

Observatorio Laboral

Informe 2020



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

VINCULACIÓN
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN
Y VINCULACIÓN

INSTITUTO DE
TRABAJO Y PRODUCCIÓN

Rector de la Universidad Nacional de Cuyo

Ing. Agr. Daniel Pizzi

Secretario de Extensión y Vinculación

Lic. Mauricio González

Secretaria General del Instituto de Trabajo y Producción

Dra. María Eugenia Martín

Coordinadora del Programa Observatorio Laboral

Dra. María Albina Pol

Equipo de Trabajo

Dra. María Albina Pol

Lic. Belén Paz

Lic. Valentina Ledda

Sección Debates y Contribuciones

Lic. Leticia Cortese

Lic. Patricia Gorri

Mgter. Patricia Lecaro

Lic. Candela Molina Ortega

Lic. Fiorella Santini Zanghi

Dra. Monserrat Serio

ISSN 2683-8613

6 Prólogo

11 Resumen Ejecutivo

Informe del Observatorio Laboral

14 Panorama regional y nacional

20 Situación del mercado de trabajo
en Argentina y Mendoza

Debates y Contribuciones

41 Medidas para sostener el trabajo y la producción durante
la pandemia: Su ejecución en la Provincia de Mendoza

52 Una aproximación a la relación trabajo, sindicato
y género a partir de la agenda de género en Mendoza

62 Caracterización de emprendedores de oportunidad
vs necesidad: Evidencia para América Latina

Índice de gráficos

(Informe del Observatorio Laboral)

- 14 **Gráfico 1:** Variación porcentual anual del PBI. América Latina y el Caribe. 1961-2020.
- 15 **Gráfico 2:** Principales tasas del mercado laboral. América Latina y el Caribe. II trim. 2019-2020.
- 23 **Gráfico 3:** Principales indicadores laborales según sexo. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020.
- 25 **Gráfico 4:** Evolución relativa de los/as trabajadores/as registrados/as según principales modalidades. Índice base ene-17=100. Serie desestacionalizada. Total país. Período ene-17 / dic-20*.
- 26 **Gráfico 5:** Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Total país. Período ene-17 / dic-20*.
- 27 **Gráfico 6:** Variación interanual relativa de los/as asalariados/as registrados/as del sector privado, ramas industrias manufactureras y construcción. Total país. Período ene-17 / dic-20*.
- 28 **Gráfico 7:** Variación interanual relativa del empleo privado registrado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Total aglomerados. Período dic-19 / dic-20.
- 31 **Gráfico 8:** Tasas de Actividad y Desempleo. Gran Mendoza. I - IV trim. 2017-2020.
- 33 **Gráfico 9:** Evolución número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Provincia de Mendoza. Período ene-17 / dic-20*.
- 34 **Gráfico 10:** Empleo privado registrado: variación anual promedio. Provincia de Mendoza. 2017 – 2020.

- 35 **Gráfico 11:** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama industria manufacturera. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV trim. 2017 – 2020.
- 36 **Gráfico 12:** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama construcción. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV trim. 2017 – 2020.
- 37 **Gráfico 13:** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama comercio, hoteles y restaurantes. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV Trim. 2017 – 2020.

Índice de tablas

(Informe del Observatorio Laboral)

- 21 **Tabla 1.1:** Principales indicadores laborales. Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020
- 22 **Tabla 1.2:** Principales indicadores laborales. Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020.
- 30 **Tabla 2.1:** Principales indicadores laborales: Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. I – IV trim. 2019 - 2020.
- 32 **Tabla 2.2:** Principales indicadores laborales: Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. I – IV trim. 2019 - 2020.

Prólogo

El Instituto del Trabajo y la Producción a través del Observatorio Laboral pone a disposición de la comunidad universitaria y mendocina, como todos los años, su Informe anual sobre la situación del trabajo y el empleo en la Provincia de Mendoza.

Este informe se publica en un momento crítico para Mendoza y para nuestro país. Estamos transitando profundos debates sobre las restricciones a implementar luego de cerrar el mes de abril con el mayor registro en nuestra provincia de contagios por COVID-19 desde que comenzó la pandemia.

Millones de trabajadores y trabajadoras en el mundo enfrentan los efectos de una crisis sanitaria, económica y humanitaria sin precedentes en el último siglo. En América Latina la situación es también angustiante. Las medidas de confinamiento y distanciamiento social, tomadas por gobiernos en diversas latitudes y con diversas modalidades, buscaron disminuir los contagios, evitar el colapso de los sistemas sanitarios y preservar vidas. Al mismo tiempo, las restricciones implementadas afectaron la movilidad de gran parte de la población mundial paralizando, por momentos, la actividad económica, lo que provocó y aún provoca, lo que se avizora como la más severa crisis desde la Gran Depresión.

El escenario configurado a partir del COVID-19, como toda crisis, golpea con enorme saña en los sectores más desprotegidos: los trabajadores/as de la economía informal, especialmente jóvenes, mujeres y grupos que continuamente enfrentan procesos de segregación, discriminación y explotación en sus diarias jornadas de trabajo. La disminución o pérdida total de sus ingresos, la caída de su poder de compra son situaciones cotidianas que están enfrentando innumerales hogares.

El regresivo impacto en el tejido productivo y en las dinámicas laborales afecta fuertemente los procesos de acumulación y la distribución del ingreso en una

Argentina con enormes desigualdades estructurales, con sistemas de empleo, salud y seguridad social fuertemente segmentados. El golpe llegó sobre una sociedad que transitaba años de alta inflación, déficit fiscal, crisis de deuda, desempleo estructural y pobreza crónica; escenario que se agravó con la irrupción de la pandemia.

Los datos a marzo del 2020 sobre el comportamiento de la economía argentina ya eran alarmantes: el nivel de actividad registraba en ese mes una caída de 11,5% respecto de igual período de 2019 según el INDEC. Construcción, hoteles y restaurantes e industria manufacturera eran en ese momento los sectores con mayor caída, con retrocesos interanuales de 46,5%, 30,8% y 15,5% respectivamente¹.

En el comienzo de las medidas de aislamiento en marzo de 2020 pudimos relevar, a través de entrevistas telefónicas, las percepciones acerca de la situación sociolaboral en Mendoza, al colaborar con el Relevamiento del impacto social de las medidas del Aislamiento dispuestas por el PEN (Poder Ejecutivo Nacional) en todo el territorio nacional². Encabezaban las preocupaciones de los/as informantes territoriales las dificultades relativas a la subsistencia-trabajo, al igual que en el contexto nacional. Para las grupos sociales con mayor vulnerabilidad o residentes en áreas geográficas menos integradas las dificultades relativas a los ingresos laborales ya se detectaban como acuciantes (discontinuidad de ingresos laborales de trabajadores/as informales, paralización de la comercialización de productos agrícolas, dificultades de los mayoristas de acceder a productos primarios, falta de claridad en torno a los permisos que permiten circular a los/as trabajadores/as, desaparición de la práctica usual del fiado en los comercio y sobreprecios). En Mendoza los principales problemas laborales y de acceso a bienes básicos percibidos frente a una posible extensión de la cuarentena en ese momento eran: pérdida de trabajo e ingresos, desabastecimiento e inflación dificultades para la tramitación digital y la falta de bancarización para acceder a los sistemas de transferencias de ingresos gubernamentales, abandono por parte de los gobiernos municipales, cierre de merenderos y comedores por problemas de logística de provisiones y donaciones, endeudamiento del sector monotributista, incremento de la financiación por prestamistas a tasas leoninas.

Las restricciones a la movilidad y a las reuniones, que todos los sectores sociales han vivenciado, tienen un enorme impacto entre trabajadores/as y actores gremiales, en sus espacios de encuentro y en sus mecanismos de reclamo y lucha por las condiciones laborales, para enfrentar el brutal mecanismo disciplinador que constituye la pérdida masiva de empleos e ingresos.

El estado provincial puso en marcha programas de incentivos económicos y retornos de inversión como Mendoza Activa y Enlace. Gobiernos municipales,

¹ INDEC (2020) Cuentas nacionales, Vol. 4, nº 8 Estimador mensual de actividad económica. Estimación preliminar de marzo de 2020.

² https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Informe_Final_Covid-Cs.Sociales-1.pdf

como así también numerosas organizaciones de diversa índole, han fortalecido o creado variados mecanismos para contribuir a paliar la situación en las zonas más alejadas de los centros urbanos.

Este resulta un tema central para quienes buscamos conocer qué ocurre en los diversos territorios de nuestra Mendoza. Los espacios locales para la gestión de estas políticas requieren ser reforzados con vistas a las restricciones a la movilidad que tienden al confinamiento por cercanías. No contamos con sistemas territoriales de información sobre los mercados de trabajo locales que sirvan de apoyo y sustento a los procesos de toma de decisiones para la gestión de las políticas públicas que estos tiempos requieren.

El impacto de la crisis desatada por la pandemia sería, sin lugar a dudas, mayor de no existir las políticas de sostenimiento del empleo que implementó el Estado Nacional, como la prohibición de despidos, el programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) para pago de salarios y reducción de contribuciones patronales, el mecanismo ágil de validación de suspensiones con pago del 75% del salario enfocadas sobre el trabajo asalariado formal. También existieron créditos a tasa 0 para autónomos/as y monotributistas. Para contener la fuerte caída de los ingresos informales, atender también a desocupados/as, a trabajadores/as de casas particulares, monotributistas categoría A y B y monotributistas sociales se implementó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). El escenario futuro es aún incierto.

Mientras por estos días la situación económica, laboral, social y sanitaria en Mendoza es crítica. Los niveles de pobreza son alarmantes y al mismo tiempo deben decidirse restricciones para preservar la vida en las actividades cotidianas.

Durante el 2020 en el Gran Mendoza la tasa de desempleo registró un pico del 15,3% entre abril y junio empujando el promedio anual al 11%. La falta de oportunidades laborales hizo que la subocupación y la ocupación demandantes también cayeran (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).

Preocupa el alto nivel de informalidad que registran en nuestra provincia los sectores económicos más castigados por la crisis ya que sabemos que ello implica un impacto rápido y devastador para los y las trabajadores/as que en ellos se desempeñan.

La recuperación del empleo que se registró en la segunda mitad del 2020 estuvo impulsada por la creación de puestos de trabajo de baja calidad haciendo disparar la informalidad al 41,4% en el tercer trimestre del año (Fuente: INDEC-EPH). La paralización de la economía agravó el negativo desempeño del empleo privado en la provincia que registró en 2020 una abrupta caída, ubicando al Gran Mendoza como el segundo aglomerado del país con mayor retracción del empleo privado formal en empresas de 10 o más trabajadores/as y acumulando 30 meses consecutivos de caída.

En el cuerpo principal de este Informe encontrarán un análisis pormenorizado utilizando la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTEySS) y los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA-MTEySS) que abarca la totalidad de la información publicada al cierre de esta redacción para el año 2020. Al triangular las diversas fuentes oficiales disponibles se busca abordar con mayor profundidad los aspectos relativos a la situación de los y las trabajadores/as en Mendoza.

Ofrecemos también tres artículos en el apartado Debates y contribuciones que se nutre a través de la convocatoria pública anual a los equipos de investigación, docentes, graduados/as y estudiantes de la UNCuyo que deseen acercar sus aportes.

El trabajo *Medidas para sostener el trabajo y la producción durante la pandemia. Su ejecución en la Provincia de Mendoza* de Leticia Cortese. En él se tratan las principales medidas que se tomaron en el marco de la emergencia por el COVID-19 durante el año 2020, haciendo foco en aquellas que se llevaron adelante desde la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y de los Emprendedores del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. Se repasan algunos resultados de las principales políticas en la Provincia de Mendoza, en cuanto a su llegada a las personas humanas y jurídicas, empleadas/os y montos alcanzados, como así también, las principales políticas destinadas a contribuir a la recuperación productiva, puestas en marcha.

El artículo titulado *Una aproximación a la relación trabajo, sindicato y género a partir de la agenda de género en Mendoza*. Sus autoras Patricia Gorri y Patricia Lecaro buscan conocer la/s agenda/s de género de los sindicatos estatales desde 2016. Entre sus conclusiones se plantea que la pandemia de 2020 ha puesto de manifiesto la necesidad de medir y conocer las tareas de cuidado, de sacar a la luz el trabajo productivo y reproductivo de mujeres y colectivos disidentes. También que los sindicatos, carecen de relevamientos estadísticos, que es difícil en ocasiones conocer algún dato básico como cuántos afiliados/as tiene cada sindicato. Se insta a la producción de datos en centros y proyectos de investigación.

