “demasiadas exigencia y requisitos bancarios” con el 21,05%.

Para un desarrollo más completo del tema, se consideraron todas las opciones marcadas por los entrevistados, pero “ponderando” con mayor peso relativo según las priorizaciones efectuadas en las respuestas. Estos resultados se muestran en el Gráfico 06:



NOTAS:

(1) **Asimetría entre el costo del financiamiento y posibilidades del negocios.**

(2) **Déficit de capacidad previsible**

(3) **Desajuste entre los plazos ofrecidos y los necesarios para que madure su proyecto**

(4) **Para cumplir con los requerimientos de los bancos u organismos de crédito.**

(5) **Por ejemplo en la Central de Riesgo del Banco Central.**

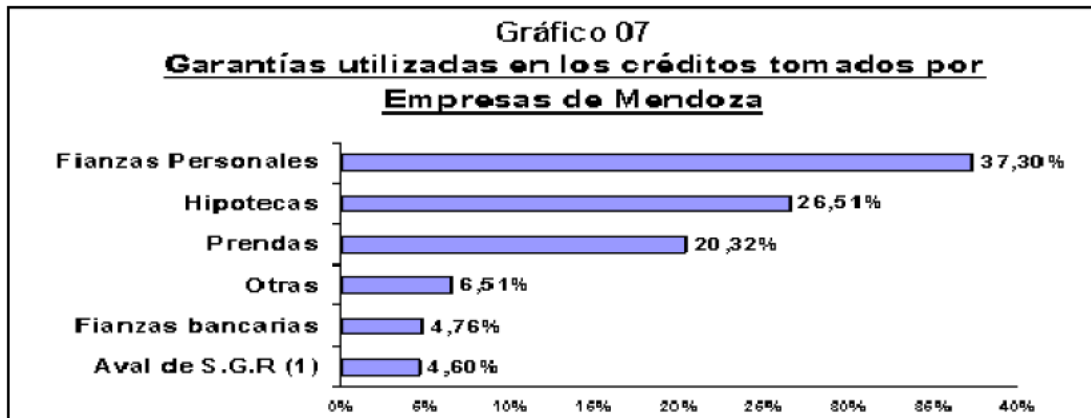
Con esta modalidad de trabajo, la principal causa resulta ser el nivel de las tasas de interés. En el último punto del trabajo se hace referencia a este y a otros de los tenidos en cuenta por los entrevistados.

8. Las garantías como causa obstaculizadora del financiamiento

Como surge del apartado anterior, las garantías son visualizadas por los empresarios como uno de los obstáculos fundamentales para que no se concreten en su totalidad de los financiamientos requeridos.

Una de los interrogantes planteados en la encuesta se relaciona con las garantías utilizadas, tal como se expone en el Gráfico 07²³:

²³ De idéntica forma a lo explicado en el Punto 6, el encuestado podía marcar más de una opción, priorizado la más importante. El gráfico recoge dicha circunstancia ponderando las respuestas de acuerdo a esa prioridad.



NOTA:

(1) La sigla S.G.R. corresponde a Sociedad de Garantía Recíproca.

Resulta lógico que las fianzas personales estén en primer lugar, ya que por lo general son solicitadas en forma concomitante con los otros tipos de garantía. La existencia de garantías reales en el segundo y tercer lugar (hipotecas y prendas) resulta preocupante por el hecho de representar stocks determinados de bienes, y por lo tanto ser limitadas para el otorgamiento de nuevos créditos a mediano y largo plazo.

Asimismo, se destaca que sólo el 4.6% de los créditos hayan sido avalados por una S.G.R., tema que se analiza con mayor profundidad en el próximo apartado.

9. Las S.G.R. como herramienta para facilitar el acceso al crédito de la Pymes

En los apartados anteriores se analizaron las causas que inciden negativamente sobre las Pymes, respecto de la posibilidad de lograr el apoyo crediticio necesario para el financiamiento de sus proyectos, mencionándose a la falta de garantías como uno de los escollos más importantes, lo que constituye una auténtica “falla de mercado” producida por una situación de competencia imperfecta y asimetría de información, entre las empresas con un diferente nivel de desarrollo.

Con el fin de afrontar dicho inconveniente se ha extendido durante el siglo XX, pero especialmente en los últimos treinta años, los llamados “sistemas de garantías”²⁴, los que se han revelado como una herramienta idónea para facilitar el acceso al crédito de las pequeñas y medianas empresas, en el convencimiento de que las mismas fortalecen y transparentan los mercados, generan empleo calificado, alientan vocaciones emprendedoras y permiten la incorporación de nuevas tecnologías.

²⁴ Julián A. Martín. “Aspectos tributarios de las SGR. Sobre las sociedades de garantía recíproca”. En *Práctica Profesional* 2006- 28,27.

La utilización de esta herramienta a nivel internacional, independientemente de los distintos sistemas y esquemas utilizados²⁵, se ha logrado a través de una alianza entre administraciones públicas, entidades financieras y empresas, enderezada a la finalidad común de conseguir un mayor flujo de crédito para estas últimas.

9.1. La legislación argentina

Las S.G.R. fueron creadas en Argentina a través de la ley nacional 24.467 del 15 de marzo de 1995, como parte de una norma que buscaba el fomento de la micro, pequeña y mediana empresa, también conocida como el “Estatuto Pyme”.

Sin embargo, su deficiente marco regulatorio no alentó la conformación de entidades de este tipo, situación que se mantuvo hasta la sanción de la ley 25.300, en agosto de 2000, oportunidad en que se produjeron reformas de importancia en el régimen, perfeccionando su diseño y funcionamiento.

Las S.G.R. son sociedades comerciales de carácter privado, conformadas como un tipo especial de persona jurídica regida por las leyes mencionadas anteriormente, y de modo supletorio por la ley de sociedades comerciales 19.550. Se trata de un tipo autónomo de sociedad, con su propia lógica constitutiva, y con rasgos que por momentos refieren a su origen cooperativista o mutualista y por otros, señalan soluciones prácticas vinculadas a las sociedades anónimas. El objetivo primordial de las SGR es facilitar el acceso al crédito de las Pymes mediante el otorgamiento de:

-Garantías financieras: se emiten a favor de un tercero (prestamista) para garantizar el pago de un crédito tomado por un socio partícipe. Permiten acceder a créditos destinados a capital de trabajo, bienes de capital o proyectos de inversión. Los préstamos se pueden obtener a través de entidades financieras (bancos públicos o privados) o del Mercado de Capitales.

-Garantías comerciales: tienden a garantizar el cumplimiento de un pago acordado por el socio partícipe en el marco de una transacción comercial. Avalan y amplían el crédito entre empresas, en particular de aquellas vinculadas entre sí a través de cadenas de valor. Permiten fortalecer el capital de trabajo, ampliar plazos, facilitar la compra de materias primas e insumos y diversas obligaciones del giro de negocios de sectores o grupos de empresas vinculadas.

-Garantías técnicas: garantizan el efectivo cumplimiento de una obligación de hacer de carácter técnico o profesional. Generalmente respaldan compromisos asumidos ante la administración pública, contratistas u organismos de control. Permiten avalar presentaciones y obligaciones nacidas de concesiones, de obra y suministro, o respaldar el desarrollo de una actividad profesional o especial.

²⁵ Pablo Pombo y José Fernando Figueiredo, “La experiencia europea para promover el acceso al crédito de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) a través de sistemas de garantías”, en “La extensión del crédito y los servicios financieros”, Secretaría General Iberoamericana, XV Cumbre Iberoamericana.

Las S.G.R. están compuestas por dos clases de socios:

-Socios partícipes: son únicamente Pymes, sean personas físicas o jurídicas, y deben ser como mínimo 120 socios. Son los beneficiarios de los avales que emite la S.G.R.

-Socios protectores: son todas aquellas personas físicas o jurídicas que realicen aportes al capital social y al fondo de riesgo de las S.G.R.

9.2. Beneficios Tributarios

Los beneficios tributarios otorgados para fomentar el uso de esta herramienta se encuentran previstos en la ley 24.467 y el decreto 908/95, y en el resto de normas que prevén de modo específico cada uno de los gravámenes vigentes.

Se señalan a continuación los beneficios de los que pueden gozar los socios partícipes, los socios protectores y la propia S.G.R.

9.2.1. Impuestos nacionales

9.2.1.1. Respetto de los socios protectores

a) Aportes al capital social: son deducibles en un 100% del resultado impositivo al que se hubiese llegado para liquidar el Impuesto a las Ganancias, en el ejercicio fiscal en el cual se efectivicen. A partir de la compra de acciones de la S.G.R., éstas son pasibles del tratamiento que tienen en general, en cuanto a la liquidación del impuesto por parte de la sociedad, en calidad de responsable sustituto.

b) Aportes al fondo de riesgo: el aporte a este fondo, sea que se realice en dinero, moneda extranjera o bienes (en cuyo caso se determina su valor en pesos), es deducible en un 100% del resultado impositivo del ejercicio en el cual éste se efectivice.

Para ello se establecen algunas condiciones: -Que el aporte se mantenga al menos dos años calendario en el fondo de riesgo. En caso contrario, deberá rectificarse la correspondiente declaración jurada e ingresar el impuesto a las Ganancias oportunamente omitido con sus intereses. -Que la S.G.R. otorgue en los dos años al menos el 80% - en promedio - del fondo en garantías, pudiendo extenderse excepcionalmente el plazo un año más para lograr el objetivo. El porcentaje se refiere al total del fondo, no al total del fondo que puede utilizarse en la operatoria, que alcanza al 400% de aquél. A tenor del art. 23 del reglamento y del dictamen DAL 14/02 de A.F.I.P., en caso de recupero de los aportes efectuados, quedará gravada la diferencia entre los importes recuperados y los aportes realizados, que representa el rendimiento financiero de la colocación en el fondo de riesgo.

Estas ventajas impositivas podrían derivar en dos efectos no deseados que, en caso de verificarse, deberían ser corregidos. Por un lado, y partiendo

de la lógica de los aportantes constituida por el interés en recuperar íntegro el capital aportado, en el menor plazo y con el menor riesgo posible, puede suceder que pretendan recuperar su inversión al cabo de los dos años de manera estricta, lo que puede conspirar contra la colocación y afianzamiento de garantías de mediano y largo plazo. En segundo lugar, con la utilización del fondo apenas por encima del 80% exigido por la ley (cuando el coeficiente de expansión es de 4 veces), podría darse una sub-utilización de la herramienta por una mayor resistencia a asumir riesgos cuando el umbral mínimo requerido por la ley ya ha sido superado.

En relación con el Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta, el titular del aporte al fondo de riesgo deberá declararlo como un crédito gravado (Dictamen DAT 13/03).

Si los aportes del socio protector fueron destinados a un fondo de riesgo "fiduciario" (ley 24.441), en el Impuesto a las Ganancias el aporte se deduce del resultado impositivo en un 67% del monto aportado, debiendo cumplirse también las dos condiciones señaladas anteriormente, respecto del tiempo mínimo de permanencia de los importes en el fondo de riesgo, y el porcentaje de utilización mínimo requerido.

En cuanto al Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta ahora debe declararlos el fiduciario de la S.G.R. El fiduciante aportante no los declara porque se ha desapoderado de sus bienes, debiendo declararlos cuando recupere la inversión.

9.2.1.2. Respetto de los socios partícipes

El aporte al capital social de la S.G.R. puede deducirse en un 100% del resultado impositivo del Impuesto a las Ganancias del ejercicio en el que se hubiese realizado. Se destaca que el aporte debe ser integrado en un 50% como mínimo al suscribir las acciones, y el resto a un año de plazo.

Con relación a las utilidades que reciba el socio partícipe, y que se encuentre obligado a reintegrar a la S.G.R. como aporte al fondo de riesgo, puede deducir un 50% de estas utilidades reinvertidas.

En cuanto al Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta, los aportes accionarios se encuentran exentos, en atención a que los activos se encuentran gravados en cabeza de las S.G.R.

9.2.1.3. Respetto de las S.G.R.

-Están exentas del Impuesto a las Ganancias por las utilidades que generen por retribuciones al otorgamiento de garantías, mientras que se encuentran gravados los beneficios financieros que obtenga por otro tipo de operaciones o inversiones.

-Está exenta en el IVA la retribución que cobra la SGR por el otorgamiento de garantías, mientras que se encuentran gravadas la demás operaciones (comisiones por administración del fondo de riesgo, intereses por mora, etc.).

Atendiendo al hecho de que no hay un tratamiento especial para la operatoria del fondo de riesgo, se encuentran gravados los intereses por mora y exenta la rentabilidad de títulos públicos, venta de acciones y títulos, e interés de plazo fijo.

-En cuanto al Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta, los activos que constituyen el capital social de la S.G.R. se encuentran gravados, mientras que el fondo de riesgo es “no computable”.

9.2.2. Impuestos provinciales

9.2.2.1. Impuesto de sellos

Respecto de los contratos que se celebren entre socios aportantes y la S.G.R., deberá verificarse en cada jurisdicción la existencia de exenciones por aportes de bienes a la S.G.R. y por los contratos de garantías otorgadas.

En el caso de Mendoza el Código Fiscal otorga expresa exención (art. 240 inc. 33) a “Los instrumentos, contratos de préstamos, contratos de garantía recíproca, convenios de aportes al fondo de riesgo, garantías, contra garantías y convenios a suscribir por las S.G.R. necesarios para garantizar PyMES.”

9.2.2.2. Impuesto sobre los ingresos brutos

La norma nacional realiza una invitación a las provincias a fin de que establezcan exenciones en este gravamen, por lo que deberá analizarse en cada jurisdicción si han acompañado o no tal iniciativa.

En el caso de Mendoza por ley 7.683 del 10/04/2007 se incorporó una exención en el art. 185 del Código Fiscal, en la que se contemplan “Los ingresos que generen las S.G.R. para garantizar PyMES”, en una larga enumeración de actos que prácticamente no deja a ningún ingreso fuera, tanto los vinculados a su función de garantía básica, como a sus colocaciones financieras.

9.3. Ponderación del sacrificio fiscal del Estado, en relación con sus beneficios mediatos

Es un hecho evidente que la desgravación impositiva estipulada por ley resulta atractiva para los particulares, a la vez que implica un aporte para nada desdeñable del Estado Nacional, quien deja de recaudar – sólo en Impuesto a las Ganancias – una suma equivalente al 35% del fondo de riesgo y del capital de las S.G.R.

La pregunta que corresponde hacerse entonces es si el referido sacrificio fiscal tiene un correlato de beneficios que legitimen el importante aporte estatal al sostenimiento del sistema.

En tal sentido, existe un interesante estudio²⁶ que demuestra, a partir de información obtenida por encuestas de beneficiarios del sistema tomadas en 2003 y 2005, que se produce un importante efecto multiplicador en la utilización de la herramienta.

En efecto, los resultados de dicho trabajo indican que esta especie de subsidio indirecto constituido por la renuncia a cobrar el impuesto a las ganancias en ciertos casos, genera una mayor recaudación final (en varios impuestos) en atención al aumento considerable de las ventas, junto a un importante aumento en el nivel de empleo.

9.4. Aportes de las S.G.R. al financiamiento

Resulta necesario prestar especial atención al aporte concreto que las mismas pueden ofrecer en términos de favorecer el financiamiento de las Pymes, a través de la concesión de garantías favorablemente calificadas en el mercado financiero local y nacional, como así también en las cadenas de valor de su actividad específica (garantías comerciales, fideicomisos productivos con o sin cotización, etc.).

En este contexto, se ha procurado identificar si efectivamente las empresas aprovechan los beneficios que su intervención produce en los términos del financiamiento (mejorar condiciones de monto, plazo, tasa, etc.), en comparación con los costos directos e indirectos asociados con su operatoria.

Los resultados de la encuesta muestran algunas evidencias. Como se expuso en el apartado 8 precedente, sólo el 4,6% de las empresas consultadas han garantizado sus operaciones con fianza de una S.G.R.

Un dato importante, que de alguna manera convalida el porcentaje anterior, es que ante la pregunta: ¿Se ha contactado alguna vez con alguna SGR para obtener un aval? los empresarios de Mendoza encuestados respondieron que NO un 62,1%²⁷. Evidentemente estamos en presencia de una figura que no es utilizada en la actualidad de una forma intensiva. Es importante indagar por qué.

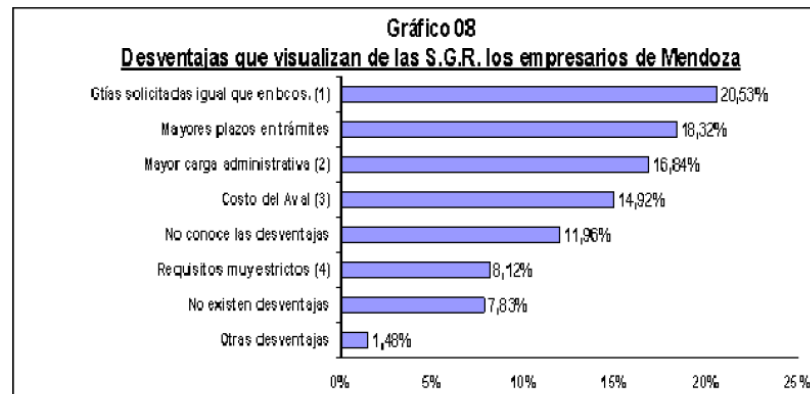
9.5. ¿Cómo ven las empresas a las S.G.R.?

Uno de los temas centrales de la encuesta fue indagar cómo son vistas o evaluadas estas sociedades por parte de los empresarios. Se exponen a continuación los resultados²⁸:

²⁶ CAFALDO, Elena, COLL, Maximiliano y CASCANTE, Martín "Un estudio sobre la adicionalidad generada por las SGR en la economía". Fundación Garantizar el Desarrollo. Citado en "Instrumentos financieros alternativos al crédito bancario", Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Finanzas, Unidad Ejecutora del Proyecto Programa Sectorial de Servicios Financieros CT BID 1325/OC – AR, 2006.

²⁷ Del 37,9% de las empresas que sí se han contactado con una S.G.R., el 79% lo ha hecho con Garantizar S.G.R., el 12% con Cuyo Aval S.G.R. y el resto con otras.

²⁸ De idéntica forma a lo explicado en el Punto 7, el encuestado podía marcar más de una opción, priorizado la más importante. El gráfico recoge dicha circunstancia ponderando las respuestas de acuerdo a esa prioridad.



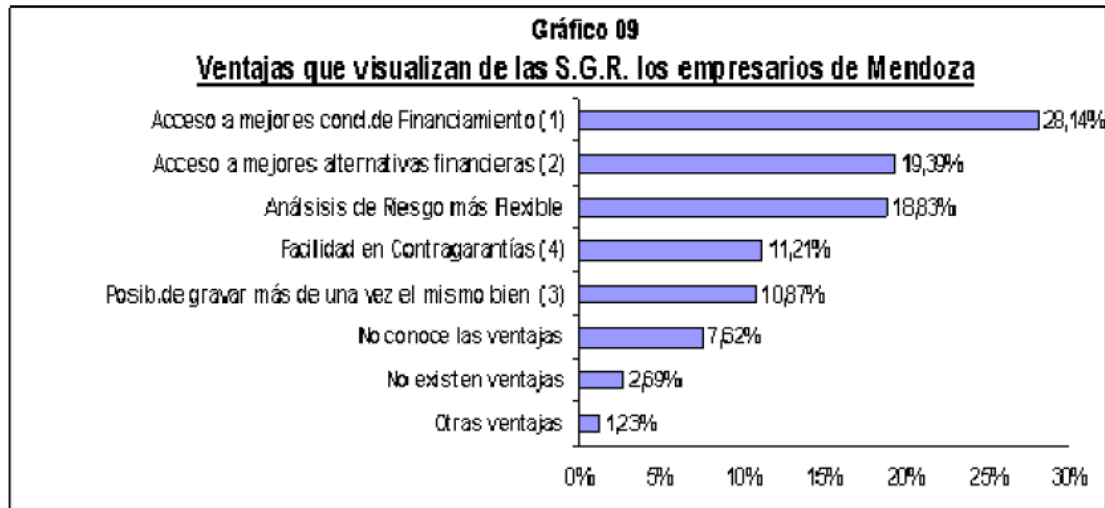
NOTAS:

- (1) Las contragarantías requeridas por la SGR son similares a las que solicitaría de manera directa, al otorgante del financiamiento.
(2) Mayor carga administrativa por tener que suministrar información a la SGR y al otorgante del crédito.
(3) El costo del aval es superior a los beneficios que se obtienen en las condiciones de financiamiento.
(4) Los requisitos de admisibilidad de las SGR son demasiado estrictos

Adviértase que la desventaja cuyo porcentaje ponderado ocupa el primer lugar, expone como negativo un aspecto que en realidad debería constituir una ventaja comparativa de las S.G.R. En efecto, uno de los fundamentos de la existencia de estas sociedades está dado por el hecho de que, aún cuando soliciten contragarantía, los criterios de selección son más flexibles, para adecuarlas al giro del negocio de la Pyme. Además, en el caso de las contragarantías reales (v.gr. prenda o hipoteca), no se requieren los significativos márgenes de seguridad que usualmente exigen las entidades financieras a esos fines (estos últimos solicitan que el valor de tasación del bien a gravar supere en un 60% o más el monto del financiamiento solicitado).

Con relación a la mencionada en segundo lugar, se observa que la intervención de dos entidades (la S.G.R. y el otorgante del financiamiento) no debería importar una extensión significativa en el trámite de otorgamiento, toda vez que en análisis de riesgo del segundo en rigor debería sustentarse en el efectuado por la primera, pues ante el no pago de la Pyme es aquélla quien deberá responder. Por su parte, con relación a las ventajas la encuesta arrojó lo siguiente²⁹:

²⁹ De idéntica forma a lo explicado en el Punto 6 el encuestado podía marcar más de una opción, priorizado la más importante. El gráfico recoge dicha circunstancia ponderando las respuestas de acuerdo a dicha prioridad.



NOTAS:

- (1) Posibilidad de obtener mejores condiciones de financiamiento (menores tasas, mayores plazos, etc)
- (2) O también a opciones innovadoras o más apropiadas.
- (3) Posibilidad de gravar un mismo bien o afectar una única contra-garantía en respaldo de distintos financiamientos y/o de distintos acreedores.
- (4) Posibilidad de obtener contra-garantías ante el giro del negocio

Se observa en el Gráfico 09 que la ventaja que arroja mayor porcentaje ponderado es la de permitir acceder a mejores condiciones de financiamiento. En segundo y tercer lugar, con escasa diferencia entre ambos, los encuestados destacan el beneficio de poder acceder a alternativas financieras más adecuadas y mayor posibilidad de obtención de financiamiento, por ser el análisis de riesgo más flexible.

10. Alternativas para reducir las barreras que dificultan el acceso al crédito

10.1. Las tasas de interés, los plazos ofrecidos y la oferta crediticia limitante

Diversos aspectos macroeconómicos determinan la tasa de interés para el mercado argentino, y de allí se deriva la tasa que enfrentan las Pymes, como consecuencia de su posicionamiento relativo en cuanto a los riesgos asociados a las mismas. Evidentemente la tasa de interés es un tema muy sensible, ya que el 75,8% de los entrevistados respondió que no se endeudaría a una tasa variable en el año 2008. Actualmente tanto organismos nacionales como provinciales están trabajando en dirección a reducir las tasas de interés a las que pueden acceder las Pymes, pero el financiamiento es una operación compleja que abarca varios factores.

Por otra parte, el Gobierno debería acompañar a las Pymes en un proceso de profesionalización de su gestión, pero la tarea no sólo puede provenir de ese sector, sino que también otros actores interesados deberían ir generando actitudes concretas de cambio.

10.2. Las garantías como limitante. Las S.G.R. como alternativa

Se propicia desde este trabajo el uso de avales emitidos por S.G.R. como herramienta idónea para subsanar, o cuanto menos morigerar, el obstáculo que representa la carencia o insuficiencia de garantías para acceder al financiamiento con capital ajeno. Sin embargo, se observa en la realidad un importante desconocimiento de su existencia y los servicios y productos que brindan.

Por otra parte, los empresarios consultados detectan desventajas, más que ventajas en su utilización. Por ello, se considera necesario realizar una tarea intensa de información y difusión para que las Pymes conozcan la oferta crediticia existente, así como las ventajas de la utilización de las S.G.R.

En esta tarea de difusión los actores directos (Bancos, Entidades de Crédito Gubernamentales, las propias S.G.R., ...) tienen un papel importante. Sin embargo, también es preciso que otros actores comiencen a conocer esta realidad y actúen en la dirección sugerida, entre los que cabe citar los Consejos y demás agrupaciones profesionales, entidades empresarias, Universidades y ámbitos académicos, etc.

Por otro lado, las instituciones financieras también deben potenciar el uso de las S.G.R.³⁰ Para ello deberían mejorar las condiciones de financiamiento (y en particular reducir los costos asociados) en las operaciones garantizadas con el aval de una S.G.R., en consistencia con la sensible disminución del riesgo de incobrabilidad que ello representa, toda vez que aquellas se constituyen en responsables solidarias con las Pyme tomadoras de los créditos. Esas mejoras deberían ser tales que permitan compensar, al menos parcialmente, el costo de la comisión que le cobran las S.G.R. a las empresas por el aval que les otorgan.

En ese mismo sentido, se propone la celebración de convenios entre las S.G.R. y las entidades financieras de manera de utilizar, en cuanto sea común, la misma información y documentación de la Pyme para evitar la doble presentación. Si bien, ya existen instituciones de origen público (tales como el Banco de Inversión y Comercio Exterior -BICE S.A.- y el Banco de la Nación Argentina) que han dado pasos en ese sentido, la banca privada debería comenzar a actuar en la misma dirección.

³⁰ La seguridad de la existencia de un análisis previo y la disminución del riesgo crediticio son razones suficientes para que los créditos que ingresen avalados por una S.G.R. tengan condiciones más favorables.

Capital Humano y crecimiento económico. Análisis para 13 provincias argentinas

Lic. Iris Perlbach - Facultad de Ciencias Económicas. Secretaría de Desarrollo Institucional. Instituto de Trabajo y Producción UNCuyo
iperlbac@fcemail.uncu.edu.ar

Santiago Palumbo – Facultad de Ciencias Económicas – UNCuyo

1. Introducción

Durante fines de los ochenta y comienzos de los noventa las nuevas teorías sobre el crecimiento económico destacaron la posición del capital humano al analizar las diferencias internacionales en la tasa de crecimiento económico de los países³¹. Ejemplo de esto son Lucas (1988) y Romer (1986,1990)³².

La teoría “neoclásica” convencional del crecimiento, que había estado en vigencia anteriormente, sostenía que el crecimiento económico era el resultado de la acumulación de capital físico y de la ampliación de la fuerza de trabajo, combinada con un factor exógeno, el progreso tecnológico, que incrementaba la productividad del capital y de la fuerza del trabajo. Según la nueva teoría del crecimiento, lo que aumenta la productividad no es un factor exógeno sino factores “endógenos”, relacionados con la acumulación de los factores de producción y su nivel de conocimiento.

La educación posibilita que todo el proceso de producción se beneficie con las externalidades que una sociedad genera al tener un mayor nivel de educación y formación. Sin embargo, hasta los primeros años sesenta, el estudio de instituciones sociales, formadoras de capital humano, no se tuvieron mayormente en consideración.

El objetivo del presente trabajo es estimar que porcentaje del crecimiento económico de las siguientes trece provincias argentinas es explicado por el capital humano: Buenos Aires, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tucumán. Por este motivo, el segundo objetivo consiste en construir series que midan el capital humano para dichas provincias argentinas utilizando como principal variable “proxy” la educación.

El orden del trabajo se desarrollará comenzando por una reseña histórica donde se explica la trascendencia del capital humano en la literatura económica, luego se mostrarán las metodologías utilizadas para medir el capital humano; a continuación se presenta el modelo económico a utilizar junto con la especificación de las variables

³¹ El formidable crecimiento de Japón, no sólo se explica por la fuerte acumulación de capital físico facilitada por su moderación en el consumo sino también y en gran medida por la importancia de su capital humano, compuesto por una fuerza laboral bien educada, concienzuda y fuertemente capacitada. La experiencia de las economías asiáticas de rápido crecimiento proporciona evidencias empíricas adicionales, pues como claramente lo expresa el Banco Mundial (1.993) “en casi todas ellas el aumento y la transformación de sus sistemas de educación y entrenamiento durante las últimas tres décadas fue dramático”

³² LUCAS, Robert E., On the Mechanics of Economic Development, Journal of Monetary Economics, Vol. 22, N° 1, (1.988), páginas 3-42. ROMER, Paul, Increasing Returns and Long-run Growth, Journal of Political Economy, Vol. 94, (1.986), páginas 1002-1037. ROMER, Paul, Endogenous Technical Change, Journal of Political Economy, Vol. 98, N° 5 (1.990), páginas 71-102. tales como la educación y la familia, estuvo relegado al ámbito de la sociología, sin llegar a formar parte del análisis económico. Ha sido la teoría del capital humano la que ha venido a integrar estos importantes problemas dentro de la teoría convencional del mercado competitivo.

y bases de datos a utilizar; posteriormente se realizar las estimaciones para ver la relación existente entre el capital humano y el crecimiento económico de las provincias argentinas, también se muestran los retornos marginales a la educación tanto para la Argentina, como para las trece provincias bajo análisis y Mendoza; y se finaliza recogiendo las principales conclusiones del trabajo.

Trascendencia del Capital Humano en la Literatura Económica

En esta sección se realizará un breve análisis de los estudios más destacados que han sido publicados con respecto a la literatura de crecimiento económico y capital humano respectivamente. En la primera parte se hará un breve recuento de los distintos estudios teóricos sobre la literatura de capital humano.

2. Estudios Teóricos

El modelo pionero de crecimiento económico propuesto por Robert Solow y Trevor Swan, presenta una economía desarrollada, con un escenario de competencia perfecta, población constante y ocupación plena en los mercados de trabajo y bienes. El crecimiento de la economía está limitado por la continua caída de la productividad marginal del capital y de este modo la conduce a un nivel estacionario de largo plazo, donde sólo puede ser contrarrestado con un cambio tecnológico o shock en la productividad total de los factores (PTF) de carácter exógeno. Este modelo de crecimiento económico neoclásico hace entonces una diferenciación entre dos tipos de efectos sobre la economía: los de nivel y los de crecimiento. La diferencia entre ambos descansa en que el último afecta la tasa de crecimiento, en tanto los efectos de nivel sólo alteran la posición del sendero de crecimiento pero no la tasa. En cambio, los efectos de crecimiento serían inducidos por una variación exógena en la tasa de crecimiento de la población o por una innovación (cambio técnico neutral en el sentido de Harrod: K/Y constante en el tiempo), provocando un capital más escaso y así mismo elevando su productividad marginal (tasa de beneficio en el largo plazo).

A este modelo clásico, la mayoría de los investigadores que han realizado aportes a la literatura del crecimiento económico a partir de la década de los años 60 le han incluido el capital humano como un determinante del desarrollo económico. En este marco, la acumulación de capital físico no es descartada como uno de los factores determinantes del crecimiento, no obstante la acumulación del capital humano surge como el factor primordial del progreso técnico y por ende del crecimiento económico. En este marco Schultz³³ (1.968) establece en su estudio la importancia de incluir el concepto de capital humano en los estudios de crecimiento económico debido a que: “la formación de capital humano, especialmente a través de aquellas actividades que se han convertido en organizadas y especializadas en la economía moderna, es de una magnitud capaz de alterar radicalmente las estimaciones convencionales de ahorro y la formación de capital...”

En tal sentido Schultz (1.968) señala que las formas de capital humano son fuentes de flujos adicionales de renta que contribuyen al crecimiento económico y que en el caso del capital humano, el cálculo del interés y del rendimiento es un tanto más difícil.

³³ SCHULTZ, Theodore, Human Capital, in Internacional Enciclopedia of the Social Sciences, New Cork: McMillan Company. (1.968), páginas 154-161.

Sobre la base de los aportes precursores de Theodore Schultz y de Gary Becker sobre capital humano, Lucas³⁴ (1.988) plantea un modelo de crecimiento con la especificación de la función de producción muy similar a la del modelo neoclásico, en este modelo plantea la existencia de externalidades, a partir de la acumulación del capital humano, que refuerzan la productividad del capital físico y conducen a la economía a un crecimiento sostenido. El capital humano se puede acumular de dos formas distintas: en forma del resultado de un proceso de aprendizaje en la firma o "learning by doing", ó, como producto de la educación formal del individuo. Esto implica que ambos factores son determinantes en la asignación de capital humano al sector de investigación y desarrollo (I+D). Por un lado, cuanto menor sea la tasa de interés, el valor presente descontado de la corriente de ingresos netos, que representa el rendimiento del capital humano, será mayor. Por el otro, un incremento permanente en las existencias del capital humano en la población, (la cual se toma como un dato), conduce a un incremento en la razón de nuevos diseños de capital físico y a un incremento más que proporcional en la cantidad de capital humano dedicado al sector de I+D. Es por esto que se vuelve a generar un círculo virtuoso, en el cual se impulsa la tasa de innovación, la cual a su vez, induce a un incremento en la tasa de crecimiento de la economía.

De igual forma, Grossman y Helpman³⁵ (1.991), proponen un modelo donde la base del crecimiento se encuentra en el aumento del stock de conocimientos y en la acumulación de capital humano.

Por esa razón, Grossman y Helpman (1.991) ponen especial énfasis en el rol de la inversión pública en educación como fuerza propulsora del crecimiento económico.

Cabe señalar que, Mankiw, Romer y Weil³⁶ (1.992), plantean un modelo donde destacan la importancia de considerar al capital en un sentido más amplio que abarque otras formas de capital no físico. Los autores suponen "que tanto el capital físico como el capital humano se pueden acumular", además el capital humano es asimilable a capacidades, competencias y conocimientos de los trabajadores individuales, por lo tanto se lo considera como un bien exclusivo y competitivo. La idea de incluir dicho capital se origina de observar que el factor trabajo en diferentes economías presenta diferentes niveles de educación y diferentes niveles de habilidad.

3. Estudios Empíricos

Una innovación importante de la nueva literatura sobre el crecimiento (y sobre todo aquella que relaciona específicamente al capital humano), es la que ha vinculado los estudios empíricos más estrechamente con las predicciones de la teoría económica. Para iniciar este análisis, Barro (2001) realiza una estimación donde expresa el rol de la educación como determinante del capital humano. Para analizar los efectos del crecimiento de la educación, Barro (2001) utilizó como fuente de datos, un panel de alrededor de 100 países observados desde 1965 a 1995, en cortes transversales de 10 años.

En los resultados iniciales del estudio empírico, el autor mide el capital humano por la cantidad de educación, basado en el valor al inicio de cada periodo de años de escolaridad culminados de un grupo de la población con edades de 25 años en

³⁴ Ibídem página 5.

³⁵ GROSSMAN, G. and HELPMAN, E., *Innovation and Growth in the Global Economy*, Cambridge, Massachusetts (MA): The MIT Press, (1.991), páginas 38-49.

³⁶ MANKIWI, N.G., ROMER, D. y WEIL, D.N., *A Contribution to the empirics of Economic Growth*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, N° 2, (1 .992), páginas 407-437.

adelante, aunque explica también, que los resultados son similares para personas de 15 años en adelante, de este modo indica que el crecimiento está positivamente relacionado con el nivel inicial del promedio de años de escolaridad realizada de hombres adultos en los niveles secundarios y superiores, considerando además, que trabajadores con esta experiencia educacional podrían ser capacitados con nuevas tecnologías arrojando resultados que sugieren un rol importante para la difusión de tecnologías, las estimaciones implican que al incrementar en un año la escolaridad realizada, la tasa de crecimiento de la economía aumentara en 0,44% al año. Por otro lado, los resultados arrojan que el crecimiento está relacionado de forma insignificante con los años medios de escolaridad realizados por mujeres a nivel de secundaria y superior, para el autor este resultado parece indicar que mujeres con niveles altos de educación, no son bien utilizadas en los mercados laborales de muchos países, para este caso, el coeficiente encontrado es negativo (-0,0011). En otro resultado, Barro (2001) demuestra que el crecimiento esta insignificamente relacionado con la escolaridad masculina en el nivel primario, el coeficiente estimado es de 0,0011, por ello no lo considera importante en su trabajo y recalca más importancia a la formación a nivel secundario y superior. Los resultados para los efectos de la prueba de puntajes sobre el crecimiento, arrojan que para la prueba de ciencias existe una particular y muy fuerte relación positiva sobre el crecimiento económico, esto implica que aumentos unitarios en las notas de esta prueba permitirán un incremento del 1% al año en la tasa de crecimiento y esta estimación combinada con la variable de escolaridad realizada mantiene de igual forma la relación positiva considerada. Por lo tanto, el trabajo concluye que los resultados anteriores sugieren que tanto la calidad como la cantidad de escolaridad son importantes para el crecimiento económico, pero los mismos resultados indican que el efecto de la calidad escolar es mucho más importante.

De igual modo, Barro³⁷ (2002) realiza un trabajo con similar herramienta en cuanto a la metodología empírica aplicada en Barro (2001), en él representa un sistema donde estima el crecimiento del PIB per cápita para un panel de 84 países en los periodos 1965-75; 1975-85 y 1985-95, la diferencia entre ambos trabajos la encontramos en que Barro (2002) considero la importancia de la salud, medida en su forma de esperanza de vida al nacer, relacionado con el capital humano, éste especifica: "Si bien un país que presenta un PIB per cápita inicial determinado, el crecimiento tiende a verse favorecido a través de mayores niveles iniciales de educación y salud", bajo esta idea, los resultados empíricos arrojados por Barro (2002) indican una relación positiva y marginalmente significativa del promedio de años de escolaridad para los varones adultos, relacionándolo al capital humano, además de una relación significativamente positiva para el logaritmo de la esperanza de vida al nacer, en consecuencia, dicho resultado indica que el mejoramiento de la salud, en su forma de esperanza de vida, representa un componente del capital humano que predice el crecimiento subsiguiente de la economía. Su estudio combina dos ingredientes. El primero, la importancia de utilizar mejores datos sobre capital humano, el segundo, la utilización de un modelo más extenso y especificado del modelo neoclásico del capital humano, que permiten relacionar la tasa de crecimiento de la productividad con la difusión tecnológica. Los resultados arrojan que la variable de capital humano presenta un positivo y significativo efecto sobre el crecimiento, el coeficiente estimado es 0,271 e implica que aumentos de un año en la escolaridad realizada permitirá un incremento del 0,3% al año en la tasa de crecimiento. Además, los resultados muestran una participación relativa del capital humano a la PTF de 0,353 para el inicio del periodo en 1960 y de 0,472 para 1990, esta diferencia, aunque poco significativa para el periodo muestral, es atribuida a los distintos niveles de

³⁷ BARRO, R. J., Cantidad y Calidad del Crecimiento Económico, Revista de Economía Chilena, Banco Central de Chile, Vol. V, N° 2 (Agosto 2.002), páginas15-35.

eficiencia técnica entre los países considerados en el estudio. Estimaciones similares para esta serie de datos sin corrección de errores, arrojan coeficientes negativos e inconsistentes con la relación capital humano y crecimiento. Estos resultados permiten corroborar la hipótesis planteada por De la Fuente y Doménech (2001), acerca de la importancia de la calidad de los datos educacionales para estimaciones del crecimiento.