Por su parte, Candela L. Molina Ortega, Fiorella G. Santini Zanghi y Monserrat Serio escriben *Caracterización de emprendedores de oportunidad vs necesidad: evidencia para América Latina*. Este trabajo explora cuáles son los factores que pueden incidir en las personas a la hora de tomar la decisión de ser emprendedor o ser asalariado en América Latina, esperando obtener como resultado una relación significativa entre el nivel educativo y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Parten postulando que emprender es una opción de vida para generar ingresos propios y es lo opuesto a trabajar en relación de dependencia. Plantean que los motivos que hacen que una persona tome la decisión de emprender son múltiples, aunque generalmente surge como alternativa para aquellas que buscan independencia laboral o una fuente de ingresos ya sea principal como complementaria. Buscan caracterizar a los diversos grupos de emprendedores y en sus conclusiones sostienen que el grupo de emprendedores por necesidad es el

que está creciendo en el contexto de la pandemia debido a que las mujeres, los trabajadores informales y los individuos con menores niveles educativos e ingresos más bajos fueron los más afectados. Asimismo, plantean que se espera que este grupo se incremente como consecuencia de los menores niveles educativos esperados debido a la brecha digital existente, es decir, la distribución desigual en el acceso y uso de tecnologías y herramientas digitales, que son la fuente de acceso a la educación en este contexto.

Es un tiempo para convocar, acordar diagnósticos, crear consensos, elaborar estrategias y coordinar políticas de estado que prioricen la acuciante situación de los hogares con mayor vulnerabilidad, las infancias, jóvenes, mujeres y trabajadores/as en condiciones de informalidad, a gran escala y que contemplen las realidades regionales y locales. Las divisiones espaciales constituyen un aspecto de enorme relevancia para enfocar en estas circunstancias. Si entendemos al territorio como unidad político-administrativa surgen dificultades en relación con el comportamiento de los fenómenos y con las competencias autonómicas para la implementación de las políticas públicas. Cuando pensamos el territorio como espacio de realización de la vida humana y en comunidad los límites se tornan mucho más difusos, dado que la vida está hecha de continuidades, de encuentros, de movildades por lo que aquellas delimitaciones que vamos forjando históricamente no necesariamente constituyen una herramienta útil para comprender las dinámicas y las estrategias de vida.

Para ello necesitamos información que permita acompañar estos requerimientos de manera urgente. Información construida con seriedad y rigurosidad, que muestre, prácticamente en tiempo real, los impactos que las medidas que se adoptan tienen en las condiciones del trabajo de las personas y en las economías de sus hogares.

Dra. María Eugenia Martín

Secretaria General

Mendoza, 1 de mayo 2021

Resumen ejecutivo

- En Argentina, durante 2020, el desempleo creció hasta 11,5%, un aumento de magnitud menor a la esperada (1,7 p.p.) dada la caída en la tasa de actividad (-4,1 p.p.), lo que muestra el efecto desaliento en la búsqueda activa de empleo. La subocupación y la ocupación demandantes también arrojaron variaciones negativas que en este caso fueron de 1,3 p.p. y 2,7 p.p. (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- La informalidad laboral disminuyó 4,9 p.p. mientras que la tasa de asalarización registró un leve descenso de 0,4 p.p., situación que se explica por la mayor pérdida de empleos informales (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- Los valores anuales se encuentran fuertemente afectados por el negativo desempeño de los indicadores laborales durante el segundo trimestre de 2020, período de mayor contracción del mercado de trabajo.
- El grupo más impactado por la crisis del empleo fueron las mujeres jóvenes cuya tasa de actividad se ubicó en 35,5% (-5 p.p. interanual) y la de desempleo fue de 25,4% (+3,4 p.p. interanual) (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- En 2020 continuó la destrucción de empleo formal que se contrajo un 1,9% (224.195 trabajadores/as menos que en diciembre de 2019). Los/as monotributistas, que venían creciendo de manera sostenida, vieron frenada su expansión registrando un leve aumento anual de 0,6% (Fuente: MTEySS-SIPA).
- El empleo privado formal cayó 3,4%, el número promedio de asalariados/as del sector alcanzó el valor más bajo de los últimos seis años (5,8 millones). Las actividades más afectadas fueron construcción, industrias manufactureras, transporte y comercio. El empleo público mantuvo su tendencia ascendente, aunque a un ritmo muy tenue finalizando el año con un incremento relativo de 0,6%. (Fuente: MTEySS-SIPA).
- En el conjunto de los 12 principales aglomerados urbanos del país el empleo privado se retrajo un 2%. Solo tres aglomerados superaron esta cifra, Gran

Jujuy (-6,8%), Gran Mendoza (-4,7%) y Gran Buenos Aires (-2,5%). La mayor parte de la caída del empleo en estos aglomerados fue causada por el sector de la construcción (Fuente: MTEySS-EIL).

- En el Gran Mendoza la tasa de actividad mantuvo durante 2020 el nivel promedio del año anterior (47,8%), con una notable reducción en el segundo trimestre (37,5%). La tasa de desempleo registró un pico del 15,3% entre abril y junio empujando el promedio anual al 11% (2,7 p.p. por encima de 2019). La falta de oportunidades laborales hizo que la subocupación y la ocupación demandantes también cayeran (-1,3 p.p. y -2,2 p.p.). (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- La contracción del mercado de trabajo mendocino durante el segundo trimestre de 2020 provocó una disminución de la informalidad laboral en 6 p.p. (hasta el 32%), lo que se explica por el alto nivel de informalidad de los sectores económicos más castigados por la crisis. La posterior recuperación del empleo estuvo impulsada por la creación de puestos de trabajo de baja calidad haciendo disparar la informalidad al 41,4% en el tercer trimestre del año (Fuente: INDEC-EPH).
- La tasa de asalarización para los tres primeros trimestres de 2020 fue, en el Gran Mendoza, de 68,9%, lo que representa una reducción interanual de 2,8 p.p., tendencia ya observada en años anteriores que refleja el progresivo deterioro de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as mendocinos/as (Fuente: INDEC-EPH).
- La crisis generada por la paralización de la economía agravó el negativo desempeño del empleo privado en la provincia que registró en 2020 una abrupta caída interanual de 5,8%. En diciembre, el número de trabajadores/as del sector se ubicó en 227.950, 13.223 menos que a fines del 2019 (Fuente: MTEySS-SIPA).
- El Gran Mendoza fue el segundo aglomerado del país con mayor retracción del empleo privado registrado en empresas de 10 o más trabajadores/as durante 2020 (-4,7%), acumulando 30 meses consecutivos de caída en el empleo privado formal. Las ramas más afectadas fueron construcción (-21,3%), comercios, restaurantes y hoteles (-5,2%) y servicios (-3,4%). (Fuente: MTEySS-EIL).

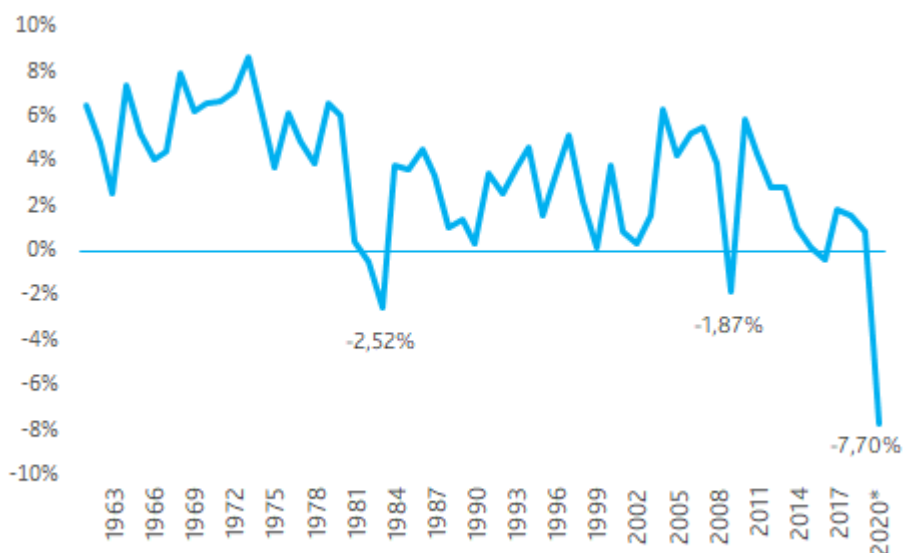
The background of the page is a repeating pattern of light blue icons. These icons represent various aspects of labor, economics, and industry, including: people standing on blocks (representing hierarchy or growth), maps with location pins, pie charts, tractors, musical notes, handshakes, storefronts, gears, and factory buildings. The icons are arranged in a grid-like fashion, creating a textured, thematic background.

Informe del Observatorio Laboral

Panorama regional y nacional

Atravesada por una crisis de características inéditas, producto de la pandemia del COVID19 que vino a agravar el magro desempeño económico de años anteriores, América Latina sufrió en 2020 la peor caída de las últimas décadas. Según cálculos del Banco Mundial y de la CEPAL la contracción del PBI agregado de la región fue durante ese año del 7,7% (gráfico 1). Esta situación ha generado graves consecuencias sociales y laborales que han tenido como principales grupos afectados a las mujeres, los/as trabajadores/as informales y los/as jóvenes.

Gráfico 1: Variación porcentual anual del PBI. América Latina y el Caribe. 1961-2020.



* El dato del 2020 corresponde a América Latina. La caída del PBI durante el 2020 para el Caribe fue de 7,9% (CEPAL, 2021).

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial y la CEPAL

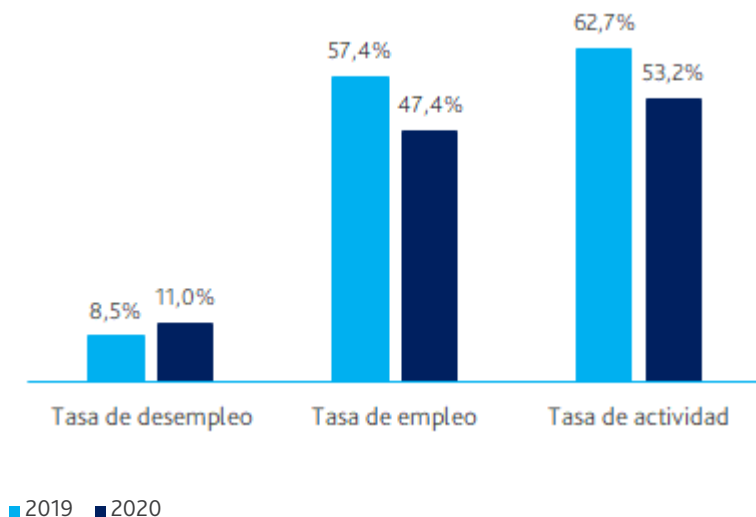
Los datos del segundo trimestre del 2020¹ elaborados por la CEPAL/OIT (2020) muestran una caída interanual en la tasa de empleo de 10 p.p.² para el conjunto de los países de la región, un aumento del desempleo de 2,6 p.p. y una disminución de 9,5 p.p. en la tasa de actividad (gráfico 2). La magnitud de la contracción de la actividad hizo que el aumento del desempleo fuera inferior al que podría esperarse dado que muchas personas en edad de trabajar pasaron a la inactivi-

¹ Últimos datos disponibles

² p.p. = puntos porcentuales

dad. La disminución de la fuerza de trabajo redujo así la presión sobre el mercado laboral (CEPAL, 2021b).

Gráfico 2: Principales tasas del mercado laboral. América Latina y el Caribe. II trim. 2019-2020.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del informe CEPAL-OIT (2020)

Por otro lado, quienes conservaron sus empleos vieron afectados sus ingresos y condiciones de contratación. Si bien la mayoría de las empresas mantuvo sus operaciones de forma parcial, muchas registraron graves problemas de liquidez debiendo optar por adelantar licencias por vacaciones, disminuir las horas de trabajo y los salarios y acogerse a beneficios creados específicamente en el contexto de la crisis sanitaria para mantener las relaciones laborales.

La profundidad de los efectos sobre el empleo no ha sido homogénea, sino que varía de un país a otro en función, entre otros factores, del grado de eficacia, el tipo y la extensión de las restricciones sanitarias implementadas para hacer frente a la pandemia, las medidas de protección de los vínculos laborales y el nivel de dependencia de las diversas economías de una demanda externa cada vez menor (CEPAL, 2021b).

Según el informe de Coyuntura Laboral realizado por la CEPAL /OIT (2020) en base a datos del segundo trimestre de 2020, las actividades más afectadas por la contracción del empleo fueron el servicio doméstico y el sector de restaurantes y hoteles, cuyas labores se caracterizan por la imposibilidad de realizarse remotamente quedando paralizadas ante las medidas de confinamiento. La administración pública, la educación y los servicios de salud sufrieron un menor impacto. No obstante, al formar parte de la primera línea de respuesta al COVID-19, los/as trabajadores/as de estos sectores tuvieron fuertes efectos en las cargas y condiciones laborales producto de la presión que se generó sobre los sistemas de salud y las nuevas dinámicas en los servicios de enseñanza.

En los años previos a la pandemia los países de América Latina y el Caribe registraron una expansión generalizada del cuentapropismo, modalidad a la que

muchos/as trabajadores/as debieron recurrir ante la caída de la demanda laboral en los sectores de actividad más dinámicos. El informe de la CEPAL/OIT (2020) muestra que estos empleos fueron los más impactados por la crisis económica del año 2020 con una contracción del 20,5% entre los primeros trimestres de 2019 y 2020 frente a una reducción del 14,2% del trabajo asalariado. A su vez, la categoría de asalariados/as en hogares particulares, compuesta en su gran mayoría por mujeres provenientes de estratos de ingresos bajos, es la que arroja la mayor caída para dicho período (32,2%).

El hecho de que las actividades informales y precarias se vieran más afectadas por la crisis sanitaria produjo una reducción de las tasas de informalidad laboral en todos los países que fueron relevados en el citado informe: Argentina -10,7 p.p., Perú -8,1 p.p., Costa Rica -6,6 p.p., México -5,5 p.p., Chile -5,3 p.p., Brasil -4,0 p.p., Rep. Dominicana -1,8 p.p. y Paraguay -1,1 p.p.³. Este fenómeno conlleva un mayor impacto en el empleo de jóvenes y mujeres, por ser los grupos que se insertan mayormente en actividades del sector informal.

Según el informe especial COVID-19 N°9 de la CEPAL (2021a:2) “un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos”. La participación de las mujeres en los sectores de alto riesgo como servicio doméstico, comercio y turismo es de 91,5%, 47,4% y 61,5%, respectivamente para el conjunto de la región. De acuerdo con estimaciones del organismo, la fuerte contracción en la actividad económica representa para las mujeres un retroceso de más de diez años en su participación en el mercado laboral, generando graves problemas en los ingresos de los hogares. Además, el cierre de un gran número de microempresas formales significa un escenario aún más complejo para las mujeres comerciantes y productoras que se concentran en ese tipo de unidades económicas.

Otro de los efectos que las medidas de confinamiento han tenido sobre el mercado de trabajo ha sido la rápida expansión de la economía digital, lo que ha generado una nueva demanda de habilidades para participar en las actividades económicas y sociales. Esto significa un gran desafío en términos de igualdad de género, ya que la intersección entre la pobreza, la brecha digital y la desigualdad de género debilita las oportunidades que podrían tener las mujeres de menores ingresos (CEPAL, 2021a). Asimismo, la visibilización de la importancia que revisten los sectores de la economía del cuidado (educación, salud, servicio doméstico) y el fuerte impacto de la crisis sobre el empleo femenino, plantean la necesidad de diseñar políticas de reactivación económica que incluyan un abordaje renovado de los cuidados considerados desde la perspectiva de la inversión y no solamente desde el gasto social.

³ Variación interanual en p.p. de la tasa de informalidad laboral para el segundo trimestre del 2020.

Como las mujeres, los/as jóvenes ya presentaban antes de la pandemia mayores tasas de desocupación y empleos de peor calidad que el resto de los/as trabajadores/as. Según la OIT (2020), en América Latina y el Caribe la tasa de desocupación juvenil (15 a 24 años) en 2019 era del 17,9% y el 21,6% de los/as jóvenes no trabajaba ni participaba en algún programa de enseñanza o formación. Por otro lado, el 67,5% de los/as que sí trabajaban lo hacían en la informalidad.

Un estudio realizado por la CEPAL (2021b) muestra que en siete de los ocho países relevados el grupo etario más afectado por la reducción del empleo durante la pandemia fue el de los/as más jóvenes con una caída interanual en el segundo trimestre 2020 de la población ocupada de: 31,9% en Argentina⁴, 35,2% en Brasil, 40,3% Chile, 31% Colombia, 29,2% Costa Rica, 15,8% Paraguay, 43,7% Perú y 20,4% República Dominicana⁵. Esto puede explicarse, en un primer momento, porque las empresas dejan de contratar trabajadores/as adicionales, afectando relativamente más al grupo de los/as más jóvenes porque tienen mayores tasas de desempleo. Luego, al empeorar el contexto y las expectativas económicas, estas comienzan a despedir principalmente a trabajadores/as de menor edad, debido a que tienen menos experiencia y antigüedad en el empleo. Mientras que en el período de reactivación puede ocurrir que las empresas busquen personal experimentado para satisfacer la reanudación de la demanda de sus productos y, por lo tanto, contraten a personas de edad más avanzada.

Según la CEPAL/OIT (2020), en la crisis actual la contracción del empleo no obedece tanto a los despidos y las desvinculaciones, sino a la interrupción del flujo de incorporaciones, traccionada principalmente por la culminación de los períodos de prueba y de los contratos a plazo. Estas tendencias generales de rotación de empleo que se observan en todo el tejido productivo también afectan negativamente en mayor proporción a los/as jóvenes, debido a la menor disponibilidad de vacantes para los primeros empleos (menos incorporaciones) y a la menor renovación de contratos temporales y períodos de prueba (más desvinculaciones).

En este sentido, la pandemia no solo ha destruido el empleo, sino que también ha interrumpido la educación y formación de las personas jóvenes y plantea grandes obstáculos a la búsqueda del primer empleo o a cambios de empleo (CEPAL, 2021b).

Lo presentado hasta acá han sido algunos de los impactos más significativo que ha dejado la crisis por COVID-19 en la región, principalmente en relación con el

⁴ De este conjunto de países, Argentina es el único donde el grupo etario más afectado en términos de empleo es el de mayores de 65 años con una caída interanual de la población ocupada para el segundo trimestre del 2020 del 51,1% frente al 31,9% de la población de hasta 29 años (CEPAL, 2021b).

⁵ Los grupos de edad difieren entre los países. Argentina toma hasta 29 años, Brasil de 14 a 17 años, Chile de 15 a 24 años, Colombia de 10 a 24 años, Costa Rica de 15 a 24 años, Paraguay de 15 a 19 años, Perú de 14 a 24 años y República Dominicana de 15 a 24 años.

segundo trimestre del 2020. A partir de ese momento comenzaron a observarse algunas señales de recuperación lenta y gradual del empleo, principalmente en el trabajo por cuenta propia. Los indicadores laborales, sin embargo, aún siguen lejos de los valores que presentaban en la etapa previa a la crisis sanitaria.

Situación económica y social de Argentina

Al igual que en el conjunto de la región, el escenario argentino previo a la pandemia no era alentador, ya que se conjugaba una economía en recesión, con altos niveles de inflación y endeudamiento. Esta combinación resultó letal para la dinámica de los mercados laborales por la menor demanda de trabajo, la caída del poder adquisitivo y la reducción de las posibilidades del Estado para aplicar políticas de empleo que amplíen los derechos de los/as trabajadores/as. La crisis sanitaria, económica y social generada por la COVID-19 agudizó esos problemas. Y, si bien la magnitud del deterioro ha sido similar en nuestro país que, en el conjunto de la región, Argentina partió de indicadores laborales más desfavorables: mayor tasa de desempleo, menor tasa de empleo y menor tasa de actividad.

En 2020 Argentina registró una caída de su PBI de 9,9%, la peor desde la crisis de 2002. Las actividades económicas más afectadas por las medidas de confinamiento arrojaron caídas muy por encima del promedio nacional. El sector de hoteles y restaurantes sufrió una contracción anual del 49,2%, los servicios sociales, comunales y personales cayeron un 38,9% y la actividad de la construcción disminuyó un 22,6% (INDEC, 2021a).

Si bien los niveles de inflación y endeudamiento continuaron siendo altos, durante 2020 el Gobierno nacional aplicó una serie de medidas económicas (control de precios y del tipo de cambio) que, junto con la caída del consumo, contribuyeron a la reducción de los niveles de inflación pasando, según datos del INDEC, de un 53,8% en 2019 a un 36,1% en el 2020. Asimismo, se logró una renegociación de la deuda externa que significó un alivio para las arcas públicas de 37,7 mil millones de dólares⁶ para los próximos diez años, producto de la extensión en los plazos y de la quita de capital e intereses.

Este alivio fiscal también permitió la implementación y refuerzo de un conjunto de políticas (Ingreso Familiar de Emergencia, Tarjeta Alimentar, Progresar, Asignación Universal por hijo/embarazo, etc.) orientadas a amortiguar los efectos de la pandemia sobre las condiciones de vida de gran parte de la población. A pesar de esos esfuerzos los datos informados por el INDEC (2021d) para el segundo semestre de 2020 muestran un alarmante aumento de la pobreza que alcanzó al 31,6% de los hogares y al 42,0% de las personas. Esos valores reflejan incrementos interanuales de 5,7 p.p. y 6,5 p.p. respectivamente. Según señala el organismo

⁶ Informe del Ministerio de Economía de la Nación, agosto 2020.

nacional, en la segunda mitad de 2020 no solo hubo un aumento en la incidencia de pobreza, sino que la situación de las personas pobres empeoró por la mayor distancia entre sus ingresos y la canasta de bienes y servicios, ubicándose la brecha en 41,9%, el valor más alto de la serie por quinto semestre consecutivo.

Todos los análisis coinciden en señalar que, debido a la incertidumbre acerca del comportamiento del virus y a la extensión de las medidas de aislamiento social y preventivo obligatorio, existe una alta probabilidad de que las tendencias señaladas se agraven en los próximos períodos.

Este repaso de la situación económica y social que ha atravesado nuestro país y la región a lo largo del 2020 pretende servir de marco para el análisis del mercado de trabajo nacional y de la Provincia de Mendoza que realizamos en el siguiente apartado.

Situación del mercado de trabajo en Argentina y Mendoza

Evolución de las principales variables del mercado de trabajo en Argentina

La crisis sanitaria causada por la COVID-19 llegó a nuestro país en un momento de fragilidad económica y social, producto de un contexto recesivo que provocó durante los últimos años un aumento sostenido de la pobreza y un deterioro en las condiciones laborales. Por ello, a principios de 2020, el mercado de trabajo de Argentina ya se encontraba en franco retroceso, con una tasa de desempleo que en el primer trimestre superaba el 10% y con casi un 36% de asalariados/as no registrados/as. En este marco, la pandemia y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) agudizaron la crisis precedente al retrasar la reactivación económica y paralizar la demanda de empleo y el consumo.

Si bien esta situación afectó a toda la economía sin excepción, hubo actividades que se vieron más perjudicadas como el comercio, el turismo, la hotelería, la gastronomía, el transporte, el trabajo doméstico y las actividades culturales, sectores que, a su vez, presentan un alto grado de informalidad en los trabajos que generan. De este modo, aun cuando el empleo registrado sufrió un fuerte impacto, el empleo informal fue el más impactado por la paralización de las actividades económicas durante el ASPO más estricto del segundo trimestre. Como advertimos en informes anteriores, la informalidad afecta más a los/as jóvenes y a las mujeres y por ello, fueron los grupos más desprotegidos frente a la crisis.

Los datos publicados por el INDEC para los aglomerados urbanos de Argentina (tabla 1.1) mostraron en 2020 una disminución promedio de las tasas de actividad (-4,1 p.p.) y de empleo (-4,3 p.p.) y un aumento del desempleo (1,7 p.p.) en comparación con 2019. Esta suba del desempleo estuvo suavizada por el paso de muchos/as trabajadores/as a la inactividad, lo que significó que un gran número de personas en edad de trabajar salieran temporalmente de la fuerza laboral y desistieran de buscar un trabajo por falta de oportunidades.

Tabla 1.1: Principales indicadores laborales. Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020

Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
2019	47,3	42,6	9,8
2020	43,2	38,3	11,5
Var.2020/19	-4,1	-4,3	-1,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

Los valores anuales se encuentran fuertemente influenciados por el negativo desempeño de los indicadores laborales durante el segundo trimestre del año, período de mayor contracción del mercado de trabajo. A partir del tercer trimestre de 2020 las variables muestran una leve mejora, que continuó durante el cuarto trimestre, pero que no alcanzó para recuperar los niveles de los últimos meses de 2019.

La subocupación y la ocupación demandantes registraron en el país una disminución anual de 1,3 p.p. y 2,7 p.p. respectivamente (tabla 1.2). Esto también fue resultado del ASPO, que impidió que las personas que buscaban otro empleo pudieran seguir haciéndolo. En el segundo trimestre, estas tasas registraron su piso con un 5% de subocupación demandante y un 11,6% de ocupados/as demandantes, aunque en el último trimestre de 2020 alcanzaron valores cercanos al mismo período de 2019: la ocupación demandante se ubicó en 18,4% y la subocupación demandante en 10,3%, lo que significó una disminución interanual de 0,6 p.p. y un aumento de 0,8 p.p. respectivamente.