Se puede concluir que el término *Capital Humano* inventado por Schultz y popularizado por Becker reviste múltiples facetas en la literatura económica y abarca diferentes tipos de inversión en las teorías de crecimiento y desarrollo económico basadas sobre el ser humano. Estas van desde la inversión en salud y alimentación, como así también, en recursos humanos, como la educación. Sin embargo, en dicha literatura se pone mayor énfasis en la educación y se suelen distinguir tres formas distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo:

- 1) El capital humano adquirido en el hogar
- 2) El capital humano acumulado por experiencia o (sobre el terreno) y
- 3) El capital humano adquirido en la educación formal.

Estos tres tipos de capital humano tienen como efecto incrementar la eficiencia productiva de los individuos, sus ingresos y, por consiguiente, la riqueza de las naciones.

4. Metodologías de Capital Humano

En la literatura económica podemos encontrar muchas formas de medir el capital humano. Se utilizarán dos métodos para construir las series de capital humano de cada una de las trece provincias. La primera de ellas es a través de un índice propuesto por Psacharopoulos y Arriagada (1986), donde se emplea el promedio de años de educación formal de los integrantes de la fuerza laboral. La fórmula planteada es la siguiente:

$$H = \sum Lt St$$

Se toma primaria, secundaria y superior y donde L_t es la proporción de la población mayor de 14 años que terminó cada uno de los niveles y S_t , la cantidad de años cursados.

Una simplificación adoptada en este método consiste en asignar a los niveles incompletos la mitad de la duración teórica de cada ciclo.

El segundo método consiste en calcular el stock de capital humano en cada nivel del sistema educativo, por lo que el indicador representará la población existente para las trece provincias en el periodo t que presenta a cierto nivel educativo logrado o aprobado. La idea detrás de este razonamiento es tomar un concepto parecido a la acumulación de capital físico, la cual se refiere al crecimiento de las existencias de capital desde sus dotaciones iniciales hasta cierto periodo de tiempo.

Por lo tanto aplicando dicho razonamiento a la teoría del capital humano, obtenemos la siguiente fórmula³⁸:

$$H_t = (H_{t-1} + E_t) \times (1 - S_t)$$

³⁸ La idea de de este razonamiento fue sacado de, MARTINEZ PICHARRO, Alexander y SARMIENTO TORTOLERO, Malvi, Capital Humano y Crecimiento Económico en Venezuela, (en línea www.eumed.net/libros/2005/mpst/index.htm), páginas 49-120.

Donde:

Ht: representa el stock de capital humano para cierto nivel educativo terminado, existente en el periodo t.

Ht-1: representa el stock de capital humano para cierto nivel educativo terminado, existente en el periodo t-1.

Et: representa las entradas de personas al sistema educativo en un nivel determinado de estudio alcanzado para un periodo t. En nuestro análisis estas entradas suponen aquellas personas que se matriculan en cierto nivel de estudio y entran a formar parte del conjunto de personas acumuladas del periodo t-1.

St: representa las salidas de personas del sistema educativo en un nivel determinado de estudio, estas salidas son representadas por el (%) de personas que fallecen en un periodo t y no forman parte del stock acumulado para ese periodo.

A diferencia del primer método, este método no utiliza la cantidad de personas con estudios primarios, secundarios y superior completo o incompleto para el cálculo del capital humano. Si no que, partiendo de una base inicial, que en este caso fue tomada de las personas con primaria, secundaria y el nivel superior completo en el año 1.997, se le va agregando la cantidad de egresados en cada uno de los niveles para los años 1.998 a 2.005.

Para estimar la cantidad de personas egresadas tanto del nivel primario como secundario, se realizará el siguiente cálculo:

$$EGRtx = [[M.I.(t) (x) - [M.I.(t+1)(x+1) - M. I (t) (x)]]]$$

Donde M.I.(t) (x) son los alumnos inscriptos (o matrícula inicial) del periodo t para x nivel o grado de estudio, y M.I.(t+1)(x+1) representa los alumnos inscriptos (o matrícula inicial) para el periodo lectivo inmediato siguiente t+1 y x+1 hace referencia al siguiente nivel educativo con respecto a x, es decir, la prosecución de un año a otro.

Con respecto al cálculo de egresados del nivel secundario, no es posible estimarlo de la manera en la que se planteó en el nivel primario, dado que, para dicho cálculo se necesitan los matriculados en el primer año de educación superior, dato que si bien puede ser hallado, no serviría para la estimación del número de egresados en el nivel secundario, porque se estaría realizando de forma errada al suponer que toda aquella persona que culmina dicho nivel educativo continúa con sus estudios de nivel superior. Y si así lo hiciera, se cometería el error de suponer que sigue sus estudios de nivel superior en la provincia en la cual finalizó sus estudios secundarios.

Para el nivel superior se utilizarán los datos que publica la DINIECE con respecto a la cantidad de personas que se inscriben en el nivel superior no universitario. Este nivel tiene por objetivo tanto la formación de docentes, para desempeñarse en todos los niveles de enseñanza, incluido el propio nivel, como de técnicos especializados en diversas áreas profesionales.

5. Modelo de crecimiento y análisis de las variables a utilizar en el estudio empírico

Modelo de Crecimiento

La literatura sobre el crecimiento se podría dividir a grandes rasgos entre crecimiento exógeno y endógeno y, si bien este trabajo no presentan una clasificación de los mismos, básicamente la diferencia entre ambos enfoques radica en las hipótesis que establecen sobre la convergencia. A continuación se presenta el modelo a utilizar, el cual corresponde con el enfoque exógeno, donde el capital físico y el capital humano, basado en la educación recibida, explican el crecimiento.

El planteamiento es similar al realizado por Mankiw, Romer y Weil (1992), y la diferencia básica entre estos autores y el presente artículo es la forma de considerar y medir el capital humano. Mientras los primeros consideran el capital humano como el porcentaje promedio de personas en edad de trabajar que está cursando educación secundaria proyectado para el total de personas, en este trabajo se lo considera como un índice de población activa ajustada por su calidad.

El aporte de este modelo es considerar el modelo de Solow, utilizando capital humano como un factor más de producción, es decir, se considera el capital en un sentido amplio. Mankiw et al (1992) plantean que en el modelo planteado por Solow se estaría omitiendo un regresor -el capital humano- lo que implica que, tanto la tasa de ahorro como la tasa de crecimiento de la población aparecerían con un impacto mayor del que tienen.

El punto de partida es una función de producción tipo Cobb-Douglas con el capital humano como un factor más de producción:

$$Y = K^\alpha H^\beta (AL)^{1-\alpha-\beta} \quad (1)$$

Siendo Y el nivel de producto, K el capital físico, L el trabajo, H el stock de capital humano y A el nivel de tecnología. Adicionalmente, se supone la inexistencia de gobierno y que no se realizan transacciones con el exterior. La población y la tecnología crecen a las tasas exógenas n y g respectivamente:

$$L_t = L_0 e^{nt} \quad (2)$$

$$A_t = A_0 e^{gt} \quad (3)$$

El capital físico y humano se acumula de acuerdo a las siguientes ecuaciones:

$$\dot{k} = s_k y_t - (n + g + \delta)k_t \quad (4)$$

$$\dot{h} = s_h y_t - (n + g + \delta)h_t \quad (5)$$

Las variables en minúsculas representan cantidades por unidades de trabajo efectivo, siendo k el capital físico, h el capital humano, n la tasa de crecimiento de la población, g la tasa de crecimiento de la tecnología y δ la tasa de depreciación. Ambos factores de producción se deprecian a la misma tasa y según los autores, una unidad de consumo puede ser transformada sin costo en una unidad de capital físico o humano. A su vez, suponen la misma tasa de depreciación para ambos tipos de capital, a diferencia de Lucas (1988), quien supone una función de producción para el capital humano distinta al resto de los bienes.

El estado estacionario se alcanza resolviendo (4) y (5) para el estado estacionario, llegándose a:

$$k^* = \left(\frac{s_k^{1-\beta} s_h^\beta}{n+g+\delta} \right)^{\frac{1}{1-\alpha-\beta}} \quad (6)$$

$$h^* = \left(\frac{s_k^\alpha s_h^{1-\alpha}}{n+g+\delta} \right)^{\frac{1}{1-\alpha-\beta}} \quad (7)$$

Estas ecuaciones, que representan el estado estacionario, se pueden sustituir en la ecuación de la función de producción, llegando a:

$$\ln\left(\frac{Y}{L}\right) = \ln A(0) + gt + \frac{\alpha}{1-\alpha-\beta} \ln(s_k) - \frac{\alpha+\beta}{1-\alpha-\beta} \ln(n+g+\delta) + \frac{\beta}{1-\alpha-\beta} \ln(s_h) \quad (8)$$

Esta ecuación muestra cómo el ingreso per cápita (Y/L) depende del crecimiento de la población y la acumulación de capital físico y humano, s_k y s_h y respectivamente, expresadas en tasas de crecimiento.

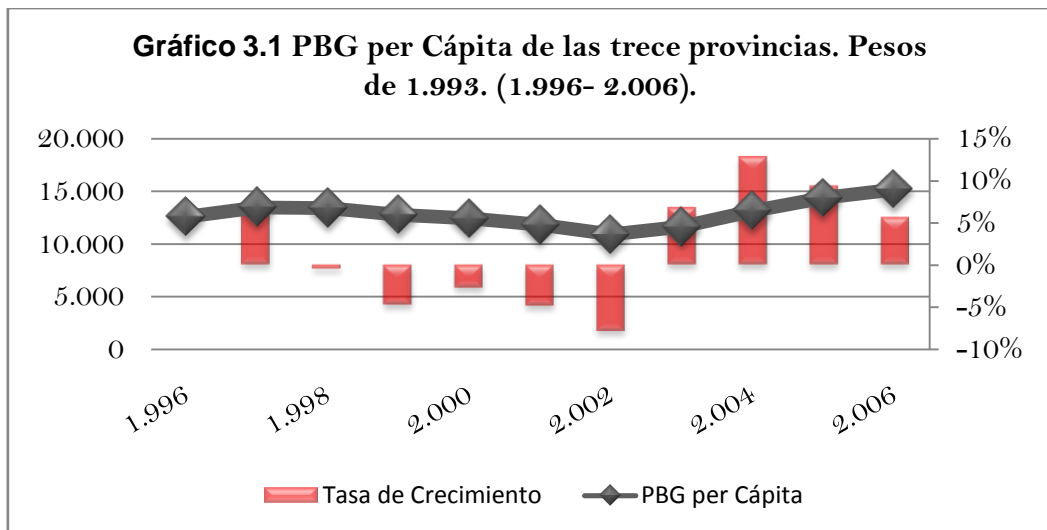
Este modelo predice convergencia, en el sentido de que las economías llegan a su estado estacionario, ya que la acumulación de factores se “agota” por sus rendimientos marginales decrecientes.

Análisis de Variables

Se realiza un análisis de las variables que se utilizarán en el modelo a estimar, haciéndose mayor hincapié en lo que educación se refiere.

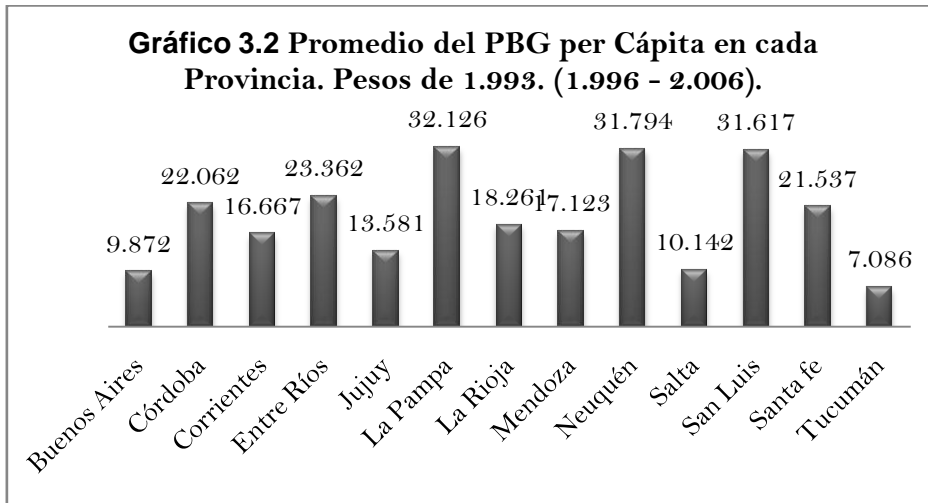
Producto Bruto Geográfico per Cápita (PBG)

El PBG per cápita se utilizara como “proxy” del nivel de ingreso de la población bajo análisis. Todos los valores están expresados en pesos constantes de 1.993, esto es así porque lo relevante para el análisis es el crecimiento de dicha variable y no su valor específico. Los datos sobre el PBG fueron obtenidos de las direcciones de estadísticas provinciales, además estos datos fueron dividido por la población económicamente activa que presenta cada provincia en los años bajo análisis. Esta población se obtuvo de las EPH, ondas de mayo para los años 1.996 a 2.006. El gráfico 3.1 muestra en su eje izquierdo la suma del PBG per cápita de las trece provincias para el periodo 1.996 a 2006, expresado en pesos constantes de 1.993. El eje derecho presenta la tasa de crecimiento del mismo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec.

El PBG muestra una tendencia creciente para los primeros 2 años, luego, desde el año 1.998 hasta 2.002, periodo en el cual Argentina estaba sumergida en una gran crisis, esta tendencia empieza a declinar a una tasa creciente. A partir del año 2.003 retoma su senda de crecimiento a tasa creciente hasta el año 2.005 donde el crecimiento comienza a presentar una tasa menor. En el gráfico 3.2 se representa el promedio del PBG per cápita en cada provincia, expresado en pesos de 1.993 para el periodo 1.996 a 2.006.

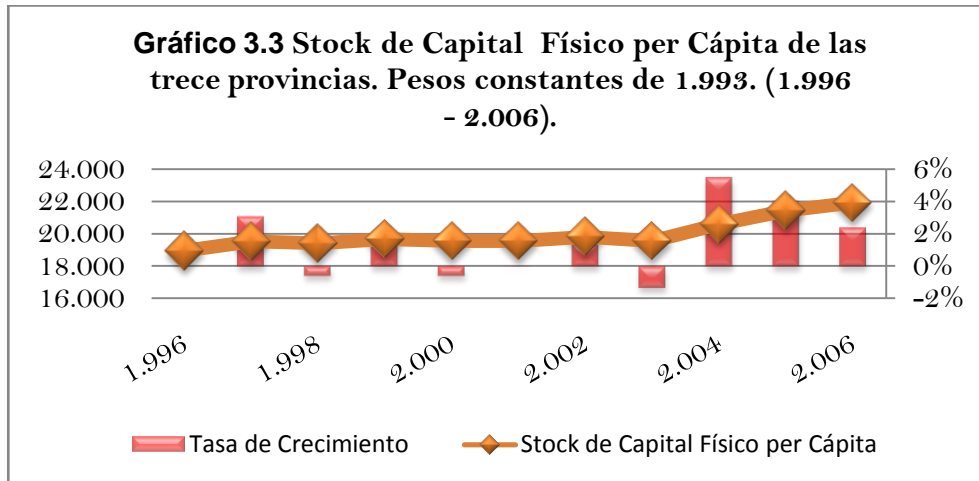


Puede verse claramente que las provincias de La Pampa (\$32.126), Neuquén (\$31.794) y San Luis (\$31.617) presentan los pbg per cápita más alto, esto puede deberse a que dichas provincias tienen el menor porcentaje de población económicamente activa de las trece provincias analizadas. Por otro lado las provincias de Salta (\$10.142), Buenos Aires (\$9.872) y Tucumán (\$7.086) presentan los menores valores del pbg per cápita. De las cuales Buenos Aires presenta el mayor porcentaje de P.E.A., pero Tucumán y Salta no se encuentran dentro de las provincias con alto porcentaje de P.E.A.

Capital Físico

Para esta variable se utilizara el stock de capital físico per cápita expresado en moneda constante de 1.993. Los datos de capital físico se obtuvieron del INDEC a nivel nacional. Para la realización de este trabajo se excluyo el nivel de construcción residencial, ya que dicho componente satisface principalmente necesidades de consumo y no puede considerarse como capital productivo. Para obtener una estimación del stock de capital físico a nivel provincial, se utilizaron las participaciones que tienen las provincias sobre el PBI nacional como ponderadores. Esto se hizo así, porque se supuso que las provincias con mayor participación en el PBI, tiene mayor nivel de capital físico.

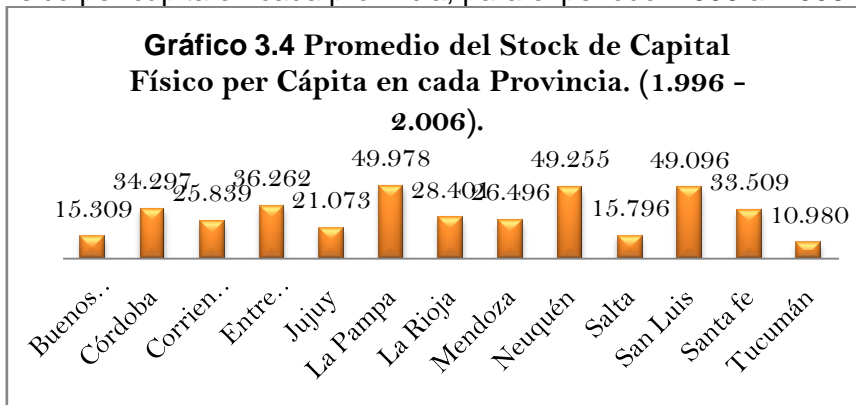
El gráfico 3.3 muestra en su eje izquierdo la suma del stock de capital físico per cápita de las trece provincias para el periodo 1.996 a 2.006, expresado en pesos de 1.993. El eje derecho presenta la tasa de crecimiento del mismo.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec.

El stock de capital físico per cápita muestra una tendencia creciente para casi todo el periodo de análisis. Se destaca el gran crecimiento a partir del año 2.003 hasta 2.006. La variable presenta tasas de crecimiento variadas en los años analizados, encontrándose en el año 2.004 la mayor tasa (5.42%) y en el año 2.003 la menor de ella, siendo esta -1.32%.

En el gráfico 3.4 se representa se representa el promedio del stock de capital físico per cápita en cada provincia, para el periodo 1.996 a 2.006.

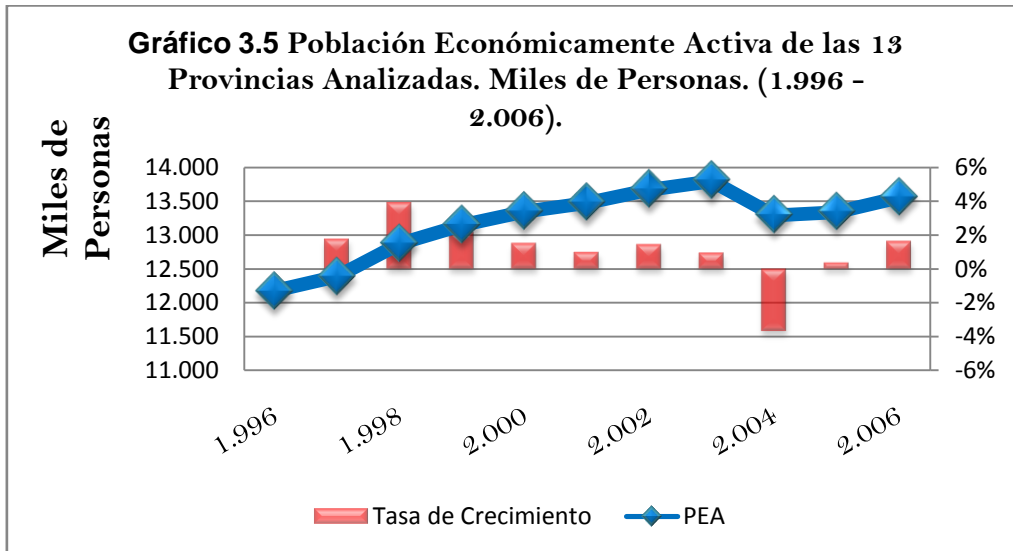


Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec.

Neuquén (\$49.255) y San Luis (\$49.096) presentan los niveles más altos de capital físico per cápita. Por otro lado las provincias de Salta (\$15.796), Buenos Aires (\$15.309) y Tucumán (\$10.980) presentan los menores valores.

Población Económicamente Activa

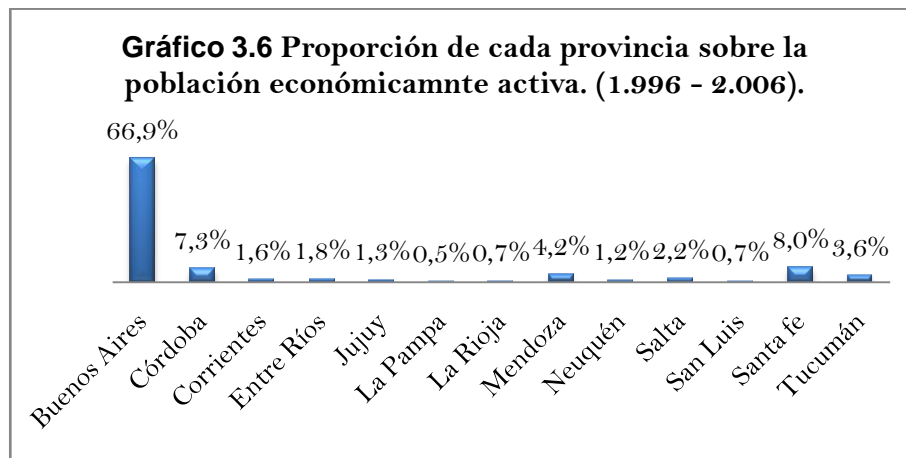
Se trabajara con la población de cada provincia que se encuentra entre los 16 a 65 años de edad, y que se encuentre trabajando o buscando empleo. Tales datos fueron obtenidos de las ondas de mayo de las encuestas permanentes de hogares (EPH), para los años 1.996 a 2.006. En el gráfico 3.5 se observa la población económicamente activa de las trece provincias en miles de personas junto con su tasa de crecimiento.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec.

La población económicamente activa presenta un comportamiento creciente en el periodo 1.996 – 2.003. El año 2.004 presenta una gran caída, para luego retomar su comportamiento creciente en los años restantes.

El gráfico 3.6 representa la proporción que tiene cada provincia sobre la población bajo análisis. Para este gráfico se utilizó el promedio de personas en cada provincia en el periodo 1.996 a 2.006.

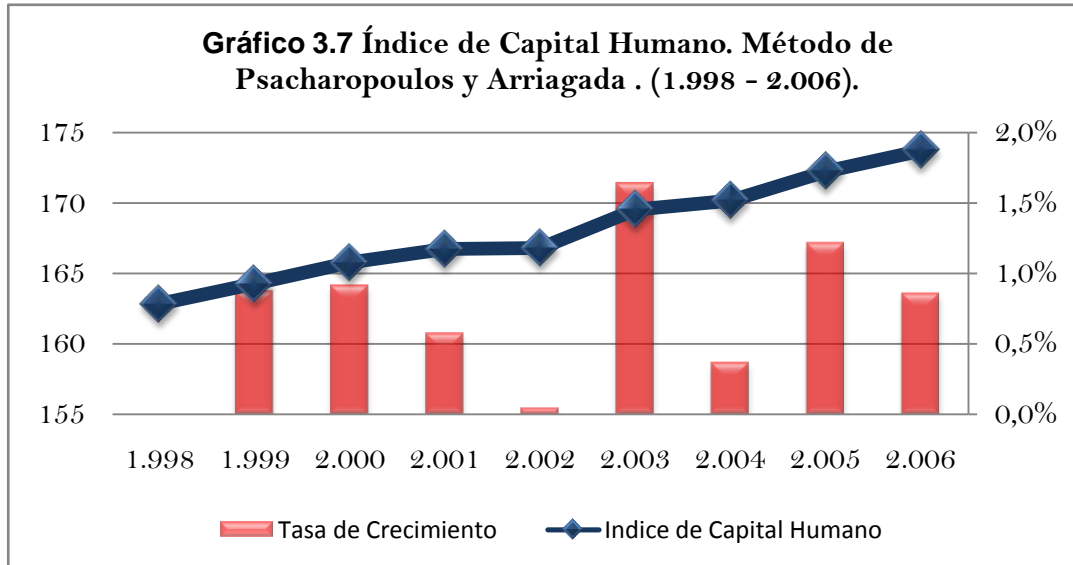


Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec.

Las provincias de Buenos Aires (66,9%), Santa fe (8%) y Córdoba (7,3%) se encuentran dentro de las primeras tres provincias, representando estas el 82,2% de la población total analizada. Las provincias con menor representación son las de San Luis (0,7%), La Rioja (0,7%) y La Pampa (0,5%).

Capital Humano

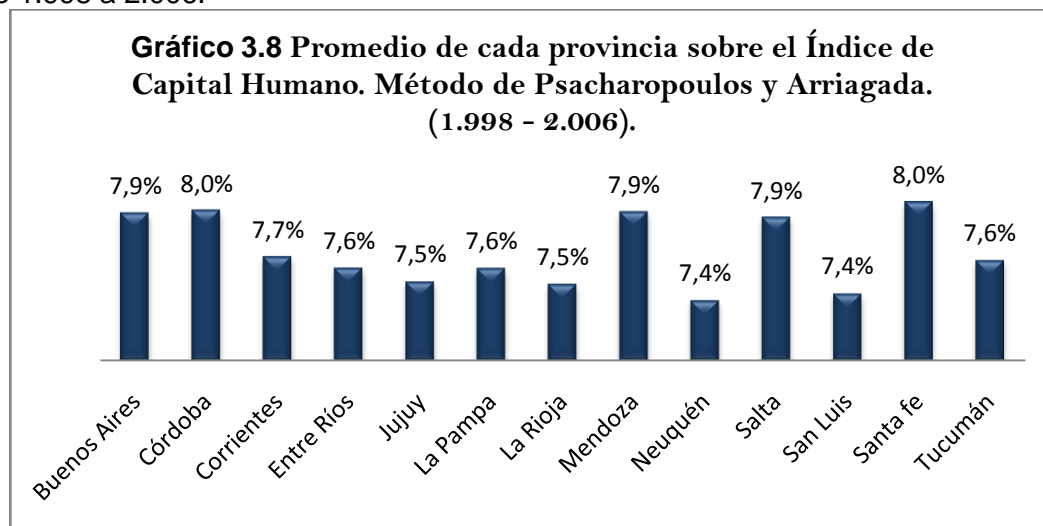
El gráfico 3.7 muestra el índice de capital humano calculado a través del método propuesto por Psacharopoulos y Arriagada, el cual presenta una tendencia creciente en todo el periodo bajo análisis (1.998 – 2.006).



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec

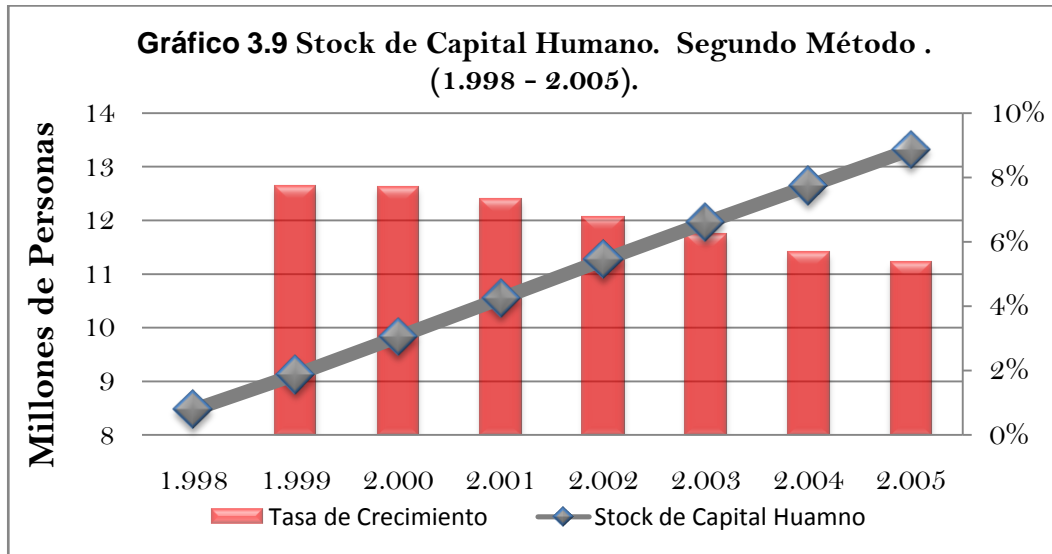
El índice presenta una tasa de crecimiento positiva para todos los años bajo análisis, siendo este 0,05% en el año 2.002 la más baja y la más alta 1,64% para el año 2.003.

El gráfico 3.8 muestra el promedio que cada provincia tiene sobre el índice de capital humano calculado con el método de Psacharopoulos y Arriagada, para el periodo 1.998 a 2.006.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec

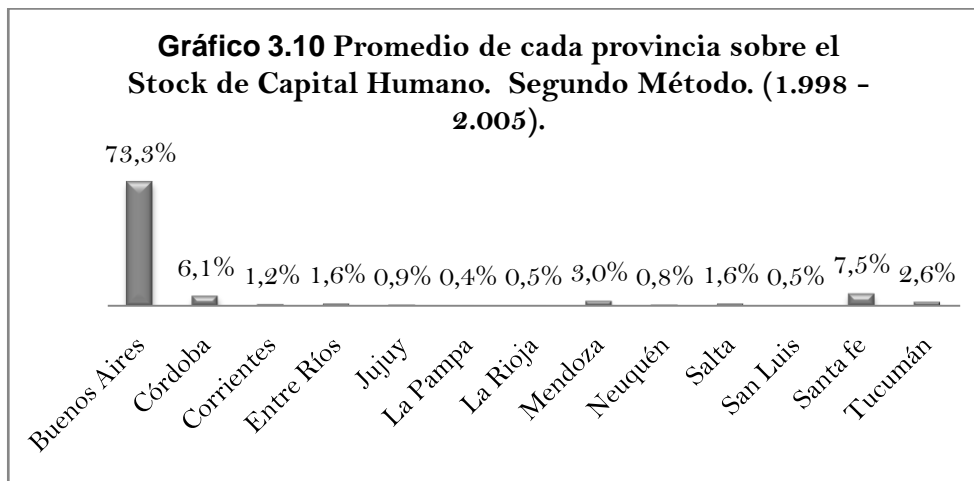
En el gráfico se observa que las provincias analizadas tienen una participación casi homogénea en el índice de capital humano, estando este entre un 7,4% a un 8%. A continuación, en el gráfico 3.9, se detalla el stock de capital humano calculado por el segundo método para el periodo comprendido entre 1.998 a 2.005.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec

La tendencia del stock de capital humano es claramente creciente, esto es así por el método utilizado para su cálculo. Es importante aclarar que el crecimiento del stock es a una tasa cada vez menor.

El gráfico 3.10 muestra el promedio que tiene cada provincia sobre el stock de capital humano calculado con el segundo método que se utiliza en este trabajo. Este gráfico abarca el periodo de 1.998 a 2.005.



Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de direcciones de estadísticas provinciales y EPH – Indec

La proporción que presenta la provincia de Buenos Aires es la mayor de todas, siendo esta el 73,3% del total. Las provincias de Santa fe (7,5%), Córdoba (6,1%) son las que le siguen en proporción. Tanto La Rioja (0,5%), San Luis (0,5%) y La Pampa (0,4%) son las provincias con menor participación en el stock de capital humano.

6. Resultados empíricos. Estimaciones Realizadas

En el presente capítulo se muestran las estimaciones realizadas donde lo que se pretende es determinar el efecto que tiene el capital humano sobre el crecimiento

económico de las provincias que en este trabajo se analizan. Para ello se utilizaron datos de panel que abarcan el periodo 1.998 a 2.006 y la metodología de mínimos cuadrados. Los modelos utilizados en este trabajo son de tipo exponencial pero se transformaron en un modelo lineal mediante el cambio de variable, es decir, trabajando a cada variable en su logaritmo. Esta modificación tiene la ventaja de que los parámetros de las variables son aproximaciones de las elasticidades y además permite evitar el problema de la heterocedasticidad y la no estacionariedad de la variable en estudio.

Las variables utilizadas en las estimaciones son las siguientes: como indicador del crecimiento económico de las provincias se tomo el producto bruto geográfico per cápita (PBG) de cada una de ellas, como indicadores de acumulación de capital se tomo el stock de capital agregado (CAP) per cápita (al cual se le excluyo el nivel de construcción residencial) y como indicadores de capital humano se utilizo el índice calculado a través del método propuesto por Psacharopoulos y Arriagada, (la cual se indica con las siglas CHP), también como indicador de capital humano se utilizaron las series de stock para la educación primaria, secundaria y superior analizadas en forma conjunta (variable CHSU) y otra variable en la cual solo se tuvo en cuenta para su creación la educación primaria y secundaria (variable CHSE).

Los modelos a estimar son las siguientes

- $LPBG = b_0 + b_1 LCAP + b_2 LCHP + e$
- $LPBI = b_0 + b_1 LCAP + b_2 LCHSU + e$
- $LPBI = b_0 + b_1 LCAP + b_2 LCHSE + e$

Donde:

LPBG = Logaritmo del PBG per cápita de cada provincia.

LCAP = Logaritmo del stock de capital per cápita de cada provincia.

LCHP = Logaritmo del índice de capital humano calculado con el método de Psacharopoulos y Arriagada.

LCHSU = Logaritmo del stock de capital humano (primario, secundario y superior) calculado con el segundo método.

LCHSE = Logaritmo del stock de capital humano (primario y secundario) calculado con el segundo método.

Desde el punto de vista de la teoría económica se espera que tanto el capital físico como el humano, analizado en todas sus formas y a través de diferentes métodos, presenten elasticidades mayores a cero, puesto que ante incrementos en los niveles de dichas variables, los niveles de producto (PBG) serán mayores y por ende su tasa de crecimiento.

A cada una de las estimaciones que a continuación se presentan, donde se trata de explicar el comportamiento del pbg de cada provincia analizada mediante la utilización de distintas variables, se le ha aplicado un proceso AR(1) para solucionar el problema de la autocorrelación.

Tabla 4.1 Regresión del PBG. Variable dependiente PBG. Variables Independientes CAP y CHP. Período 1.998 - 2.006

Variables	Coeficiente	Error Estandar	t-Estadístico	Probabilidad
Capital Físico (CAP)				
Buenos Aires	1.973.334	0.471759	4.182.933	0.0001
Córdoba	0.771176	0.491004	1.570.611	0.1204
Corrientes	1.285.949	0.275298	4.671.113	0.0000
Entre Ríos	1.114.878	0.327167	3.407.673	0.0011
Jujuy	1.453.835	0.236710	6.141.842	0.0000
La Pampa	1.039.408	0.168251	6.177.731	0.0000
La Rioja	1.089.340	0.271176	4.017.095	0.0001
Mendoza	1.313.466	0.315820	4.158.913	0.0001
Neuquén	1.348.209	0.266534	5.058.308	0.0000
Salta	1.142.579	0.215210	5.309.126	0.0000
San Luis	0.964985	0.181713	5.310.491	0.0000
Santa fe	1.048.654	0.153871	6.815.132	0.0000
Tucumán	1.451.643	0.405905	3.576.311	0.0006
Capital Humano (CHP)				
Buenos Aires	-1.341.860	1.798.144	-0.746247	0.4578
Córdoba	3.191.121	1.910.917	1.669.942	0.0990
Corrientes	1.174.296	1.100.093	1.067.451	0.2891
Entre Ríos	1.841.232	1.252.252	1.470.337	0.1456
Jujuy	0.545286	0.900586	0.605479	0.5467
La Pampa	2.141.331	0.616341	3.474.263	0.0008
La Rioja	1.964.118	1.001.839	1.960.512	0.0536
Mendoza	1.037.749	1.392.158	0.745425	0.4583
Neuquén	0.850041	1.173.155	0.724577	0.4709
Salta	1.746.616	0.762664	2.290.149	0.0248
San Luis	2.487.044	0.716324	3.471.956	0.0009
Santa fe	2.071.870	0.736473	2.813.232	0.0062
Tucumán	0.665441	1.516.169	0.438896	0.6620
Constante	-2.770.493	0.613739	-4.514.124	0.0000
AR(1)	0.475490	0.079483	5.982.252	0.0000
R-squared	0.991218	Durbin-Watson stat		1.826.957
Adjusted R-squared	0.988099	F-statistic		3.177.184
		Prob(F-statistic)		0.000000
Fuente: Elaboración propia				

La tabla 4.1 corresponde a la estimación donde se explica el comportamiento del PBG per cápita de cada una de las provincias analizadas y en la cual se utilizan las variables CAP como proxy del capital físico y CHP como proxy del capital humano. En dicha tabla podemos notar que la variable que representa al capital físico presenta el signo esperado por la teoría económica en cada una de las provincias analizadas, además es estadísticamente significativa en casi la totalidad de las provincias, salvo Córdoba.

Por otra parte el capital humano representado a través de la variable CHP muestra el signo esperado por la teoría económica, salvo en la provincia de Buenos Aires, donde esta presenta signo negativo. Si bien esta variable presenta valores estadísticamente no significativos, lo que resaltamos es su signo.

Tabla 4.2 Regresión del PBG. Variable dependiente PBG. Variables Independientes CAP y CHSU. Periodo 1.998 - 2.005

Variables	Coeficiente	Error Estandar	t-Estadístico	Probabilidad
Capital Físico (CAP)				
Buenos Aires	1.524.889	0.612684	2.488.868	0.0155
Córdoba	0.749975	0.535216	1.401.255	0.1660
Corrientes	1.254.768	0.320189	3.918.839	0.0002
Entre Ríos	1.278.317	0.691072	1.849.760	0.0690
Jujuy	1.131.628	0.289622	3.907.258	0.0002
La Pampa	0.518029	0.310627	1.667.687	0.1003
La Rioja	0.761699	0.400388	1.902.401	0.0617
Mendoza	1.448.743	0.330162	4.387.980	0.0000
Neuquén	1.139.785	0.367697	3.099.793	0.0029
Salta	0.782800	0.306367	2.555.103	0.0130
San Luis	0.053132	0.488656	0.108731	0.9138
Santa fe	1.006.570	0.182714	5.508.996	0.0000
Tucumán	1.530.903	0.455111	3.363.802	0.0013
Capital Humano (CHSU)				
Buenos Aires	0.060174	0.402043	0.149671	0.8815
Córdoba	0.640840	0.454083	1.411.283	0.1631
Corrientes	0.290561	0.332606	0.873588	0.3857
Entre Ríos	0.255387	0.646319	0.395140	0.6941
Jujuy	0.406643	0.276592	1.470.189	0.1465
La Pampa	1.056.228	0.378824	2.788.172	0.0070
La Rioja	0.770569	0.431837	1.784.397	0.0792
Mendoza	0.113221	0.352448	0.321242	0.7491
Neuquén	0.393608	0.407998	0.964731	0.3384
Salta	0.670485	0.292852	2.289.499	0.0254
San Luis	1.502.527	0.572239	2.625.701	0.0108
Santa fe	0.436733	0.218595	1.997.911	0.0500
Tucumán	0.086070	0.412120	0.208847	0.8352
Constante	-2.827.672	1.093.164	-2.586.686	0.0120
AR(1)	0.546462	0.112572	4.854.351	0.0000
R-squared	0.991230	Durbin-Watson stat		1.973.311
Adjusted R-squared	0.987471	F-statistic		2.637.237
		Prob(F-statistic)		0.000000
Fuente: Elaboración propia				

La tabla 4.2 presenta la estimación donde se explica el comportamiento del PBG per cápita de cada una de las provincias analizadas y en la cual se utilizan las variables CAP como proxy del capital físico y CHSU como proxy del capital humano. En la tabla se observa que la variable que representa al capital físico presenta el signo esperado por la teoría económica en cada una de las provincias analizadas, pero su significatividad estadística no se cumple para cinco de ellas.