La informalidad laboral también disminuyó, evidenciando una baja anual promedio de 4,9 p.p.. Esta caída no fue causada por la mejora en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sino por la mayor destrucción de los puestos de trabajo más informales y desprotegidos, principalmente en el segundo trimestre. En el tercer trimestre, los/as asalariados/as informales empezaron a crecer nuevamente, lo que elevó la tasa a un 32,7% en el cuarto trimestre de 2020.

La tasa de asalarización, por su parte, registró una leve variación negativa de 0,4 p.p. promedio anual. No obstante, este indicador tuvo un comportamiento distinto según los trimestres. En el segundo trimestre registró un aumento y llegó a casi 77%. Este incremento en la proporción de asalariados/as sobre el total de ocupados/as estuvo relacionado con la pérdida de empleos no asalariados (trabajadores/as cuenta propia informales) y con la preservación de los puestos asalariados formales durante dicho trimestre. A partir del tercer trimestre esta situación se revirtió como consecuencia de la expansión del empleo precario no asalariado. Por ello, en el cuarto trimestre, se observó un descenso importante

en la tasa de asalarización que se ubicó en 70,5%, un valor relativamente bajo en comparación con los registros históricos.

Tabla 1.2: Principales indicadores laborales. Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020.

Período	Subocupación demandante	Ocupados/as demandantes(1)	Informalidad laboral(2)	Tasa de asalarización(3)
2019	9,2	18,4	35,1 ⁷	73,5 ⁸
2020	7,9	15,17	30,2	73,1
Var.2020/19	-1,3	-2,7	-4,9	-0,4

(1) Proporción de población ocupada (independientemente de la intensidad horaria) que busca activamente otra ocupación.

(2) Proporción de asalariados/as no registrados/as (sin descuento jubilatorio).

(3) Proporción de asalariados/as en relación con el total de ocupados/as.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

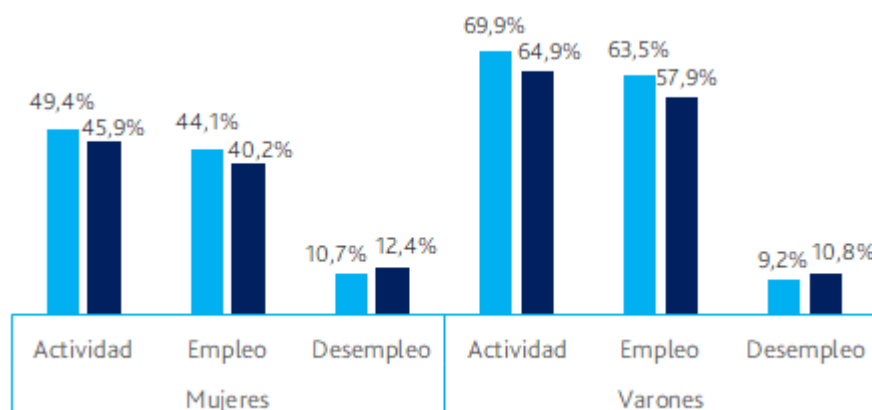
El impacto de la crisis no fue homogéneo para el conjunto de trabajadores/as, como ya señalamos, mujeres y jóvenes fueron los/as grupos más afectados/as. Al analizar en detalle los datos aportados por la EPH, se observa que las tasas de actividad y empleo disminuyeron en los varones 5 p.p. y 5,6 p.p. respectivamente, mientras que en las mujeres las caídas fueron de 3,5 p.p. y 3,9 p.p. entre 2020 y 2019 (gráfico 4). Aunque la retracción del empleo femenino fue menor que el masculino las variaciones relativas fueron iguales en ambos casos (7% de caída en la tasa de actividad y 9% en la tasa de empleo) por lo que las brechas de desigualdad entre varones y mujeres se mantuvieron.

La tasa de desempleo fue en promedio del 12,4% para las mujeres y del 10,8% para los varones, es decir que, incluso participando menos del mercado de trabajo, las mujeres tuvieron durante 2020 más dificultades para conseguir un empleo. El desempleo femenino aumentó 1,7 p.p. interanual, mientras que en los varones la variación fue de 1,6 p.p. De esta manera, las mujeres vieron agravada su ya desventajada participación en el mercado de trabajo a lo que se suma la sobrecarga en las tareas domésticas y de cuidados ante el cierre de escuelas y otros espacios públicos y privados de cuidado.

⁷ Fe de erratas: En el Informe 2019 se publicó para la tasa de informalidad el promedio de 2017 y 2018, en vez del promedio correspondiente a 2018 y 2019.

⁸ Fe de erratas: En el Informe 2019 se publicó para la tasa de asalarización el dato correspondiente a Gran Mendoza en vez del total de aglomerados, tanto para 2018 como para 2019.

Gráfico 3: Principales indicadores laborales según sexo. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. I – IV trim. 2019-2020.



■ 2019 ■ 2020

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

Al desagregar los datos por grupos de edad se evidencia el mayor impacto de la crisis en los/as trabajadores/as jóvenes, especialmente en las mujeres de hasta 29 años. En ese grupo la tasa de actividad fue en 2020 del 35,5%, lo que implica un descenso de 5 p.p. interanual, y la tasa de desempleo fue del 25,4%, con un aumento de 3,4 p.p. Si bien la desocupación disminuyó en el cuarto trimestre del año para el conjunto de la PEA, en el caso de las mujeres jóvenes aumentó y alcanzó el 26%.

Respecto de los varones jóvenes, la tasa de actividad fue de 49,3% en 2020, con una reducción de 6,5 p.p. interanual, mientras que la tasa de desocupación alcanzó el 20%, lo que representa un aumento de 2 p.p. En este sentido, es importante aclarar, una vez más, que la tasa de desempleo fue inferior a la esperada dada la magnitud de la reducción de la tasa de actividad, lo que significó que muchas personas en edad de trabajar salieran de la fuerza de trabajo y dejaran de ejercer presión sobre el mercado laboral.

En cuanto al empleo registrado, las cifras del MTEySS-SIPA para el total del país muestran que, en 2020, continuó la reducción del número de trabajadores/as formales cerrando el año con 224.195 trabajadores/as registrados/as menos que en 2019, es decir, una variación interanual negativa de 1,9%. El impacto de la crisis desatada por la pandemia sobre el trabajo asalariado formal no fue mayor por la contención que ejercieron las políticas de sostenimiento del empleo implementadas por el Estado Nacional, como la prohibición de despidos, el programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) para pago de salarios y reducción de contribuciones patronales, el mecanismo ágil de validación de suspensiones con pago del 75% del salario y el lanzamiento de una línea de créditos a tasa 0 para autónomos y monotributistas.

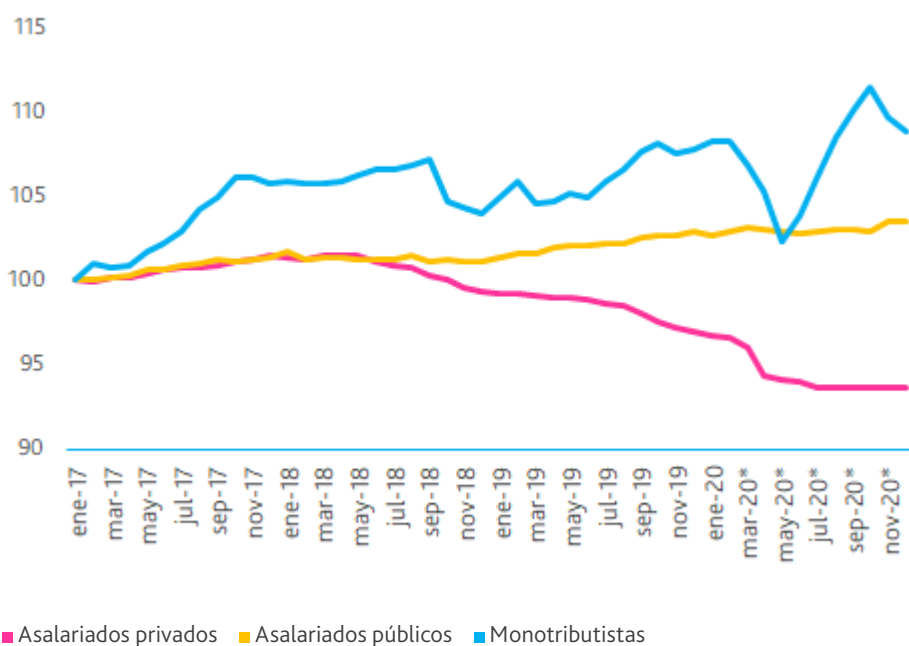
Estas políticas no alcanzaron al sector informal de la economía, lo que en buena medida explica la mayor contracción del empleo precario en relación con el empleo registrado. Como compensación y para contener la fuerte caída de los ingresos de los/as trabajadores/as no registrados/as y cuenta propia informales, el Gobierno Nacional implementó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Esta política estuvo destinada no solo a personas que se desempeñaban en la economía informal, sino también a desocupados/as, a trabajadores/as de casas particulares, monotributistas categoría A y B y monotributistas sociales. El IFE benefició a un total de 8,9 millones de personas en el conjunto del país.

Respecto de los monotributistas, los datos dan cuenta de que su expansión, constante durante los últimos cuatro años, fue interrumpida en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, cuando gran parte de la actividad económica estuvo paralizada por las medidas del ASPO (gráfico 5). Al tratarse de la modalidad más frágil dentro del trabajo registrado fue la más afectada por la crisis, lo que se manifestó en un decrecimiento del número de monotributistas de 1.631.000 a 1.541.800 entre febrero y mayo (89.200 trabajadores/as menos). No obstante, a partir de junio, con la apertura gradual de ciertas actividades económicas, la modalidad aumentó nuevamente, alcanzó un máximo en octubre y registró un leve descenso en los meses de noviembre y diciembre, lo que se tradujo en una variación interanual positiva de 0,9%.

En relación con los/as asalariados/as privados/as durante 2020 se profundizó la tendencia a la baja iniciada en 2018. El saldo de ese comportamiento fue una caída interanual de 3,4%. Por otra parte, la modalidad de los/as asalariados/as públicos/as mantuvo su tendencia ascendente, aunque a un ritmo muy tenue finalizando el año con un incremento relativo de 0,6%.

Las modalidades de trabajadores/as formales que se vieron más afectadas durante 2020 fueron los/as asalariados/as de casas particulares, que registraron una reducción interanual de 3,9%, y, especialmente, los/as trabajadores/as independientes autónomos/as con una contracción relativa de 7,4%.

Gráfico 4: Evolución relativa de los/as trabajadores/as registrados/as según principales modalidades. Índice base ene-17=100. Serie desestacionalizada. Total país. Período ene-17 / dic-20*.



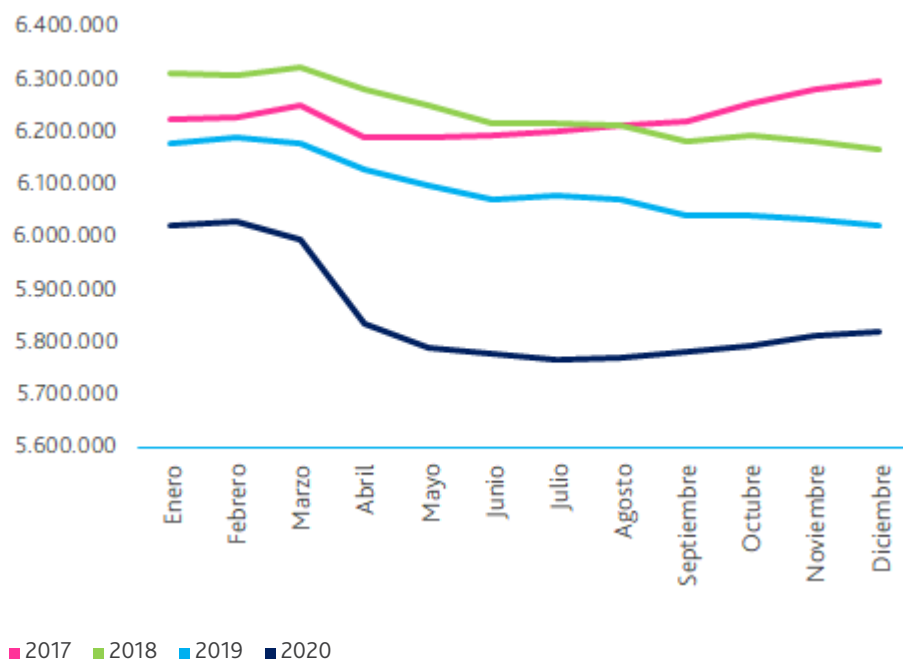
■ Asalariados privados ■ Asalariados públicos ■ Monotributistas

* Datos provisorios de mar-20 a dic-20.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (MTEySS-SIPA).