Por otra parte el capital humano representado a través de la variable CHSU muestra el signo esperado por la teoría económica en cada una de las provincias analizadas. Si bien esta variable presenta valores estadísticamente no significativos, lo que resaltamos es su signo. A continuación se trata de estimar los efectos que tiene el capital humano calculado solo con la información correspondiente a los niveles primarios y secundarios analizados conjuntamente. La tabla 4.3 presenta la estimación donde se explica el comportamiento del pbg per cápita de cada una de las provincias analizadas y en la cual se utilizan las variables CAP como proxy del capital físico y CHSE como proxy del capital humano.

En la tabla 4.3 se observa que la variable que representa al capital físico presenta el signo esperado por la teoría económica en cada una de las provincias analizadas, pero su significatividad estadística no se cumple para tres de ellas.

Por otra parte el capital humano representado a través de la variable CHSE muestra, en cada una de las provincias analizadas, el signo contrario al esperado por la teoría económica. Si bien esta variable presenta valores estadísticamente no significativos, lo que resaltamos es su signo.

Tabla 4.3 Regresión del PBG. Variable dependiente PBG. Variables Independientes CAP y CHSE. Período 1.998 - 2.005

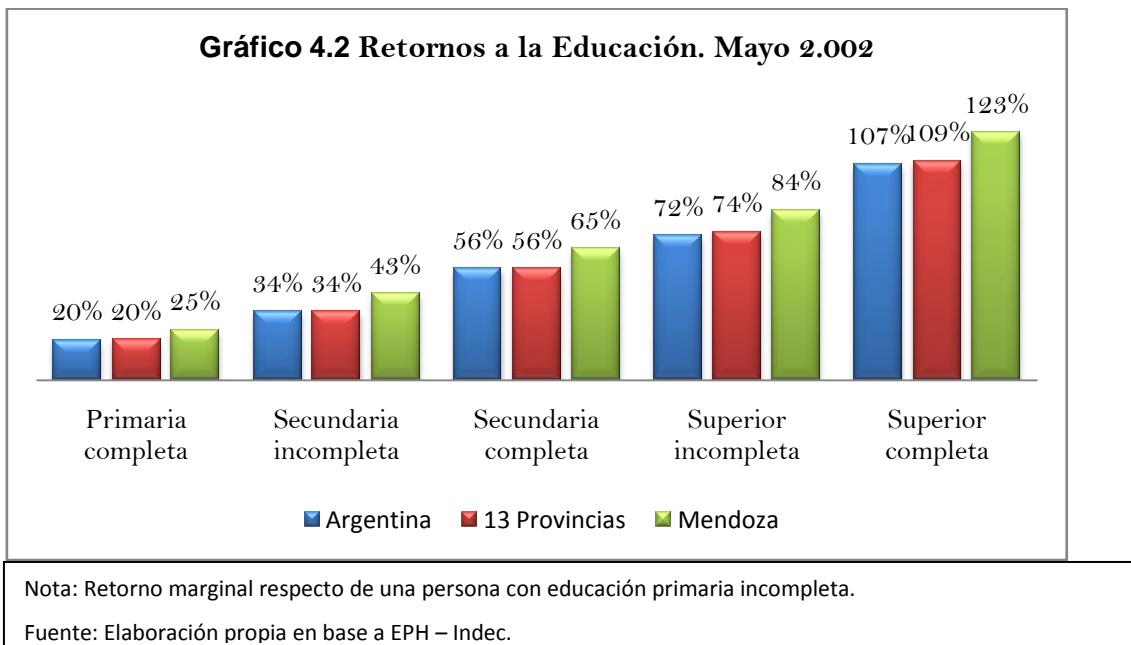
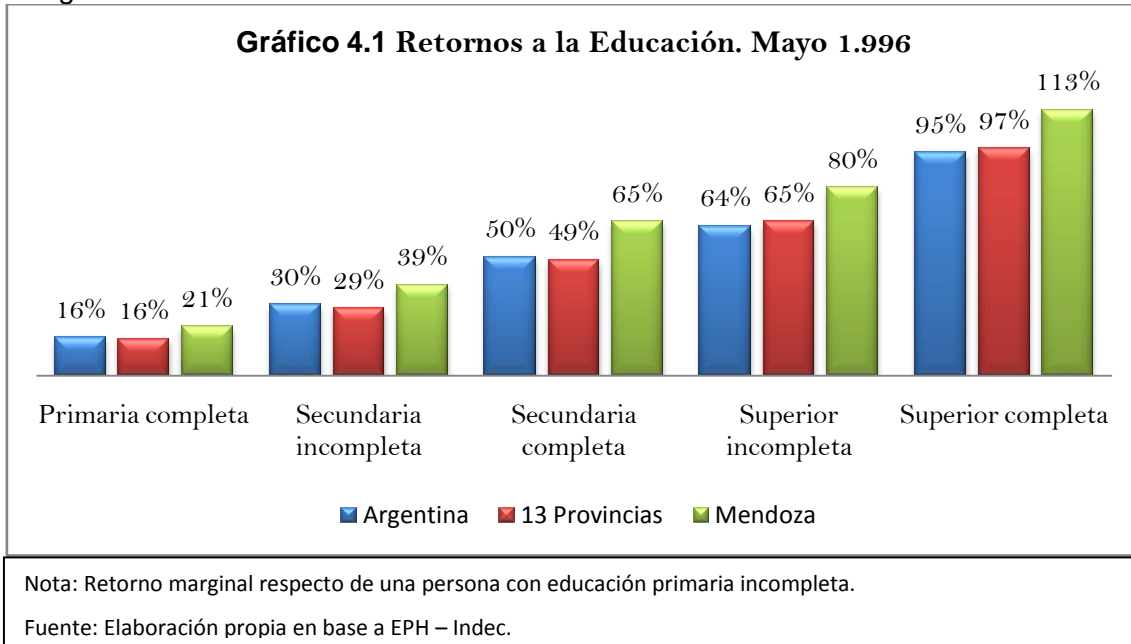
Variables	Coefficiente	Error Estandar	t-Estadístico	Probabilidad
Capital Físico (CAP)				
Buenos Aires	1.654.049	0.664737	2.488.277	0.0155
Córdoba	1.053.314	0.467776	2.251.749	0.0278
Corrientes	0.876613	0.238448	3.676.330	0.0005
Entre Ríos	0.763210	0.267428	2.853.896	0.0058
Jujuy	0.578112	0.232507	2.486.431	0.0156
La Pampa	0.716273	0.260377	2.750.907	0.0077
La Rioja	0.581884	0.437848	1.328.962	0.1887
Mendoza	1.212.279	0.210972	5.746.153	0.0000
Neuquén	0.971585	0.223002	4.356.852	0.0000
Salta	0.628167	0.342666	1.833.176	0.0715
San Luis	0.510341	0.438774	1.163.106	0.2492
Santa fe	1.052.058	0.160567	6.552.142	0.0000
Tucumán	1.503.546	0.339244	4.432.055	0.0000
Capital Humano (CHSE)				
Buenos Aires	-0.976277	0.422632	-2.309.992	0.0242
Córdoba	-0.762462	0.444188	-1.716.531	0.0910
Corrientes	-0.728960	0.294238	-2.477.448	0.0159
Entre Ríos	-0.601818	0.336248	-1.789.808	0.0783
Jujuy	-0.482770	0.245772	-1.964.302	0.0539
La Pampa	-0.595554	0.404188	-1.473.459	0.1456
La Rioja	-0.473721	0.445268	-1.063.900	0.2914
Mendoza	-0.937243	0.326449	-2.871.027	0.0056
Neuquén	-0.830627	0.327833	-2.533.691	0.0138
Salta	-0.496030	0.316415	-1.567.658	0.1220
San Luis	-0.381984	0.509784	-0.749305	0.4565
Santa fe	-0.745596	0.294007	-2.535.983	0.0137
Tucumán	-1.154.530	0.369015	-3.128.683	0.0027
Constante	3.756.404	1.379.123	2.723.764	0.0083
AR(1)	0.726836	0.093832	7.746.145	0.0000
R-squared	0.991463	Durbin-Watson stat		1.890.223
Adjusted R-squared	0.987804	F-statistic		2.709.767
		Prob(F-statistic)		0.000000
Fuente: Elaboración propia				

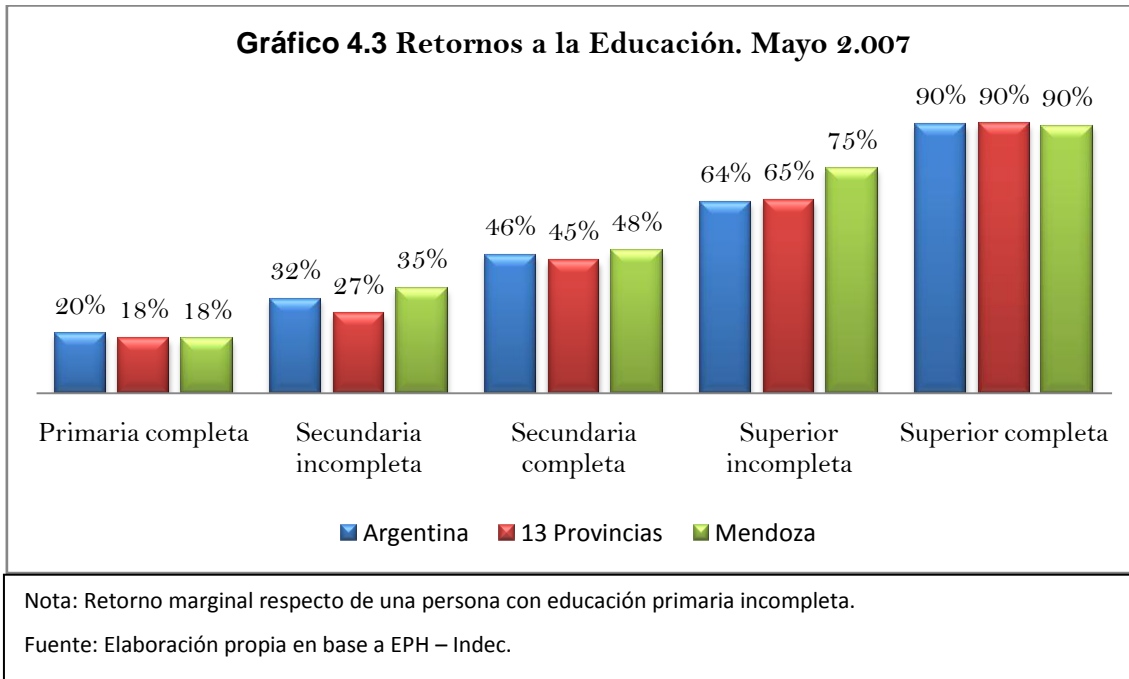
7. Retornos Marginales a la Educación

Con la información proporcionada por las EPH ondas de mayo de los años 1.996, 2.002 y 2.006, mediante la utilización del programa Stata y la ecuación de Mincer se estimaron los retornos marginales a la educación para el total del país, las trece provincias bajo análisis y provincia de Mendoza en los años anteriormente mencionados. Se consideran seis niveles educativos de los trabajadores asalariados (primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, secundario completo, superior incompleto y superior completo). Los retornos son estimados respecto del menor nivel educativo (primario incompleto). A continuación, mediante representación

gráfica se muestran los retornos para los tres años analizados en esta sección. En el anexo 2 se detallan los resultados de las ecuaciones de Mincer junto con una tabla que resume todos los resultados obtenidos.

A continuación se representan los retornos marginales a la educación para los años 1.996, 2.002 y 2.007 respecto del menor nivel educativo, por lo que, cada retorno debe leerse como el cambio porcentual en el ingreso por hora trabajada que debería esperarse para un individuo que aumenta su educación desde primaria incompleta a la categoría educativa analizada.



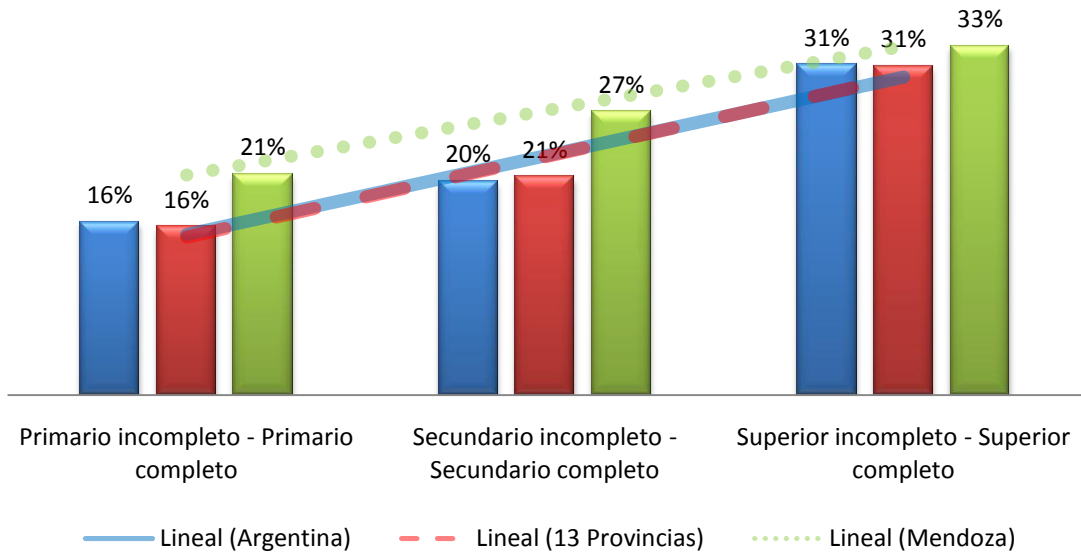


Los retornos resultan crecientes en cada una de las “regiones” analizadas a medida que el trabajador alcanza mayores niveles educativos. Podemos ver por ejemplo, que una persona con un superior completo en la provincia de Mendoza en el año 1.996 recibe un 113% de incremento en sus retornos salariales comparado con aquella persona que no tiene instrucción alguna, y a nivel nacional este incremento es del 95%. Para las tres “regiones” obtenemos los mismos resultados, un aumento de los retornos a la educación en todos los niveles educativos al pasar del año de 1.996 a 2.002, pero luego al comparar los retornos del año 2.002 con los del 2.007 vemos una disminución de estos en todos los niveles, es más, en la comparación del año 2.007 con el año 1.996 vemos que los retornos a la educación disminuyen en todos sus niveles para la provincia de Mendoza y las trece provincias analizadas en forma conjunta.

También podemos destacar que la provincia de Mendoza presenta en los años 1.996 y 2.002 mayores retornos marginales en cada uno de los niveles educativos con respecto a los de las otras dos “regiones”. Pero para el año 2007 estos retornos solo son mayores para aquellas personas que tienen secundaria incompleta, secundaria completa y superior incompleta. Los retornos del total del país y lo de las trece provincias analizadas no presentan grandes diferencias. Lo que se presenta a continuación en los siguientes gráficos, son los retornos marginales a la educación respecto de la finalización de cada nivel educativo para los años 1.996, 2.002 y 2.007.

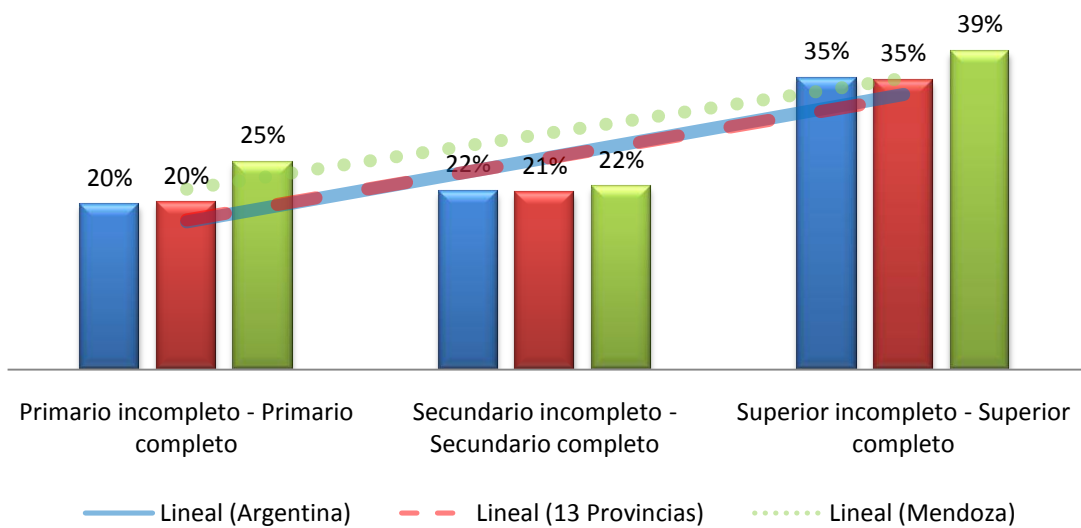
Cada retorno debe leerse como el cambio porcentual en el ingreso por hora trabajada que debería esperarse para un individuo que culmina el nivel educativo en el cual se encuentra. También se muestra la línea de tendencia que tiene cada región sobre la marginalidad que presenta en el nivel de ingreso la finalización de cada nivel educativo.

Gráfico 4.4 Retornos a la Educación Respecto a la Finalización del Nivel Educativo. Mayo 1.996

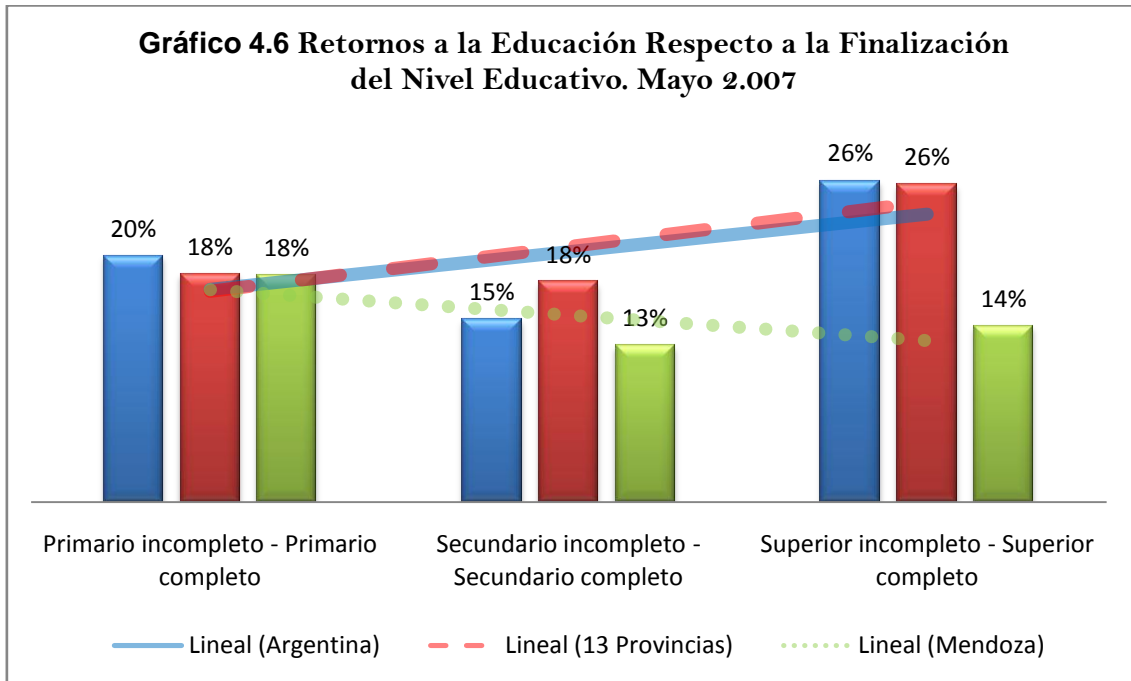


Fuente: Elaboración propia en base a EPH – Indec.

Gráfico 4.5 Retornos a la Educación Respecto a la Finalización del Nivel Educativo. Mayo 2.002



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – Indec.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – Indec.

Con respecto a la marginalidad de los retornos, estos son positivos para todos las “regiones” y años analizados. Para el año 1.996 estos retornos son crecientes, observándose en Mendoza mayores valores marginales que a nivel nacional y las trece provincias. Para el año 2.002, Mendoza ya no presenta una tendencia creciente con respecto a la marginalidad, ya que culminar la secundaria con respecto a no terminarla nos proporciona un incremento del 22,2% del ingreso, porcentaje que es menor al que corresponde al nivel primario (25%) y superior (29%). A su vez, para dicho año ya no es tan significativa la diferencia que presenta Mendoza con respecto a las otras “regiones” analizadas. El año 2.007 tampoco presenta una tendencia netamente creciente a nivel país y en las trece provincias analizadas. Lo curioso de este año es que Mendoza presenta una tasa decreciente en los retornos marginales.

8. Conclusiones

En el presente trabajo se buscó determinar la importancia que tiene para el crecimiento económico del país el nivel de capital humano que tiene su población, medido este a través de la educación formal.

Se pudo crear, con la información proveniente de los sectores de educación primaria, secundaria y superior, índices y series de stock de capital humano que reflejan el efecto de la educación sobre el crecimiento económico de gran parte del país.

Se verificó empíricamente que los niveles de ingresos están positivamente relacionados con el stock de capital humano para los niveles primario, secundario y superior analizados conjuntamente.

Se determinó una relación inversa del capital humano para la educación primaria y secundaria con los niveles de ingreso. Pero debemos tener en cuenta que para alcanzar un nivel superior debemos culminar los niveles anteriores. Se corroboró que alcanzar niveles educativos mayores y/o finalizar el nivel educativo en el cual la

persona se encuentre, siempre repercuten en un mayor nivel de ingreso. A través del trabajo realizado por Elías y otros, se verifica que la capacitación de las personas con bajos niveles educativos tiene efectos positivos en cuanto al nivel de salario, periodo de búsqueda de empleo e ingreso. Sería enriquecedor para futuras investigaciones contar con los datos de las provincias faltantes, como así también datos a nivel nacional que abarquen un periodo más extenso.

En el presente trabajo se hizo hincapié en la educación, la cual como se vio en el estudio realizado, aumenta el ingreso de las personas que alcanzan mayores niveles educativos, por lo que podríamos decir que la educación es un estabilizador automático respecto de la distribución del ingreso. Pero debemos tener cuidado, ya que al no facilitar que personas que provienen de familias de bajo nivel socioeconómico accedan a una educación de calidad, esta se convierte en una variable que aumenta la desigualdad del ingreso, debido a la posible concentración en los estratos más alto de la sociedad. Por lo que brindar educación de calidad por parte del Estado a los sectores más carenciados de la sociedad, sería una buena medida en lo que a la distribución del ingreso respecta, ya que permitiría aumentar el nivel de vida de este gran sector de la sociedad argentina.

9. Bibliografía

- Analysis of Argentina's Youth Training Program, Inter-American Development Bank, (Washington DC, Octubre 2.004), 86 páginas.
- BARRO, R. J. and LEE, J., Determinants of Schooling Quality, Unpublished manuscript, Harvard University, (Julio 1.997), páginas 10-28.
- BARRO, R. J., Cantidad y Calidad del Crecimiento Económico, Revista de
- BARRO, R. J., Human Capital and Growth, American Economic Review: Papers and Proceedings, Vol. 91, N° 2, (Mayo 2.001), páginas 12-17.
- BLOMM, D., CANNING, D. and SEVILLA, J., The Effect of Health on Economic
- Crecimiento Económico, (Universidad Autónoma de Chihuahua, Escuela de Economía Internacional, en línea <http://www.eumed.net/libros/2006a/agd/index.htm>), 67 páginas.
- DE LA FUENTE, A. and DOMÉNECH, R., Schooling Data, Technological
- DE LA FUENTE, A., Capital Humano y Crecimiento: Nuevas series de escolarización y algunos resultados para la OCDE, Revista de Economía Industrial, Instituto de Análisis Económico (CSIC), Vol. VI, N° 348, (2.002), páginas 41-52.
- DELFINO, José A y FERRO, Gustavo, Rol de la Educación y la Capacitación en el Crecimiento Económico de la Argentina, 1er ed., (Argentina, junio 1.998), pág. 77-101.
- DESTINOBLES, André Gérald, El Capital Humano en las Teorías del
- Diffusión, and the Neoclassical Model, American Economic Review: Papers and Proceedings, Vol. 91, N° 2 (Mayo 2.001), páginas 323-327.
- Dirección de Estadística, Provincia de Tucumán, www.estadistica.tucuman.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas, Provincia de Mendoza, www.deie.mendoza.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección de Estadísticas y Censos, Provincia de Corrientes, www.deyc-corrientes.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección de Estadísticas y Censos, Provincia de Entre Ríos, www.entrierios.gov.ar/dec/, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección General de Estadística y Censos, Provincia de La Pampa, www.estadisticalapampa.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.

- Dirección General de Estadística y Sistema de Información, Provincia de La Rioja, www.larioja.gov.ar/estadistica/, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección General de Estadísticas y Censos, Provincia de Córdoba, web2.cba.gov.ar/actual_web/estadisticas/, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección General de Estadísticas, Provincia de Salta, www.gobiernosalta.gov.ar/estadisticas/, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa, Anuarios Estadísticos 1.996 – 2.006. www.diniece.me.gov.ar
- Dirección Provincial de Estadística y Censos, Provincia de Neuquén, www3.neuquen.gov.ar/dgecyd/, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección Provincial de Estadística y Censos, Provincia de San Luis, www.estadistica.sanluis.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Dirección Provincial de Planeamiento, Estadística y Censos, Ministerio de Hacienda, Provincia de Jujuy, www.dippecc.jujuy.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Economía Chilena, Banco Central de Chile, Vol. V, N° 2 (Agosto 2.002), páginas 15-35.
- Economic Growth, Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, N° 2, (1.992), 407-437.
- Economy, Cambridge, Massachusetts (MA): The MIT Press, (1.991), páginas 38-49.
- ELÍAS, Silvina y FERNÁNDEZ, M. del Rosario, Capital Humano y Educación: ¿La calidad importa?, (Bahía Blanca, Universidad Nacional del Sur, agosto 2.002), 23 pag.
- ELÍAS, Víctor J., RUIZ NÚÑEZ Fernanda, y otros, An Econometric Cost-Benefit
- Gobierno de Santa Fé, www.portal.santafe.gov.ar, 2008.
- GROSSMAN, G. and HELPMAN, E., Innovation and Growth in the Global
- Growth: A Production Function Approach, World Development, Vol. 32, N° 1 (Julio 2.004), páginas 1-13.
- Humano y Crecimiento Económico en Venezuela, (en línea www.eumed.net/libros/2005/mpst/index.htm), páginas 49-120.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Encuesta Permanente de Hogares, Base Usaria, www.indec.mecon.ar, fecha de consulta agosto de 2008.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Estimación del stock de capital. Años 1990-2006, www.indec.mecon.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- LUCAS, Robert E., On the Mechanics of Economic Development, Journal of
- MANKIW, N.G., ROMER, D. y WEIL, D.N., A Contribution to the empirics of
- MARTINEZ PICHARRO, Alexander y SARMIENTO TORTOLERO, Malvi, Capital
- Ministerio de Hacienda, Provincia de Buenos Aires, www.ec.gba.gov.ar, fecha de consulta agosto de 2.008.
- Monetary Economics, Vol. 22, N° 1, (1.988), páginas 3-42.
- Quarterly Journal of Economics, N° 106, (Mayo 1.991), páginas 443-472.
- ROMER, Paul, Endogenous Technical Change, Journal of Political Economy, Vol. 98, N° 5, (1.990), páginas 71-102.
- ROMER, Paul, Increasing Returns and Long-run Growth, Journal of Political Economy, Vol. 94, (1.986), páginas 1002-1037.
- SCHULTZ, Theodore, Human Capital, in Internacional Enciclopedia of the Social
- Sciences, New Cork: McMillan Company. (1.968), páginas 154-161.
- YOUNG, A., Learning by Doing and the Dynamic Effects of International Trade.

Educación Superior: Estudiar y Trabajar

Lic. Gisela Palumbo – Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo
giselapalumbo@hotmail.com

Lic. Mónica Calderón – Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo
mcaldero@fcemail.uncu.edu.ar

1. Introducción

“El anhelo de lograr una sociedad dignificada en este mundo globalizado, exige hombres creadores, responsables, honestos, conocedores del país, de sus necesidades, recursos y posibilidades; hombres que luchen por el bienestar y destino de su país. No hay dudas de que esta transformación está en manos de la educación, ya que ella es la que promueve al individuo y el desarrollo de la nación”³⁹. Por este motivo, debería considerarse un derecho poder estudiar el ciclo de la enseñanza superior de tiempo completo, como ocurre con las primarias y secundarias, sin embargo, a veces, las condiciones económicas que vive el país no lo permiten y obligan prácticamente a los estudiantes a incorporarse al sector productivo para solventar los costos de su educación. Además, no siempre el trabajo que desempeñan corresponde a su perfil profesional, sino que éste funciona solamente como tabla de salvación para captar recursos económicos y sostener así sus estudios profesionales. Lo deseable sería, que los trabajos en realidad sí tuvieran una vinculación directa con la práctica profesional, y ésta se consolidara a fin de ofrecer ventajas al estudiante; de ahí las reformas y replanteamientos a los planes de estudio en las carreras universitarias que pretenden apoyar a la población estudiantil.

Si bien no hay evidencias suficientes para establecer que el estudiante dedicado de tiempo completo goce de mejor calidad académica, sí las hay que quienes trabajan se comprometen más con sus estudios, por ser ellos los que invierten en su educación. *“Si verdaderamente se quiere una educación de calidad, es menester dedicarle tiempo completo, por lo que deberán de hacerse las reformas necesarias para que así acontezca, ya que los estudiantes que trabajan se encuentran en desventaja frente a los que no tienen necesidad de trabajar.”⁴⁰*

Más allá de la problemática sociológica que plantea esta situación, es necesario remarcar las consecuencias económicas que llevan aparejadas las elecciones de los alumnos. La decisión que toman respecto de ingresar o no al mercado laboral, tiene un alto impacto en este mercado, ya que se trata de una porción importante de la población económicamente activa del país.

Por este motivo, la finalidad de este trabajo es estudiar las circunstancias en la que se encuentran los estudiantes universitarios, a partir del análisis de distintas variables que describen conceptos y características relevantes, como son la condición de actividad, la informalidad, cantidad de horas que trabajan, ingreso que reciben, etc. Además, se plantea como objetivo principal conocer y valorar económicamente los factores que intervienen en la decisión de trabajar simultáneamente con los estudios

³⁹ Fretes, Hilda G. y Poggi de Martínez, Margot. **Literatura y Geografía. Un modelo de integración en la enseñanza.** Ediciones Culturales de Mendoza, Mendoza, 1993.

⁴⁰ Chavoya, María Luisa. Departamento de Estudios de Educación de la Universidad de Guadalajara.

universitarios o dedicarse tiempo completo a esta última actividad, con el fin de determinar la situación más conveniente.

Para ello, se ha utilizado como fuente base del estudio la información brindada por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al segundo semestre del año 2006, efectuada por el INDEC. Además, ha sido necesario realizar una encuesta en forma particular a alumnos universitarios de todo el país, con el fin de hacer una estimación de los costos directos que deben enfrentar durante sus estudios.

En lo que respecta a la organización del trabajo, se incluye una revisión de la literatura existente, la cual asentará los supuestos y modelos sobre los cuales se basará la posterior investigación. Se plantea una modificación al modelo básico del capital humano, a partir del cual se determinan las variables que forman los costos y los beneficios que serán luego valuados económicamente. Por su parte, se presenta una descripción empírica de cada una de las variables involucradas, su método de evaluación y el signo esperado; también se determina el costo directo de estudiar en la universidad. A continuación, se realizan las estimaciones econométricas tanto para el grupo de estudiantes trabajadores como para el grupo de trabajadores egresados. Los resultados obtenidos permiten hacer un análisis detallado de las decisiones que resultan si se modifican algunos supuestos. Por último, se arriba a las conclusiones resultantes y algunas consideraciones finales.

2. Perspectiva Económica

Algunas personas que podrían participar en el mercado de trabajo deciden retrasar su entrada en la población activa para estudiar en la universidad, otras, deciden realizar ambas actividades en forma conjunta. Como explican McConnell, Brue y Macpherson (2003), empleando teorías de la *elección*, la economía laboral intenta dar respuesta a esta pregunta, y así analizar y predecir la conducta de las personas en el mercado de trabajo. Sin embargo, existen tres supuestos implícitos que subyacen a esta perspectiva económica.

i. Escasez relativa: Los individuos se enfrentan a una escasez relativa de tiempo y dinero. Deben decidir cuánto tiempo van a dedicar al trabajo, a los estudios y al ocio. Deben decidir a cuánta renta actual van a renunciar a cambio de la perspectiva de obtener mayores ganancias en el futuro.

ii. Conducta intencionada: Dado que la escasez relativa impide tener todo lo que se quiere, uno se ve obligado a elegir entre las distintas opciones. Este sacrificio, es un costo de oportunidad. La perspectiva económica supone que los individuos compran los costos con los beneficios esperados. Los trabajadores compran la utilidad (renta) adicional generada por una hora adicional de trabajo con el valor del ocio perdido. Por lo tanto, la economía laboral busca conductas intencionadas o racionales en el mercado de trabajo. La escasez relativa obliga a elegir, la perspectiva económica supone que estas elecciones se hacen con una finalidad, no de una forma aleatoria. Sin embargo, decir que los participantes en el mercado de trabajo se comportan racionalmente no es decir que siempre logran los objetivos que pretenden. La información es imperfecta o se procesa de una manera imperfecta, se producen acontecimientos imprevistos y las decisiones que toman otros afectan positiva o negativamente a los resultados de otras.

iii. Adaptabilidad: Dado que la escasez relativa obliga a los individuos a elegir y dado que las elecciones son intencionadas, los participantes en el mercado de trabajo responden a las variaciones que perciben en los costos y en los beneficios. Algunos ajustan el número de horas que desean trabajar cuando varía el salario que perciben.

El número de personas que deciden estudiar en la universidad disminuye cuando aumentan los costos de formación o cuando baja el salario que se paga a las que ya lo han hecho. La perspectiva económica supone que los trabajadores, los empresarios y demás agentes que participan en el mercado de trabajo adaptan, ajustan o alteran su conducta en respuesta a las variaciones de los costos esperados y de las ganancias esperadas.

2. La teoría de la oferta de trabajo

Cuando ofrecen trabajo, los seres humanos constituyen un curioso y diverso grupo. Algunos poseen varios empleos, mientras que otros tienen un único empleo. Algunos estudiantes universitarios trabajan tiempo completo, otros, tiempo parcial y otros, no trabajan.

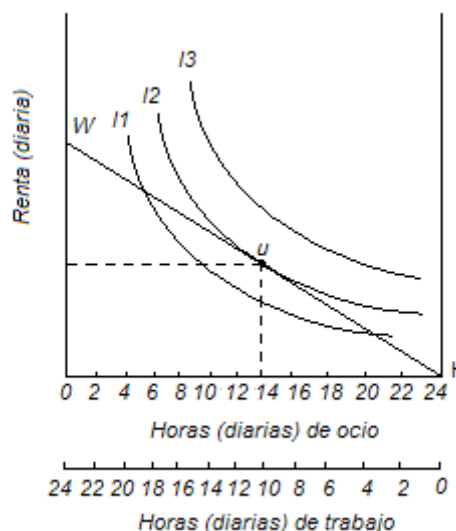
¿Cómo se toman estas decisiones de oferta de trabajo? ¿Cómo deciden los individuos el número de horas de trabajo que van a ofrecer en el mercado de trabajo, si es que ofrecen alguna?

Modelo básico: Elección entre trabajo y ocio

Las personas poseen una cantidad fija de tiempo, y deben decidir cómo lo repartirán entre el trabajo (actividad en el mercado de trabajo) y el ocio (actividad fuera del mercado de trabajo). El “trabajo” es el tiempo que se dedica a un empleo remunerado. El término “ocio” se utiliza en un sentido amplio para referirse a todos los tipos de actividades por las que la persona no es remunerada, por ejemplo, el descanso, la educación, etc.

Para averiguar la distribución óptima del tiempo de una persona entre el trabajo y el ocio, se necesitan dos tipos de información. En primer lugar, se necesita información subjetiva sobre sus preferencias por el trabajo y por el ocio. Esta información se encuentra en las curvas de indiferencia. En segundo lugar, se precisa información objetiva del mercado, la cual se refleja en la restricción presupuestaria. A través de la reunión de estos dos elementos en la Figura 1, se ha maximizado la utilidad del individuo.

Figura 1. Elección óptima entre ocio y renta



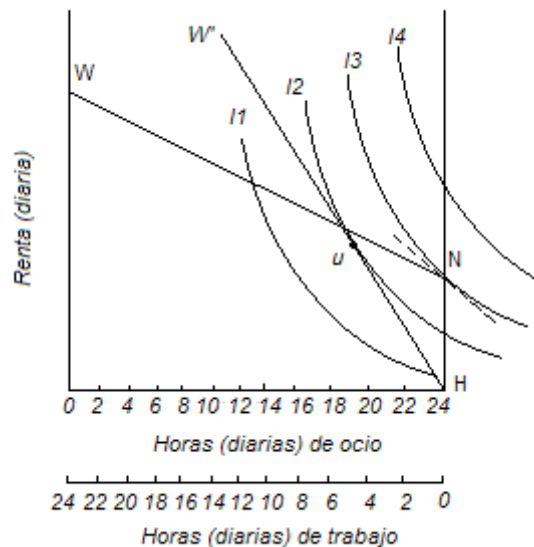
Fuente: McConnell, Brue y Macpherson, (2003) pág. 23

La posición óptima se halla en el punto u , en donde la restricción presupuestaria HW permite alcanzar el nivel de utilidad I_2 . De todas las posiciones alcanzables del mapa de curvas de indiferencia, el punto u se encuentra claramente en la curva que está más alejada del origen y, por lo tanto, reporta el máximo nivel alcanzable de utilidad total. En este caso, el individuo decide trabajar 10 horas y destinar 14 horas al ocio y a otras actividades.

3. Aplicación y ampliación del modelo básico

Se puede utilizar el modelo básico anterior para representar la elección de un estudiante universitario que decide no participar de la población activa. Esta situación se ve plasmada en la Figura 2.

Figura 2. La inactividad del estudiante universitario



Fuente: McConnell, Brue y Macpherson, (2003) pág. 35

Deben destacarse las siguientes características de la Figura 2. En primer lugar, las curvas de indiferencia son muy inclinadas, lo que indica que se concede mucho valor al ocio (tiempo fuera del mercado) en relación con la renta. Las relaciones marginales de sustitución de renta por ocio son elevadas, lo que significa que el individuo está dispuesto a renunciar a renta real a cambio de ocio o tiempo fuera del mercado. La figura refleja, por ejemplo, las preferencias de una persona que considera importante dedicar tiempo y esfuerzo a estudiar en la universidad. En segundo lugar, se observa la existencia de renta no laboral HN . Tal vez esta renta no laboral adopta la forma de una transferencia intrafamiliar de renta laboral de los padres al estudiante. Por último, el hecho de que la recta presupuestaria NW sea relativamente plana indica que el salario que puede ganar este individuo en el mercado de trabajo es relativamente bajo. Por ejemplo, el estudiante puede tener pocas cualificaciones y poca o nula experiencia laboral y, por lo tanto, no ser capaz aún de ganar un salario elevado trabajando.

La posición óptima en la Figura 2 se encuentra en donde la restricción presupuestaria HNW alcanza la curva de indiferencia más alta I_3 . En este caso, el mayor nivel de utilidad se logra en el punto N . El individuo no participa en el mercado de trabajo; dedica todo su tiempo a actividades ajenas al mercado. La razón técnica se halla en que en todos los puntos entre los ejes del gráfico, las curvas de indiferencia de la persona son más inclinadas que la restricción presupuestaria. En otras palabras,

en todos los puntos del gráfico, el individuo valora en el margen más al ocio que lo que valora al mercado. Obsérvese que el resultado óptimo de N es una solución de esquina. En N , el salario es menor que la razón marginal de sustitución de ocio por renta, lo cual significa que el individuo concede más valor que el mercado al tiempo fuera del mercado. Pero dado que no forma parte de la población activa, no le es posible sustituir trabajo por ocio.

La importancia de la escasa capacidad de obtener ingresos en el mercado de trabajo y la posibilidad de tener renta no laboral pueden comprenderse si se sustituye la recta presupuestaria inicial HNW de la Figura 2 por la HuW' . Esta nueva recta presupuestaria reduce la renta no laboral a cero y supone que puede obtenerse un salario mucho más alto en el mercado. En esta nueva situación, la posición óptima se encuentra en u , en donde el individuo preferiría participar en la población activa.

4. La inversión en Capital Humano

A partir del trabajo de Gary Becker (1964) se ha desarrollado considerablemente una rama de la literatura que ve la decisión de educarse como un proyecto de inversión. El activo en el que se invierte es capital humano⁴¹, y las herramientas analíticas utilizadas para estudiar este problema son similares a las utilizadas para el caso del capital físico. Esta literatura generó un cambio en el foco de atención de numerosos problemas de economía laboral: la variable empírica de interés dejó de ser el salario actual, observado en un momento del tiempo, y pasó a ser el ingreso obtenido a lo largo de toda la vida laboral. La teoría del capital humano se focaliza en el ingreso permanente antes que en el ingreso corriente (Rosen, 1977).

Al igual que la decisión de invertir en capital físico, la decisión de invertir en capital humano posee costos y beneficios. El criterio básico para evaluar la decisión de ambos tipos de inversión es el mismo: si los beneficios del proyecto superan a los costos, conviene llevar a cabo la inversión. La variable más usada para evaluar la inversión en capital humano ha sido la tasa interna de retorno (TIR). Esto se debe a que es fácil de calcular, ya que por su naturaleza el capital humano no puede ser observado en mercados de trabajo libres, en donde no hay un precio que refleje el capital humano que posee un individuo y a que no hay una tasa de interés obvia para descontar los flujos de este tipo de inversión, debido a que no se encuentran inversiones similares en cuanto a características del proyecto y riesgo del mismo.

Una persona que ha alcanzado un cierto nivel educativo tiene dos opciones: entrar al mercado laboral o continuar estudiando. Se supone que si continúa estudiando, los ingresos que recibirá en el futuro serán superiores a los que recibiría hoy en caso de ingresar al mercado laboral. Es decir, existe un costo que es necesario incurrir para obtener mayores ingresos en un futuro. Como los costos y beneficios se distribuyen a lo largo del tiempo, para evaluar la conveniencia de llevar a cabo el proyecto hay que expresar los costos y beneficios del mismo en términos homogéneos. Si la tasa de interés es cero, simplemente se comparan la suma de los costos con la suma de los beneficios. Pero si la tasa de interés es positiva, los agentes prefieren un peso hoy a un peso mañana, y por lo tanto hay que descontar los flujos correspondientes a costos y beneficios.

⁴¹ Puede considerarse como una inversión en capital humano a cualquier actividad que mejore la calidad (productividad) del trabajo. Si bien a lo largo del presente trabajo se va a interpretar a las inversiones en capital humano como los gastos en educación, este tipo de inversión incluye además, la formación en el trabajo, los gastos en salud, migración, búsqueda de trabajo.

i. La decisión de educarse como proyecto de inversión

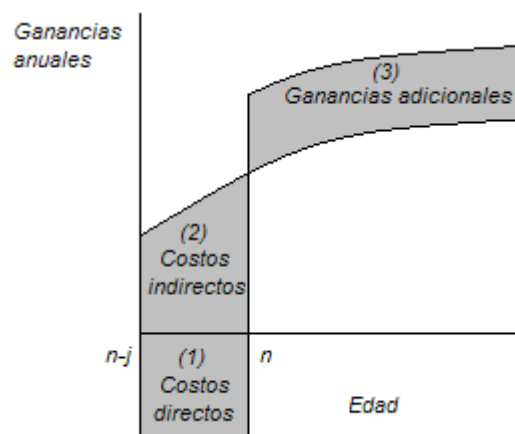
La inversión en capital humano aumenta la productividad de la persona que realiza la inversión. Los beneficios radican en los mayores salarios que se obtienen respecto a los que no realizaron inversiones en educación, cuando el trabajador ingresa al mercado laboral. Los costos están representados por los salarios no percibidos durante el período en el que se realiza la inversión, y por costos directos asociados a la inversión: gastos en materiales necesarios y matrículas, en el caso de que la educación no sea gratuita. Los agentes van a invertir hasta que el costo marginal de la inversión se iguale a los beneficios marginales. El costo de invertir un año adicional en educación es el salario anual, más los costos directos de la educación. El beneficio del año adicional de educación está formado por la suma de los diferenciales de salario anuales para el resto de la vida laboral. Esta condición lleva a la siguiente igualdad (en donde se supone que los costos directos son nulos):

$$W_0 = \sum_j (W_1 - W_0) (1 + r)^{-j} \quad (1)$$

en donde W_0 representa el salario de un trabajador con $(n-1)$ años de educación, W_1 representa el salario de un trabajador con n años de educación y r es la tasa de interés relevante para el agente.

La ecuación (1) se puede computar si se cuenta con los perfiles de salarios para dos grupos de individuos con distinto nivel educativo, y una tasa de interés. De esta forma se puede calcular el valor presente neto de estudiar j años adicionales. Alternativamente, se puede computar la tasa interna de retorno (TIR), es decir, cual es el valor de r que resuelve (1) y compararlo con la tasa de interés de mercado. El método de la TIR encuentra la tasa de interés que hace igual a cero el valor presente neto del flujo de fondos compuesto por los costos de educarse y los diferenciales de salarios que reciben los trabajadores más educados. Son dos métodos alternativos para evaluar la conveniencia (o no) de encarar el proyecto. La aplicación no es tan directa ya que ambos métodos poseen sus dificultades. Para calcular el valor presente neto hay que suponer una estructura temporal de tasas de interés, y hay que determinar qué tasa de interés es relevante para el agente que toma la decisión. El problema se suele simplificar postulando que la tasa es la misma para todos los individuos, pero esto no siempre es correcto. Cuando se calcula la tasa interna de retorno, se resuelve una ecuación de grado mayor a uno y por lo tanto, puede tener más de una solución para r . Por otra parte, bajo ciertas estructuras de los diferenciales de salarios puede ocurrir que los métodos de VAN y TIR den respuestas distintas ante la opción de invertir j años adicionales en educación. La representación gráfica de la decisión de invertir en capital humano se muestra gráficamente en la Figura 3.

Figura 3. Decisión de educarse en la universidad



Fuente: McConnell, Brue y Macpherson, (2003) pág. 88

Los costos de estudiar en la universidad j años, están representados por las áreas (1) y (2). El área (1) refleja los costos monetarios directos (matrícula, si se paga, libros, material escolar), mientras que el área (2) refleja el costo de oportunidad, es decir, la ganancia a la que se renuncia no entrando al mercado de trabajo una vez finalizada la educación secundaria. Por su parte, el área (3) representa la ganancia o renta adicional bruta que obtendría la persona con un título universitario en comparación con la que ganaría si sólo tuviera un título secundario.

Si se cumple el supuesto de conducta intencionada o racional, mencionado anteriormente, para decidir si invertir en capital humano o no, se compararán los valores actuales de los costos con los de los beneficios.

ii. Generalizaciones

El poder explicativo de este modelo es considerable. Además se pueden hacer algunas generalizaciones sumamente útiles.

1. Duración de la corriente de renta

Manteniendo todo lo demás constante, cuanto más dure la corriente de ganancias adicionales tras la inversión, más probable es que el valor actual neto de una inversión en capital humano sea positivo. Una inversión en capital humano realizada más tarde en la vida de una persona tendrá un valor actual neto menor debido a que le quedan menos años de vida laboral, y por lo tanto, de ganancias adicionales positivas una vez realizada la inversión.

2. Los costos

Manteniendo todo lo demás constante, cuanto menor es el costo de una inversión en capital humano, mayor es el número de personas a las que le parece una inversión rentable. Si disminuyeran los costos directos o indirectos de estudiar en la universidad, sería de esperar que aumentara el número de estudiantes universitarios.

3. Diferencias de ganancias

En la decisión de invertir o no en capital humano, no sólo es fundamental la duración de la corriente de ganancias adicionales, sino también la magnitud de esa diferencia. Generalizando, manteniendo todo lo demás constante, cuanto mayor es la diferencia de ganancias entre las personas que tienen estudios universitarios y las que tienen estudios secundarios, mayor es el número de personas que invierten en estudios universitarios.

iii. Críticas a la teoría del capital humano

Se han formulado algunas críticas al modelo del capital humano y a sus aplicaciones. Algunas se refieren a problemas de medición y sugieren que las tasas de rendimiento de las inversiones en educación probablemente están sesgadas. Otras críticas también tienen implicancias para la medición de la tasa de rendimiento de las inversiones en capital humano, pero son más profundas, en el sentido que ponen en cuestión el propio concepto o teoría de la inversión en capital humano.

1. ¿Inversión o consumo?

Según una de las críticas que se formulan a la medición de la tasa de rendimiento de la inversión en capital humano, no es correcto tratar todos los gastos

en educación como una inversión ya que, en realidad una parte de esos desembolsos son gastos de consumo. Por ejemplo, la decisión de estudiar en la universidad se basa en consideraciones más amplias y complejas que los aumentos esperados de la productividad del trabajo y de las ganancias. Una parte significativa de los gastos de una persona en estudios universitarios genera beneficios de consumo inmediatamente o a largo plazo. Los gastos en un curso sobre literatura o música, por ejemplo, generan beneficios de consumo tanto inmediatos como a largo plazo al aumentar la variedad de intereses, gustos y actividades de una persona. Sin embargo, el problema estriba en que no existe una manera razonable de medir qué parte de un curso de literatura es inversión y cuál es consumo. La cuestión principal es que al no tener en cuenta el componente de consumo de los gastos en educación y al considerar todos esos gastos como una inversión, los investigadores empíricos subestiman la tasa de rendimiento de las inversiones en educación. En otras palabras, al sobreestimar los costos de inversión, se subestima el rendimiento de esa inversión.

2. Compensaciones no salariales

Cuando se calcula la tasa interna de retorno, la mayoría de los investigadores comparan simplemente las diferencias entre las ganancias de las personas que poseen distintos niveles educativos. Pero no se consideran las compensaciones extrasalariales que pueden recibir los que poseen título universitario. Entonces, los estudios empíricos subestiman la tasa de rendimiento de la educación universitaria. Por otro lado, los puestos de trabajo que obtiene los titulados universitarios son, por lo general, más agradables e interesantes que los que obtienen las personas que no poseen el título, lo cual significa que una tasa de rendimiento calculada en función de las ganancias adicionales subestima los beneficios totales que genera la educación universitaria.

3. El problema de la capacidad

Se acepta, en general, que los ingresos medios varían directamente con el nivel de estudios. Pero es menos aceptado que exista una estrecha y clara relación de causa-efecto entre los dos. Quienes critican la teoría del capital humano dudan de que la diferencia observada entre los ingresos sea únicamente o principalmente el resultado de la educación adicional. Se reconoce que, en general, las personas más inteligente, disciplinadas y motivadas tienen más probabilidades de estudiar en la universidad. Si se pudiera excluir de alguna manera todos los conocimientos que adquieren los egresados en la universidad, aun así sería de esperar que este grupo ganara más que las personas que deciden no realizar estudios universitarios. Esta crítica implica que si una parte significativa de las ganancias adicionales de que disfrutan los titulados universitarios es atribuible a su capacidad y no a su nivel de estudios, se sobreestiman las tasas estimadas de rendimiento de la inversión en educación universitaria.

En la literatura se llamó hipótesis de monitoreo o "Screening hypothesis (o sheepskin hypothesis)" a aquella que se refiere a que en realidad los mayores ingresos se pueden deber a que los individuos que más se educan suelen ser los más hábiles, y que esa es la razón de que a mayor educación mayores ingresos. Por otro lado, Hungerford y Solon (1987) han encontrado un salto discreto en los ingresos debido a la realización del último año de un determinado nivel educativo y la obtención del título. Es decir, la educación sería una forma de enviar una señal al mercado de trabajo de que uno es inteligente. Inclusive, hay algunos que han estudiado qué sucede si se analiza a la educación como una credencial de las habilidades (Spence, 1973). Por ende, existe el riesgo de que no sea la educación en sí la causante de mayores ingresos, sino que simplemente sea ésta un reflejo de mayor capacidad, por

lo cual, habría un problema de endogeneidad y la cantidad de años de educación no sería una variable exógena (Glewwe, 2002).

4. La hipótesis de la selección

La hipótesis de la selección está estrechamente relacionada con el problema de la capacidad. Esta hipótesis sugiere que la educación afecta a las ganancias, pero no principalmente porque altere la productividad de los estudiantes en el mercado de trabajo, sino porque los clasifica y etiqueta y determina así su colocación y, por lo tanto, sus ganancias. Se afirma que los empresarios utilizan el nivel de estudios como un barato medio para identificar los trabajadores que es probable que sean de buena calidad. Un título universitario u otra credencial se convierte, en una entrada que da acceso a los puestos de trabajo de nivel más alto y mejor remunerados, en los cuales hay buenas oportunidades de adquirir más formación y de ascender más. Los trabajadores que poseen un nivel de estudios más bajo son apartados de estos puestos, no necesariamente a causa de su incapacidad para realizar el trabajo sino simplemente porque no tiene el título universitario que le permite acceder a ese puesto. La renta adicional que obtienen los egresados universitarios puede ser un pago por tener esa credencial más que una recompensa por ser más productivos.

5. Un modelo modificado del capital humano: Enfoque basado en múltiples factores

La explicación básica de las disparidades de ganancias basada en el capital humano no está exenta de crítica, como se vio en el punto anterior. Se cree que se puede comprender mejor por qué la distribución de las ganancias está sesgada modificando el modelo del capital humano para incluir elementos que van más allá de los tradicionales. En este enfoque de la distribución de las ganancias basado en múltiples factores, se consideran concretamente: 1) la capacidad, 2) los orígenes familiares, 3) la discriminación y 4) la suerte y la asunción de riesgos, así como la educación y la formación en el trabajo.

La capacidad

La capacidad es, en términos generales, “el poder para hacer” y tal como se utiliza aquí, consiste en algo separado y distinto de las cualificaciones que se adquieren por medio de la educación reglada o de la formación en el trabajo. Tiene múltiples dimensiones, es decir adopta varias formas, entre las cuales se encuentran la inteligencia, la destreza física y la motivación. Puede ser de origen genético o venir dada por el entorno. Lo que interesa no es la causa de las diferencias observadas en la capacidad, sino más bien, las consecuencias de estas diferencias para la distribución de las ganancias. La capacidad puede influir directamente en las ganancias, en otras palabras, independientemente de las inversiones en capital humano; e indirectamente, a través de su influencia en la cantidad y calidad óptimas del capital humano adquirido.

Influencia directa: quienes piensan que la capacidad influye directamente en las ganancias sostienen que en una economía de mercado los individuos son retribuidos, en general, de acuerdo con su capacidad para contribuir a la producción de la empresa. Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor es la capacidad de una persona, mayor es su productividad y, por lo tanto, sus ganancias.

Influencia en las decisiones de invertir en capital humano: las personas tienen mas capacidad pueden traducir una inversión en capital humano, por ejemplo, un año más de estudios universitarios o de formación en el trabajo, en un aumento mayor de la

productividad en el mercado de trabajo y de las ganancias en comparación con otras personas. Por lo tanto, la tasa de rendimiento de cada año de estudios o de formación es mayor en el caso de las personas que tienen más capacidad.

Origen familiar

Las diferencias entre los individuos en cuanto a su origen familiar, representadas por variables como el ingreso de los padres, sus ocupaciones, el número de hijos, etc., también influyen en las ganancias tanto directa como indirectamente.

Influencia directa: los orígenes familiares suelen influir directamente en las ganancias a través del empleo de los miembros de la familia. Un joven nacido en una familia que posea un próspero concesionario de Mercedes Benz tiene muchas posibilidades de ganar una elevada renta en el futuro. Los contactos familiares pueden permitir a los hijos de los ricos conseguir puestos bien remunerados en empresas cuya propiedad o gestión esté en manos de amigos cercanos o socios. A veces estas redes aumentan simplemente el acceso del demandante de empleo a la información sobre las vacantes, pero, en otros casos, generan empleos para los hijos adultos a través de intrincados mecanismos de reciprocidad entre quienes mantienen relaciones tanto sociales como comerciales.

Influencia en las decisiones de invertir en capital humano: esta influencia afecta tanto a la demanda de capital humano como al precio de oferta de los fondos de inversión. Las familias de renta alta tienden a dar más educación a sus hijos, suelen vivir en áreas que tienen mejores escuelas y tienden a destacar la importancia de la educación superior como vía para hacer una carrera profesional. Por consiguiente, los padres de renta alta tienen, en promedio, una demanda mayor de capital humano para sus hijos y, por lo tanto, éstos adquieren más educación reglada.

Los orígenes familiares también pueden facilitar el acceso económico a la educación superior. Las familias más ricas pueden financiar la educación de sus hijos con sus ganancias o sus ahorros personales.

Discriminación

La discriminación aumenta la desigualdad de las ganancias en varias formas. En primer lugar, la discriminación salarial directa y la discriminación en los ascensos reducen directamente la remuneración de las personas discriminadas. En segundo lugar, la concentración o segregación ocupacional reduce la remuneración del grupo discriminado y aumenta la del grupo no discriminado.

En suma, la discriminación salarial y ocupacional contribuye directamente a la desigualdad de las ganancias, mientras que la discriminación en la adquisición de capital humano, al reducir la cantidad y calidad de la educación y la formación, contribuye aún más a aumentar esa desigualdad.

Suerte y asunción de riesgos

Algunos economistas han incorporado el papel de los elementos aleatorios, como la suerte o la fortuna, a las teorías de la distribución de las ganancias y de la renta. Estas teorías estocásticas demuestran que los efectos acumulativos de la suerte tienden a producir una larga cola superior a la derecha en la distribución de la renta no salarial, como los beneficios, los alquileres y las ganancias de capital.

6. Criterios para evaluar la inversión en educación

Los trabajos empíricos sobre el tema tuvieron un gran desarrollo a partir del estudio de Jacob Mincer (1974). Mincer estimó los retornos a la educación por el método estático. El enfoque consiste en estimar a través de una regresión por MCO la siguiente ecuación:

$$\ln y_{it} = a + b \text{educ}_i + c \text{exp}_{it} + d \text{exp}_{it}^2 + u_{it} \quad (2)$$

En donde $\ln y_{it}$ es el logaritmo natural de los ingresos del individuo i en el año t , educ_i es una variable que refleja el nivel educativo de la persona, exp_{it} capta la experiencia del individuo i en el año t , mientras que exp_{it}^2 refleja la experiencia al cuadrado con el fin de capturar la concavidad del perfil de ingresos, u_{it} es un término aleatorio y por último, a , b , c y d son los valores que se estiman. El término u_{it} es un término de perturbación aleatoria. Al estudiar los retornos a la educación puede existir el riesgo de que este término aleatorio esté relacionado con alguna de las variables explicativas y con la variable explicada. Es decir, en este caso precisamente, que tanto los años de educación (variable explicativa) como los ingresos (variable explicada) dependan de la habilidad de la persona (contenida en el término de perturbación). Con lo cual, existiría un problema de endogeneidad y las estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios no serían confiables. Se estaría captando otro fenómeno, no atribuible a la educación.

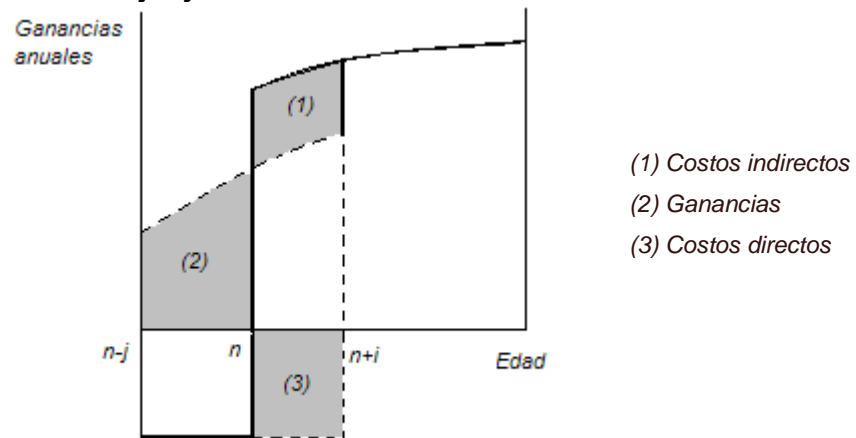
La variable educ puede ser cantidad de años de educación que posea el individuo o bien un conjunto de variables dummies que muestren el máximo nivel educativo que el individuo ha alcanzado. La variable exp puede ser la edad de la persona o una proxy de los años de permanencia en el mercado laboral⁴². Si la variable educ es una variable continua (por ejemplo tiempo de educación, medido en años) se puede interpretar al coeficiente b como la derivada parcial del $\ln y_i$ con respecto a educ_i . Bajo ciertos supuestos, esta derivada parcial es el retorno a un año adicional de educación.

Aplicación del modelo básico de capital humano

Como se mencionó en el capítulo anterior, el modelo básico ayuda a tomar la decisión de invertir en capital humano (educarse en la universidad) o entrar directamente en el mercado de trabajo una vez finalizados los estudios secundarios. Una modificación sencilla a este modelo básico puede llevar a encontrar los factores que influyen en la decisión que es objeto de este trabajo, es decir, la decisión de estudiar en la universidad y trabajar simultáneamente, o entrar al mercado laboral luego de finalizar la carrera universitaria. Esta situación se representa en la Figura 4.

⁴² Normalmente se calcula como: edad – años de educación – 6.

Figura 4. Decisión de trabajar y estudiar en la universidad simultáneamente



Para analizar este caso, es recomendable utilizar las siguientes notaciones:

E_{nt} = Estudiante universitario que no trabaja

E_t = Estudiante universitario que trabaja

La decisión del estudiante que trabaja está graficada en la Figura 4 con línea punteada, mientras que con línea continua se representa la decisión del estudiante que no trabaja mientras dura su carrera universitaria.

i. Supuestos

Existen supuestos detrás de este modelo. En primer lugar, se supone que la elección de las personas es totalmente libre, lo que significa que no existe ninguna restricción que condicione la decisión de los estudiantes, por ejemplo las condiciones económicas son tales que ningún estudiante se ve obligado a ingresar al mercado laboral, si no que elige por sí solo hacerlo. Por otro lado, se supone que aquella persona que decide ingresar al mercado de trabajo mientras está en la universidad, se demora más años en finalizar la carrera (i años más) que aquella que no trabaja y finaliza la carrera en el tiempo académico programado por las universidades (j años). Este supuesto se basa en el trabajo empírico realizado por Porto y Di Grecia (2001). Otro supuesto se refiere a que el E_{nt} encuentra trabajo inmediatamente luego de terminar los estudios universitarios. Además, no se tiene en cuenta la experiencia que el E_t adquiere durante los años que trabaja mientras estudia; es decir, se supone que al concluir los estudios, el salario que recibe el E_t no es mayor por la experiencia acumulada que el del E_{nt} . Por último, la corriente de ingresos del estudiante que trabaja se equipara con la del egresado una vez que éste finaliza la carrera universitaria.

Una vez mencionados los supuestos, es posible determinar el significado de cada área sombreada de la Figura 4. El área (1) se interpreta como el diferencial de ingresos que recibe el E_{nt} una vez que finaliza la carrera y entra al mercado de trabajo. El área (2) representa la ganancia que obtiene el E_t durante sus estudios; también se puede interpretar, al igual que en el modelo básico, como el costo de oportunidad de solamente dedicarse a estudiar. Para finalizar, el área (3) refleja los costos directos adicionales en los que el E_t debe incurrir durante los j años extras que requiere para terminar sus estudios. Las áreas no sombreadas representan costos y beneficios que ambos estudiantes comparten.

Para evaluar la decisión de trabajar y estudiar simultáneamente, o sólo dedicarse a los estudios universitarios, se debe hacer la siguiente comparación: si el valor actual del área (2) es mayor que el valor actual de las áreas (1) y (3), entonces los estudiantes optarán por entrar en el mercado de trabajo mientras están estudiando en la universidad.

ii. Generalizaciones

Del mismo modo que para el modelo básico, para esta aplicación se pueden hacer algunas generalizaciones.

1. *Duración extra de la carrera:* Manteniendo todo lo demás constante, mientras más años se demore la persona en finalizar la carrera universitaria, mayores serán los valores actuales de los flujos de costos directos e indirectos que deberá enfrentar el estudiante. En otras palabras, cuanto más tiempo esté en la universidad, el estudiante deberá hacerse cargo de costos directos (matrícula, útiles, etc.) que se hubiese ahorrado si terminaba la carrera en el tiempo estipulado. Además, se extenderá el lapso de tiempo durante el cual recibirá una corriente de ganancias menor.

2. *Los costos de estudiar:* Si se excede la duración académica de la carrera universitaria, se deben realizar gastos adicionales, durante ese lapso, para costear los estudios. Mientras mayor sea la magnitud de esos gastos, más costoso resultará la permanencia en la universidad.

3. *Diferencias de ganancias:* En la decisión de trabajar mientras se llevan a cabo los estudios universitarios influye de manera significativa la magnitud de la diferencia salarial entre lo que perciben los egresados y lo que perciben aquellos que todavía no han concluido su formación académica en la universidad.

4. *Ganancias durante los estudios:* Manteniendo todo lo demás constante, mientras mayores sean los ingresos laborales que obtiene el estudiante universitario durante los años que está en la carrera, mayor será la cantidad de estudiantes que decidirán trabajar simultáneamente.

7. Obtención y análisis de datos

En el presente apartado se describirá cada una de las variables que ha sido seleccionada para formar parte de los ingresos y de los costos planteados en la Figura 4 del capítulo anterior, en la cual se representa la decisión de trabajar y estudiar en la universidad simultáneamente. En una primera etapa se determinarán las variables que influyen en las ganancias que obtienen los estudiantes por trabajar durante el cursado de la carrera universitaria (área (2) de la figura 4) y que también influyen en el diferencial de ingresos que reciben los egresados cuando entran en el mercado laboral (área (1) de la figura 4). Para ello se trabaja con los datos provistos por la EPH del segundo semestre de 2006. En una segunda etapa, se aborda el tema de los costos en los que incurren los estudiantes por extender la duración de la carrera universitaria (área (3) de la figura 4). En este caso, se recurre a la información resultante de un cuestionario de elaboración propia efectuado a alumnos universitarios de Mendoza y de otras provincias del país.

Análisis de los beneficios y de los costos indirectos

i. Descripción de las variables y resultados esperados

Se determinan, en primer lugar, las variables relevantes que serán objeto de estudio por prever que éstas son significativas a la hora de explicar los salarios percibidos por los estudiantes universitarios y también por los trabajadores egresados. Luego, se hace un análisis general de cada una de ellas, desagregándolas a nivel regional, y conjuntamente se especifica la forma de selección y medición de las

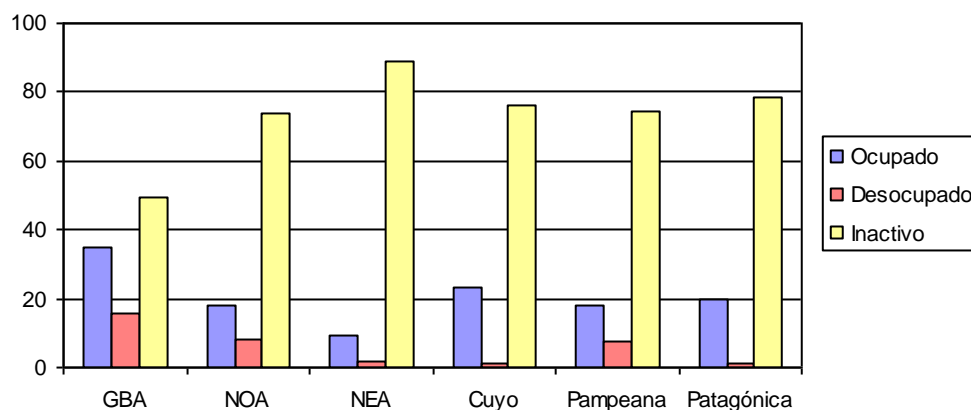
mismas. Toda la información es presentada en porcentajes, para permitir comparaciones y facilitar el estudio de las conclusiones que puedan surgir.

1. Condición de actividad

Si bien la condición de actividad no se tiene en cuenta al realizar la regresión, ya que, dado el objeto de este estudio, se trabaja exclusivamente con personas ocupadas, es interesante analizar la postura que toman los estudiantes frente al mercado laboral. A partir de esta información, se han hecho numerosos estudios en donde se ha investigado cómo incide la situación laboral de los estudiantes sobre su rendimiento académico, dando por resultado dos posiciones enfrentadas que María Victoria Fazio (1994) describe claramente: *“Por un lado, las que refieren una relación positiva que actuaría especialmente en los casos de empleos vinculados a la carrera o de manera general, induciendo conductas más responsables y/o disciplinadas que impactarían positivamente en el desempeño académico; por otro lado, el argumento basado en que la asignación del tiempo constituye un proceso de suma cero, y el tiempo destinado al trabajo reduce necesariamente el tiempo disponible para el estudio y la dedicación a la carrera, y en consecuencia, el efecto sobre el rendimiento sería negativo.”*

La situación laboral de los alumnos se representa en la Figura 5.

Figura 5. Situación laboral de los estudiantes universitarios



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

Como se observa, los resultados obtenidos poseen el mismo comportamiento en todas las regiones, aunque con diferencias porcentuales significativas: la mayoría de los estudiantes eligen estar fuera del mercado laboral, mientras que solo una pequeña parte de ellos se consideran desocupados. El GBA y Cuyo poseen el mayor porcentaje de alumnos universitarios que se encuentran simultáneamente trabajando; más del 20% en cada región.

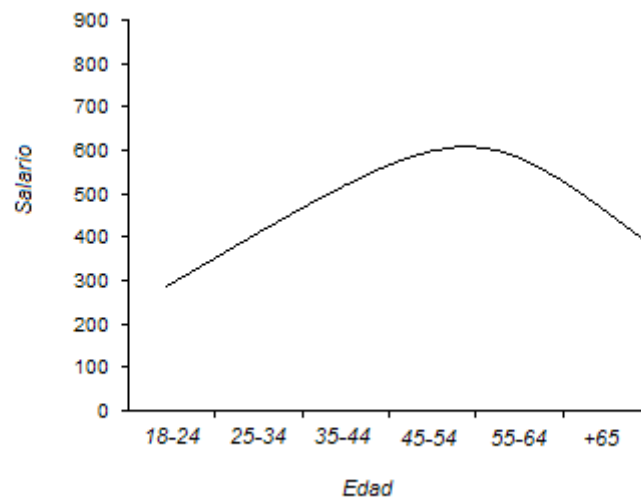
2. Edad

Si bien a la hora de realizar las regresiones se incorpora esta variable en forma completa, es decir sin filtrar la información y seleccionar un determinado grupo etario, para describir el resto de las variables y para obtener las estimaciones finales se ha seleccionado el rango de edad en que comúnmente se realizan los estudios

universitarios que abarca desde los 18 hasta los 22 años. Vale aclarar que la duración académica de la carrera universitaria que se considera es de 5 años, y que los estudiantes que retardan el egreso, demoran en recibirse un 60% más del tiempo previsto por los planes de estudio⁴³, lo que equivale a 3 años más, por lo que el rango para ellos abarca desde los 18 hasta los 25 años.

Además de la influencia de la edad sobre el salario, se estudia también la influencia de esta variable elevada al cuadrado. Se espera que exista una relación positiva entre el salario y la edad de los trabajadores, mientras que la relación entre salario y edad² debería ser negativa, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 6. Perfil de ingresos para una persona con n años de estudios



Esto se debe a que a medida que transcurren los primeros años de actividad laboral, las personas van adquiriendo capacidades y conocimientos y acumulando mayor experiencia, lo cual es recompensado a través de mayores salarios. Pero llegada cierta edad, los trabajadores perciben una disminución de sus ingresos laborales atribuible a la reducción del vigor físico, a la obsolescencia de la educación y de las cualificaciones o a la decisión de trabajar menos horas⁴⁴.

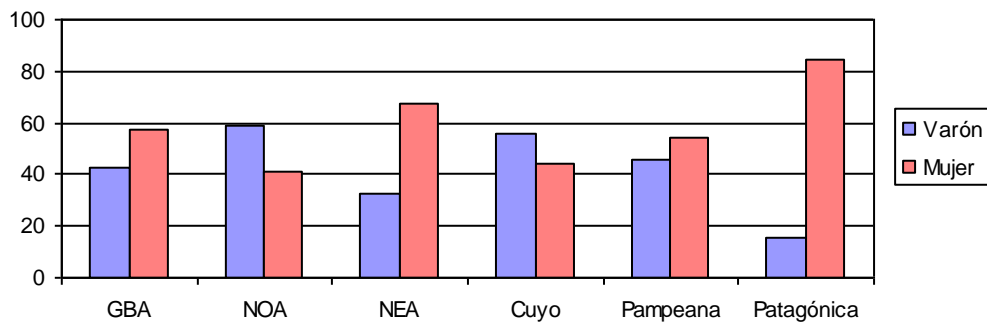
3. Sexo

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son significativas, lo que ha dado lugar al concepto de discriminación por género en el mercado laboral. Sin embargo, al hacer referencia a la clasificación por sexo de los trabajadores en el mercado laboral, no sorprende que la cantidad de mujeres tanto estudiantes y como egresadas sea, en casi todas las regiones, superior a la de hombres.

⁴³SAN MARTÍN, Raquel, Estudian y trabajan cuatro de cada diez universitarios, en "Diario La Nación", sección Cultura, (Buenos Aires, 04/10/01), pág 7.

⁴⁴ Sin embargo, según McConnell, Brue y Macpherson (2003) la disminución de los salarios podría deberse en gran medida a la naturaleza de los datos, ya que estos datos no recogen la evolución de las ganancias de cada individuo a lo largo de toda su vida, sino que se trata de datos de corte transversal que muestran las ganancias de personas distintas de edades distintas en un momento concreto.

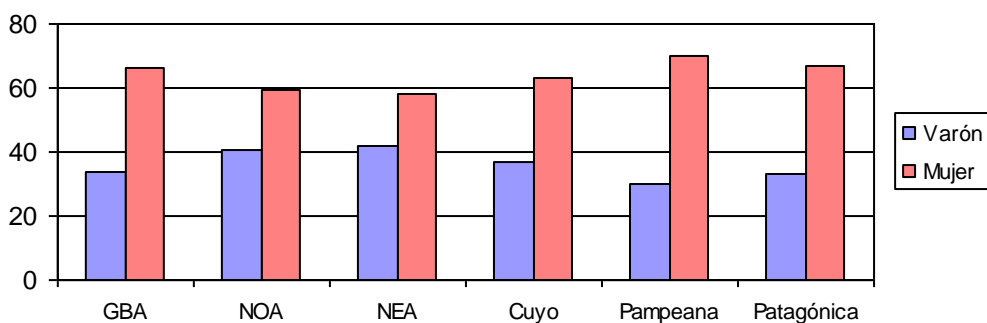
Figura 7. Distribución por género de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

En el caso de los estudiantes, se nota una asimetría importante en la región patagónica, en donde la presencia de mujeres universitarias es 5,5 veces mayor a la de hombres. Cuyo y el NOA son las únicas regiones en donde el número de hombres supera al de mujeres en porcentajes para nada despreciables del 11% y 18% respectivamente. En el resto de las regiones la disparidad no es tan marcada.

Figura 8. Distribución por género de los egresados



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

Si se hace referencia a los egresados que están dentro del mercado laboral, no hay duda que, en el rango de edad especificado, este está ampliamente copado por mujeres, ocupando en promedio el 64% de los puestos de trabajo.

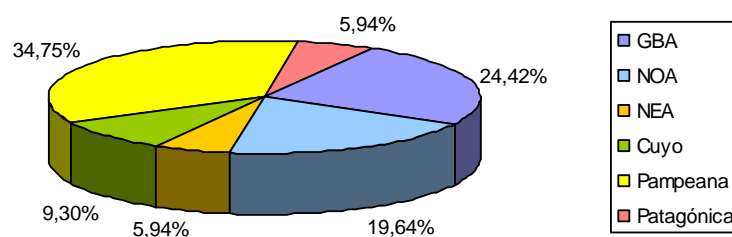
Existen numerosos estudios que explican las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres a través de dos formas de discriminación: la discriminación salarial y la discriminación ocupacional. La primera contempla los casos en que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En términos más técnicos, McConnell, Brue y Macpherson (2003) definen a la discriminación salarial como la diferencia salarial que no se debe a la existencia de diferencias de productividad. Por su parte, la discriminación ocupacional se refiere a los casos en que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones, aun cuando sean tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones menos remuneradas y para las cuales suelen

estar excesivamente cualificadas. También, se incluyen en este tipo de discriminación los casos en que las mujeres no son ascendidas en su puesto de trabajo, lo cual afecta directamente la remuneración de las personas discriminadas.

4. Distribución geográfica

La división geográfica por la que se ha optado, teniendo en cuenta las posibilidades brindadas por la EPH, es por regiones. De esta manera, se divide al país en 6 regiones: Gran Buenos Aires (GBA), Noroeste (NOA), Noreste (NEA), Cuyo, región Pampeana y Patagónica. La distribución de alumnos por región se muestra en la Figura 9.

Figura 9. Distribución de alumnos universitarios por región



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

Este dato es muy interesante porque revela que la mayor concentración de alumnos universitarios se encuentra en la región Pampeana; ésta, junto con el Gran Buenos Aires, posee casi el 60% del total de alumnos del país.

Sin embargo, para incorporar esta variable a la regresión se opta por obtener un promedio del PBG de las provincias que componen cada región. De este modo, la información es más rica en el sentido de que se puede suponer a priori que las regiones que poseen PBG más alto, también poseen mayores salarios.

Los datos que se han utilizado son expuestos en la Tabla 1, que se presenta a continuación.