En el sector privado, los datos evidencian que las dificultades estructurales de la economía argentina para generar puestos de trabajo genuinos se agudizaron como consecuencia de la pandemia. Si bien durante los primeros meses de 2020 el empleo privado formal mantuvo los valores de fines de 2019, a partir de marzo su descenso se aceleró y registró en el mes de diciembre una pérdida interanual de 202.123 trabajadores/as (gráfico 6). En promedio, para 2020, el número de asalariados/as del sector privado fue de 5,8 millones, el valor más bajo de los últimos seis años.

Gráfico 5: Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Total país. Período ene-17 / dic-20*.



* Datos provisorios de mar-20 a dic-20.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (MTEySS-SIPA).

Las mayores pérdidas de puestos de trabajo privados registrados durante el primer año de la pandemia se produjeron en las ramas construcción, industrias manufactureras, transporte, almacenamiento y comunicación y comercio.

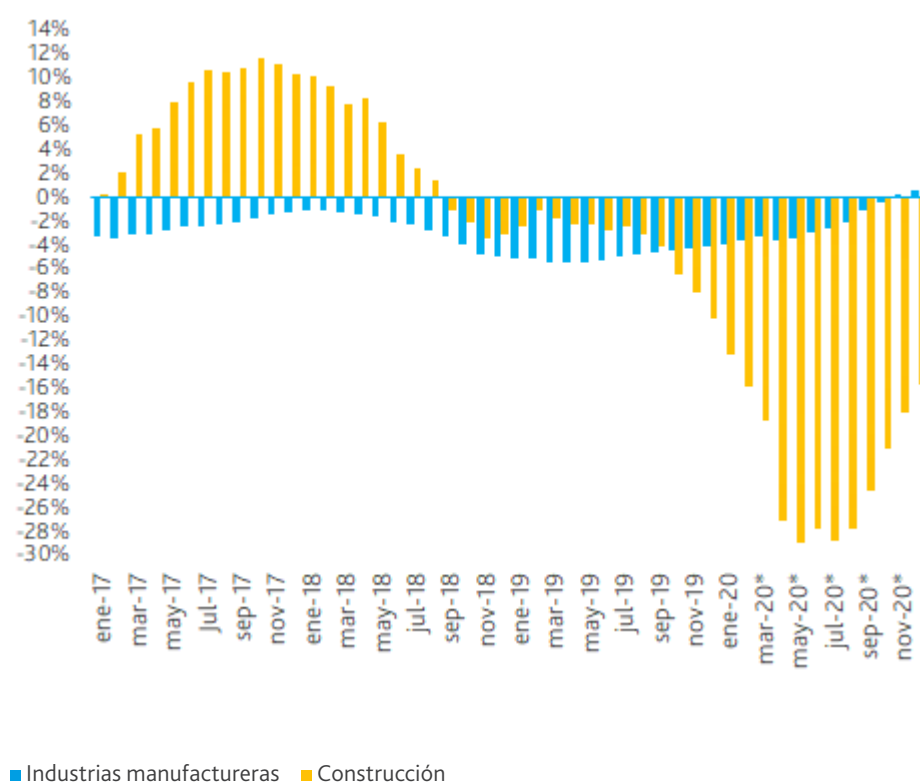
La evolución del empleo sectorial en los últimos años muestra, en el caso de la construcción, una expansión en el número de asalariados/as formales durante 2017 como resultado de la transitoria mejora de los indicadores económicos impulsada por el aumento de la inversión privada. Esa tendencia se mantuvo hasta mediados de 2018, momento a partir del cual la construcción acompañó la dinámica contractiva de la economía nacional iniciando un proceso de pérdida sostenida de empleos formales que se profundizó hacia finales de 2019 agravándose aún más durante los meses más estrictos del ASPO (gráfico 7). La cantidad de trabajadores/as registrados/as en el sector de la construcción (que representan alrededor del 6% del empleo formal del país) comenzó en octubre de 2020 una tenue recuperación que no alcanzó para revertir la destrucción previa de empleo, cerrando diciembre con una pérdida interanual de 62.100 ocupados/as (-15,6%). La que acompañó el desplome de la actividad durante el primer año de la pandemia⁹.

⁹ Según el Índice Sintético de la Actividad de la Construcción que elabora el INDEC la actividad se contrajo durante 2020 un 19,5%.

Las industrias manufactureras, que significan alrededor del 19% del total de asalariados/as formales del país, vienen registrando desde 2016 una disminución continua de empleo formal. Ese comportamiento a la baja fue levemente revertido a partir de octubre de 2020 (gráfico 7), por lo que diciembre del último año finalizó con un aumento interanual de 7.100 trabajadores/as registrados/as (0,7%). No obstante, a pesar de este incipiente incremento del empleo industrial, la actividad tuvo una variación acumulada negativa de 7,6% respecto a 2019 (Índice de Producción Industrial Manufacturero – INDEC).

En el resto de las actividades, el empleo formal también presentó durante 2020 un desempeño negativo, principalmente en el sector de transporte, almacenamiento y comunicación, que registró una caída anual de 25.000 trabajadores/as formales (-3,9%) y en el comercio con una disminución de 21.000 puestos de trabajo (-2,2%). Este último sector es, junto con la industria manufacturera, el que más ocupados/as formales emplea.

Gráfico 6: Variación interanual relativa de los/as asalariados/as registrados/as del sector privado, ramas industrias manufactureras y construcción. Total país. Período ene-17 / dic-20*.



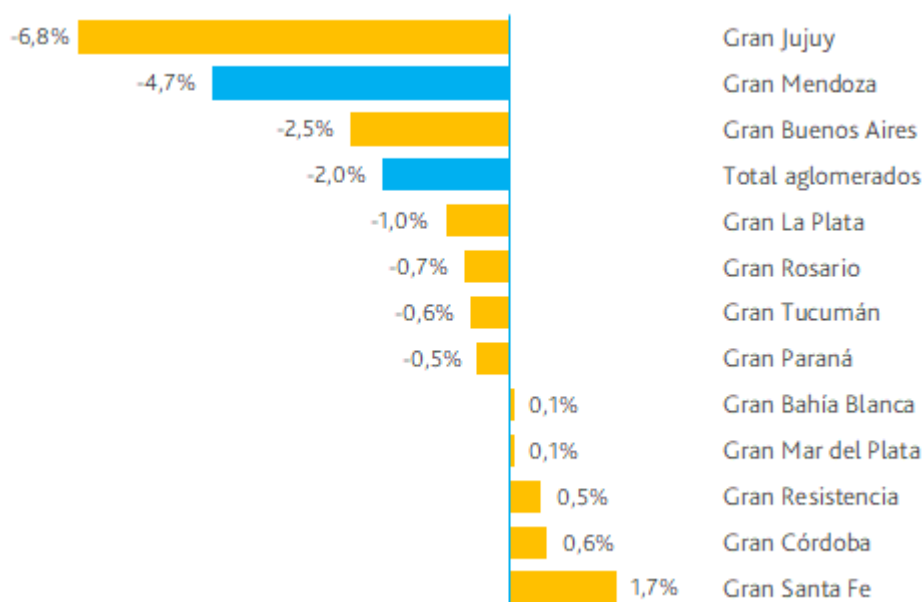
* Datos provisorios de mar-20 a dic-20.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (MTEySS-SIPA).

Las disparidades en las estructuras productivas y el impacto diferencial de la dinámica económica se reflejan en el comportamiento de los mercados laborales en las distintas regiones del país. En 2020, según datos de la Encuesta de

Indicadores Laborales (MTEySS-EIL)¹⁰ para los 12 principales aglomerados urbanos del país, el empleo privado registrado en empresas de 5 y 10 o más trabajadores/as tuvo una retracción promedio de 2,0% (gráfico 8). Solo tres aglomerados superaron esta cifra, Gran Jujuy con una variación negativa del 6,8%, Gran Mendoza con una reducción del 4,7% y Gran Buenos Aires con una retracción de 2,5%. La mayor parte de la caída del empleo en estos aglomerados fue causada por el sector de la construcción. El resto de los aglomerados que mostraron un comportamiento negativo (Gran La Plata, Gran Rosario, Gran Tucumán y Gran Paraná) se ubican por debajo del promedio. Gran Bahía Blanca, Gran Mar del Plata, Gran Resistencia, Gran Córdoba y, principalmente, Gran Santa Fe presentaron un leve crecimiento en el empleo registrado durante 2020.

Gráfico 7: Variación interanual relativa del empleo privado registrado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Total aglomerados. Período dic-19 / dic-20.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS-EIL).

¹⁰ La EIL releva empresas de 5 y 10 trabajadores registrados según aglomerado. Específicamente en Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Tucumán y Gran Mendoza se relevan empresas que emplean a 10 o más trabajadores. En Gran Santa Fe, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Bahía Blanca, Gran Jujuy, Gran Mar del Plata y Gran La Plata el relevamiento corresponde a empresas que emplean a 5 o más trabajadores. Uno de los objetivos de esta encuesta es conocer la evolución del nivel general del empleo (cantidad de trabajadores en cada firma).

Evolución de las principales variables del mercado de trabajo en Mendoza

En el contexto de la crisis mundial desatada por la pandemia y del consecuente deterioro social y económico del país, la Provincia de Mendoza registró durante 2020 una profunda recesión¹¹ que agravó el negativo comportamiento de la economía provincial de los últimos años. La contracción del empleo y de la actividad económica impactaron de manera significativa en las condiciones de vida de los/as mendocinos/as.

En el segundo semestre de 2020 la pobreza alcanzó en el Gran Mendoza al 44% de las personas, lo que evidenció un aumento del 5,4 p.p. interanual. Este dato, publicado recientemente por el INDEC, ubica al Gran Mendoza por encima del promedio nacional (42%) y lo convierte en el cuarto aglomerado más pobre del país.

La angustiosa situación socioeconómica de los hogares mendocinos tiene como principal factor explicativo el adverso desempeño del mercado de trabajo que, si bien se agudizó a partir de la pandemia, ya venía mostrando un impacto negativo sobre las condiciones de vida de la población. Recordemos que la pobreza en el segundo semestre de 2019 había aumentado 7,9 p.p. respecto del mismo período de 2018. A su vez, la presión inflacionaria, que se intensificó en los últimos meses de 2020, perjudicó aún más los ingresos de los hogares¹².

En cuanto al comportamiento del mercado de trabajo, en 2020 la tasa de actividad del principal aglomerado de la provincia mantuvo el promedio de 2019 (tabla 2.1). Si bien en el segundo trimestre la participación laboral disminuyó a causa del confinamiento más estricto, a partir del tercer trimestre volvió a crecer y en el cuarto trimestre alcanzó el 49,5%. Esta recuperación de la tasa de actividad a los niveles de 2019 se vincula con una apertura más rápida de las actividades económicas en Mendoza en comparación con el resto del país, lo que permitió que las personas retornaran anticipadamente al mercado de trabajo. Esta mayor participación laboral estuvo provocada por la necesidad de recuperar ingresos en los hogares, luego de los meses de aislamiento, lo que generó que más personas intentaran conseguir un trabajo. No obstante, la tasa de empleo se redujo 1,2 p.p. en promedio durante 2020. De esta manera, muchas de las personas que buscaron activamente un empleo no pudieron conseguirlo lo que incrementó la tasa de desocupación del Gran Mendoza en 2,7 p.p., pasando de 8,3% promedio en 2019 a 11% en 2020.

¹¹ Según el IERAL - Fundación Mediterránea (2021), el Producto Bruto Geográfico de Mendoza cayó 8,6% en 2020, el desplome más importante de los últimos 30 años. La tasa de crecimiento promedio anual de la economía provincial fue de 0,3%, muy por debajo del ritmo promedio de expansión de su población (1,1%), del crecimiento promedio de la economía nacional (0,7%) y de las economías del mundo (3,3%).

¹² La información disponible para los primeros meses de 2021 indica que no habría una recomposición de ingresos frente a una inflación que al mes de marzo de 2021 ya acumulaba un 11,9% de incremento para el Gran Mendoza (DEIE, 2021).

Tabla 2.1: Principales indicadores laborales: Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. I – IV trim. 2019 - 2020.

Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
2019	47,7	43,8	8,3
2020	47,8	42,6	11,0
Var.2020/19	0,1	-1,2	2,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

Como en el resto del país, en nuestra provincia el desempleo registró un salto en el segundo trimestre de 2020, el momento más álgido en relación con las restricciones a la circulación y el cierre de actividades económicas. El porcentaje de desocupados/as del Gran Mendoza alcanzó en ese período el 15,3% (gráfico 9).