Tabla 1. PBG por provincias y promedio por regiones

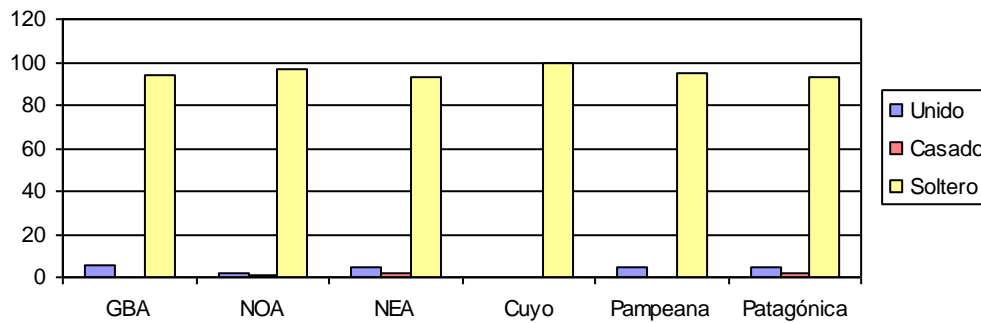
Región	Provincias	PBG (pesos)	Promedio
Gran Buenos Aires	Ciudad de BS. AS.	80.014.665	91.938.419,00
	Pcia. BS. AS.	103.862.173	
Noroeste	Catamarca	1.882.698	3.259.091,00
	Tucumán	5.961.877	
	Santiago del Estero	2.824.047	
	Jujuy	2.510.264	
	Salta	4.806.745	
	La Rioja	1.568.915	
Noreste	Misiones	4.392.962	3.294.721,50
	Chaco	3.765.396	
	Corrientes	3.451.613	
	Formosa	1.568.915	
Cuyo	Mendoza	11.923.754	6.275.660,00
	San Juan	3.137.830	
	San Luis	3.765.396	
Pampeana	Santa Fe	23.847.508	14.669.355,25
	Entre Ríos	6.903.226	
	Córdoba	25.102.640	
	La Pampa	2.824.047	
Patagonia	Chubut	4.079.179	3.933.665,80
	Santa Cruz	2.824.047	
	Neuquén	5.961.877	
	Tierra del Fuego	2.196.481	
	Río Negro	4.606.745	

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INTAL (2006)

5. Estado civil

De esta variable pueden depender: la decisión de trabajar o no, y en segundo lugar, la cantidad de horas que dedica al trabajo, ya que las necesidades económicas y las responsabilidades que se tienen varían de acuerdo al estado civil de cada persona.

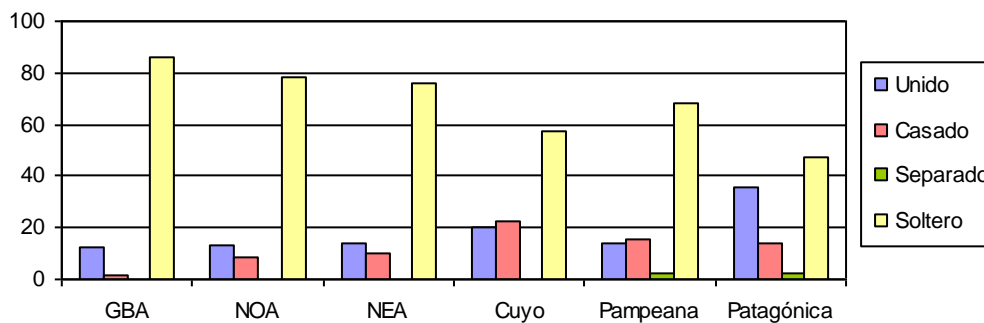
Figura 10. Estado civil de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

Casi la totalidad de los estudiantes que simultáneamente trabajan son solteros. El porcentaje de personas que convive con su pareja no supera el 6% en ninguna región.

Figura 11. Estado civil de los egresados



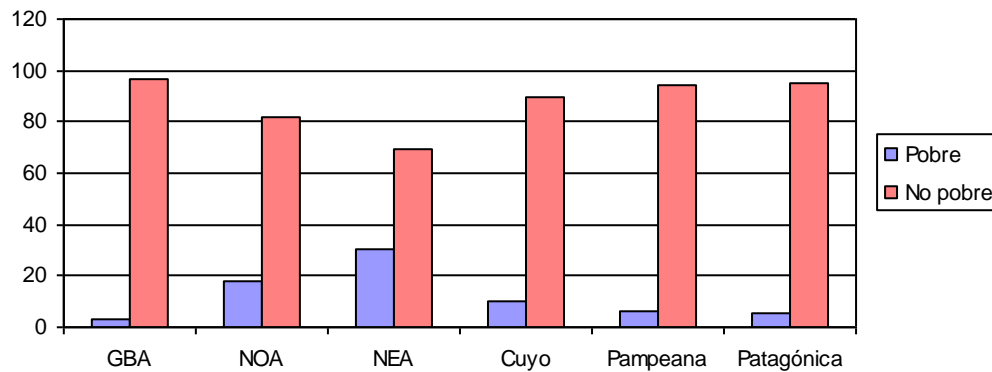
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006.

Si bien la gran mayoría de los egresados son solteros, los porcentajes de trabajadores unidos y casados son más significativos que en el caso de los estudiantes. Se destaca principalmente lo que ocurre en la Patagonia, en donde el 35,71% de los egresados vive con su pareja y el 14,29% está formalmente casado. También en Cuyo la situación es llamativa, los egresados casados representan el 22,86% del total, mientras que los que viven junto a su pareja, el 20%. En cuanto al efecto del estado civil del trabajador sobre el salario, se puede prever que aquellos que están unidos o casados necesitan mayores ingresos que aquellos que son separados o solteros.

6. Condición de pobreza e indigencia

En este caso se hace una mención especial a aquellos que siendo considerados pobres o incluso indigentes se esfuerzan en cursar estudios superiores y a aquellos que ya han egresado de alguna carrera universitaria.

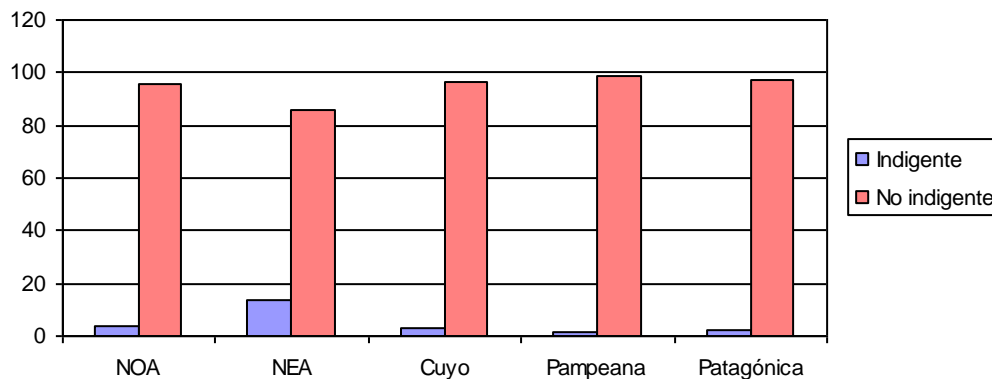
Figura 12. Condición de pobreza de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

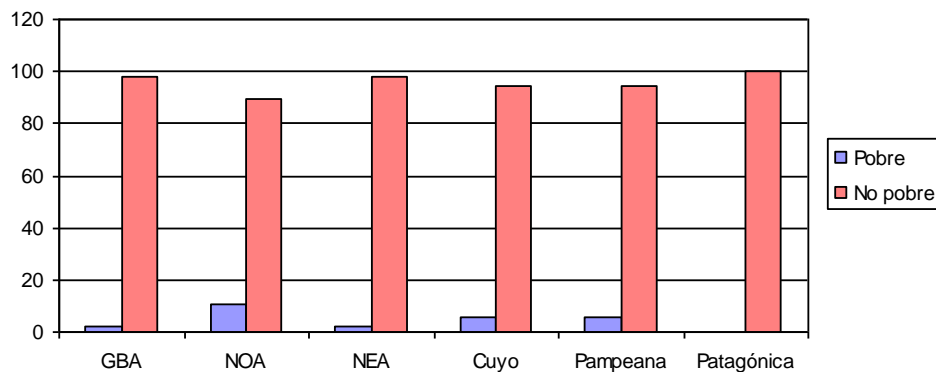
La situación más preocupante se observa en el NEA, en donde el porcentaje de estudiantes pobres supera el 30% y el de indigentes el 13%. También en el NOA los porcentajes son altos, con un 17,89% de estudiantes pobres y un 4,07% de indigentes.

Figura 13. Condición de indigencia de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

Figura 14. Condición de pobreza de los egresados



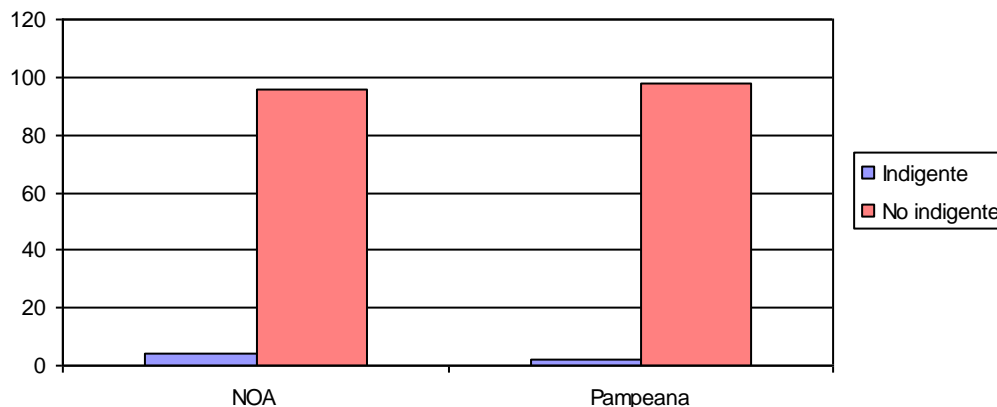
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

En general, son pocas las personas que bajo condición de pobreza o indigencia han podido finalizar sus estudios universitarios. Sin embargo, casi el 11% de los egresados del NOA y más del 5% de los egresados de Cuyo y de la región pampeana, son pobres. Los casos de egresados que se encuentran en condiciones de indigencia se presentan solamente en el NOA y en la región pampeana, con porcentajes del 4,35% y 2,06% respectivamente.

Para explicar la desigualdad en las ganancias de los trabajadores a partir de la condición de pobreza e indigencia de los mismos, se puede suponer que las familias de donde provienen también se encuentran en la misma condición.

Esto tiene una influencia directa sobre el nivel de ingresos, que se puede mostrar a través de un ejemplo expuesto por McConnell, Brue y Macpherson (2003): Un joven nacido en una familia que posea un próspero concesionario de Mercedes Benz tiene muchas posibilidades de ganar una elevada renta en el futuro. Los contactos familiares pueden permitir a los hijos de los ricos conseguir puestos bien remunerados en empresas cuya propiedad o gestión esté en manos de amigos cercanos o socios. A veces estas redes aumentan simplemente el acceso del demandante de empleo a la información sobre las vacantes, pero, en otros casos, generan empleos para los hijos adultos a través de intrincados mecanismos de reciprocidad entre quienes mantienen relaciones tanto sociales como comerciales. Por este motivo, se espera que aquellos que están bajo la línea de pobreza o de indigencia, tengan acceso sólo a trabajos precarios, como changas y otras labores temporales, y que por lo tanto sus ingresos sean extremadamente bajos.

Figura 15. Condición de indigencia de los egresados



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

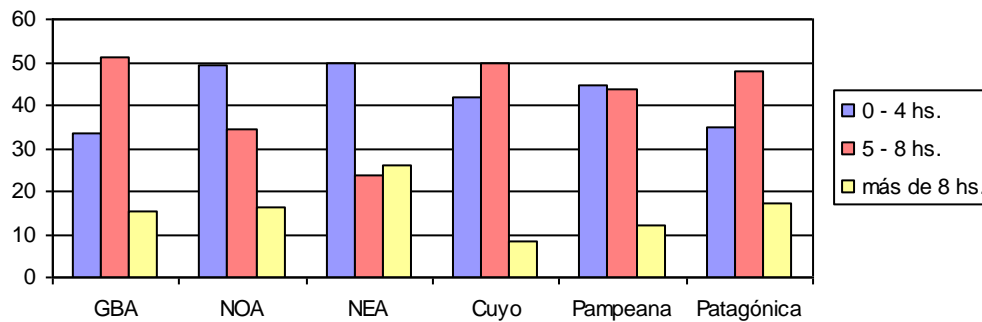
7. Horas trabajadas

Otra variable fundamental para la determinación del salario es la cantidad de horas diarias que los estudiantes y egresados asignan a su trabajo. Como se mencionó anteriormente, esta variable da una idea de la distribución horaria de las actividades que el estudiante realiza, con las consecuencias sobre el rendimiento académico que ello trae aparejado.

La cantidad de horas diarias que los estudiantes destinan a trabajar varía considerablemente en cada región. En el GBA y en la Patagonia la distribución horaria es similar, aproximadamente el 50% trabaja entre 5 y 8 horas, mientras que el 34%

trabaja como máximo 4 horas diarias, y el resto, alrededor del 16%, destina al menos 8 horas al mercado laboral. En el NOA y en el NEA el 50% trabajan entre 5 y 8 horas, pero mientras que en el NOA un 16% dedica más de 8 horas al trabajo, en el NEA ese porcentaje asciende al 26%. Es probable, que a estos últimos se les haga muy difícil llevar adelante una carrera universitaria, dedicándole al estudio las horas del día que le quedan disponibles. Por lo tanto, se puede predecir que pocos de ellos finalizan sus estudios o si logran hacerlo, que requieren mucho mas tiempo que el académicamente previsto. La región de Cuyo y la región pampeana poseen los porcentajes más bajos de alumnos que trabajan más de 8 horas diarias, el 8,33% y el 11,9% respectivamente. Además, una distinción importante es si la tarea está vinculada con la carrera que cursan o no. Si es así, la actividad laboral frecuentemente le gana en prioridad al estudio. Por eso, a menudo se afirma que el trabajo hace que muchos estudiantes tarden más tiempo en recibirse que lo que indican los programas de las carreras.

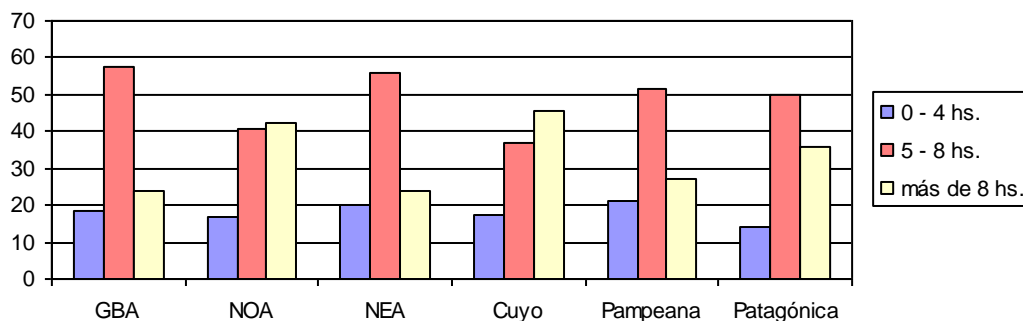
Figura 16. Cantidad de horas diarias trabajadas por los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

En cambio, la situación de los trabajadores egresados de la universidad es relativamente homogénea en todo el país. Excluyendo a Cuyo y al NOA en donde la mayoría trabaja más de 8 horas diarias (el 44% de los egresados), y haciendo algunas generalizaciones, se puede concluir que el 50% de los asalariados del país trabaja entre 5 y 8 horas diarias. En promedio, en la totalidad de las regiones, el 18% trabaja menos de 4 horas.

Figura 17. Cantidad de horas diarias trabajadas por los egresados

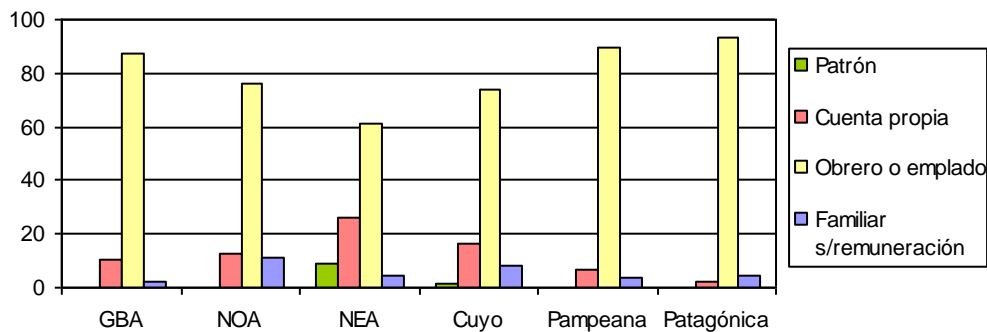


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

8. Categoría ocupacional

La categoría ocupacional se refiere al cargo que posee el asalariado dentro del ámbito en donde se desempeña. No se hace un estudio pormenorizado de este tema, sino que encuadran las ocupaciones dentro de alguna de las cuatro categorías propuestas en la EPH. En este caso, es necesario recordar que las personas seleccionadas para este estudio tienen entre 18 y 25 años, ya que difícilmente acumulen el nivel de experiencia que generalmente se exige en el mercado laboral para ocupar altos cargos dentro de una institución.

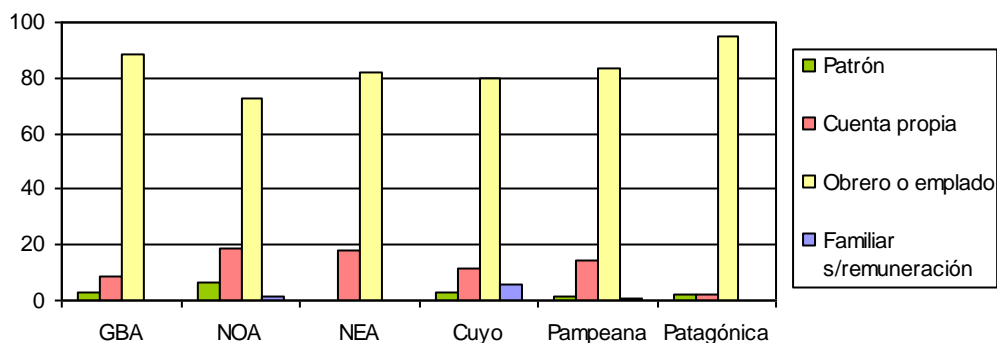
Figura 18. Categoría ocupacional de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

La gran mayoría de los estudiantes universitarios de nuestro país trabajan como obreros o empleados. Sin embargo, el 26% de los estudiantes del NEA trabajan por cuenta propia y el 8,7% ocupa el cargo de patrón. En Cuyo, dichos porcentajes son menores, alcanzando el 16% y el 1,39% respectivamente. Aunque con porcentajes pequeños en todas las regiones (5,67% en promedio), llama la atención la existencia de estudiantes que trabajan en algún negocio familiar y por lo cual no reciben paga alguna.

Figura 19. Categoría ocupacional de los egresados



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

También los recientemente egresados ocupan principalmente los cargos de obreros o empleados. Adquieren mayor relevancia los trabajadores por cuenta propia en las regiones del NOA y del NEA, la cantidad de trabajadores familiares sin

remuneración deja de ser significativa, y los puestos de patrón no superan en ningún caso el 7%. Respecto a la relación de la categoría ocupacional con la remuneración percibida, se espera que el salario que reciben los patrones y los cuentapropistas sea mayor que el de los obreros o empleados.

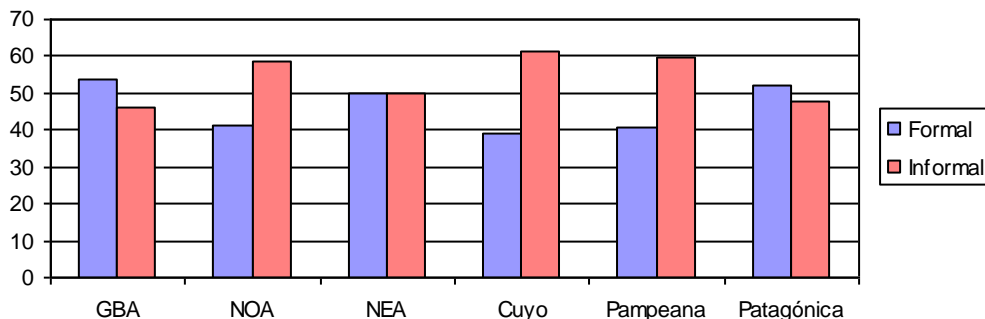
9. Informalidad

Otra variable que es importante tener presente es la informalidad laboral. Por este motivo, se han seleccionado algunos de los interrogantes más importantes que se encuentran en la EPH con el objeto de conocer la situación de los asalariados en el mercado laboral. Precisamente el cuestionario hace referencia a:

- Vacaciones pagas
- Aguinaldo
- Días pagos por enfermedad
- Obra social
- Descuentos jubilatorios
- Aportes individuales a un sistema jubilatorio

El fin de la búsqueda de estas respuestas, es remarcar que existen casos en los que los empleadores no cumplen con las exigencias obligatorias, respaldando su conducta en la condición de estudiantes de los trabajadores, cuando en realidad se deberían hacer los descuentos para que, en el momento de obtener el beneficio de la jubilación, se observe una retribución mayor por haber ingresado al mercado laboral a una temprana edad y paralelamente a los estudios universitarios. En la Figura 20 se puede observar la condición de los estudiantes en el mercado laboral.

Figura 20. Formalidad de los estudiantes en el mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

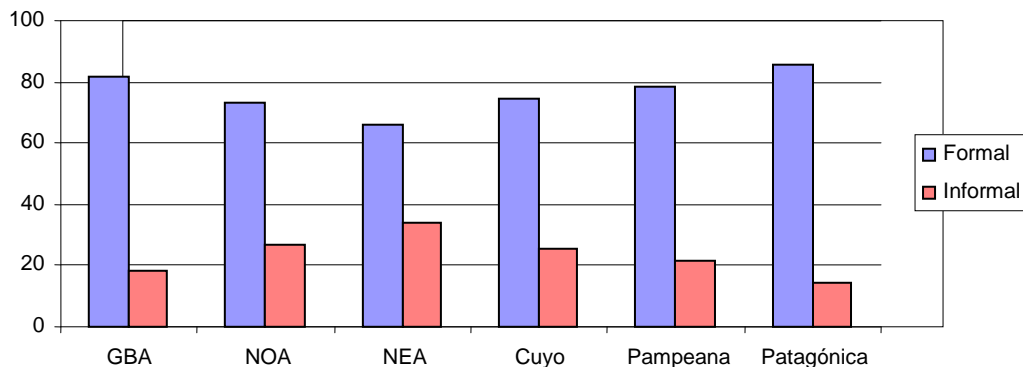
En el NOA, Cuyo y la región pampeana el número de estudiantes que se encuentra trabajando en el sector informal de la economía supera en aproximadamente un 20% a los que están dentro del sector formal. En el resto de las regiones la situación es más equilibrada, pero no deja de ser alarmante, la mitad de los estudiantes están trabajando “en negro”.

Para completar el análisis de la informalidad laboral, se muestra en la Figura 21 la condición de los egresados.

Afortunadamente, la situación dentro del mercado laboral cambia para los egresados. En cada una de las regiones el porcentaje de formalidad es muy alto, tal es

así que el valor más bajo le corresponde al NEA, con un 66% de sus trabajadores en regla.

Figura 21. Formalidad de los egresados en el mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

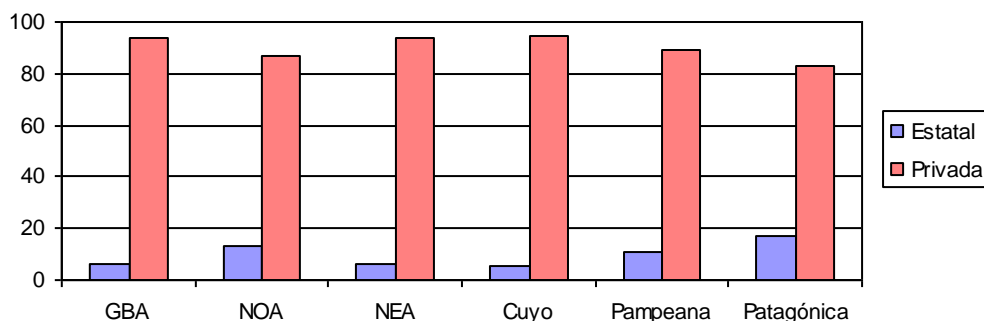
Como se mencionó previamente, las variables Aguinaldo, Aporte Jubilatorio, Descuento Jubilatorio, Enfermedad, Obra Social y Vacaciones fueron incluidas con el fin de estudiar la informalidad en el mercado de trabajo. Por este motivo, es de esperar que todas ellas tengan el mismo comportamiento respecto al nivel salarial de los trabajadores. En este sentido, la bibliografía consultada indica que los trabajadores beneficiados por la legislación laboral perciben mayores remuneraciones que aquellos que se encuentran excluidos.

10. Tipo de institución en donde trabaja

Lo que se intenta estudiar al incorporar esta variable es el papel del estado y de las instituciones privadas como demandantes de trabajo hacia ambos grupos de jóvenes, y cómo influye ello en el monto del salario que perciben.

Las instituciones privadas son las principales oferentes de fuentes de trabajo para los estudiantes. El sector público absorbe sólo una pequeña parte de este grupo de asalariados, siendo el sector estatal de la Patagonia el más importante con un 17% de alumnos universitarios incluidos en sus plantas de personal.

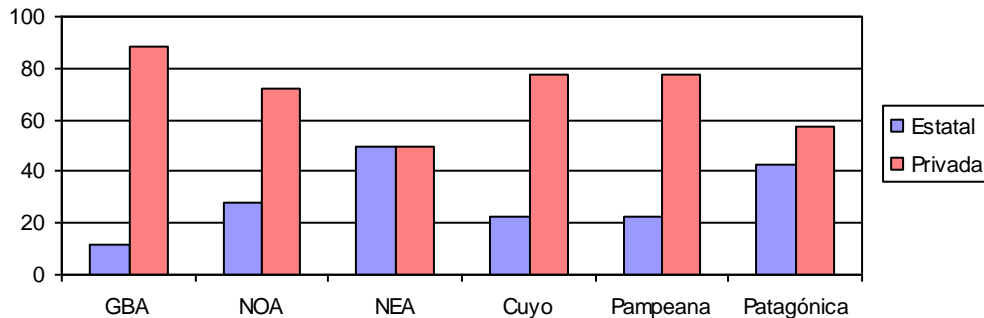
Figura 22. Tipo de empresa en que trabajan los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

En cambio, la situación de los recién recibidos es distinta en cada región. En el NEA y en la Patagonia, la cantidad de trabajadores estatales y privados está equilibrada; mientras que en el resto de las regiones los trabajadores estatales superan ampliamente a los privados.

Figura 23. Tipo de empresa en que trabajan los egresados



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

La interpretación de la relación entre el salario y el tipo de establecimiento laboral, ya sea público o privado, se basa en el análisis realizado por McConnell, Brue y Macpherson (2003). Los autores consideran que los organismos públicos y los contratistas públicos normalmente obedecen una regla salarial vigente, según la cual los salarios pagados a los empleados públicos son comparables a las ganancias de los trabajadores similares del sector privado. Pero esta regla tiende a modificarse tanto en el extremo inferior como en el superior de la estructura retributiva del Estado. Los obreros del sector público ganan más que los del sector privado, mientras que los empleados –especialmente los ejecutivos- ganan mucho menos. Al hacer la descripción empírica de la variable Categoría Ocupacional, se verificó que la gran mayoría de los trabajadores eran obreros o empleados, por lo tanto, teniendo en cuenta lo anteriormente explicitado, se prevé que la remuneración de los empleados públicos sea mayor a la remuneración de los empleados privados.

11. Tamaño de institución en donde trabaja

El tamaño de la institución en donde los jóvenes trabajan es un factor que puede ser importante a la hora de determinar el salario que obtienen. No existen diferencias significativas en lo que ocurre en cada región. La mayoría de los estudiantes universitarios trabajan en entidades conformadas por 10 personas como máximo. Excepto en la Patagonia, en donde predominan las empresas de entre 26 y 40 empleados, la mayoría de los egresados del país trabajan en instituciones relativamente pequeñas de menos de 10 personas, sin embargo, en este caso son más significativos los porcentajes de asalariados que trabajan en instituciones de mayor envergadura. Ahora bien, para analizar la influencia del tamaño del establecimiento laboral sobre el salario que reciben los trabajadores, es necesario hacer la siguiente suposición: mientras más grande es el tamaño del establecimiento, mayor es la probabilidad de que tenga a sus empleados en regla.

Figura 24. Tamaño de la institución donde trabajan los estudiantes

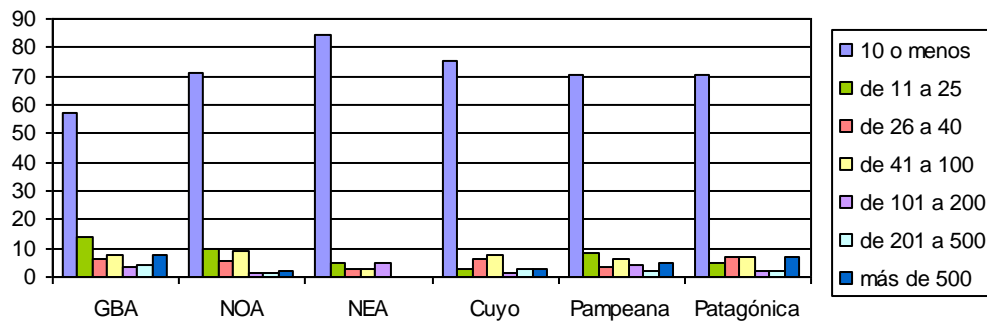
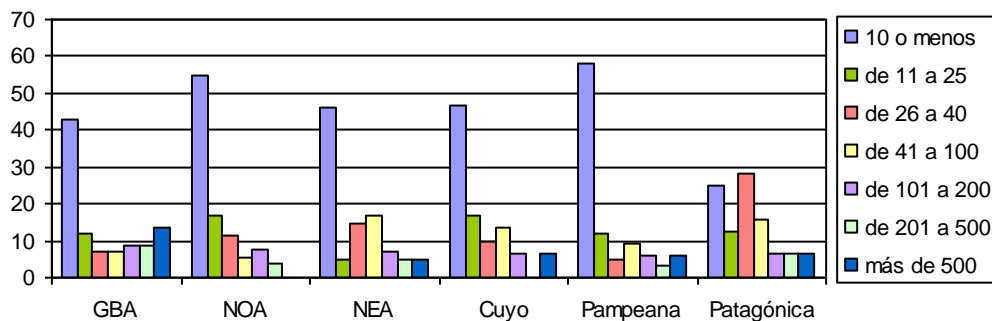


Figura 25. Tamaño de la institución donde trabajan los egresados

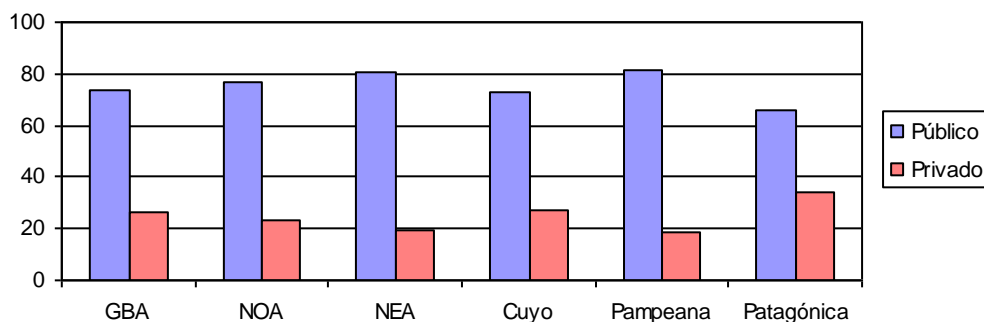


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

12. Tipo de establecimiento educativo

Es interesante analizar si existe diferencia entre el salario percibido por los estudiantes que asisten a universidades públicas y los que asisten a universidades privadas. Muchas veces estos últimos utilizan su sueldo para poder afrontar el pago de sus estudios. Aproximadamente el 75% de los universitarios de cada región optan por cursar sus estudios en establecimientos públicos. No está clara la relación que puede guardar el tipo de establecimiento educativo (estatal o privado) con la remuneración que se percibe.

Figura 26. Tipo de institución educativa a la que asisten



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2º semestre de 2006

ii. **Categorización de las variables**

Tabla 2. Categorización de las variables

Variable	Tipo de variable	Descripción
LNW	Continua	Logaritmo natural del salario mensual
AGUINALDO	Categórica	(1) si se le paga aguinaldo, si no (2)
APORTEJUBIL	Categórica	(1) si aporta por sí mismo a algún sistema jubilatorio, si no (2)
CATOCUP	Categórica	Categoría Ocupacional: (1) Patrón, (2) Cuenta propia, (3) Obrero o empleado, (4) Trabajador familiar sin remuneración
DESCJUBIL	Categórica	(1) si se le hace descuento jubilatorio, si no (2)
EDAD	Discreta	Edad en años
EDAD2	Discreta	Edad en años elevada a cuadrado
EMPESTOPRI V	Categórica	(1) El negocio/empresa/institución/actividad en la que trabaja es estatal, (2) si es privada
ENFERMEDAD	Categórica	(1) si se le pagan los días por enfermedad, si no (2)
ESTCIVIL	Categórica	Estado Civil: (1) unido, (2) casado, (3) separado o divorciado, (4) viudo, (5) soltero
HSTRAB	Continua	Cantidad de horas trabajadas por semana
INDIGENCIA	Categórica	(1) si es indigente, si no (2)
OBRASOC	Categórica	(1) si se le hace descuento por obra social, si no (2)
PBG	Continua	PBG por región del país a la que pertenece
POBREZA	Categórica	(1) si es pobre, si no (2)
SEXO	Categórica	(1) si es hombre, (0) si es mujer
TAMANOEMP	Continua	Cantidad de personas que trabajan en el negocio/empresa/institución/actividad
UNIESTOPRIV	Categórica	(1) si el establecimiento educativo al que asiste es público, (2) si es privado
VACACIONES	Categórica	(1) si tiene vacaciones pagas, si no (2)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INTAL, 2006

7. Análisis de los costos directos

i. Muestra

Para analizar los costos en los que incurren los estudiantes universitarios fue preciso hacer una encuesta debido a que no existe ningún estudio empírico al respecto en nuestro país. Se optó, entonces, por elaborar un cuestionario para indagar sobre los principales gastos básicos que se deben afrontar los estudiantes para poder llevar a cabo la carrera universitaria. El cuestionario fue autoadministrado, es decir, proporcionado directamente a los respondientes, quienes lo contestaron en forma individual. En algunos casos se entregó el cuestionario directamente “en mano” y en otros fue enviado por correo electrónico. En este último caso, no existió retroalimentación inmediata, pero fue la única manera de poder acceder a estudiantes de universidad del resto del país, con el fin de ampliar la muestra y así enriquecer la información obtenida. Se realizaron un total de 224 cuestionarios que incluyen la siguiente información a nivel individual: sexo, edad, universidad a la que asiste, si tuvo que mudarse a otra localidad, provincia, etc. para cursar los estudios; en caso de que esta respuesta fuese positiva se averigua el monto mensual proporcional que paga de alquiler, la cantidad de veces que viaja por mes a su localidad o provincia de origen y cuánto cuesta el pasaje, además, se indaga por otros gastos mensuales que comúnmente realizan los alumnos como pasajes de colectivo, fotocopias, publicaciones en cuadernillos, guías, libros, útiles (lapiceras, hojas, carpetas, etc.) y otros materiales específicos. Las encuestas fueron realizadas a alumnos pertenecientes a distintas universidades públicas y privadas de la provincia de Mendoza y de otras provincias del resto del país como Buenos Aires, Córdoba, Neuquén y Tucumán. Con los datos cuantitativos revelados por la encuesta es posible calcular el costo directo anual de estudiar en la universidad.

Tabla 3. Costo directo anual de estudiar en la universidad

Concepto	Costo promedio mensual	Costo promedio anual
Alquiler	\$ 131,47	\$ 1.577,68
Viajes	\$ 16,10	\$ 193,20
Colectivo	\$ 47,86	\$ 478,64
Fotocopias	\$ 36,60	\$ 366,00
Libros	\$ 11,78	\$ 117,77
Útiles	\$ 14,81	\$ 148,13
Materiales	\$ 5,08	\$ 50,85
TOTAL	\$ 263,70	\$ 2.932,27

ESTIMACIONES ECONOMETRICAS

En la presente sección se realizan las estimaciones econométricas a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Posteriormente, se analizan los resultados para los dos grupos en estudio y se verifica el cumplimiento de los supuestos básicos del modelo.

I. ESTIMACIONES PARA LOS ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

Tabla 4. Regresión para estudiantes

Dependent Variable: LNW
Method: Least Squares
Included observations: 2485

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.530565	0.245022	10.32792	0.0000
APORTEJUBIL	-0.075681	0.014490	-5.222967	0.0000
CATOCUP	0.836281	0.049901	16.75870	0.0000
EDAD	0.062580	0.011200	5.587486	0.0000
EDAD^2	-0.000648	0.000162	-4.009455	0.0001
EMPESTOPRIV	-0.178282	0.031401	-5.677529	0.0000
ENFERMEDAD	-0.389734	0.027142	-14.35888	0.0000
ESTCIVIL	-0.041951	0.009593	-4.372948	0.0000
HSTRAB	0.024101	0.000841	28.65074	0.0000
PBG	0.003861	0.000393	9.820624	0.0000
POBREZA	0.029884	0.019128	1.562297	0.1183
SEXO	0.166344	0.026125	6.367127	0.0000
TAMANOEMP	0.000488	9.94E-05	4.913294	0.0000
UNIESTOPRIV	0.107214	0.026075	4.111726	0.0000
R-squared	0.530100	Mean dependent var	6.22129	5
Adjusted R-squared	0.527628	S.D. dependent var	0.92544	3
S.E. of regression	0.636050	Akaike info criterion	1.93854	0
Sum squared resid	999.6682	Schwarz criterion	1.97131	8
Log likelihood	-2394.636	F-statistic	214.428	5
Durbin-Watson stat	1.752006	Prob(F-statistic)	0.00000	0

El test de Durbin-Watson cae en la zona de duda, ya que el d crítico a un nivel de significancia del 5% es 1.908 y el observado es 1.752. Pero como se explicó con anterioridad, se hará caso omiso al aparente problema de autocorrelación en los residuos. En esta ecuación de salarios todos los coeficientes son significativos y tienen los signos esperados, incluso **POBREZA** se considera significativa a un 88% de confianza. La bondad del ajuste es muy importante dado que se trata de un modelo de corte transversal, el R^2 es del 53%. Además, no se verifican violaciones a los supuestos del modelo clásico.

En la Figura 31 se representa las predicciones salariales en función de todas las variables del modelo de regresión anterior. La proyección del salario aparece en el eje de ordenadas y la edad, en el eje de las abscisas. La relación obtenida concuerda con la teoría económica subyacente explicada y graficada en la Figura 6, la cual señala una curvatura cóncava al alcanzar una cierta edad. En la Figura 32 se muestra el promedio simple de las proyecciones individuales para cada una de las edades. Esta figura destaca claramente la tasa de crecimiento positiva del salario en los

primeros años de vida laboral hasta alcanzar un máximo luego de los 40 años. La parte negativa de la curvatura indica una obsolescencia del capital humano. Esta predicción promedio es la que se utiliza en el acápite siguiente para la determinar los salarios anuales que obtienen los estudiantes mientras cursan la carrera universitaria.