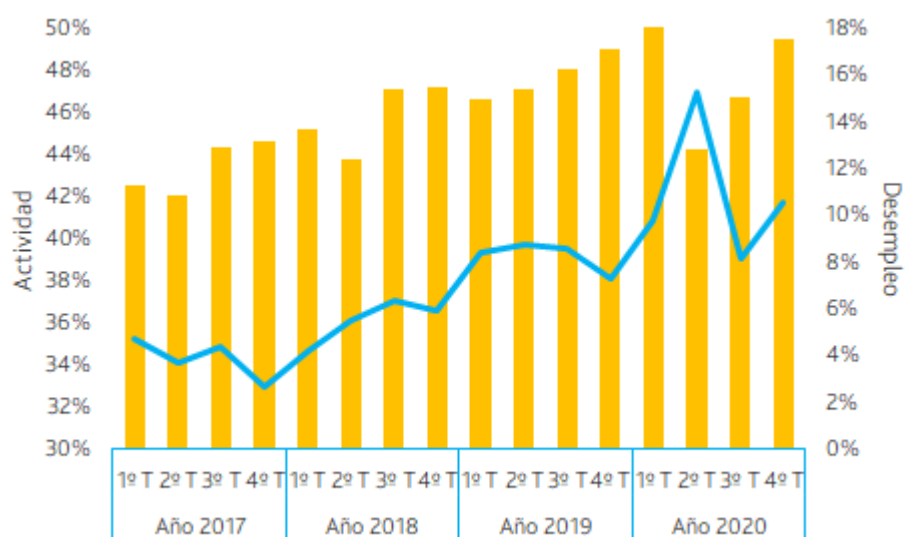
Junto con el aumento de la desocupación, la contracción del mercado de trabajo mendocino durante el segundo trimestre del año supuso una caída del 30% en el número de asalariados/as informales y de solo el 9% de los/as trabajadores/as registrado/as. Esta diferencia se explica por el alto grado de informalidad que caracteriza a los sectores económicos más castigados de la provincia como el comercio, el turismo, la gastronomía y las actividades culturales. Como consecuencia, la tasa de informalidad pasó de 38% en el primer trimestre de 2020 a 32% en el segundo trimestre, lo que significó una reducción de 6 p.p.

En el tercer trimestre del año, con menos restricciones y mayor apertura de las actividades económicas, la desocupación bajó en el Gran Mendoza al 8,2%, aunque esta disminución se logró a partir de la creación y recuperación del empleo precario que se había perdido en los meses anteriores. De hecho, entre julio y setiembre de 2020 el empleo informal aumentó un 44% y la tasa de informalidad subió al 41,1%¹³. El promedio entre los tres primeros trimestres de la informalidad laboral fue de 37%, 2 p.p. menos que en el 2019 (tabla 2.2). La dinámica del empleo en la provincia hace prever para los últimos meses de 2020 un incremento de la informalidad laboral.

En el cuarto trimestre, el desempleo volvió a aumentar a un 10,6%, lo que significó 54.000 personas desocupadas en el Gran Mendoza, 15.000 desempleados/as más que en el trimestre anterior.

¹³ El cálculo de la informalidad laboral y la tasa de asalarización para Gran Mendoza se realizó para el segundo y el tercer trimestre a partir del procesamiento de las bases de microdatos de la EPH, que se encuentran disponibles hasta el tercer trimestre del 2020. En informes anteriores, el cálculo se hacía para los cuatro trimestres porque INDEC presentaba el dato de informalidad (asalariados sin descuento jubilatorio) y la tasa de asalarización desagregada para todos los aglomerados urbanos. Esto dejó de realizarse durante el segundo trimestre de 2020 por lo que los cálculos para el segundo y el tercer trimestre se realizaron sobre las bases de microdatos.

Gráfico 8: Tasas de Actividad y Desempleo. Gran Mendoza. I - IV trim. 2017-2020.



■ Actividad ■ Desempleo

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

El número de personas ocupadas que buscan otro trabajo también registró en el Gran Mendoza una variación anual negativa, entre 2019 y 2020 la cantidad de subocupados/as demandantes se redujo 1,3 p.p. y la de ocupados/as demandantes 2,2 p.p. Como el resto de los indicadores, estos promedios estuvieron principalmente afectados por el desempeño contractivo del mercado de trabajo durante los primeros meses de la pandemia. En el segundo trimestre de 2020 la subocupación demandante cayó 5 p.p. y la ocupación demandante lo hizo 12,2 p.p. El aislamiento estricto de los meses de abril, mayo y junio no permitió que las personas que trabajaban y buscaban otro empleo continuaran haciéndolo. Con la apertura de actividades a partir del tercer trimestre, estos indicadores aumentaron. Para el cuarto trimestre, la subocupación demandante se ubicó en 13% y la ocupación demandante en 23,4%.

El porcentaje de trabajadores/as asalariados/as para los tres primeros trimestres de 2020 fue, en el principal aglomerado urbano de la provincia, de 68,9%, lo que representa una reducción interanual de 2,8 p.p. Este comportamiento implica una menor participación de los/as asalariados/as -relación laboral más protegida- en el total de ocupados/as y un aumento de los/as no asalariados/as, principalmente del empleo por cuenta propia. Como lo observamos en el informe anterior, esta es una tendencia que ya se venía registrando en años previos y que demuestra el progresivo deterioro de las condiciones laborales en el mercado de trabajo mendocino, situación agravada por el impacto de la crisis del último año.

Tabla 2.2: Principales indicadores laborales: Promedios anuales y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. I – IV trim. 2019 - 2020.

Período	Subocupación demandante	Ocupados/as demandantes(1)	Informalidad laboral(2)	Tasa de asalarización(3)
2019	13,1	23,4	39,0	71,7 ¹⁴
2020	11,8	21,4	37,0*	68,9
Var.2020/19	-1,3	-2,0	-2,0	-2,8

(1) Proporción de población ocupada (independientemente de la intensidad horaria) que busca activamente otra ocupación.

(2) Proporción de asalariados/as no registrados/as (sin descuento jubilatorio)

(3) Proporción de asalariados/as en relación con el total de ocupados/as.

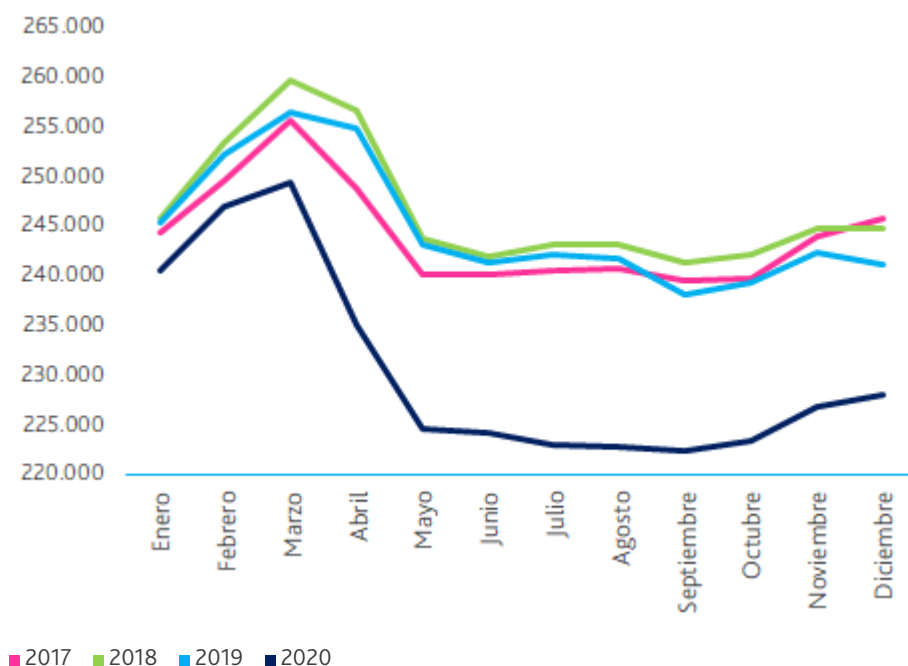
* Promedio del I - III trim. 2020.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH publicada por el INDEC.

En correspondencia con lo anterior los datos del MTEySS-SIPA para el total de Mendoza, dan cuenta de una profundización en la caída del empleo privado formal durante 2020. En diciembre de ese año, la provincia tenía 227.950 trabajadores/as formales del sector privado, 13.223 menos que a finales del 2019. Como se observa en el gráfico 10, la mayor disminución se produjo durante los meses más estrictos del ASPO, entre marzo y mayo el número de asalariados/as privados se desplomó un 10% (24.700 trabajadores/as). Este derrumbe encontró su piso en septiembre cuando el empleo privado comenzó a mostrar signos de una lenta recuperación.

¹⁴ Fe de erratas: En el Informe 2019 se publicó 71,6.

Gráfico 9: Evolución número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Provincia de Mendoza. Período ene-17 / dic-20*.

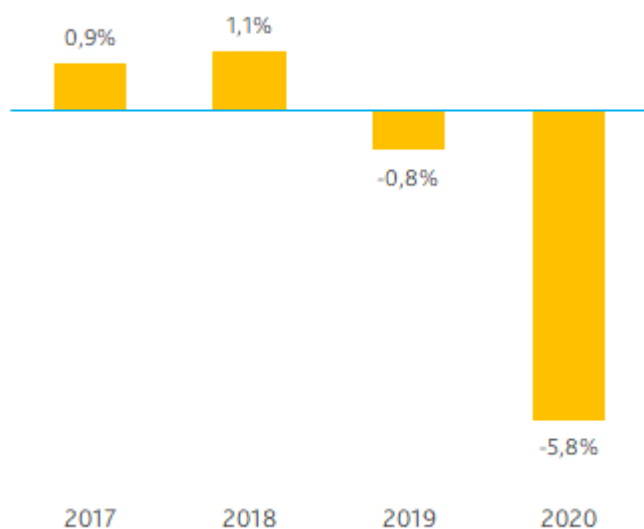


* Datos provisionarios de mar-20 a dic-20.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (MTEySS-SIPA).

La crisis generada por la paralización de la economía hizo que 2020 fuera el año de peor desempeño del empleo privado provincial de los últimos tiempos con una abrupta caída interanual de 5,8% (gráfico 11). Esta situación evidencia el agravamiento de las dificultades que el sector privado de Mendoza viene atravesando para crear y sostener puestos de trabajo de calidad. Entre 2012 y 2019 el número de asalariados/as registrados/as privados/as de la provincia se estancó en torno a los/as 240.000 trabajadores/as. En relación con la dinámica de los últimos años, en 2017 se produjo un leve repunte que no logró compensar la pérdida de puestos de trabajo del año anterior. Durante 2018, si bien el empleo privado creció en promedio 1,1%, al cerrar el año el número de asalariados/as registrados/as se ubicó por debajo del nivel alcanzado en diciembre de 2017 (1.055 trabajadores/as menos). En 2019 como consecuencia de la profundización de la crisis que afectó fuertemente a todos los sectores productivos de la provincia, la destrucción de empleo privado se aceleró, el saldo fue una caída del 0,8% promedio anual.

Gráfico 10: Empleo privado registrado: variación anual promedio. Provincia de Mendoza. 2017 – 2020.



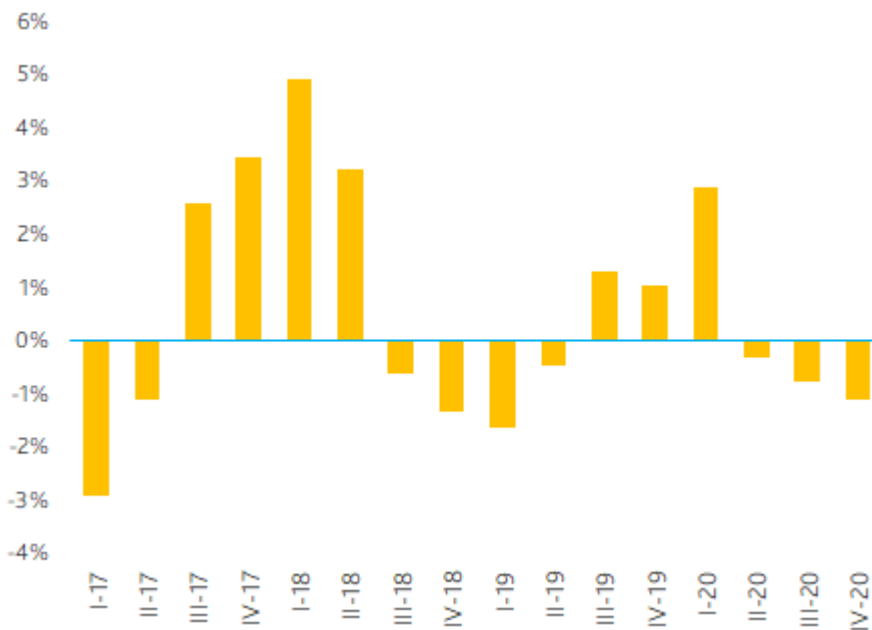
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (MTEySS-SIPA).

Finalmente, según la Encuesta de Indicadores Laborales del MTEySS, Gran Mendoza fue el segundo aglomerado urbano del país con mayor retracción del empleo privado registrado en empresas de 10 o más trabajadores/as durante 2020. Con esta contracción anual de 4,7% del empleo formal, la región acumula 30 meses consecutivos de disminución en la cantidad de trabajadores/as registrados/as en las empresas mencionadas.