Figura 31. Predicciones salariales en función de todas las variables del modelo

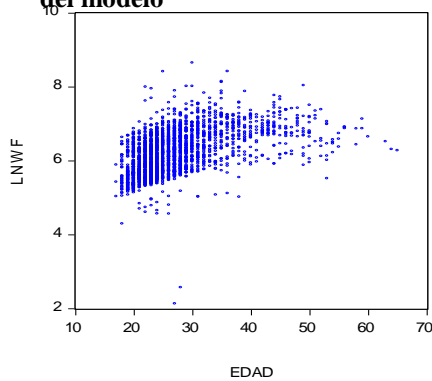
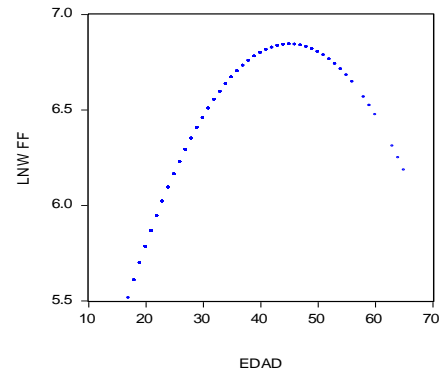


Figura 32. Promedio simple de las predicciones salariales individuales



II. ESTIMACIONES PARA LOS EGRESADOS

Tabla 5. Regresión para egresados

Dependent Variable: LNWF
Method: Least Squares
Included observations: 7674

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.976020	0.111186	44.75391	0.0000
EDAD	0.071255	0.004682	15.22012	0.0000
EDAD^2	-0.000691	5.32E-05	-13.00252	0.0000
EMPESTOPRIV	-0.100186	0.015566	-6.436030	0.0000
ESTCIVIL	-0.057592	0.005474	-10.52139	0.0000
HSTRAB	0.011194	0.000427	26.19125	0.0000
PBG	0.002904	0.000240	12.10689	0.0000
POBREZA	0.066209	0.012382	5.347355	0.0000
SEXO	0.252047	0.016044	15.71006	0.0000
TAMANOEMP	0.000595	5.11E-05	11.64743	0.0000
R-squared	0.253699	Mean dependent var	7.06882	
Adjusted R-squared	0.252822	S.D. dependent var	0.74042	
S.E. of regression	0.640020	Akaike info criterion	1.94666	
Sum squared resid	3139.375	Schwarz criterion	1.95572	
Log likelihood	-7459.369	F-statistic	289.479	
Durbin-Watson stat	1.735197	Prob(F-statistic)	0.00000	

En esta regresión todos los coeficientes son estadísticamente diferentes de cero, incluso al 1%, y sus signos son los esperados. Tampoco se verifica en este caso algún tipo de violación a los supuestos del modelo clásico.

Figura 33. Predicciones salariales en función de todas las variables del modelo

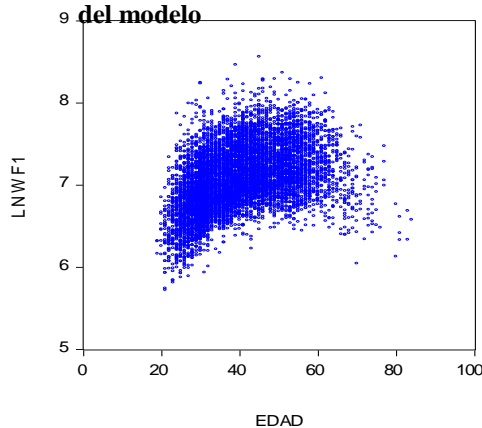
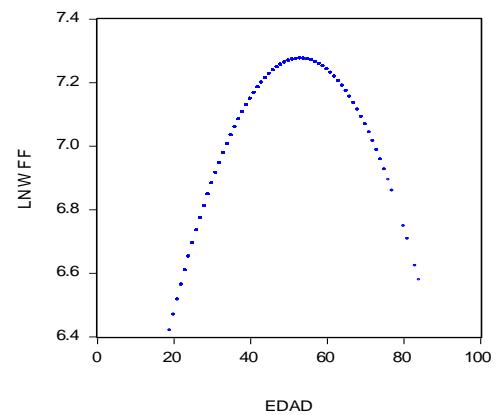


Figura 34. Promedio simple de las predicciones salariales individuales

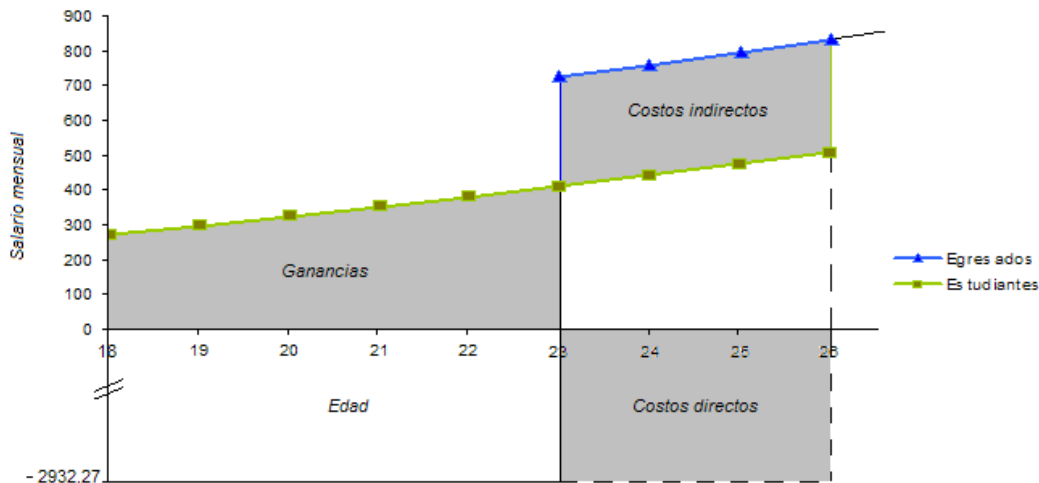


La curvatura que se obtiene al graficar en la Figura 33 las predicciones salariales en función de todas las variables del modelo de regresión, y en la Figura 34, el promedio simple de las proyecciones individuales para cada una de las edades, es la esperada. Por ello, con la predicción promedio estimada en la Figura 34 se determinan en el capítulo V los salarios anuales que obtienen los trabajadores que tienen entre 23 y 25 años de edad.

Una vez obtenida, por un lado la estimación del perfil de ingreso de los estudiantes universitarios que simultáneamente trabajan y de los egresados que ingresan al mercado laboral al finalizar la carrera universitaria, y, por otro lado la estimación de los costos directos necesarios para costear la educación superior, es posible ahora resumir toda la información para analizar el escenario a futuro que encuentran los egresados del nivel medio y que condiciona la toma de decisiones.

Con motivo de valorar el proyecto “Estudiar y trabajar simultáneamente” vs. “Egresar de la universidad para luego ingresar al mercado laboral”, es necesario expresar las áreas de la Figura 35 de manera tal que facilite su evaluación y la comprensión integral del análisis. Para ello, para los 5 primeros años de estudio y trabajo simultáneo, se ha tomado el promedio del salario mensual para cada edad y luego se ha multiplicado por 12 meses. Para los 3 años siguientes, se ha aplicado la misma metodología para cada perfil de ingresos, luego se ha obtenido la diferencia entre ellos y posteriormente se ha restado el costo anual directo que trae aparejada la demora.

Figura 35. Decisión de trabajar y estudiar en la universidad simultáneamente



Estas operaciones y el resultado obtenido se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 8. Flujo anual de beneficios y costos

Concepto	1	2	3	4	5	6	7	8
Ganancia anual	3.416,64	3.729,36	4.057,08	4.398,84	4.753,44	5.119,44	5.495,22	5.878,92
Costo indirecto anual						-8.909,82	-9.318,24	-9.730,02
Costo directo anual						-2.932,27	-2.932,27	-2.932,27
Beneficios Netos	3.416,64	3.729,36	4.057,08	4.398,84	4.753,44	-6.722,65	-6.755,29	-6.783,37

Finalizada la secundaria, las personas se encuentran con este flujo de beneficios y costos que probablemente evaluarán de manera básica, es decir, sin utilizar las herramientas idóneas para evaluar un proyecto. Es de esperar, que no tengan conocimiento de la necesidad de obtener un indicador de rentabilidad como el Valor Actual Neto (VAN) actualizando los valores al momento 0 con una tasa (ρ) que revele el costo de oportunidad de esos fondos.

$$VAN = \frac{3416,64}{1+\rho} + \frac{3729,36}{(1+\rho)^2} + \frac{4057,08}{(1+\rho)^3} + \frac{4398,84}{(1+\rho)^4} + \frac{4753,44}{(1+\rho)^5} - \frac{6722,59}{(1+\rho)^6} - \frac{6755,29}{(1+\rho)^7} - \frac{6783,37}{(1+\rho)^8}$$

Dicho de otro modo, ello implica que la tasa de descuento que utilizan es $\rho = 0$, reduciéndose todo el análisis a la suma algebraica de los beneficios netos.

$$\rho = 0 \longrightarrow VN = \$94,05$$

A pesar de la precariedad de este análisis, las conclusiones que se obtienen son muy interesantes. Un valor tan pequeño del VAN puede ser considerado, sin temor a equivocarse, como $VAN = 0$ ⁴⁵. En términos del proyecto, $VAN = 0$ significa que los estudiantes están indiferentes entre estudiar y trabajar al mismo tiempo o postergar el ingreso al mercado laboral hasta egresar de la universidad. Esto quiere decir que a la hora de tomar la decisión, entran a jugar otros aspectos subjetivos que exceden las consideraciones económicas en las que se basa este análisis. Una posible explicación encuentra lugar en el nivel socioeconómico de la familia de donde proviene cada estudiante. El ingreso per cápita familiar (IPCF) es una variable que la EPH recava, y

⁴⁵ Un VAN de $\$94,05 \approx 0$ ya que

que puede ser considerada una medida apropiada del nivel económico de un hogar, ya que refleja justamente la situación en la que está inmerso cada estudiante.

Tabla 9. Ingreso per cápita familiar promedio

	Estudia y trabaja	Egresa y trabaja
IPCF promedio	\$ 713,26	\$ 1.098,14

Los datos confirman que la realidad que enfrenta cada grupo es muy distinta; el IPCF promedio de aquellos que optan por trabajar una vez obtenido el título universitario es 35% mayor que el de aquellos que estudian y trabajan a la vez.

Tal vez, entonces, la decisión no es tan libre como se supuso al iniciar la presente investigación y existe una restricción a nivel social que condiciona las elecciones y obliga a un sector a tomar una decisión, mientras que le permite al otro elegir libremente. Se abre, de este modo, el panorama a una problemática de índole social, que excede los intereses de este estudio. Sin embargo, como expresan Ferrá y Botteon (2006) haber identificado, cuantificado y valorado los costos y beneficios a cada momento y por tanto haber obtenido el flujo de beneficios y costos del proyecto no basta para tomar decisiones respecto de la conveniencia de ingresar al mercado laboral mientras se está estudiando en la universidad. Puesto que el flujo contiene cifras positivas y negativas distribuidas a lo largo del tiempo, es necesario descontar cada componente del flujo haciendo uso de una tasa de descuento racionalmente elegida. Por este motivo, la tasa de descuento que se considera es la TEA de un plazo fijo a 30 días en pesos otorgada por el Banco Nación que actualmente es de 9,4%.

$$\rho = 0,094 \longrightarrow \text{VAN} = \$4.607,70$$

El valor positivo del VAN indica que, bajo los supuestos previamente enunciados, el proyecto de estudiar y trabajar de manera simultánea es más conveniente.

El análisis podría finalizar aquí, pero sería fructífero modificar el supuesto del periodo de demora en la duración de la carrera universitaria. La razón para profundizar el estudio modificando este aspecto, es que ningún estudiante sabe a priori cuánto puede extenderse la duración de la carrera como consecuencia de participar a la vez en el mercado laboral. Si trabajar mientras se cursa el nivel superior de estudio, lleva a una demora de 4 años, entonces el cálculo se modifica.

$$\text{VAN} = \frac{3416,64}{1+\rho} + \frac{3729,36}{(1+\rho)^2} + \frac{4057,08}{(1+\rho)^3} + \frac{4398,84}{(1+\rho)^4} + \frac{4753,44}{(1+\rho)^5} - \frac{6722,59}{(1+\rho)^6} - \frac{6755,29}{(1+\rho)^7} - \frac{6783,37}{(1+\rho)^8} - \frac{6807,83}{(1+\rho)^9}$$

Siguiendo el mismo criterio de análisis anterior, el cambio en el escenario por demorarse un año más en la universidad puede conducir a decisiones distintas.

$$\rho = 0 \longrightarrow \text{VN} = -\$6.713,78$$

$$\rho = 0,094 \longrightarrow \text{VAN} = \$1.570,14$$

Si se tiene presente que al momento de elegir, el estudiante que termina el nivel medio desconoce la metodología a seguir para evaluar correctamente este proyecto, y por ello comete el error de no actualizar el flujo de beneficios netos al momento 0, entonces ya no está indiferente como en el caso anterior. Ahora, encuentra conveniente dedicarse de manera exclusiva a los estudios universitarios y retrasar la entrada al mercado laboral. Pero ésta no es la decisión correcta si la tasa de descuento es la apropiada, el VAN positivo indica que es más beneficioso trabajar y estudiar al mismo tiempo. Para completar la investigación, se evalúa qué sucede si la demora en la carrera universitaria es de 5 años.

$$VAN = \frac{3416,64}{1+r} + \frac{3729,36}{(1+r)^2} + \frac{4057,08}{(1+r)^3} + \frac{4398,84}{(1+r)^4} + \frac{4753,44}{(1+r)^5} - \frac{6722,59}{(1+r)^6} - \frac{6755,29}{(1+r)^7} - \frac{6783,37}{(1+r)^8} - \frac{6807,83}{(1+r)^9} - \frac{6829,80}{(1+r)^{10}}$$

Nuevamente, se calcula el VAN para ambas tasas de descuento.

$$r = 0 \longrightarrow VN = - \$13.543,58$$

$$r = 0,094 \longrightarrow VAN = - \$1.215,86$$

Si se duplica la duración académica de la carrera universitaria, no es rentable desde ningún punto de vista trabajar simultáneamente con los estudios. Ya sea con $r = 0$ o con la r que refleja verdaderamente el costo de oportunidad de los fondos.

7. Conclusiones

Con poco tiempo, horarios complicados y sometidos a un nivel de stress considerable, los universitarios se enfrentan a una paradoja: trabajar puede retrasar la graduación y afectar la calidad de la formación que reciben, pero no hacerlo a veces implica no disponer de los fondos necesarios para solventar la educación superior y dificulta aún más conseguir empleo una vez que se sale de la facultad. En el presente trabajo de investigación fue posible identificar los principales factores que, desde el punto de vista privado, influyen en esta decisión. En primer lugar, a priori es muy difícil estimar cuál va a ser la demora en el egreso de la universidad por estar simultáneamente inmerso en el mercado de trabajo. Obviamente, esta estimación depende de una gran cantidad de otras variables como por ejemplo, de la cantidad de horas diarias que se destinan a cada actividad, de si existe relación entre la carrera y la actividad laboral que se realiza, del esfuerzo y dedicación que cada carrera demanda y también de la capacidad intelectual que posee cada individuo, entre otras. En segundo lugar, la decisión se ve afectada por la tasa de descuento (r) que el estudiante utiliza para descontar el flujo de beneficios y costos que surge año a año como consecuencia del proyecto. Es importante destacar en este punto que es altamente probable que los estudiantes egresados del nivel medio no conozcan la manera correcta de evaluar el proyecto, y que por lo tanto, no utilicen las herramientas adecuadas para obtener indicadores de rentabilidad que los lleve a tomar la mejor decisión, por lo menos desde un punto de vista estrictamente económico.

Estas son las principales conclusiones que se desprenden de la investigación, sin embargo, se considera adecuado hacer algunas acotaciones desde una perspectiva social.

Como pudo observarse en el desarrollo de este trabajo, existen restricciones a nivel social que condicionan las decisiones de los alumnos. Una de ellas, y tal vez la más importante, se refiere al nivel socioeconómico de la familia de donde proviene cada estudiante. Si bien esto no es objeto de este estudio, puede serlo de alguno futuro, a partir del cual se plantea la posibilidad de inducir o incentivar a los alumnos egresados del nivel medio a volcarse por la decisión que conduzca a la situación socialmente más deseada. Por último, es necesario mencionar que a veces existe otro condicionante externo que no les permite a los alumnos elegir libremente: la rigidez en los horarios de cursado en las universidades. Ya sea por necesidades económicas o para adquirir experiencia laboral los estudiantes trabajadores –o trabajadores estudiantes, a juzgar por las horas que dedican a una y otra actividad – demandan a las universidades más flexibilidad. He aquí un punto que requiere la discusión y el compromiso de todos los sectores que forman parte de las universidades de nuestro país.

8. Bibliografía

- BECKER, Human Capital. Columbia University Press. (New York, s.e., 1964). 443 págs.
- CHAVOYA, María Luisa, En desventaja los estudiantes que trabajan, en relación con los que no tienen necesidad de hacerlo, en “Gaceta Universitaria”, Universidad de Guadalajara, serie 3ª., N° 15, (Guadalajara, 1998), 20 págs.
- ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES (EPH), INDEC, segundo semestre 2006.
- ESTADÍSTICAS UNIVERSITARIAS, ANUARIO 2005. Secretaría de políticas universitarias. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. Gobierno de la Nación Argentina.
- FAZIO, María Victoria. Incidencia de las horas trabajadas en el rendimiento académico de estudiantes universitarios argentinos. Documento de Trabajo N° 66. Facultad de Ciencias Económicas, UNLP (Buenos Aires, 2003). 31 pág.
- FRETES, Hilda G. y POGGI DE MARTÍNEZ, Margot. Literatura y Geografía. Un modelo de integración en la enseñanza. Ediciones Culturales de Mendoza (Mendoza, 1993). 291 pág. (7-8).
- GLEWWE, Paul, School and Skills in Developing Countries: Education Policies and Socioeconomic outcomes. Journal Economic Literature. Vol. X. (s.l., s.e., 2002).
- HUNGERFORD, T. y SOLON, G., Sheepskin effect in the return to education. Rewie of Economics and Statistis (Washington D.C., s.e.,1987). pág. (175-177).
- KORSTANJE, Maximiliano E., Economía de la educación o educación económica en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ar/> (18/12/2008)
- MARGOT, Diego. Rendimientos de la educación en Argentina: Un análisis dinámico basado en cohortes. Documento de Trabajo N° 33. Facultad de Ciencias Económicas, UNLP, (Buenos Aires, 2001). 23 pág.
- McCONNELL, Campbell, BRUE, Stanley y MACPHERSON, David, Economía Laboral, trad. de Esther Tabasco. 6° ed. (España, Mc Graw Hill, 2003). 603 pág.
- MINCER, Jacob, Schooling, experience and earning. Journal of Economic Literature. (New York, Idea Books, 1974).
- PERLBACH de MARADONA, Iris y CALDERÓN, Mónica, Estimación del sesgo de selección para el mercado laboral de Mendoza. UNCuyo. (Mendoza, 1998). 6 pág.
- PORTO, Alberto y DI GRESIA, Luciano, Características y rendimientos de estudiantes universitarios. El caso de la facultad de Ciencias Económicas de la

Universidad Nacional de La Plata. Documento de Trabajo N° 24, (Buenos Aires, 2000). 32 pág.

- ROSEN, Samuel, Human Capital, a survey of empirical research. Research in labor economics. Vol. 1, (s.l., Ed. R. Ehrenberg, 1977). pág (3-39).
- SAN MARTÍN, Raquel, Estudian y trabajan cuatro de cada diez universitarios, en "Diario La Nación", sección Cultura, (Buenos Aires, 04/10/01), pág 7.
- SHOOTER, Andrew, Economic Action and Social Structure: The problem of Embeddedness. 1985. Volumen 91, Issue 3. pág. (481-510) en <http://www.jstor.org/>.
- SPENCE, Michael, Job Market signaling. Quarterly Journal of Economics, (s.l., s.e., 1973). pág. (355-374).

El derecho de trabajo en el marco de la deslocalización de las empresas

Mayra Acevedo – Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Cuyo
macevedo@uncu.edu.ar

1. Introducción

Definición y desarrollo del concepto de deslocalización

Antes de proceder a definir la reubicación de nosotros mismos, hay que ponernos en el contexto que nos es propio. Comenzaremos por decirlo de una forma más amplia y que se conoce como "globalización".

Sin la intención de profundizar en la historia, se puede observar la coincidencia entre el desarrollo del comercio y el concepto de la globalización. Es posible encontrar una "globalización" desde la antigüedad, cuando la economía en ese momento se basaba en el comercio a larga distancia en todo el Mediterráneo, a través de Europa e incluso África, señalando que no se detienen en las fronteras nacionales. Después, con el descubrimiento de América, se abre un nuevo camino sin fronteras para el comercio entre los países y, a continuación, al otro lado del Atlántico. En el umbral del siglo XIX, la revolución industrial llevó a la internacionalización de las economías nacionales, pero a través del siglo XX, comienzan a aparecer nuevas estructuras entre las diferentes economías nacionales a causa de un nuevo proteccionismo nacional y las dos guerras mundiales, dando una clara diferenciación del plan económico del mundo.

Para distintos estudios de la revolución de la tecnología de la información (TI) y la comunicación sabemos que la globalización se ha convertido en un factor imperante a medida que las interrogaciones sobre la globalización económica o política se esfumaban. Historiadores y sociólogos hacen hincapié en el carácter progresivo de los efectos de las revoluciones tecnológicas. Antropólogos y filósofos de la cultura señalan que la hibridación y "criollización" están históricamente vinculadas a los procesos de difusión cultural.

Es por estas revoluciones tecnológicas que la idea de permanencia en el mismo lugar es cada vez más anacrónica. Según Bernadette Mérenne-Schoumaker comúnmente se define como el traslado de las siguientes ideas: i) Transferencia de un país europeo a otro país no europeo; ii) Desplazamiento de una filial de un país a otro; y iii) Salga de París para la provincia.

Pero con estas ideas, es muy difícil llegar a una definición única de "reubicación", aunque podemos decir que al menos hay dos tendencias claras: i) Se trata de un proceso internacional, debe abandonar el país; y ii) Hay una transferencia de actividad alguna a fin de conquistar nuevos mercados y/o disminuir los costes de producción.

No debemos olvidar el impacto que la palabra tiene en la gente y que es probable que sea percibida como una connotación negativa. En el país de partida, este concepto se asocia a sentimientos de pérdida, de la competencia desleal. En el país de llegada, lo que corresponde a la inversión extranjera.

La deslocalización es una forma de globalización. De las tres fases de esta último -la internacionalización (comercio), transnacionalización (la inversión extranjera, 1960)-, es la globalización (a nivel mundial, la separación de funciones), que actúa como telón de fondo de la deslocalización. Los avances tecnológicos han permitido la revolución en el transporte ya sea de bienes, personas, información o incluso de capital. Legalmente, los acuerdos internacionales (OMC) promueven tales intercambios.

En este contexto, muchas empresas deben reestructurarse o perecer. Las razones más comunes son: i) Interés en nuevos mercados; ii) Alrededor de nuestros mercados de reemplazo (la producción en masa, la normalización, la serie de alto); y iii) Reducir los costos de producción. Nuestro comportamiento interviene también; como consumidores, pretendemos tener siempre el precio más barato, pero por el contrario, como trabajadores defendemos nuestros puestos de trabajo, nuestros salarios.

Las deslocalizaciones son en efecto engranajes técnicos o económicos que se engranchan. Es necesario seguir para sobrevivir. Actualmente, cada vez son más comunes los servicios (transporte, contabilidad, seguridad, etc.) que acompañan a la producción en su movimiento. Pero, el deseo de obtener beneficios económicos también se extiende a los servicios. Uno podría preguntarse: ¿puede una empresa de telecomunicaciones intentar trasladar el objeto de su comercio al de servicios que es un producto intangible?

Según Boris Mathieux, *“para reconstruir sus márgenes a las necesidades de la economía de sus clientes, las grandes empresas de servicios de TI multiplican sus asentamientos en los países con bajo costo de mano de obra. En primer lugar, el enfoque extraterritorial se ha convertido paulatinamente en una ventaja competitiva a presentar. Los anuncios de los planes de reubicación se han multiplicado a lo largo del año 2003, antes de ser establecidos a finales de año. Numerosos proyectos de localización extraterritoriales se han reducido o cambiado, otros más raramente confirmados”*.

Por lo tanto, el autor mencionó que el proceso de deslocalización es cuando una empresa quiere sobre todo hacer el beneficio para sus accionistas por lo que parte en búsqueda de nuevos mercados. La lógica industrial de desplazamiento se convierte en una lógica cada vez más financiera de desplazamiento. Sólo los mercados solventes interesan a las empresas que se deslocalizan.

Mathieux realiza observaciones como que “es curioso constatar que las divisas obtenidas por países en desarrollo se vuelven a invertir en otros países y no en el país mismo. Por otra parte, los países que acogen a los inversores potenciales están dispuestos a casi todo, esto no solidifica las bases para un nuevo desarrollo. Algunas inversiones se vinculan más con una operación de subdesarrollo”.

Este tipo de comportamiento comercial puede plantearnos preguntas que incluyen, por ejemplo: con respecto al lugar de destino de la deslocalización, ¿es la competencia honesta?, ¿situarse en los países del sur es desleal?, ¿juegan de verdad el juego? Según Bernadette Mérenne-Schoumaker, la ganancia de productividad causa un aumento del desempleo, no es el juego solamente de la nueva competencia.

Otra pregunta puede ser si el traslado tiene sólo efectos negativos en la casa. Es una referencia clara de la valoración que gran parte de las personas tienen de esta palabra. Sin embargo, sigue siendo la más difícil. Si se habla de reubicación, se habla de un forzamiento del desplazamiento. Pero, ¿el movimiento de una empresa implica

también el cambio del lugar de todo lo que tiene que ver con él? La idea queda más clara cuando se piensa en mercancía, pero es tanto más dura si se habla del desplazamiento de personas. No hay ninguna duda si pensamos la reubicación sobre puestos de dirección, pero si nos anticipáramos al proceso de reubicación y pensamos de inmediato en el cierre de una fábrica, por ejemplo, ¿cuál será el destino para todos los empleados que la empresa trasladó? La idea de arreglar el desplazamiento de un gran número de personas es más irrealizable que imposible. Y este problema propone una nueva relación y para ello, una nueva cuestión: ¿es el lugar de trabajo para los empleados fundamental, si pierde su puesto de trabajo, para el movimiento del negocio? ¿El trabajo se ejerce siempre de manera predominante en un lugar fijo determinado? El reciente período ha visto el desarrollo de las situaciones en que el ejercicio de la labor requiere más y más frecuentar lugares temporales y variables.

Pero tal ejercicio de su actividad profesional en una ubicación que no es su lugar fijo habitual no constituye una excepción. Las estadísticas muestran, que en 1993, 1 de cada cuatro personas laboralmente activas se encontraban en esta situación. Entre 1981 y 1993, este contexto de trabajo registró un crecimiento importante en la población activa que tenía un empleo.

Según Gilles Crague, trabajar en un lugar variable depende de la posición jerárquica del puesto o la función del servicio en el cual se trabaja. Para este autor, trabajar en un lugar variable está también y sobre todo vinculado al estatuto jurídico del trabajador (independiente versus asalariado). Es esta forma de trabajo registró el crecimiento más notable entre 1981 y 1993, como lo muestra la subida espectacular del trabajo sobre un lugar variable en el grupo de los obreros.

Sin embargo, antes hasta de seguir al discutir la importancia del lugar de trabajo en sí, es necesario hacer precisiones legales sobre el tema. En primer lugar, se diría que el lugar de trabajo es tan importante que se tiene en cuenta a la hora de enumerar las cláusulas obligatorias en la formación del contrato de trabajo. Por el contrario, inevitablemente habrá una precisión en el lugar de trabajo, pero eso no significa que habrá una cláusula de movilidad y, tal vez aquí es donde todos los problemas relacionados con el lugar de trabajo comienzan.

Entre las cláusulas de un contrato de trabajo podía encontrar las palabras "movilidad laboral" y que tendrá esta cláusula a la persona como una sugerencia o una alternativa a la expulsión del cierre de la empresa de colocación de origen debido a su proceso de reubicación.

Volviendo a la deslocalización de empresas, se utiliza como estudio de caso el de France Telecom, donde se puede analizar lo que ocurre a los empleados cuando se enfrentan a una transformación de la empresa y, probablemente, enfrentan una enmienda a su contrato de empleo o también de despido.

Después de ver una pequeña parte del problema se hace referencia a la reubicación de una relación de negocios con sus empleados, y surge la pregunta: ¿el cierre de la empresa implica necesariamente el despido de los empleados?.

Acerca de esto podemos decir de antemano que nosotros trataremos de dar dos alternativas al despido a causa de la deslocalización de una empresa. Sin embargo, ésta es realmente una cuestión delicada y que debe abordarse en esta investigación a través de los intentos de hacerlo dando sugerencias que pueden o no una opción para encontrar una solución a la situación impuesta.

2. La cláusula de movilidad del empleo

En primer lugar, definiré qué se entiende como prestación de la movilidad en el empleo. Es una cláusula contractual que proporciona la posibilidad de que el empleador se reserve el derecho de cambiar el lugar de empleo.

Posteriormente a la aplicación de la cláusula de movilidad, el empleador tiene la opción de transferir a otro empleado de la institución, sin que pueda oponerse a la negativa de su parte sería negligente y, por tanto, susceptibles de ser castigados un despido por falta grave.

Pero no es aquí el problema de esta cláusula, que puede encontrarse o no en un contrato de trabajo. Es la precisión de los lugares de trabajo lo que es esencial en el contrato.

Si decimos de antemano que la interpretación de esta cláusula puede ser una opción de despido a causa de la reubicación de un negocio, primero debe saber cómo funciona en general y, posteriormente, cómo funciona en nuestro negocio, en particular.

Entre la descripción general de la cláusula de movilidad, habrá una subdivisión sobre su funcionamiento en función de su inclusión o no en el contrato.

Si es que existe en el contrato

Según Jean-Emmanuel Ray, hay cuatro hechos que pueden garantizar la inclusión de esta cláusula en el contrato: i) El primer caso es la oportunidad de que se pueda renegociar entre las dos partes. De esta forma, el autor ofrece un ejemplo cuando un contrato incluye la expatriación, las dos partes pueden llegar a permanecer en Europa; ii) El segundo acontecimiento es la firma de una convención colectiva más favorable que el contrato. En este caso, la disposición más favorable sustituirá automáticamente a la menos favorable, y de esta manera, el contrato también puede ser propicio para el empleo; iii) El tercer caso habla de los resultados de las elecciones sindicales y si el empleado en cuestión es elegido como sindical, ninguna disposición de los viajes incluidos en el contrato se suspende durante el mandato del trabajador, ahora representante sindical; y iv) El cuarto y último caso es considerar esta cláusula como la idea de nulidad en el artículo L 120-2 y el principio de la proporcionalidad y la justificación de la tarea.

Sin embargo, no hay que olvidar que la importancia de la disposición de la movilidad del empleo incluida en el contrato de trabajo, es que los empleadores, en el ejercicio de esa posibilidad otorgada por el propio contrato, lo que hacen es poner en práctica su poder de dirección

Otra característica a tener en cuenta es que si la cláusula de movilidad se incluye en el contrato y después al empleado se le pide moverse, este debe hacerlo y si se niega a ello, puede entenderse como una falta grave y causar el despido del empleado.

Es por esta característica que hay una diferencia en la existencia previa de la cláusula de movilidad en el empleo o su eventual inclusión posterior porque si ya existe, lo que se hace es ponerla en práctica, pero si se incluye después de la

formalización del contrato se convierten en una modificación del contrato y esta situación se resuelve de una manera diferente.

Antes de la Ley de 18 de enero de 2005, existía una oposición entre la modificación sustancial y la modificación no sustancial del contrato de trabajo, una idea que ha desaparecido y ahora se transformó en "Modificación de uno de los elementos esenciales del contrato" o "el simple cambio en las condiciones de trabajo." La distinción también tiene un punto importante ya que antes de que la Ley de 2005, cuando había una modificación del contrato, el trabajador podía invocar el artículo 1134 del Código Civil, rechazar la revisión y obligar al empleador a retirar las consecuencias de la modificación. Hoy en día, es necesario determinar si se trata de un cambio en uno de los elementos esenciales del contrato o simplemente de un cambio de condiciones. De esta manera, hay que distinguir siempre entre los cambios que se refieren a un elemento esencial del contrato de trabajo y apenas cambios en las condiciones de rendimiento.

El empleador podrá exigir al empleado un cambio de la ejecución de su labor. La negativa del empleado constituye mala conducta que el empleador puede castigar con el despido.

Por el contrario el empleador deberá obtener el acuerdo del trabajador para cambiar una parte clave de su contrato de trabajo. En caso de negativa del empleado, el empleador debe abstenerse de modificar el contrato o de tomar la iniciativa para romper el contrato es decir, despedir al empleado.

Necesariamente tenemos que distinguir entre los cambios que se refieren a un elemento esencial del contrato de trabajo y apenas cambios en las condiciones de ejecución del trabajo.

El empleador no podrá imponer al trabajador una modificación de un elemento esencial de su contrato de trabajo. Sólo puede sugerir un cambio en su contrato de trabajo y debe obtener su consentimiento.

El contrato de trabajo establece las condiciones básicas de empleo en las que el empleador y el empleado se han puesto de acuerdo para contratar.

El empleador puede, sin embargo, en virtud de su poder de dirección, imponer a los empleados un cambio en las condiciones de la ejecución de su labor. No hace falta en este caso para obtener el acuerdo del empleado.

Sin hacer una interpretación personal sobre las ventajas o desventajas de cambiar la legislación vigente, del 18 de enero de 2005, parece que en el espíritu de la ley es la idea, del autor que seguimos de "anticipar la reestructuración a veces imprevisible, pero nunca inesperada".

Se cree que está aquí la trampa de los problemas que se están investigando porque al reflexionar sobre el contexto general en el que está sumergida la empresa y si retomamos la idea de la globalización y todo lo que se dijo en la introducción, podemos ver que las posibilidades del empleador no se limitan a proponer una enmienda a la aceptación o el despido si un cambio no es aceptado. Hay que reconocer que en el caso de la deslocalización de la empresa, el empleador no les pregunta a los empleados opinión y mucho menos, su acuerdo. Así pues, en la tercera posibilidad, un empleador de una empresa que deslocaliza, se aplica directamente al despido de empleados por cierre definitivo de sus operaciones.

Y aquí es donde tratamos de ver una alternativa. En el caso de la deslocalización y la existencia de la cláusula de movilidad en el contrato, surge la siguiente pregunta: ¿A la hora de mantener el puesto de trabajo un trabajador puede solicitar ser transferido incluso fuera de Francia?.

En un intento de dar una respuesta a esta pregunta, primero tenemos que terminar la descripción de los rasgos característicos de la cláusula de movilidad.

La cláusula de movilidad puede ser creada por distintas fuentes aunque la fuente más importante es la contractual. Con respecto a ella, todos los autores coinciden en que actualmente se ha convertido en una cláusula de estilo, sobre todo para las empresas que tienen como objetivo las actividades públicas.

La puesta en práctica de una cláusula de movilidad no constituye una modificación del contrato de trabajo sino un simple cambio de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el empleador no está obligado a solicitar el acuerdo del asalariado para aplicar tal cláusula de movilidad. Sin embargo, se aconseja hasta respetar un plazo de atención suficiente, si no está previsto en el contrato o el convenio colectivo. A falta de éste plazo, la aplicación de dicha cláusula podría darse por abusiva. El empleador debe cumplir de buena fe el contrato de trabajo y no puede pues hacer un uso abusivo de la cláusula de movilidad.

Si el asalariado se quejara del ejercicio abusivo de tal cláusula, le corresponde aportar la prueba de la desviación de poder que alega. Pero como es conocido por todos que lo pactado por contrato se convierte en la ley para las partes, es necesario tener cuidado en la redacción del contrato, en especial de su cláusula de movilidad cuando es el caso. Con respecto a este tema, el Tribunal de Casación dijo que "la mención del lugar de trabajo en el contrato tiene valor de información, a menos que esté estipulado por una cláusula clara y precisa que el asalariado realizará su trabajo exclusivamente en este lugar" Acuerdo del 3 de junio de 2003 y el 13 de junio de 2005. La enunciación de la cláusula debe ser clara y precisa.

Encontramos entonces las distintas formas de redacción de cláusula de movilidad.

• **Cláusula de movilidad internacional**

El contrato de trabajo puede contener una cláusula de movilidad, que puede inscribirse en el ámbito nacional o internacional. Esta cláusula es válida por una duración ilimitada e instó al empleado por la duración del contrato: las consecuencias deben ponderarse, ya que no son necesariamente idénticos en toda la carrera. Y si el trabajador se niega a cambiar su lugar de trabajo cuando su contrato permite hacerlo, podrán ser destituidos por falta grave de conducta. Sin embargo, en algunos contratos se estipula que el empleado puede ser obligado a trabajar "con cualquier cliente, incluidos los residentes en el extranjero". Dado que las fronteras entre los países miembros de la Unión Europea han desaparecido, algunos empleados salen por la semana de trabajo, incluido el Benelux, Francia y regresar los fines de semana.

Es necesario incluir el requisito de la palabra "extranjero" si el empleado puede ser traducido en el extranjero.

• **Cláusula de confianza o la movilidad**

En ausencia de una cláusula de movilidad, un empleado puede rechazar un cambio si el nuevo lugar de trabajo queda fuera de la zona geográfica donde trabaja habitualmente, porque se trata de un cambio en su contrato de trabajo. Por el

contrario, la negativa constituye un fallo cuando la mutación se ha decidido en virtud de esta cláusula y está bajo la administración de la empresa (cas. soc. 30 de septiembre 1997 N ° 95-43187, N ° 289 V AC). En este caso, ante la negativa de un empleado, un cambio no se justifica, puesto que era temporal y está fundado por el interés de la empresa y porque la distancia entre los dos sitios, tanto en la región de París, fue ligeramente superior a la prevista en el contrato la cláusula de la movilidad y causa malestar a los empleados, especialmente en lo que respecta a la duración de sus rutas. Lo mismo ocurre con el caso del 22 de enero de 2003 y del 3 de noviembre de 2004.

El Tribunal de Casación declaró que "el impuesto sobre circulación ocasional de un empleado fuera de la zona geográfica donde trabaja normalmente no es una enmienda al contrato de trabajo cuando la misión se justifica por el interés de la empresa, y que las funciones desempeñadas por el trabajador implica un grado de movilidad".

• **Exclusión de la residencia familiar**

La libre elección de personal y familiar de un hogar es un derecho al respeto para el hogar, en particular, por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Pero en el contexto de la formación de la legislación laboral, un contrato de trabajo puede contener una cláusula legal o una obligación de efectuar un cambio de residencia en el caso de un cambio de lugar de trabajo. Es sabido que la aplicación de las cláusulas de movilidad debe ser rodeada por una serie de precauciones afines, excepto cuando son consideradas como abusivas. Sin embargo, la validez de las cláusulas de movilidad nunca ha sido cuestionada en sí misma.

La cláusula de que el empleador se reserva el derecho de cambiar el lugar de trabajo es legal y es, a priori, con sujeción a las condiciones de validez. En presencia de una cláusula de ese tipo, el empleado puede reclamar que el cambio en el lugar de trabajo, ya sea por mutación o por la reubicación de las instalaciones donde se le asigna, sea un cambio en su contrato de trabajo. El Tribunal de Casación considera que la aplicación de una cláusula de movilidad "se aplica únicamente a las condiciones de trabajo" y "bajo el poder de dirección del empleador".

Sin embargo, hay límites impuestos a la Corte y son, por ejemplo, que la restricción a la libre elección de domicilio deberá ser justificada por la naturaleza de la tarea y proporcional al objetivo perseguido. Ésta es la limitación que ya hemos mencionado como el cuarto punto que garantiza la cláusula de movilidad.

Si no existe en el contrato

Es posible que el lugar de trabajo no se mencione en el contrato de trabajo, o al menos no con precisión. ¿Significa esto que el empleador puede unilateralmente cambiar el lugar de trabajo, y no a partir del contrato?

De hecho, todo depende del cambio. En efecto, la Sala Social del Tribunal de Casación estableció el 20 de octubre de 1998 que, en ausencia de una cláusula específica en el contrato de trabajo, se debe ejecutar en la misma zona geográfica; de lo contrario, se trata de un cambio en el contrato de trabajo que requiere la aprobación del empleado.

El empleador podrá modificar el trabajo de un empleado cuyo contrato de trabajo no ofrece la movilidad. La necesidad de obtener el acuerdo o no por escrito de

la cláusula relativa al lugar de trabajo y el posible cambio en el área geográfica depende de la persona.

En caso de que el lugar de trabajo sea puramente informativo, el empresario puede imponer un cambio en el empleado. El cambio en el lugar de trabajo dentro de la misma zona geográfica equivale a un simple cambio en las condiciones de empleo y, por tanto, es esta última la que no puede negarse. La negativa del trabajador constituye un acto de insubordinación que puede dar lugar a su despido.

Si la mutación se produce en una zona geográfica, el cambio en el lugar de trabajo causa un cambio del contrato de trabajo del empleado y el empleador deberá solicitar el acuerdo previo de este último. La negativa del trabajador al cambio de su lugar de trabajo no es un fallo. Un despido basado en esos motivos no sería real y grave causa.

No hay ninguna definición de la zona geográfica, ya que no se corresponde necesariamente con un departamento o región, pero a veces puede estar más cerca de la mano de obra. El tribunal tiene que determinar en cada caso el sector en relación a las facilidades de comunicación y transporte disponibles, ya que el área geográfica debe evaluarse objetivamente. Esta evaluación debería ser idéntica para todos los trabajadores afectados, sin tener en cuenta la situación personal de cada uno, la residencia, la vida familiar.

Es decir, si hay un cambio de contrato de trabajo o un simple cambio de las condiciones de trabajo, debemos examinar si sigue siendo la misma área geográfica. Pero, ¿qué significa cuando hablamos de misma zona geográfica?

En varias ocasiones desde el 20 de octubre de 1998, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación consideró que la empresa que se desplazan a larga distancia (veinte kilómetros) dentro de la región de París era la misma área geográfica y, por tanto, no había un cambio en las condiciones de trabajo.

Podemos ver que la diferencia de ubicación, aunque sea importante, puede considerarse como perteneciente a la misma área geográfica. Por lo tanto, no se aclara este concepto de zona geográfica. De hecho, queda a discreción de los jueces, que en lugar de mirar de manera "concreta" como lo hicieron anteriormente, ahora tienen que evaluar de forma objetiva si el nuevo lugar en el que se está trabajando está en la misma zona geográfica de donde inicialmente encontraron el trabajo (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1999).

Por consiguiente, no existe una respuesta clara sobre lo que se entiende por zona geográfica, pero es evidente que el tema de la distancia del nuevo lugar de trabajo se puede considerar una modificación del contrato de trabajo. En cuanto a las diversas órdenes, parece que los viajes de menos de 20 km, se considerará como parte de un mismo sector.

Lo que se ha dicho se aplica a los casos en que hay un cambio definitivo en el lugar de trabajo.

¿Qué es el viaje ocasional?

De hecho, depende de las circunstancias de los cambios. En efecto, el empleador podrá exigir a un empleado el cambio a un trabajo ocasional, en el que este cambio se justifica por los intereses de la empresa y las funciones desempeñadas por el trabajador implican un grado de movilidad geográfica. En caso contrario, se trata de

una modificación del contrato de trabajo que requiere la aprobación del trabajador (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2003). Así pues, un cambio de trabajo ocasional puede entrar en el poder unilateral del empleador, pero esto depende de la empresa y el empleado del puesto de trabajo.

Acerca del trabajo del empleado y en nuestro caso de estudio, se pueden encontrar entre los términos de la Convención conjunta de La Poste de France Telecom que hay un capítulo para la movilidad de los trabajadores, entre los que se incluyen los ingenieros y los que están en formación, y aplicar las disposiciones del presente Convenio y de este capítulo en particular. Aquí está la transcripción de texto:

ANEXO "INGENIEROS Y MANDOS SUPERIORES"

ARTÍCULO 12 PROMOCIÓN, MOVILIDAD en términos de funciones ejercidas, los ingenieros y mandos superiores pueden pretender la promoción y la movilidad profesional.

El agente bajo contrato puede elevarse a candidato, en el marco de la ley de 2 de julio de 1990, a algunos puestos declarados disponibles, por llamada a candidatura. El oferente pone a punto las modalidades de selección de los candidatos al puesto en cuestión en el marco de una concertación con las organizaciones sindicales.

Un candidato no elegido podrá formular un recurso en una comisión consultiva paritaria en condiciones similares a las previstas para la valoración.

Cuando el nuevo puesto corresponde a una progresión en términos de clasificación, una cláusula adicional permite adaptar las modalidades de remuneración en consecuencia.

Los principios aquí arriba se aplican también al paso de la categoría a "otro personal" a la categoría "ingenieros y mandos superiores".

Hay también como disposición con respecto a la movilización de los asalariados de la empresa, la delimitación del espacio geográfico en el Capítulo I - Ámbitos de aplicación. Pero no es necesario olvidar que se trata de los asalariados que se califica a hacer una movilización profesional.

ARTÍCULO 2 CAMPO GEOGRAFICO

"El presente convenio se aplica al personal de los establecimientos situados en el territorio de la República Francesa y sus colectividades territoriales que depende de las entidades definidas en el artículo 1 y en el personal en situación de desplazamiento de corta o de larga duración, en Francia y en el extranjero. Habida cuenta de las legislaciones aplicables en los países extranjeros, se negociarán disposiciones específicas país por país para las contrataciones efectuadas in situ para implantaciones del SERVICIO DE CORREOS o FRANCE TELECOM en el extranjero.

Si bien el Convenio Común del Servicio de Correos y France Telecom tiene sus limitaciones a la hora de incluir a todas las personas comprendidas dentro de la posibilidad de movilizarse, se puede ver aún otra posibilidad para quien se encuentra fuera de las disposiciones del Convenio mencionado. Y esta posibilidad se trata del Convenio Colectivo Nacional de Telecomunicaciones que tiene como ámbito de aplicación lo que es definido mediante el acuerdo del 2 de diciembre de 1998 y su cláusula adicional del 18 de febrero de 1999, extendidos mediante decreto de 6 de mayo de 1999, y reproducidos en este Convenio". Afirma aún este convenio común: "El ámbito de aplicación del convenio colectivo de las Telecomunicaciones se refiere al conjunto de los asalariados de derecho privado de las empresas situadas sobre el

territorio nacional o los departamentos de ultramar, incluidos normalmente en los códigos N.A.F 642.A y 642.B, de los cuales la actividad principal es la puesta a disposición de terceros, de servicios de transmisión de información o acceso a la información (voz, sonidos, imágenes, datos), por todo medio eléctrico, radio electrónico, óptico o electromagnético."

Se incluyen en este campo, de conformidad con su actividad principal: i) Los operadores de telecomunicación, como están definidos en la Ley de normativa de las Telecomunicaciones de 26/07/1996; ii) Explotación de redes de telecomunicación abiertas al público o prestando al público a un servicio de telecomunicación; iii) Las sociedades de comercialización de servicios de telecomunicación; iv) Los proveedores de acceso Internet, y los prestatarios de servicios Internet; v) Los operadores de un servicio de distribución por cable; vi) Los difusores de programas audiovisuales, este concepto debe entenderse en el sentido de las telecomunicaciones; pues se excluyen las cadenas de televisión tanto públicas como privadas, (cláusula adicional 18 del février1999); vii) Las sociedades que tienen por actividad principal una actividad de centro de llamada (entre nosotros también conocido por su nombre en inglés "call center"), cuyo propietario sea una sociedad cuya actividad principal se incluye en el campo del presente artículo. "

Este último inciso afirma aún más lo que decíamos al principio de la transcripción en cuanto a la posibilidad de ser incluido en el ámbito de aplicación del convenio. Decimos esto porque dicho ámbito de aplicación se extiende a las empresas vinculadas por distintos medios aun los que son centros de teletrabajo como los *call center*. De esta forma, un asalariado que teletrabaje puede tener opción a la movilidad laboral en virtud del amplio margen de inclusión del acuerdo.

Es también importante observar que en el Convenio Nacional Colectivo de Telecomunicaciones hay un capítulo destinado a la movilidad de los empleados que comienza con una introducción en la que está comprendida como movilidad y de lo que se incluyen también como las causas o las razones para las cuales la movilidad dentro la empresa de telecomunicaciones se convierte en necesaria. Entonces, se hará una transcripción de las partes más importantes del capítulo sin dejar de acotar brevemente nuestra opinión sobre dichos textos. A saber:

CAPÍTULO 4: MOVILIDAD PROFESIONAL

"El sector de las telecomunicaciones se caracteriza, en particular, por perpetuas evoluciones técnicas y tecnológicas, una diversificación permanente de sus actividades así como por cambios constantes de sus oficios."

No olvidar que se situó la evolución de la tecnología como una característica del proceso de universalización mencionado durante la introducción a este trabajo. Por tanto, se cree que los "cambios" de los que hablaba esta primera parte del capítulo se refieren a la universalización y sus efectos como, por ejemplo, la deslocalización de las empresas.

"En este contexto, los interlocutores sociales convienen que la movilidad geográfica y/o funcional forma parte de las palancas que contribuyen, por una parte a favorecer el desarrollo de las competencias de los asalariados así como su evolución profesional y, por otra parte a mantener la competitividad de las empresas facilitando la adaptación de sus organizaciones a la evolución de su medio ambiente y en consecuencia a sus necesidades."

En nuestra opinión, aquí hay una pista de una valoración positiva con respecto a la movilidad de los asalariados, en cuanto se considere como formando parte de la evolución de la empresa.

"Las partes signatarias consideran que este medio ambiente requiere de optimizar la fluidez del empleo en la empresa o el grupo, o incluso lo conecta, y que a este respecto la movilidad geográfica y/o funcional puede permitir responder a los intereses económicos y sociales de la Profesión."

Artículo 6-4-1: Movilidad geográfica y/o funcional a petición de la empresa.

"Con el fin de favorecer la movilidad interna y la evolución profesional de los asalariados ya presentes en la empresa, todo puesto disponible dependiendo de la presente clasificación de áreas se ofrecerá prioritariamente a los asalariados de la empresa en cuanto responden a las exigencias requeridas por el puesto."

Todo candidato que responda a las exigencias requeridas podrá, con este motivo, pedir beneficiarse de los servicios ofrecidos por la empresa.

"Los cambios de asignación funcional es decir, el ejercicio de funciones diferentes en un mismo sector o en un diferente sector geográfico deberán ir precedidos de una entrevista con el asalariado". He aquí un apartado clave dentro de nuestra exposición del tema. Aquí se puede ver que existe la posibilidad clara de poder pedir desplazarse, movilizarse y seguir formando parte de la empresa. Entonces nos preguntamos si es posible instituir este camino como una oportunidad que debe tomarse para quien quiere seguir siendo parte de la empresa. ¿Cómo hacer para convertir una oportunidad así en accesible a todos? ¿Será una cuestión de tener un buen sistema de publicidad? ¿Bastará con una inclusión de esta oportunidad en los nuevos contratos que deben firmarse? ¿Cambiará la manera de ver un desplazamiento? Desgraciadamente no se puede responder todo en esta investigación, aunque la riqueza del tema lo merece. Pero vamos a seguir con la descripción de lo que ya existe en la cláusula de movilidad para llegar después a lo que es necesario hacer para suplir los vacíos en el sistema.

"Este mantenimiento deberá ser la ocasión de un intercambio, en tanto como de necesidad, sobre las incidencias de esta movilidad sobre el curso profesional del asalariado, las posibles acciones de formación que deben preverse, las posibles dificultades encontradas por el asalariado del hecho de esta movilidad."

El cambio de asignación funcional puede acompañarse, si fuere necesario, de una formación en el nuevo oficio. Esto está contemplado como un derecho del trabajador y una obligación del empleador tanto en el acuerdo del 2005 en el derecho francés como en el anteproyecto de ley del derecho argentino. Esto colabora a que si se constatan algunas dificultades significativas en el ejercicio de las nuevas funciones del asalariado, la empresa se esforzará en facilitar la adaptación del asalariado a este puesto o cuando proceda, a otro puesto.

"Atentas a las repercusiones que puede causar un cambio de lugar de residencia fija, las partes signatarias recomiendan que sea tenida en cuenta la situación familiar de los interesados antes de emprender una movilidad geográfica que tiene una incidencia sobre el domicilio del asalariado."

"Cuando la movilidad requiere que se acepte un traslado del asalariado, por iniciativa del patrón, los gastos de traslado y desplazamiento de la familia corren por cuenta del mismo, según las modalidades definidas en la empresa."

Cuando el cambio de asignación se efectúa fuera del territorio nacional, los asalariados deben seguir beneficiándose relativamente de un nivel equivalente de garantías sociales al de Francia en la cobertura de los riesgos que puedan derivar en

accidentes provocando incapacidad, muerte, es decir, accidentes laborales, incapacidad, maternidad y pérdida de empleo. Por lo que se refiere a la jubilación, los asalariados conservan un nivel global de cotización equivalente al del que se habrían beneficiado si hubieran permanecido en Francia, de conformidad con los regímenes obligatorios de vejez y pensiones complementarias. Las disposiciones previstas en el artículo 4-2-9-2-2 del presente convenio relativas a los desplazamientos fuera de la metrópolis les son también aplicables.

La movilidad, en cuanto no se inscribe ni en el marco del derecho disciplinario, ni en el marco de las reclasificaciones consecutivas tiene un motivo económico que se acompaña con mantenimiento de la remuneración, o incluso de una mejora.

Cuando la movilidad geográfica o funcional constituye una modificación sustancial del contrato de trabajo del asalariado, este último debe proponerse por escrito al asalariado. El asalariado dispone como máximo de un plazo de un mes a partir de la propuesta para aceptar o rechazar la modificación notificada cuando se trata de una movilidad funcional y de seis semanas cuando se trata de una movilidad geográfica. Cuando la movilidad es a la vez geográfica y funcional, los plazos no son acumulables y el más largo se aplica en caso de denegación del asalariado, y a falta de solución de compromiso, la ruptura del contrato de trabajo se considerará como por causa del patrón.

*Artículo 6-4-2: Movilidad geográfica y/o funcional a petición del asalariado
Todo asalariado puede pedir por escrito acceder a otro puesto. Su demanda debe ser examinada por el patrón.*

En caso de aceptación de la solicitud del asalariado, se aceptan los gastos de traslado y desplazamiento de familia vinculados a la necesidad de un cambio de residencia en las mismas condiciones que si la movilidad tuviera lugar por iniciativa de la empresa.

Contrato internacional.

No obstante, en presencia de un contrato internacional, la cuestión no se plantea en la medida en que este tipo de contrato se realiza por su naturaleza en varios lugares. Por ello un asalariado no pudo afirmar que su cambio constituía una modificación del contrato de trabajo ya que no se destinaba a un lugar preciso (Sala Social del Tribunal de Casación 20 de octubre de 1998).

La indicación del lugar de trabajo en el contrato de trabajo.

En ausencia de mención precisa del lugar de trabajo, es necesario apreciar si se permanece o no en el mismo sector geográfico. ¿Y si el lugar se indica en el contrato de trabajo? En este caso, es legítimo pensar que éste se contractualiza y que una modificación requiere la aceptación del asalariado. Con todo, la Sala Social del Tribunal de Casación, el 3 de junio de 2003, consideró que la mención del lugar en un contrato de trabajo sólo tenía un valor informativo, a menos que una cláusula clara y precisa estipule que al asalariado sólo realizará su trabajo en un único lugar exclusivamente. En efecto, es posible que el contrato de trabajo fije un lugar preciso de trabajo; por consiguiente, el asalariado debe ejercer su oficio en este lugar y todo cambio constituye una modificación del contrato.

Pues, excepto cláusula clara y precisa indicando el ejercicio del trabajo en un único lugar, un empleador puede cambiar el lugar que figura en el contrato de trabajo,

ya que eso sólo tiene un valor informativo. El asalariado no puede entonces oponerse a este cambio que está incluido en el poder de dirección del empleador.

Sin embargo se limita el poder del mismo. En efecto, puede cambiar el lugar de trabajo de un asalariado aunque el lugar se indique en el contrato. Pero eso no pone en entredicho la necesidad de encontrarse en el mismo sector geográfico, la cual constituye una modificación del contrato de trabajo que el asalariado puede rechazar.

¿Entonces, es que el cambio del lugar de trabajo es la única solución al cierre de las empresas? ¿No existen opciones para el asalariado que no es profesional? Estamos convencidos de que en este tiempo de nuevas tecnologías y avances en telecomunicaciones se encontrará otra salida para este dilema. En la publicación del Diario La Nación de fecha 10 de marzo del 2009, se trata el nuevo fenómeno del nomadismo, conocido como el cambio de paradigma causado por la inserción de la tecnología en nuestras vidas en sus diversos ámbitos, y como eso afecta nuestro comportamiento, haciendo cada vez más difusas las fronteras entre vida privada y laboral. El Lic. Feldstein habla de computación en la nube para referirse a la red (Internet) como soporte de ideas y datos de distinta índole. Si todo se encuentra en esta red, suspendido en una especie de limbo informático, como no será posible crear una nueva forma de relación laboral?. Para nosotros, es necesario hablar, dentro de este marco de opciones, del teletrabajador como resultado de las N.T.I.C.

3. Las N.T.I.C. y el derecho del trabajo

Se consideran Nuevas Tecnologías de la Información y de La comunicación al conjunto de instrumentos relativos a la transmisión, el tratamiento y el almacenamiento digitalizado de la información, y al conjunto de procesos y de productos derivados de nuevos instrumento (un hardware y un software).

Entre las siglas N.T.I.C. ponemos toda la tecnología que tiene que ver con la telecomunicación y las empresas que hacen de esto, el objeto de sus desarrollos. Repetimos nuestro caso práctico, France Telecom, para mostrar cómo el marco de las NTIC se promueve la posibilidad de tener una elección a contemplar su propio futuro en la empresa.

Conocemos todas las dificultades producidas por la deslocalización de una empresa tal como mencionáramos al principio de este trabajo, pero conocemos también la primera consecuencia de tal proceso, que es el cierre de la empresa y la pérdida del empleo de los trabajadores. Pero ¿hasta qué punto puede un empresario buscar la ganancia a ultranza? El impacto de estas decisiones de gestión sobrepasan las fronteras de lo personal, no es simplemente una persona, el trabajador, quien queda sin su fuente de trabajo sino también su familia en un ámbito que lo circunscribe (hablamos en este caso y en muchos casos en los que ese puesto es el único o el más importante ingreso de una familia) y la sociedad entera ve afectada su estructura al aumentar sus índices de desempleo. Si bien es cierto que en el sistema francés en particular esta dificultad económica se ve paliada por una estructura organización del desempleo conocido como "*chômage*", asimilable al seguro de desempleo en países como Estados Unidos y España, no llega nunca a suplantar la función de trascendencia del trabajo del hombre ni la dignificación de su quehacer. El dinero percibido en pago de un servicio prestado o de obra ejecutada además de su carácter indiscutiblemente alimentario, tiene en si una función más elevada y que hace al crecimiento de un ser humano. Ahora bien, si aun considerando todo esto, se decide cerrar las puertas de un establecimiento, es el desempleo la única opción posible? Adelantando un poco nuestras ideas, nos atrevemos a esbozar una segunda opción (recordemos que la primera es la de agregar o interpretar ampliamente la cláusula de

movilidad del empleo dentro de un contrato de trabajo) que es la de convertirse (el trabajador) en un teletrabajador.

¿Pero qué es esto del teletrabajo?

Según la Asociación Nacional para el Desarrollo del Teletrabajo y de la Teleformación (ANDT), " *el teletrabajo consiste en trabajar a distancia del ordenante (empresario o cliente) por medio de los instrumentos informáticos y por medio de la telecomunicación, del mismo modo y con los mismos resultados que si el trabajo fuera realizado en los locales del ordenante.* "

La ANDT es una asociación francesa creada en 1994 y que se dedica al teletrabajo y la teleformación desde entonces. Fue creada, como una ironía de esas que la vida ofrece, después de hacerse público un trabajo perteneciente a quien ahora es el presidente de France Telecom, nuestra empresa del caso práctico.

Entre nosotros, se han dado distintas definiciones del teletrabajo. Miguel Angel De Virgiliis y Martin Ignacio de Virgiliis mencionan entre otras las siguientes: i) Es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Es criticada por su amplitud; ii) Aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías; iii) Realización de cualquier trabajo, en un lugar distinto del contratante y utilizando en cualquiera de las fases, medios telemáticos.

Pero en todas ellas encuentran que no es suficiente una sola de ellas por faltarle alguno de los elementos que consideran relevantes a la hora de definir el teletrabajo. Es por esto que proponen la siguiente definición, la que encontramos atinente a nuestro contexto: "*Teletrabajo es el fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte del personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información –tecnologías de la información y la comunicación TIC-, manteniéndose contacto entre las partes, a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera valor agregado*".

En esta definición se resaltan elementos comunes a la mayoría de las definiciones que son: a) que el lugar de ejecución de tareas sea uno distinto al de la empresa y b) que se utilicen medios tecnológicos informáticos en este proceso y el elemento esencial y que distingue el concepto que hemos adoptado es la del valor agregado que aporta el trabajador al producido de su trabajo.

Ahora bien, cuál sería la naturaleza jurídica del teletrabajo? Es un contrato especial? Una nueva modalidad? O una nueva tarea dentro del contrato ya existente?.

Nosotros, adelantándonos otra vez, pensamos que teletrabajar no es pues una nueva forma de empleo, sino una manera de ejercer y de organizar el trabajo, a distancia, de dedicación exclusiva o parcial, por cuenta de un tercero, gracias a su PC, un enlace Internet, un teléfono móvil, una impresora, un fax...

Pensamos que esta es una clasificación del trabajo que puede no haber existido desde el principio en la relación laboral, sino que se pueda dar en virtud de los hechos acaecidos a la empresa. Es por esta eventualidad de los avatares económicos que pensamos que es más bien una opción a una imposición, aunque esta última se daría solamente si consideráramos al teletrabajo como lo hace la Comisión Ejecutiva Confederal (CC.OO.), es decir, como un "trasvase casi siempre obligado por la parte empresarial, de asalariados a autónomos".

Pero en esta discusión afirmamos en coincidencia con Oscar Birgin y Lelio Freidenberg, que más allá de las discusiones doctrinarias sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo, en la práctica debe estarse siempre en concordancia con el principio de la realidad, que en materia laboral implica que ante la diferencia entre las conclusiones posibles derivadas de la realidad o de lo que figura en los documentos, debe primar la verdad que digan los hechos.

Entonces, la pregunta obligada al hablar de naturaleza jurídica es si esta "modalidad" es con o sin el componente de subordinación, para delimitar así las fronteras de la figura. Es necesario a esta altura del desarrollo aclarar que la terminología "teletrabajo" la hemos adoptado a fines de transmitir con la misma la idea del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, dado que cuando un establecimiento comercial decide deslocalizarse, el edificio que hacía de centro de sus operaciones deja de funcionar como tal. Es por esta razón y por la posibilidad (por la que bregamos) de los trabajadores a permanecer en la relación laboral ya existente con la empresa, que lo diferenciamos del trabajo a domicilio. Si bien en el derecho francés esta terminología es equivalente, al hacer su traslado al derecho argentino encontramos que hay una ley específica, la ley 12713, para el trabajo a domicilio, por lo que no podemos utilizar los términos indistintamente. Excluye en principio la aplicación de esta ley al teletrabajo, el que las tareas realizadas en el trabajo a domicilio no se llevan a cabo con herramientas informáticas. La existencia o no de una norma específica será un tema a tratar adelante; por el momento, hablemos de los diferentes tipos de teletrabajo.

Existen varios modos de teletrabajo. La primera diferencia que se realiza es si el teletrabajador es un trabajador asalariado o autónomo.

El teletrabajador asalariado trabaja por cuenta de su empresario, en su casa o en una oficina externa alquilada por la empresa, un telecentro por ejemplo, sea por algunos días a la semana volviendo de cuando en cuando en la empresa, o sea con dedicación exclusiva. Conserva su salario y sus derechos (permisos, cobertura social, protección del convenio colectivo). Atención: cuando un asalariado acepta teletrabajar, hay que establecer un acta adicional a su contrato de trabajo. Deberá figurar allí todo lo que implica este nuevo modo de organización: el lugar, los horarios, el material utilizado, etc. Hay que pues negociar bien previamente todos estos elementos con su empresario. Según un estudio de Dares publicado en diciembre de 2004, consideramos al 7 % el número de asalariados concernidos por esta forma de organización de trabajo: el 2 % trabajan en su casa (440 000) y el 5 % son nómadas (1,1 millón). El teletrabajador asalariado es mayoritariamente un hombre cualificado (ingeniero) teniendo antigüedad, con un contrato por tiempo indefinido (CDI). Evoluciona en los sectores del banco, de la seguridad y de los servicios en las empresas. Teniendo en cuenta que nuestro caso práctico es France Telecom, contamos que gran parte de su personal está altamente capacitado en materia de telecomunicaciones, por lo que sería más sencillo observar esta opción al desempleo. En esta empresa existe ya un estatuto del trabajador que emigra, conservando las categorías generales como desplazamientos geográficos que llegaran a incluir al desplazado en expatriado, con su propio sistema. Pero este estatuto está circunscripto solo a los que posean el título universitario de ingeniero. Esto nos hace reflexionar en todas aquellas personas que comenzaron hace un tiempo ya y que su área de expertise es superior a la de un joven profesional pero que queda fuera de la aplicación de este estatuto aun contando con las capacidades intelectuales para poder optar por el teletrabajo. Algo similar planteábamos cuando nos referíamos a la movilidad del empleo en nuestro caso práctico.

El teletrabajador independiente está por su cuenta, vende sus propios servicios, sea como profesión liberal, o creando una sociedad, o también escogiendo respaldarse en una sociedad de transporte, una fórmula que permite lanzarse sin tener que registrarse como trabajador independiente cerca de los organismos sociales. Entre los oficios ejercidos por teletrabajadores independientes, encontramos a secretarios, traductores, periodistas, formadores, escritores públicos, creadores de sitios Web, ingenieros informáticos, arquitectos, contadores... EL ANDT estima " entre 2 500 - 3 000 el número de telesecretarios liberales mientras que el mercado pueda absorber aproximadamente 10.000". Según una encuesta realizada en 2004 por el Ministerio del trabajo francés, el teletrabajador independiente tipo suelen ser más bien mujeres. La edad oscila entre 30 y 40 años, habitan sobre todo en la provincia, trabajan en particular en el secretariado, la informática, el comercio, la gestión y la comunicación.

Pero ambos tipos de teletrabajadores pueden organizar sus tareas de diferentes formas, según la clasificación de M. A. De Virgiliis y M.I. De Virgiliis. A saber: i) Teletrabajadores en el "domicilio" a tiempo completo (que son quienes trabajan desde su hogar aunque en ocasiones se aproximen hasta la empresa para reuniones, o buscar material de trabajo, etc.); ii) Teletrabajadores en el "domicilio" a tiempo parcial (distribuyen sus actividades laborales entre la oficina y el hogar); iii) Teletrabajadores móviles (pasan su tiempo de trabajo fuera de la oficina, pero no en su hogar sino en rutas o en oficinas de los clientes); y iv) Teletrabajador usuario del centro de "teletrabajo" (aquellos que no realizan su trabajo en el hogar pero tampoco en la oficina, sino en espacios ubicados en distintas zonas -hot desking-).

Para nosotros, solo el primero y el último serían pasibles de considerarse para ejercer la opción en una empresa deslocalizada, ya que la empresa ha dejado de poseer instalaciones en el lugar de trabajo. Entonces las tareas desarrolladas deberán serlo ya sea en el hogar de cada teletrabajador o en espacios comunes destinados a tal fin. Imaginemos el caso de la deslocalización existente de France Telecom a India, imposible ir dos días a la semana a la oficina!

Por último, tenemos la diferencia entre teletrabajador on line, que es quien esta comunicado con la empresa en forma simultánea o el *off line*, quien mantiene contacto vía Internet pero no necesariamente de forma simultánea.

Para poder llegar a tener la opción de la que venimos hablando, creemos que es necesario realizar procesos de negociación. Estos procesos, en el caso francés en particular, se deberían dar en representación del trabajador, el sindicato al que corresponda y por la patronal, el comité de empresas que existe en la mayoría de las empresas, que es el caso de France Telecom. El 19 de julio de 2005, patronato y sindicatos llegaron a un proyecto de acuerdo sobre el trabajo a domicilio. El objetivo fue terminar en el derecho francés con un acuerdo europeo celebrado el 16 de julio de 2002. El acuerdo nacional interprofesional define el trabajo a domicilio como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato de trabajo y en la cual se efectúa el mismo, que habría podido también realizarse en los locales del empresario o fuera de estos locales regularmente. Precisa también entre otras cosas que el trabajo a domicilio puede formar parte de las condiciones de contratación del asalariado, pero debe basarse en el voluntariado y ser objeto de una cláusula adicional en el contrato de trabajo. Volveremos al acuerdo más adelante.

Decimos entonces que en una evaluación del teletrabajo, hay ventajas y desventajas importantes a considerar si queremos tener una imagen cabal de esta modalidad. Sobre qué puntos un asalariado debe mostrarse vigilante desde que

considera teletrabajar? El primer punto es comprobar bien que el contrato de trabajo seguirá siendo el mismo, es decir, un contrato de derecho común. El empresario o patrón, aprovechando la terminología, puede intentar proponer de mala fe un contrato de "trabajador a domicilio" y como vimos anteriormente, esto cambiaría las disposiciones legales aplicables. Por otra parte, el empresario debería siempre proponer un período de prueba durante el que una de las partes puede decidir corresponder a la situación inicial, pero la ley (el acuerdo francés) no obliga a proponer este período tan importante sobre todo en medidas novedosas como esta. El Anteproyecto argentino no contempla la posibilidad del período de prueba.

¿Un asalariado puede proponer espontáneamente a su patrón de teletrabajar? Consideramos que esta es la pregunta clave en esta parte del trabajo, ya que el primer interesado en mantener su puesto de trabajo es el trabajador. Y ahora, cual es el mejor perfil en un asalariado, el más "apto" para teletrabajar? Según Gerard Vallet, Presidente de la ADNT, "las aptitudes requeridas son: el sentido de la autonomía, la resistencia a la tensión, el control de sí mismo, la capacidad de tomar iniciativas, juzgar un contexto con el fin de decidir rápidamente. La próxima llegada de los telecentros organizados en red, van a trivializar las aptitudes de los trabajadores a distancia, en la medida en que no trabajarán más de manera aislada." Siguiendo la entrevista al Sr. Vallet, nos preguntamos cuáles son las ventajas de la práctica del trabajo a domicilio o teletrabajo? Vallet ha dicho que "Un trabajador a distancia independiente puede administrar de manera completamente libre sus horarios de trabajo. Es una elección especialmente adaptada a las jóvenes madres. Para todo el mundo, es también el ahorro de tiempo que puede ser enorme sobre todo en materia de desplazamiento, recuperado para la familia, el deporte o la cultura."

Birgin y Freidenberg consideran entre las ventajas aquellas que son propias del trabajador y las del empleador. Entre las del primero se encuentran: ahorro de tiempo de traslado, posibilidad de incorporar trabajadores con discapacidades físicas, flexibilidad horaria. En tanto, entre las ventajas del empresario se encuentran: reducción de costos de infraestructura, posibilidad de operar las 24 hs con una buena distribución del tiempo de los teletrabajadores.

¿Y los inconvenientes?. Volviendo a la entrevista del Sr. Vallet, "esta manera de trabajar requiere de poder preservarse un espacio de trabajo dedicado y no una simple esquina de la mesa de cocina. Para el trabajador, el riesgo es ver desbordar su trabajo sobre la vida familiar, siendo de verdad muy fina la línea de división".

Siguiendo nuevamente a Birgin y Freidenberg, entre las desventajas encontramos las del trabajador (aislamiento respecto a los otros trabajadores, pérdida del concepto de solidaridad, cambio en las relaciones sociales, dificultad en la participación en la actividad sindical), y las del empresario (pérdida de la idea de pertenencia del trabajador a la empresa; pérdida de comunicación personal y directa con el trabajador, dificultad de ejercer control directo).

Hay áreas más adaptadas que otras al teletrabajo: "Todos los oficios que "tratan con información" pueden organizarse como trabajo a domicilio (en nuestra acepción equivalente a teletrabajo). No obstante, es necesario tener en cuenta para lanzarse en forma independiente, de la solicitud del mercado. Se sostiene bastante para el Secretariado y cada vez más para la traducción. El mercado es capaz de absorber alrededor de 10.000 telesecretarios, mientras que sólo 2500 a 3000 son activos actualmente. El trabajo a domicilio funciona mejor en provincia que en las grandes ciudades. Entre las profesiones afectadas por el trabajo a domicilio se incluyen todas aquellas para las cuales la misión puede efectuarse 60% del tiempo fuera del lugar del solicitante. Esto excluye los desplazamientos (un comerciante de

terreno no es un trabajador a distancia). Entre estas actividades, se encuentran principalmente: i) los oficios de la informática; ii) todos los oficios administrativos y de gestión; iii) los oficios de investigación y concepción; iv) los oficios de la comunicación, la información y la traducción; v) los oficios grafistas; vi) los oficios de la comercialización; vii) las profesiones del consejo y el *consulting*; viii) las profesiones comerciales ambulantes; ix) las profesiones de la formación; x) los servicios después de venta.

Ahora haremos mención de la regulación del teletrabajo tanto en Francia como en Argentina. En Francia, en el marco de la iniciativa Europa, el Ministerio de Economía, de Finanzas y de la Industria ponen a disposición el Acuerdo marco europeo sobre el trabajo a domicilio. Este acuerdo pone de relieve los derechos y los deberes del empleador y del asalariado en el marco del trabajo a domicilio, entre ellos: i) el empresario tiene la obligación de informar al trabajador a distancia de las condiciones de su contrato y el trabajo que debe realizarse (partes, lugar del trabajo, duración, remuneración); proporcionar la posibilidad al trabajador a distancia de entrevistarse regularmente a sus colegas; cubrir los costos directamente causados por el trabajo (comunicaciones); prestar un servicio conveniente de apoyo técnico y de equipamiento (salvo si el trabajador a distancia utiliza sus propias herramientas); y ii) el trabajador a distancia debe o administrar la organización de su tiempo de trabajo; o tomar cuidado de los equipamientos que se le confían.

El teletrabajo es el resultado de un compromiso voluntario basado en la confianza. Una estrategia de teletrabajo eficaz se basa en una organización proyectos/resultados, o incluso de las fases de pruebas preliminares. Esto es clásico para una relación cliente/proveedor, pero puede requerir una adaptación de gestión para el asalariado y su patrón. Jacques Attali escribió a este respecto (haciendo alusión a la responsabilidad y no a la dificultad técnica u organizativa): " Crear su propio empleo será el futuro. Cada uno no será ya pronto jefe de él mismo, asesor o empleado provisional de una empresa. El trabajo a domicilio, tan lento por desarrollarse, constituirá una de las dimensiones esenciales".

4. Conclusión

La paulatina proliferación del fenómeno de los trabajadores conectados con su empleador a través de las tecnologías de la información y del conocimiento (TIC's), el incalculable e imprevisible desarrollo que dicha modalidad de prestación de servicios podría adquirir en el futuro de las relaciones productivas y la necesidad de dotar a los actores sociales de reglas de juego claras, hace que nos encontremos con un escenario laboral completamente distinto al que podríamos haber imaginado hace unos 30 años atrás. Y esto nos hace reflexionar también sobre cómo será la vida en tres décadas más.

Pero sin adelantarnos tanto en el tiempo y asidos a los hechos de la realidad que nos rodea (lo que hace que cuando hablamos de redes y ciberespacio no suene a un cuento de ciencia ficción), nos planteamos la necesidad de bajar toda esta información a tierra.

Es la movilidad de un trabajador la solución a alguno de los problemas referidos a los tiempos de crisis o aún a la marcha normal de una empresa.

Creemos que en el proceso mismo de deslocalización, hay opciones al desempleo. Que en virtud de estudios de una economía más social y solidaria, con una actitud empresarial responsable se puede mitigar los efectos perjudiciales que siempre terminan afectando a la parte débil en la negociación.

Lo que queremos resaltar antes de concluir con este trabajo es que lo que proponemos son sólo dos opciones al desempleo: la interpretación o inserción (en su caso) de una cláusula de movilidad en cuanto sea no abusiva y la transformación del trabajador en teletrabajador, pudiendo desarrollar sus tareas desde la distancia.

Somos conscientes que son propuestas que no pueden ser seguidas por todos (imaginemos una planta de France Telecom de 2000 personas, todos teletrabajando; en ningún cálculo financiero esto es viable), pero nuestro objetivo es humilde. Creemos que los cambios de esta naturaleza pueden llevarse a cabo de forma escalonada hasta poder ser asequible por todos. ¿Acaso al principio no existía solo un teléfono por ciudad? Ahora no imaginaríamos la vida sin nuestros celulares.

Tampoco negaremos las dificultades que encontramos en el camino por lo difícil que puede ser llevar a cabo esta propuesta. Partiendo de la base que planteamos la negociación patronal-sindical como base de entendimiento, encontramos en ambas partes escollos difíciles de salvar al querer hablar con ellos. Los primeros, escudándose en la confidencialidad de sus documentos (cuando en realidad ni siquiera quienes trabajan en la empresa tienen una copia de su propio contrato de trabajo) y los segundos, perseguidos por una paranoia sin límites, pensando que las ideas nuevas son propuestas por espías al mejor estilo Guerra Fría.

Sin embargo, bregamos porque la información sea accesible para todos y que este pequeño granito de arena pueda abrir un abanico de posibilidades y que sirva, a su vez, de llamado a la participación de todo aquel que esté interesado en vivir en una sociedad cada día, un poco más equitativa.

5. Bibliografía

- André Deyrieux « Contrats du travail, de recrutement à la rupture » Ed. DELMAS
- Bernard Teysse Dir. « La négociation du contrat de travail » Ed. DALLOS
- Birgin, Oscar J. y Freidenberg, Lelio A., Concepto y problemática del teletrabajo, DT 2004-A, 334.
- DE Virgiliis, Miguel Angel y DE Virgiliis, Martín Ignacio, El teletrabajo. La nueva realidad virtual, Rev. Derecho Laboral 2003 – 2, pág. 343. Diario La Nación, artículo del 10 de marzo del 2009, “El nuevo nomadismo”.
- Délocalisation : mondialisation de l'industrie? Expertise mercredi 22 septembre 2004, par [Bernadette Mérenne-Schoumaker \(intervenante\)](#)
- E Virgiliis, Miguel Angel y DE Virgiliis, Martín Ignacio., El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información, DT, 2001-B-1365.
- Ferreiros, Estela M., La informática. El derecho del trabajo y los teletrabajadores, DL, abril/02, p. 293.
- Frédéric-Jérôme Pansier « Droit du travail, relations individuelles et collectives » Ed. LEXIS NEXIS
- Isabelle Daugareilh Dir. « Mondialisation, travail et droits fondamentaux » Ed. L.G.D.J. Paris
- Jacques Le Goff « Droit de travail et société, les relations individuelles de travail » Presse Universitaire de Rennes
- Jean-Emmanuel Ray « Droit du travail, droit vivant » Ed. LIAISONS
- Jean-Emmanuel Ray « Mutations de l'entreprise et modification du contrat du travail » Ed. LIAISONS

- Source du document : [Cafés Géographiques](#) Auteur : [Bernadette Mérenne-Schoumaker](#) (intervenante) Jean-Claude Ruano-Borbalan- « Penser la mondialisation »- Presse Sorbonne nouvelles.