Esta variación durante el último año sintetiza un comportamiento negativo en todas las ramas de actividad, aunque la más afectada fue la construcción (-21,3%), seguida por comercios, restaurantes y hoteles (-5,2%), servicios comunales, sociales y personales (-3,4%), transporte (-2,4%), servicios financieros (-1,8%) e industria (-1,1%).

En cuanto a la industria manufacturera del Gran Mendoza, luego de un complejo 2019 en el que se logró mantener el nivel del empleo formal, el primer trimestre de 2020 registró un aumento en la cantidad de asalariados/as registrados/as en empresas manufactureras de 10 o más trabajadores/as (gráfico 12). No obstante, este crecimiento se vio repentinamente interrumpido por la pandemia, el ASPO y la consecuente retracción de las actividades industriales lo que provocó una caída del empleo del sector en los tres trimestres siguientes.

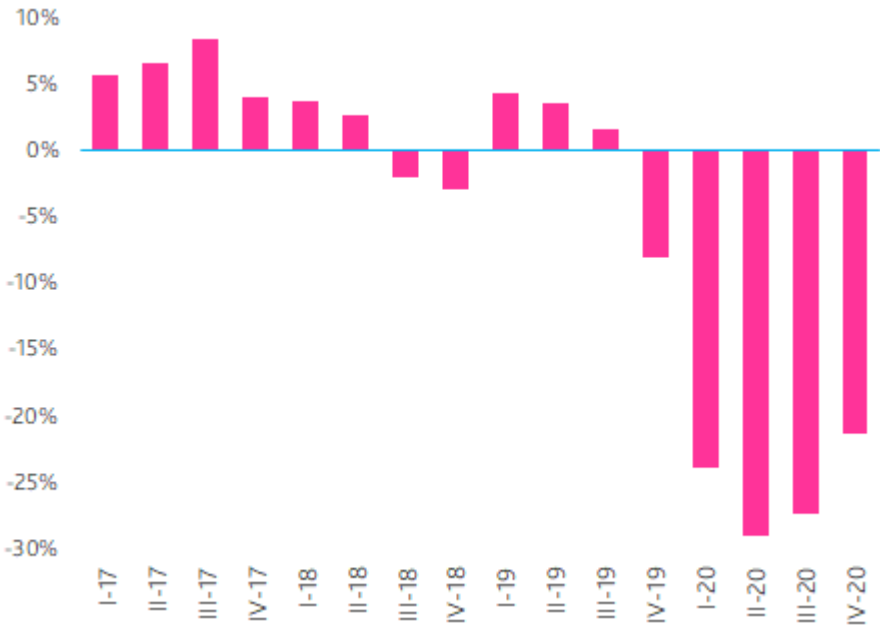
Gráfico 11: Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama industria manufacturera. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV trim. 2017 – 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS-EIL).

La actividad de la construcción en Gran Mendoza mostró el mismo comportamiento contractivo que a nivel nacional. La cantidad de asalariados/as registrados/as del sector que, producto de la recesión económica, había iniciado a finales de 2019 una tendencia a la baja, sufrió durante 2020 una fuerte caída, llegando a una variación interanual negativa de casi el 30% en el segundo trimestre (gráfico 13). Este desplome se explica por el freno de la obra pública, el encarecimiento del dólar, la escasez de financiamiento y la pérdida de poder adquisitivo de la población que, en conjunto, desanimaron la obra privada.

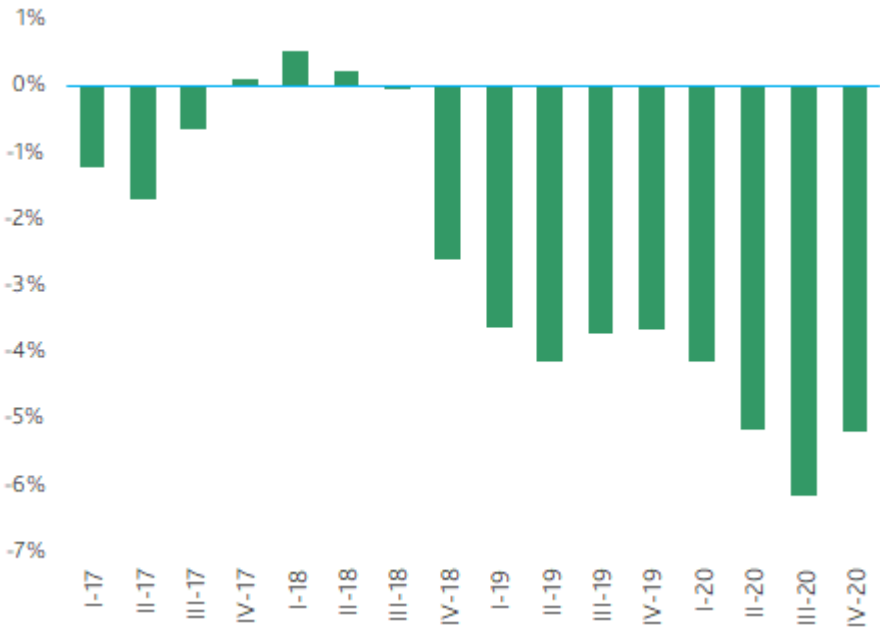
Gráfico 12: Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama construcción. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV trim. 2017 – 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS-EIL).

El sector comercio, hoteles y restaurantes, de significativo peso en el empleo provincial, también estuvo muy afectado por la pandemia y el ASPO. Esta crisis se suma al deterioro que la caída en el poder de compra de la población producto de la escalada inflacionaria y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios han provocado durante los últimos años. Las empresas del sector acumulan nueve trimestres consecutivos de contracción del empleo formal, registrando una variación negativa de 38,6% en el número de asalariados/as registrados/as entre el IV trimestre de 2018 e igual período de 2020 (gráfico 14).

Gráfico 13: Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama comercio, hoteles y restaurantes. Variaciones interanuales relativas. Gran Mendoza. Período I-IV Trim. 2017 – 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS-EIL).

Referencias

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) - OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020). La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe N° 23 (LC/TS.2020/128).

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021a). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19 N°9.

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2021b). Panorama Social de América Latina, 2020 (LC/PUB.2021/2-P), Santiago.

DEIE (Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas) (2021). Índice de Precios al Consumidor. Marzo 2021.

IERAL (Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana) (2021). Informe Anual 2020. Perspectivas 2021. Economía de Mendoza. Fundación Mediterránea.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2021a). Informe de avance del nivel de actividad. Cuarto trimestre de 2020. Informes técnicos, Cuentas Nacionales.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2021b). Informe de Balanza de pagos, posición de inversión internacional y deuda externa. Cuarto trimestre de 2020. Informes técnicos, Cuentas Internacionales.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2021c). Informe Índice de Precios al Consumidor (IPC). Febrero de 2021. Informes técnicos, Índice de Precios.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2021d). Informe Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2020. Informes técnicos, Condiciones de Vida.

ITP (Instituto de Trabajo y Producción) (2020). Informe Observatorio Laboral 2019. Universidad Nacional de Cuyo.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs, Ginebra.

OIT (Organización internacional del Trabajo) (2019). Tema especial. Empleabilidad juvenil. Panorama laboral juvenil en América Latina y el Caribe. Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe, Lima



Debates y Contribuciones

Medidas para sostener el trabajo y la producción durante la pandemia: Su ejecución en la Provincia de Mendoza

Autora

CORTESE, Leticia. Subsecretaria de Financiamiento y Competitividad Pyme, Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (SePyME), Ministerio de Desarrollo Productivo de Nación, lcortese@produccion.gob.ar

Palabras claves

pandemia – pymes – financiamiento

Introducción

El presente documento busca repasar las principales medidas que se tomaron en el marco de la emergencia por el COVID-19 durante el año 2020, haciendo foco en aquellas que se llevaron adelante desde la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y de los Emprendedores del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación. También, se muestran algunos de los resultados de las principales políticas en la Provincia de Mendoza, en cuanto a su llegada a las personas humanas y jurídicas, empleadas/os y montos alcanzados. Para finalizar, se mencionan las principales políticas destinadas a contribuir a la recuperación productiva, que han sido puestas en marcha.

Atención a la emergencia por covid-19

El inicio del año 2020 encontró a la Argentina con una situación compleja de crisis en múltiples frentes: económico, social y sanitario. El sistema de salud se había desjerarquizado y mermado su financiamiento. Los ingresos de las y los trabajadoras/es eran insuficientes y, asociado a ello, el nivel de consumo comenzó a descender; el entramado productivo había sufrido también varios embates y, las empresas, sobre todo las de menor tamaño, se encontraban con grandes dificultades. El acceso al financiamiento era prácticamente imposible para las MiPyMES -las tasas rondaban el 80%, 90% o incluso el 100%- y las empresas optaron por financiarse con deuda, postergando sus obligaciones tributarias.

Previo al inicio de la pandemia, el Estado Nacional fue tomando una serie de medidas para poner a la Argentina de pie. En ese marco, se aprobó la Ley de Solidaridad Social y de Reactivación Productiva, la cual posibilitó brindar alivio a las PyMEs a través de un amplio plan de Moratoria.

El Gobierno comenzó a trabajar en la recuperación de créditos a tasa razonable, medida que estuvo acompañada de la progresiva baja de la tasa de inte-

rés de política monetaria por parte del Banco Central y fue potenciada por el Ministerio de Desarrollo Productivo, a través de la SEPyME mediante líneas de financiamiento con tasas bonificadas, en las que el Estado subsidia parte del costo financiero para poder bajar el costo del crédito que recibe la empresa. En ese marco, la Provincia de Mendoza accedió a una línea exclusiva destinada a gastos de cosecha y acarreo para productores vitivinícolas a una tasa del 20%, por un total de \$400 millones y también las empresas de la provincia pudieron comenzar a acceder a créditos al 27,9% como una de las primeras medidas.

La pandemia generó múltiples desafíos para todos los actores y, sin dudas, el Estado Nacional tuvo (y tiene) un rol central, tomando rápidamente una serie de medidas destinadas a proteger la salud de la población, a cuidar el trabajo y también la producción.

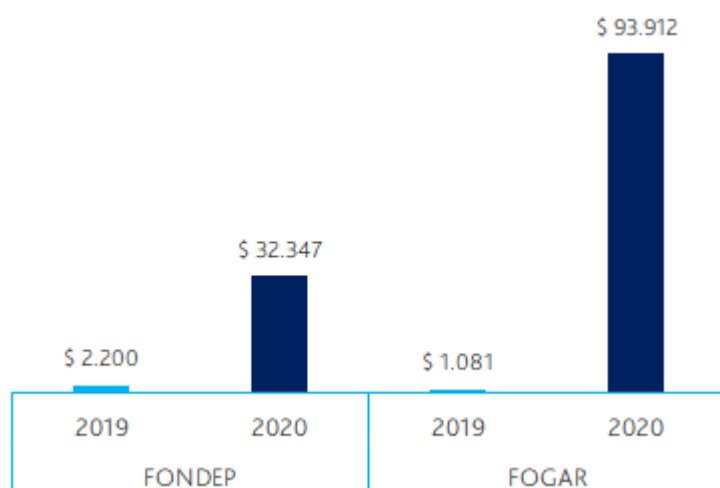
Asistencia en la emergencia sanitaria de la SePyME

La SePyME tiene un rol clave en el acceso al financiamiento del entramado productivo a nivel federal. Cuenta con dos instrumentos clave para el diseño de sus políticas:

- Fondo Nacional de Desarrollo Productivo (FONDEP): Es un instrumento que tiene por objeto facilitar el acceso al financiamiento a fin de fortalecer la expansión de sectores estratégicos para el desarrollo del país, principalmente a través de créditos directos o sistemas de bonificación de tasas para préstamos productivos dirigidos a las MiPyMEs, por medio de la instrumentación de convenios (bancos públicos) y de esquemas de licitación de tasas para la totalidad de la banca.
- Fondo de Garantías Argentino (FOGAR): Facilita el acceso al crédito para las MiPyMEs mediante el otorgamiento de garantías. Actúa como institución de primer y segundo piso.

Durante el año 2020 ambos fondos fueron fortalecidos (gráfico 1): los recursos asignados a FOGAR se multiplicaron por 86 respecto al monto que tenía asignado dicho fondo en el año 2019, y el FONDEP por 14, demostrando de este modo el gran impulso destinado a recuperar el financiamiento MiPyMEs.

Gráfico 1: Presupuesto asignado por fondo. Argentina. 2019-2020.



Fuente: Elaboración propia en base a SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo

Desde el Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación se puso en marcha una política de financiamiento inédita en coordinación con el BCRA y Bancos públicos, privados y provinciales.