Jóvenes Emprendedores Rurales

Lic. Mariela Ríos Rolla – Instituto de Desarrollo Rural
marios@idr.org.ar

Silvana Díaz – Instituto de Desarrollo Rural
sdiaz@idr.org.ar

1. Introducción

El Instituto de Desarrollo Rural (IDR) ha lanzado un “Programa de Integración de Pequeños Productores y de Jóvenes al desarrollo rural”. Este programa consta de tres componentes: fortalecimiento de pequeños productores, apoyo a jóvenes rurales y, el asociativismo como alternativa de desarrollo.

El objetivo del componente de “Incorporación de los jóvenes rurales al desarrollo rural” es “crear y promover oportunidades de desarrollo para los jóvenes rurales a través de la motivación, la capacitación y, la asistencia técnica, con el fin de generar empresas rurales de base local”⁴⁶.

Una de las acciones previstas para la consecución de este objetivo es la organización de concursos de proyectos. De esta manera, se busca incentivar el espíritu emprendedor en los jóvenes.

Así, se lanza el primer concurso de proyectos en Mendoza, que abarca los departamentos de Las Heras, Lavalle, Guaymallén, Maipú, Luján de Cuyo, San Rafael, Malargüe y Gral. Alvear. En esta primera etapa, hay 195 ideas de proyectos presentadas, un 42% correspondiente a la zona norte y el resto, al sur provincial. Esto involucra a más de 430 personas con actividades agrícolas, agroindustriales, comerciales y de servicios.

El objetivo del trabajo es conocer el funcionamiento de este concurso y el impacto esperado en el ámbito rural, especialmente en los jóvenes.

2. Objetivos e hipótesis

El “Programa de Integración de Pequeños Productores y de Jóvenes al desarrollo rural” es uno de los que lleva a cabo el Instituto de Desarrollo Rural (IDR), con el fin de mejorar la calidad de vida de la población rural. Estos programas se trabajan articuladamente para abarcar todos los aspectos del desarrollo socioproductivo.

El objetivo del presente trabajo es dar a conocer los detalles del “Concurso de Iniciativas Emprendedoras Rurales -Mendoza 2009”. Este

⁴⁶ IDR, “Programa de Integración de Pequeños Productores y de Jóvenes al desarrollo rural”, 2009.

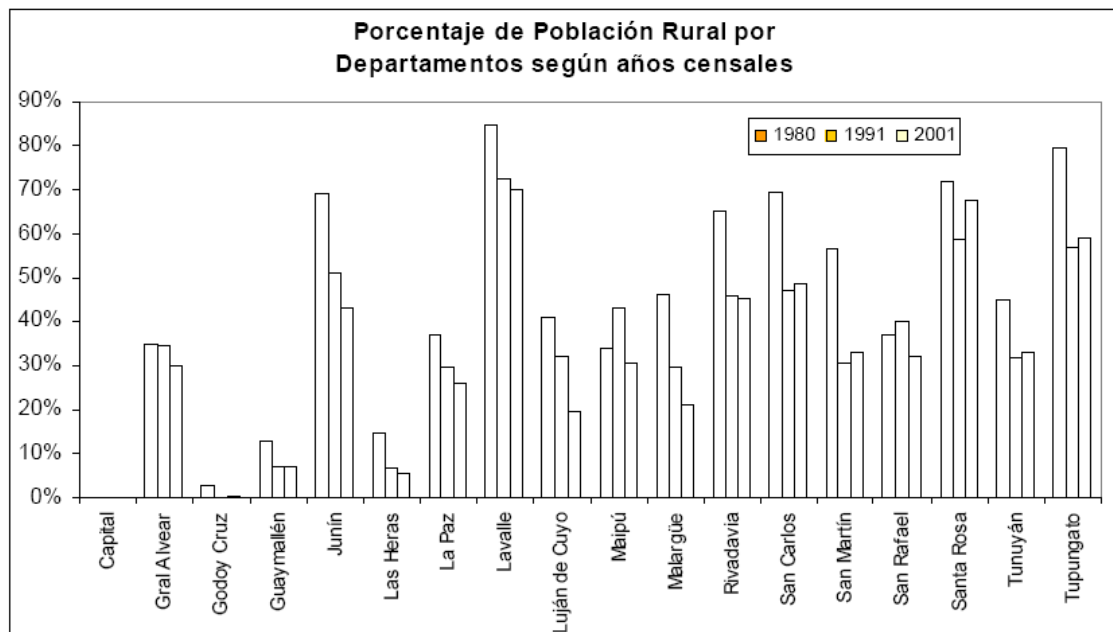
proyecto nace al detectar un creciente éxodo rural hacia las urbes, falta de oportunidades entre los jóvenes y desmotivación en cuanto a las posibilidades de empleo e ingresos.

El concurso pretende que se generen oportunidades a partir de las propias ideas de los jóvenes, que sean ellos mismos los gestores del proceso de cambio y den un paso más adelante.

La propuesta es promover la actividad emprendedora, fomentando el surgimiento, análisis y puesta en marcha de emprendimientos y proyectos de negocios como un modo de contribuir al desarrollo económico y social de las regiones previstas. Además, se espera que se evite o reduzca el éxodo hacia las ciudades generando fuentes de ingreso y empleo en la localidad.

Se ha observado a través de los Censos Poblacionales, que existe una tendencia a la migración de la población rural, especialmente de los jóvenes, que buscan mayores y mejores oportunidades en las ciudades, pero muchas veces quedan marginados del progreso ciudadano, ya que no cuentan con la capacitación acorde a los requerimientos de trabajo urbano, generando desempleo y pobreza, entre otras problemáticas.

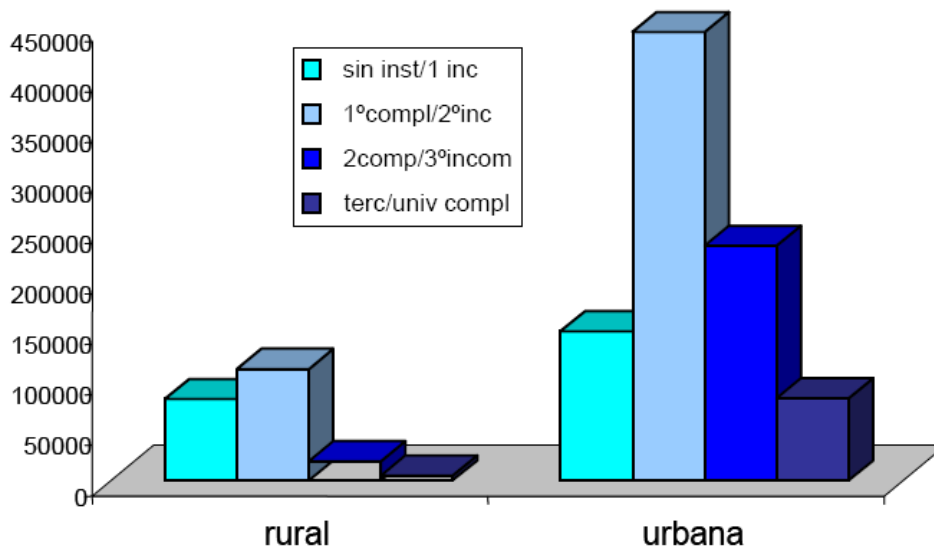
El siguiente gráfico muestra cómo la población rural en cada departamento ha ido disminuyendo a través de los Censos de Población y Vivienda: 1980, 1991 y 2001.



Fuente: IDR – Ordenamiento Territorial sobre la base de datos del INDEC.

Por otra parte, en las zonas rurales no existe la suficiente capacitación y la deserción escolar es muy alta. Como se puede observar en el siguiente gráfico, gran parte de la población sólo alcanzan hasta el nivel primario. En parte, esto se debe a que “la oferta educativa es escasa e inadecuada, lo que determina menores niveles de escolaridad y una paulatina pérdida de la identidad rural de la población”⁴⁷.

Mendoza: comparación de población de 15 años y más según máximo nivel educativo y ámbito - 2001



Fuente: IDR – Ordenamiento Territorial sobre la base de datos del INDEC.

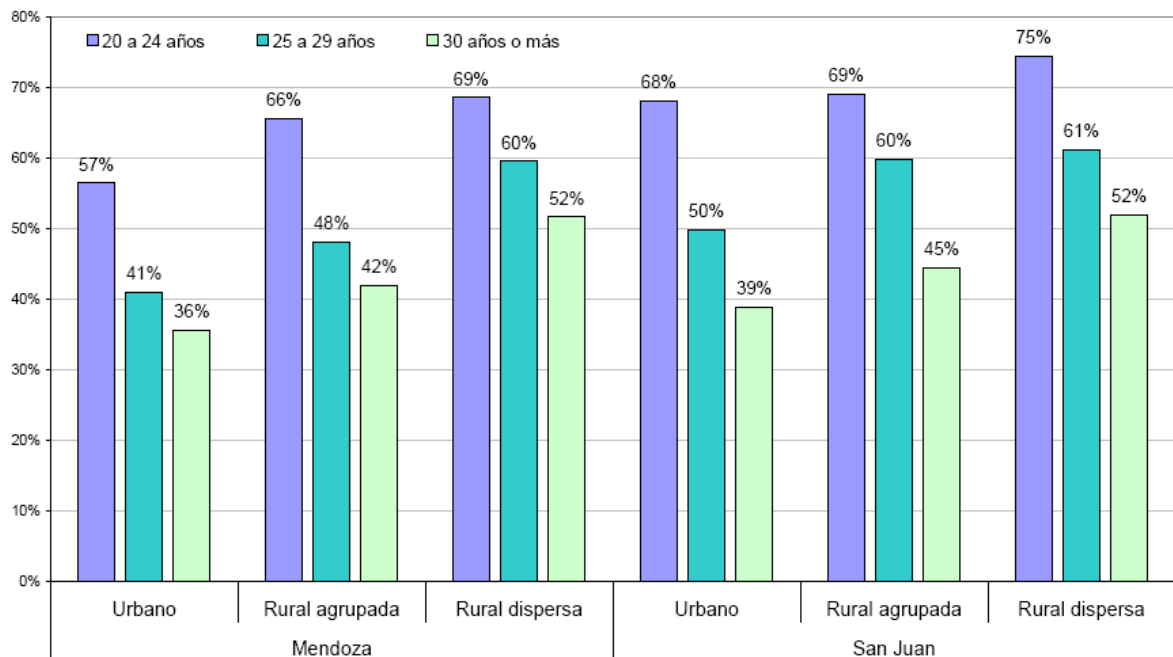
Además, “la dificultad de acceso a los servicios básicos (agua potable, electricidad, gas, etc.) determina una menor calidad de vida para los habitantes de las zonas rurales”⁴⁸. Sumado a eso, “la precariedad del empleo rural (muchos trabajadores son temporarios), determina bajos niveles de cobertura social”⁴⁹. Como puede visualizarse en el gráfico subsiguiente, los jóvenes son los más vulnerables, al no tener ni aportes jubilatorios ni obra social (59% de la población rural no tiene cobertura de salud).

⁴⁷ IDR, “El capital social en la vitivinicultura argentina. Factores condicionantes”, 2008.

⁴⁸ Op. Cit.

⁴⁹ Op. Cit.

Población sin aportes jubilatorios, por grupo etario, provincia y ámbito. Año 2001



Fuente: IDR sobre la base de datos del INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

En este contexto es que el IDR se ha propuesto como objetivo estratégico, el incorporar al desarrollo a los jóvenes rurales, por un lado, y a los pequeños productores, por el otro, creando oportunidades, fomentando el asociativismo, vinculando y fortaleciendo las redes, facilitando el acceso al financiamiento y a la información para la toma de decisiones y, acompañando la puesta en marcha o la consolidación de emprendimientos en las zonas rurales.

3. Promoviendo las iniciativas de los jóvenes

El Instituto de Desarrollo Rural (IDR) lleva adelante un “Programa de Integración de Pequeños Productores y de Jóvenes al desarrollo rural”. Este programa consta de tres componentes: fortalecimiento de pequeños productores, apoyo a jóvenes rurales y, el asociativismo como alternativa de desarrollo.

El componente “Incorporación de los jóvenes rurales al desarrollo rural” tiene como fin “crear y promover oportunidades de desarrollo para los jóvenes rurales a través de la motivación, la capacitación y, la asistencia técnica, con el fin de generar empresas rurales de base local”⁵⁰.

Para lograr este objetivo, se han previsto una serie de acciones, a saber:

- Talleres de Sensibilización, en los cuales se busca motivar a los jóvenes de la zona rural para que comiencen con la etapa de capacitación en competencias emprendedoras.

⁵⁰ IDR, “Programa de Integración de Pequeños Productores y de Jóvenes al desarrollo rural”, 2009.

- Capacitación en Competencias Emprendedoras: para brindar a los jóvenes las herramientas necesarias para que puedan comenzar a definir un proyecto de negocio, armar una empresa rural, etc.
- Asistencia Técnica personalizada y tutorial: para que los jóvenes puedan desarrollar sus proyectos, acompañándolos desde la formulación hasta la puesta en marcha.
- Creación de Centros de Desarrollo Emprendedor (CDE): éstos son los espacios físicos de articulación donde se desarrollarán todas las acciones de sensibilización, convocatoria, capacitación, asistencia técnica, etc. del Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales. Estos espacios podrán ser las ONG, espacios municipales, Cámaras empresarias, etc. Los mismos serán equipados con recursos informáticos, mobiliarios y humanos.
- Concursos de Proyectos: busca incentivar en los jóvenes el espíritu emprendedor.
- Se lanzarán concursos de proyectos por Oasis, y se articularán acciones con otras instituciones y organismos que trabajan en el medio rural, como la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar, el INTA, los Municipios, entre otros.
- Promoción del Financiamiento: Esta actividad constituye la puerta de salida del Programa para los jóvenes, ya que la idea es acercarlos distintas alternativas de financiamiento para sus emprendimientos productivos.

En el marco de este Programa, el IDR junto con la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar de la Nación; el Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales dependiente de la Subsecretaría mencionada; los Centros de Desarrollo Emprendedor y los Municipios involucrados, han organizado un concurso de proyectos para jóvenes entre 18 y 35 años que tengan una idea de proyecto o un emprendimiento en marcha en alguno de los departamentos intervinientes.

En una primera etapa participan los departamentos de Las Heras, Lavalle, Guaymallén, Maipú, Luján de Cuyo, San Rafael, Malargüe y Gral. Alvear; para luego extenderlo, en una segunda instancia, al Valle de Uco y Este provincial.

El objetivo del Concurso es promover el desarrollo y consolidación de emprendimientos en las zonas rurales, contribuyendo no sólo al desarrollo económico y social sino a evitar el éxodo hacia las ciudades y generar fuentes de ingreso y empleo en la localidad. A nivel nacional, existe el Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar (de la SAGPYA). Este Proyecto surge al detectar la necesidad de fomentar el desarrollo emprendedor e impulsar la creación de nuevas empresas. “[...] Estamos ante nuevos escenarios económicos y sociales que exigen un protagonismo cada vez mayor de la población en la búsqueda de emprendimientos innovadores que generen puestos de trabajo.

El actual contexto macroeconómico es favorable para la creación de nuevos negocios, pero es necesario apoyar con tecnologías y metodologías de intervención las distintas etapas del proceso emprendedor. En el ámbito rural se percibe la necesidad de reducir la migración de los jóvenes, de igualar las oportunidades y de generar un desarrollo sostenible, planteándose la

necesidad de implementar un Proyecto específico para Jóvenes Emprendedores Rurales.

La diversificación productiva, las nuevas alternativas, el agregado de valor a la producción primaria y la innovación en el sector agropecuario argentino permitirán el aumento de la base empresaria cuyos actores serán los jóvenes del campo⁵¹. La metodología que aplica este Proyecto se basa en la capacitación y la asistencia técnica, a fin de transformar una idea en una empresa. En la siguiente figura se muestra el esquema de funcionamiento del proyecto:



Fuente: Jóvenes Emprendedores Rurales

Como se afirma, “las capacidades emprendedoras se desarrollan a lo largo de la vida, y para ello son importantes los procesos de educación, la capacitación y la asistencia técnica, ya que pueden generar cultura empresaria en una comunidad. Un desafío de este proyecto es contribuir a la igualdad de oportunidades entre los jóvenes, mediante la capacitación, el acceso a redes de apoyo y los saberes necesarios para la gestión de un negocio.

El proyecto se propone disminuir la migración del campo a la ciudad, promoviendo la creación de nuevas empresas de jóvenes rurales, quienes tienen grandes ventajas respecto al resto de la población rural, por sus energías y motivaciones para enfrentar los problemas, la facilidad con la cual adoptan nuevas tecnologías, la mayor aceptación y flexibilidad al cambio⁵².

⁵¹ Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales.

⁵² Op. Cit.

La estrategia de trabajo consiste en fortalecer institucionalmente a las organizaciones rurales para generar políticas de fomento destinadas a la juventud. El Proyecto tiene alcance nacional, pero la ejecución de las acciones es de base local. Para ello cuenta con una metodología de aplicación descentralizada (figura anterior) y un conjunto de servicios ejecutados por los recursos humanos de las instituciones miembros de la red que actúan como formadores y consultores. El IDR sigue la metodología sugerida a los fines de llevar a cabo la estrategia local. A su vez, se compromete a brindar información para los emprendedores ya sea a través de la vinculación con las áreas específicas de la institución o con otras instituciones.

4. Metodología del concurso

El concurso de proyectos “Iniciativas Emprendedoras de Jóvenes Rurales -Mendoza 2009” consiste en la presentación de un plan de negocio, que pueden consistir en una idea de proyecto o un emprendimiento en marcha de no más de 3 años de antigüedad y que tenga lugar en el ámbito rural. Los proyectos pueden ser individuales y grupales, siendo muchos de ellos, emprendimientos familiares.

El concurso tiene dos ejes fundamentales: capacitación y asesoramiento técnico. El primer eje consiste en el desarrollo de 6 talleres. Las temáticas abordadas son: “Identificación de oportunidades de negocio”, “Introducción a Planes de Negocios”, “Viabilidad de los planes de negocios”, “Comercialización”, “Composición de costos y punto de equilibrio” y, “Análisis de recursos necesarios y situación financiera”. De esta manera, se brindan los conocimientos técnicos en los emprendedores.

En cuanto al asesoramiento técnico personalizado, se ha conformado un equipo interdisciplinario de tutores que acompañan y guían a los participantes, atendiendo sus consultas y orientándolos en cada etapa del desarrollo del plan de negocio.

De esta manera, el concurso, además de premiar los mejores proyectos, pretende entusiasmar a los jóvenes a que desarrollen su propia empresa o consoliden la existente. El éxito dependerá mucho de la motivación de cada uno y de las estrategias que utilicen en este proceso.

Por otra parte, el plan de negocios que los emprendedores diseñen, no sólo les servirá a los fines del concurso, sino también para la presentación posterior en algún banco, entidad financiera o posible inversor o socio.

En esta primera etapa⁵³, participan los departamentos de:

- Zona Norte: Guaymallén, Las Heras, Maipú, Lavalle, Luján de Cuyo.
- Zona Sur: San Rafael, General Alvear y Malargüe.

⁵³ Luego de finalizada esta instancia, se comenzará con la segunda etapa, en los departamentos de la Zona Este y del Valle de Uco.

La convocatoria contará con premios por un valor total de \$122.000. Para cada zona el primer premio de este concurso de proyectos será de \$25.000, el segundo de \$15.000, habrán siete menciones especiales de \$3.000 cada una y la posibilidad de presentaciones institucionales de los mismos para facilitar la búsqueda del financiamiento necesario.

Las menciones serán para “Iniciativa joven en empresa familiar”, “Emprendimientos de servicios en el ámbito rural”, “Innovación productiva”, “Mujer emprendedora”, “Iniciativa en comercialización”, “Innovación productiva de jóvenes en chacras”, “Iniciativa asociativa en la agroindustria”.

Para determinar los méritos de cada proyecto, el Jurado podrá servirse de los informes de especialistas, que además de la valoración global del proyecto, evaluarán los proyectos viables según los siguientes aspectos:

Originalidad de la idea de negocio presentada.

Calidad de datos empleados como soporte al trabajo y solidez técnica del plan de negocios.

Asistencia a los cursos de dictados durante el periodo estipulado por las condiciones del concurso.

Impacto potencial en cuanto a la creación de riqueza, generación de empleo y/o grado de asociatividad con otros emprendedores.

Antecedentes personales y balance del equipo o emprendedor que presenta el plan.

El concurso podrá ser declarado desierto si el jurado considera que los trabajos presentados no alcanzan un nivel adecuado de calidad. En cada uno de estos aspectos los proyectos serán evaluados con los siguientes conceptos “Excelente”, “Muy Bueno”, “Bueno”, “Regular”, “Deficiente”, que se traducirán en los siguientes puntajes: 10, 7, 5, 3 y 1. Los dictámenes deberán estar fundamentados con un adecuado detalle. El Jurado y los evaluadores se comprometen a preservar el carácter confidencial de la información y los proyectos presentados por los participantes.

El jurado estará formado por representantes de las distintas instituciones (Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar de la Nación, Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales, Instituto de Desarrollo Rural, Centros de Desarrollo Emprendedor y Municipios involucrados).

Una vez finalizado el concurso, los proyectos que no fueron premiados, podrán acceder a diferentes líneas de financiamiento según la viabilidad del mismo. Con el plan de negocio en la mano, el emprendedor podrá presentarlo en algún banco, entidad financiera o posible inversor.

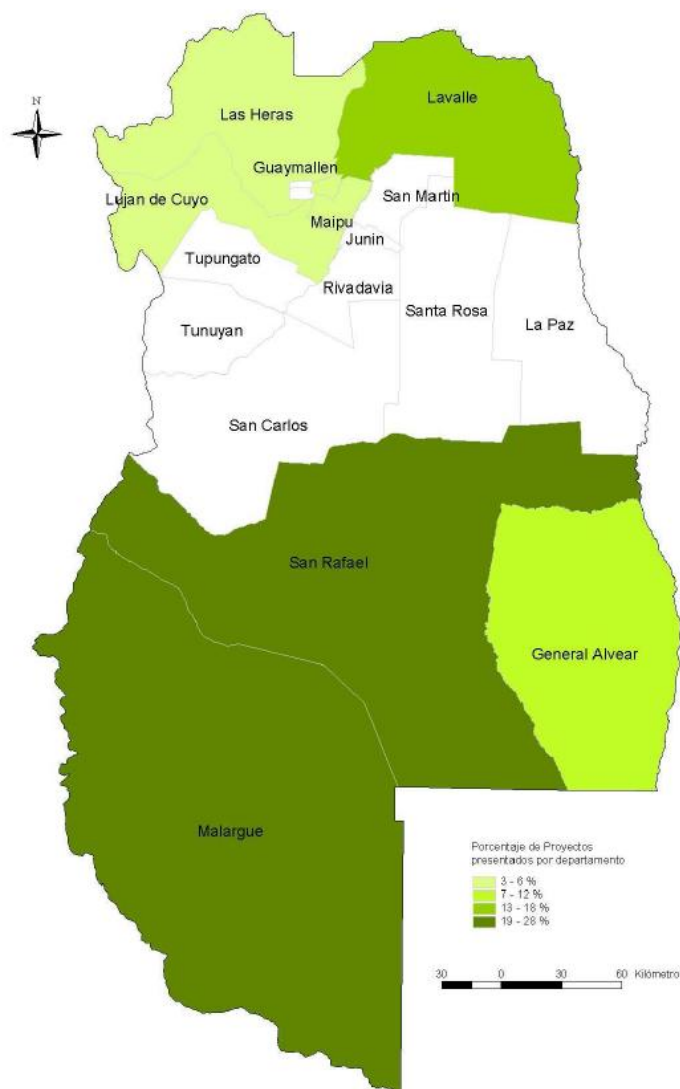
Igualmente, todos los planes de negocios quedarán en el Banco de Proyectos del IDR que consistirá en una base de datos de los emprendedores, que se cruzará o vinculará con la oferta de financiamiento disponible tanto a nivel local como nacional. Así, los emprendedores contarán con herramientas financieras que facilitarán la ejecución de sus proyectos o mejorar los emprendimientos en marcha.

5. Perfil de los participantes

Este es el primer concurso de proyectos que se realiza en Mendoza. En esta etapa, participan jóvenes que tengan ideas de proyectos o emprendimientos en los departamentos de Las Heras, Lavalle, Guaymallén, Maipú, Luján de Cuyo, San Rafael, Malargüe y Gral. Alvear.

De las 195 ideas de proyectos presentadas, un 42% correspondiente a la zona norte y el resto, al sur provincial. Esto involucra a más de 430 personas con actividades agrícolas, agroindustriales, comerciales y de servicios, entre otras.

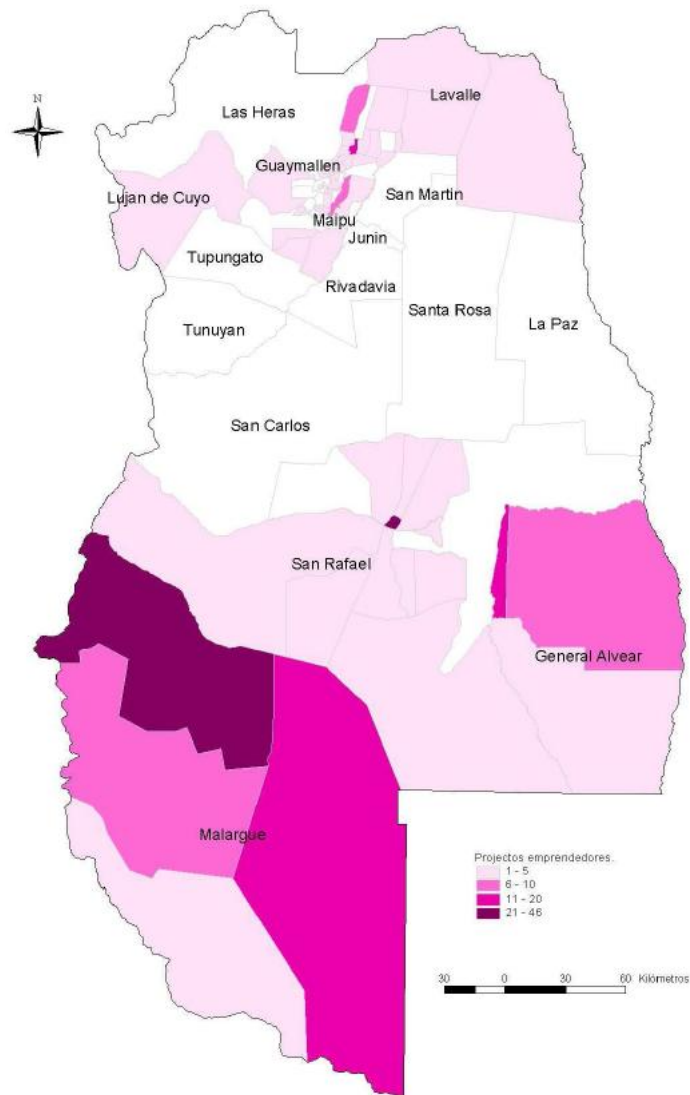
El siguiente mapa muestra la distribución departamental de las ideas de proyecto presentadas:



La lectura del mapa es la siguiente: los colores más oscuros representan mayor cantidad de ideas-proyecto y los colores más claros, menor. Tal como se observa, en Malargüe y San Rafael se han presentado mayores

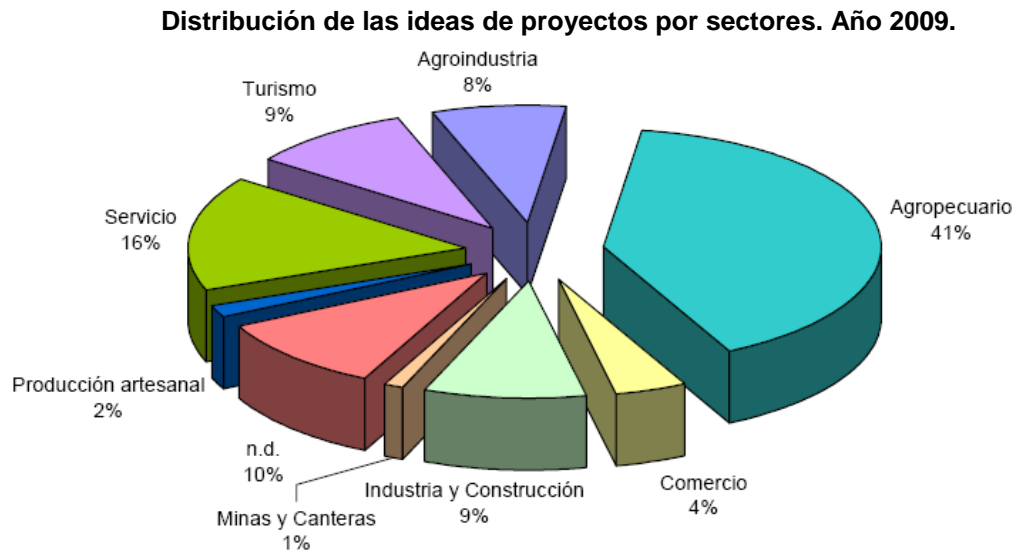
ideas-proyecto, seguido de Lavalle. Esto puede deberse a la experiencia piloto que se realizó en San Rafael que permitió a los sureños a conocer el funcionamiento del Centro de Desarrollo Emprendedor. Un factor clave en la llegada al territorio son los agentes de desarrollo que conocen a la gente y pueden acercarles todas las herramientas disponibles para el ámbito rural.

Sin embargo, para conocer el impacto a nivel local, se representaron en un mapa los proyectos según el distrito donde se lleva o llevará a cabo. Esto nos permite ver que existe una mayor concentración en las villas cabeceras de cada departamento. A su vez, los distritos con mayor cantidad de ideas-proyectos son Malargüe y San Rafael, en el sur, y Lavalle y Guaymallén, en el norte.



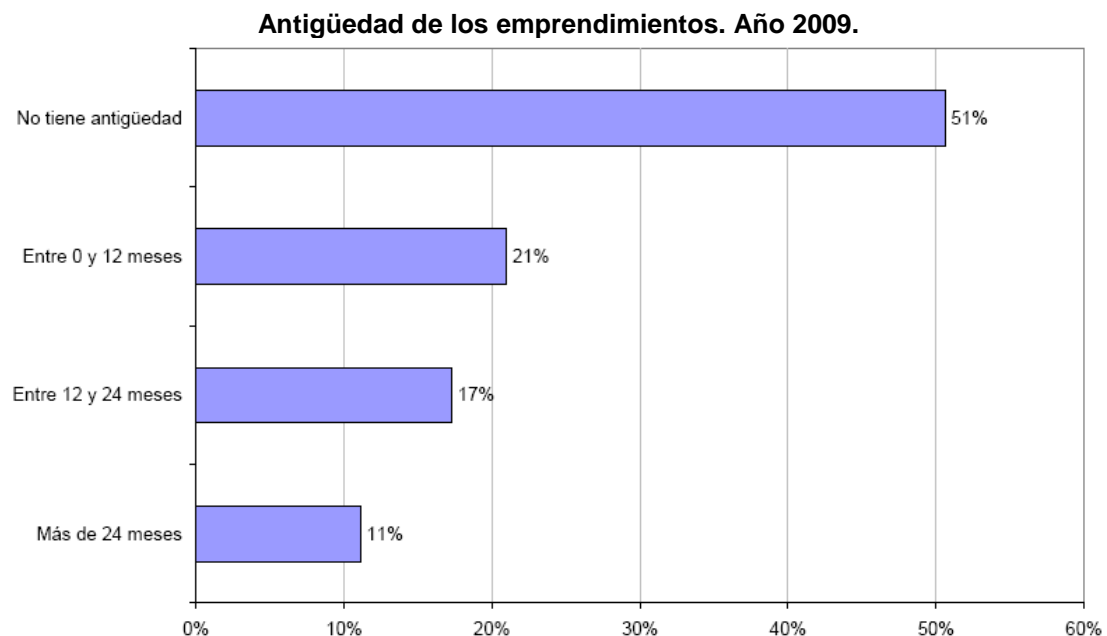
En cuanto a los sectores económicos en los que se pueden encasillar los proyectos, el 41% corresponde al agropecuario; el 8%, agroindustria; un 16%, servicio y; un 9%, turismo e industria y construcción, respectivamente. El resto tiene menor participación. Esto implica que casi un 50% corresponde a la cadena agropecuaria (eslabón hacia adelante) y si le sumamos los servicios agropecuarios, el porcentaje asciende al 51,3%. En cuanto a la participación

del sector turismo, el 83% son proyectos de turismo rural. El siguiente gráfico muestra la distribución por sectores:



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la antigüedad, la mayoría de los proyectos no tiene (51%), es decir, sólo son ideas de proyectos; un 21%, tiene menos de un año; un 17%, entre uno y dos años y; por último, un 11%, tiene más de dos años de antigüedad. Esto puede verse a continuación:



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Sólo proyectos de la zona norte.

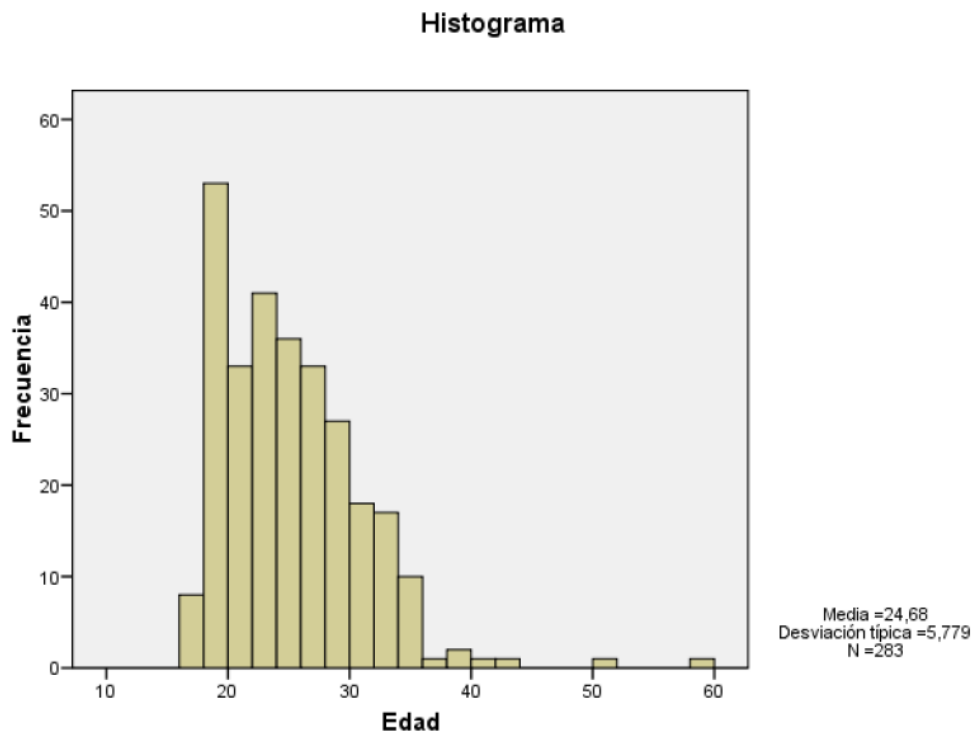
Este es un indicador de emprendedorismo en el sentido que hay muchas ideas que pueden concretarse en emprendimientos. Es decir, los jóvenes tienen iniciativas, tienen deseos de mejorar su situación y de encontrar un negocio que no sólo les permita vivir bien, sino generar empleo en la zona.

Al observar la edad de los emprendedores, notamos que el rango de edades van desde los 17 hasta los 59 años, esto es porque el concurso permite emprendimientos familiares, por lo que alguno de los integrantes puede estar fuera del rango de 18 a 35 años. En cuanto a los estadísticos, la media (promedio) es de 24,68 años, pero la moda (valor que más se repite) es de 18 años. Por otra parte, el 50% de los emprendedores tiene menos de 24 años (mediana). El cuadro siguiente muestra estos estadísticos:

Estadísticos: Edad

N	Válidos	283
	Perdidos	148
Media		24.68
Mediana		24.00
Moda		18
Mínimo		17
Máximo		59
Percentiles	25	20.00
	50	24.00
	75	28.00

Lo anterior puede representarse gráficamente en el histograma que muestra la distribución de las edades de los emprendedores. Como se observa, la distribución no es simétrica sino con un sesgo hacia la derecha y la mayor concentración en edades menores a 24 años.



Se consultó también respecto al lugar de residencia y el 72% respondió que vive en zona rural, un 9% vive en zonas semi-rurales y el resto, en zonas

urbanas. Además, se les preguntó si seguirían viviendo o les gustaría vivir en el ámbito rural, y un 79% respondió afirmativamente. Con estos dos indicadores se cruzaron los datos y se construyó el siguiente cuadro de doble entrada con las preguntas antes mencionadas:

		¿Seguiría viviendo o viviría en la zona rural?	
		Sí	No
¿Vive actualmente en la zona rural?	Sí	95%	3%
	No	47%	24%

Nota: Sólo proyectos de la zona norte.

El cuadro muestra que el 95% de los jóvenes que viven en zonas rurales quieren continuar viviendo ahí y el 47%, de los que no viven actualmente, sí les gustaría. Así, se observa que los jóvenes buscan oportunidades en sus propias localidades, evitando el desarraigo, generando empleo e ingresos y, reduciendo así el éxodo rural.

6. Conclusiones

Con el fin de promover el desarrollo y consolidación de emprendimientos en las zonas rurales, el Instituto de Desarrollo Rural junto con la Subsecretaría de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar de la Nación; el Proyecto Jóvenes Emprendedores Rurales dependiente de la Subsecretaría mencionada; los Centros de Desarrollo Emprendedor y los Municipios involucrados, han organizado un concurso de proyectos para jóvenes entre 18 y 35 años que tengan una idea o un emprendimiento en marcha en alguno de los departamentos intervinientes.

En esta primera etapa, participan los departamentos de Las Heras, Lavalle, Guaymallén, Maipú, Luján de Cuyo, San Rafael, Malargüe y Gral. Alvear; para luego extenderlo al Valle de Uco y Este provincial.

De las 195 ideas de proyectos presentadas, un 42% corresponde a la zona norte y el resto, al sur provincial. Esto involucra a más de 430 personas con actividades agrícolas, agroindustriales, comerciales y de servicios.

Se observa una concentración de los emprendimientos en las villas cabeceras de los departamentos, que puede corresponderse con los oasis productivos y a un mayor acceso a servicios que en zonas rurales más alejadas, no se cuenta.

Un dato importante a destacar es que el 95% de los jóvenes que viven actualmente en la zona rural, desea permanecer allí. De hecho, los proyectos los desarrollan, en su gran mayoría, en las localidades donde viven.

Este concurso se enmarca dentro de un Programa más abarcativo de fortalecimiento de los pequeños productores y jóvenes rurales, brindándoles no sólo asistencia técnica y capacitación, sino también, acceso a las fuentes de financiamiento.

El objetivo perseguido no es sólo generar desarrollo económico social sino también que no se pierda el vínculo familiar; que se generen oportunidades a partir de las propias ideas de los jóvenes; que sean ellos mismos los gestores del proceso de cambio; que valoren los recursos que tienen y den un paso más adelante. Y así evitar el éxodo, generar fuentes de empleo e ingresos en las localidades rurales.