El 86% del presupuesto ejecutado en 2020 en SEPYME, estuvo destinado a contener los efectos económicos de la pandemia. Desde el inicio de esta, se desarrollaron diversas herramientas de financiamiento a nivel federal, tanto horizontales como sectoriales, entre las que se encuentran medidas especiales de inclusión financiera que buscaron acompañar a las MiPyMEs en el escenario de emergencia COVID 19.

Implementación de líneas en la etapa pre-pandemia:

- Vale destacar que, en los meses previos a la pandemia, ya se habían puesto en marcha las líneas de financiamiento Vendimia 2020 (capital de trabajo), Expoagro (inversión) y Capital de Trabajo junto al BNA. La línea vendimia fue coordinada con la Provincia de Mendoza a través del Fondo para la Transformación y Crecimiento. Es importante resaltar que los créditos fueron tomados principalmente por las cooperativas, quienes lo hacían en representación de productores/as vitivinícolas asociados/as.

Implementación de líneas y programas de emergencia COVID para la preservación del empleo e ingresos y la contribución a la emergencia sanitaria:

- Fortalecimiento del Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) y creación de Fondos de Afectación Específica (FAE MiPyMEs, FAE PCA y FAE ATP), que posibilitaron garantizar el acceso a distintas líneas de financiamiento a pequeñas y medianas empresas, monotributistas y autónomos/as.
- Programa de Emergencia de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP): se otorgaron créditos a tasa cero para monotributistas y autónomos/as -inclu-

yendo condiciones especiales para monotributistas y autónomos/as del sector cultural- y créditos a tasas subsidiadas para empresas destinados al pago de haberes. Con bonificación de tasa del FONDEP y garantías del FOGAR. El Programa fue calibrado en sus etapas siguiendo la evolución de diferentes sectores productivos en todo el territorio nacional.

- Línea para empresas de todos los sectores, destinada al pago de haberes a tasa del 24% con respaldo del FOGAR, a través de la cual se financió el 100% de la masa salarial bruta. Es importante mencionar que, esta medida complementó los incentivos otorgados por el BCRA, para brindar créditos a MiPyMEs al 24%.
- Programa de Apoyo al Sistema Productivo Nacional: se otorgaron Aportes No Reembolsables (ANR) y créditos directos a una tasa fija anual del 12%, destinados a asistir a MiPyMEs, cooperativas, empresas e instituciones de investigación y desarrollo que contribuyeran a la emergencia sanitaria y que necesitaran aumentar su capacidad de producción tanto para realizar aportes innovadores en el área de equipamiento, insumos médicos y sanitarios; como para brindar soluciones tecnológicas para ayudar a la prevención, diagnóstico, tratamiento y otros aspectos relacionados con el Coronavirus.
- Líneas de financiamiento especiales destinadas a capital de trabajo para sectores históricamente excluidos: la línea de financiamiento PyME Plus junto al BCRA, destinada a MiPyMEs sin financiamiento previo con garantías del FOGAR, y la línea Cooperativas junto al BNA, destinada a cooperativas de trabajo y empresas recuperadas con bonificación de tasa del FONDEP y garantías del FOGAR.
- Desarrollo de líneas de financiamiento sectoriales destinadas a capital de trabajo junto al BNA: Minería con bonificación de tasa del FONDEP, y Cultura y Turismo, ambas con bonificación de tasa del FONDEP y garantías del FOGAR. Estos dos últimos sectores han representado los más críticos en el contexto de pandemia.
- Desarrollo de línea de créditos junto al BNA para la adquisición de computadoras personales para médicos y médicas de cabecera de PAMI en el marco del Programa de Telemedicina, con bonificación de tasa del FONDEP.

A continuación, se muestran los principales resultados de la ejecución de líneas de financiamiento.

Tabla 1: Líneas de financiamiento ejecutadas por SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo. Resultados desde diciembre 2019 a marzo 2021.

Línea		Ejecutor	Destino	Créditos otorgados a marzo 2021	Monto de créditos ejecutados a marzo 2021 (en millones de pesos)
Nombre	Programa /Marco				
Capital de Trabajo	Líneas BNA	BNA	Capital de Trabajo	2446	\$3.962
Expoagro	Líneas BNA	BNA	Inversión	28	\$86
Vendimia 2020	Líneas BNA	BNA	Capital de Trabajo	30	\$43
Créditos a Tasa 0% PCA	ATP	Bancos públicos y privados	COVID	561.084	\$66.377
Créditos a Tasa 0% Cultura	ATP	Bancos públicos y privados	COVID	3.402	\$355
Créditos Tasa Subsidiada (ATP)	ATP	Bancos públicos y privados	COVID	19.012	\$11.706
Línea Tasa 24%	FOGAR FAE MiPyMEs	Bancos públicos y privados	COVID	60.541	\$36.316
Créditos Directos	Programa de Apoyo al Sistema Productivo Nacional	SePyME - MDP	COVID	130	\$1.978
Pyme Plus	FOGAR FAE MiPyMEs	Bancos públicos y privados	Inclusión financiera	3.089	\$819
Cooperativas	FOGAR FAE MiPyMEs	BNA	Inclusión financiera	60	\$116
Turismo	FOGAR FAE MiPyMEs	BNA	COVID	944	\$3.228
Cultura	FOGAR FAE MiPyMEs	BNA	COVID	138	\$612
Minería	Líneas BNA	BNA	COVID	23	\$114
Total				650.927	\$125.713

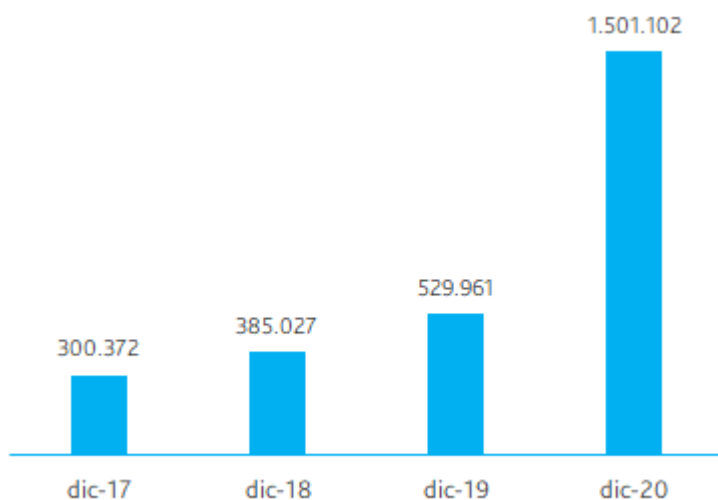
Fuente: Elaboración propia en base a SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo.

Como correlato del importante aumento presupuestario mencionado anteriormente, y una clara política destinada a acompañar al entramado productivo, las operaciones de bonificación de tasa de la SEPyME crecieron sustancialmente. Durante el periodo enero 2018 a noviembre 2019, se habían realizado tan sólo 1.714 operaciones de bonificación de tasa, mientras que, entre diciembre de 2019 y marzo 2021, ese número creció a 22.681 operaciones sin contemplar la línea destinada a monotributistas y autónomos/as, y a 587.167 si consideramos a este universo.

Respecto al otorgamiento de garantías sucedió algo similar. En 2019 la política de garantía era prácticamente inexistente: concentrada y con poco volumen (2.210 operaciones, que estuvieron vinculadas a reafianzamientos de las garantías que otorgan las SGR). En el período que va de diciembre 2019 a marzo 2021, se otorgaron 83.784 garantías sin computar la línea PCA, y unas 648.270 incluyendo a monotributistas y autónomos/as.

Otro instrumento que registró un crecimiento exponencial fue el *Certificado MiPyME*, el cual permite a sociedades, monotributistas y autónomos/as acceder a beneficios impositivos, líneas de financiamiento diferenciales, avales de SGR y programas de asistencia para la empresa.

Gráfico 2: Evolución del registro de empresas MiPyMEs. Argentina. Período dic-17 / dic-20.



Fuente: Elaboración propia en base a SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo.

Otras medidas de asistencia COVID

El Estado Nacional aplicó otras tres medidas que tuvieron un alto impacto en términos de cuidar el trabajo, garantizar la producción y amortiguar el impacto económico generado por la crisis del Covid-19:

- Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción: Fue destinado a empresas de todos los tamaños, empleados, monotributistas y autónomos/as y contempló, además de los créditos mencionados en el apartado anterior, la posibilidad de reducción o postergación de las contribuciones patronales y la asignación de salario complementario.
- Ingreso Familiar de Emergencia (IFE): fue una política clave para acompañar a los sectores más vulnerables. Consistió en una prestación monetaria de carácter excepcional destinada a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de personas afectadas por la situación de emergencia sanitaria, trabajadores/as autónomos/as inscriptos/as en el régimen de Monotributo

(categorías A y B), Monotributistas sociales, Trabajadores/as de casas particulares y Trabajadores/as informales.

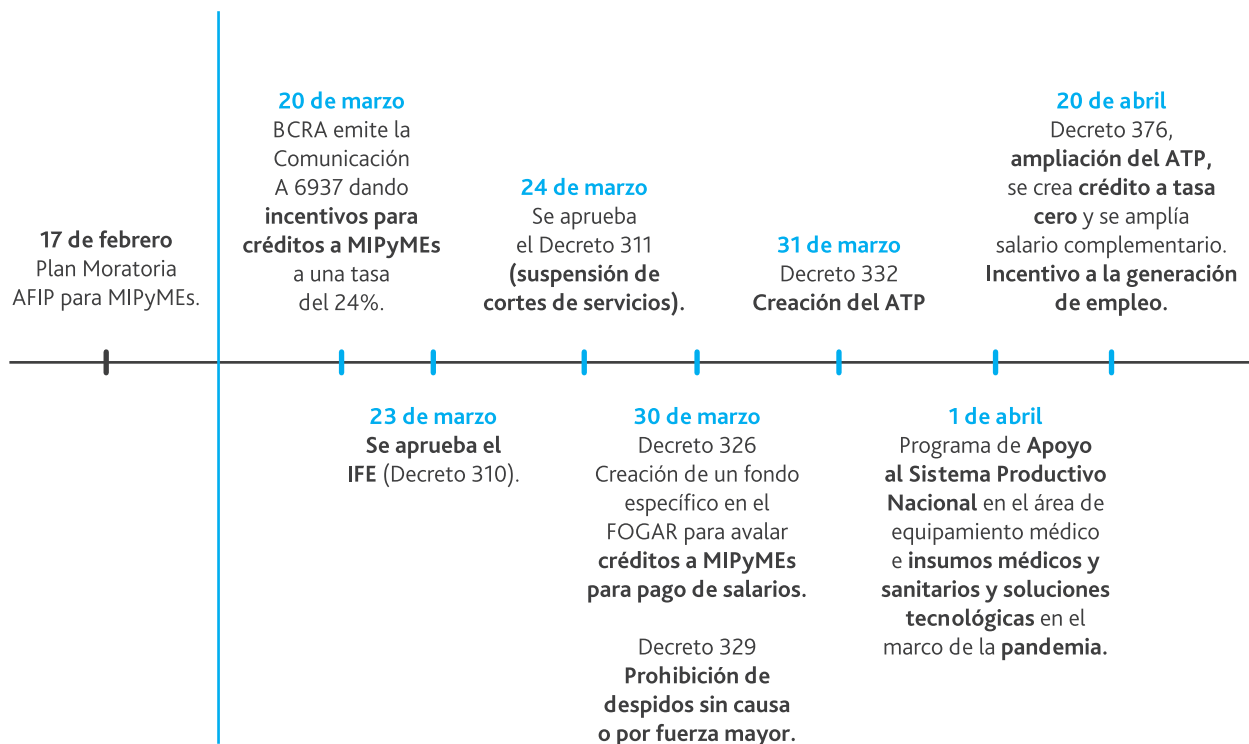
- Moratoria lanzada por AFIP y su posterior extensión: Posibilitó la condonación parcial de intereses y total de las multas por deudas impositivas, aduanaeras y/o de la seguridad social de micro, pequeñas y medianas empresas, monotributistas y entidades sin fines de lucro.

A continuación, se presenta un gráfico que resume las principales medidas tomadas por el Estado Nacional durante el primer mes del inicio de la Emergencia Sanitaria.

Gráfico 3: Medidas adoptadas por el Estado Nacional para la atención a la Emergencia COVID 19. Período mar-20 /abr-20.

ATENCIÓN A LA EMERGENCIA POR COVID-19

Cronología de las medidas de asistencia del Estado durante el primer mes



Fuente: SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo.

Gráfico 4: Programas e instrumentos aplicados por el Estado Nacional para la atención a la Emergencia COVID 19. Período jun-20 /sep-20.

ATENCIÓN A LA EMERGENCIA POR COVID-19

Programas e instrumentos



Fuente: SePyME - Ministerio de Desarrollo Productivo.

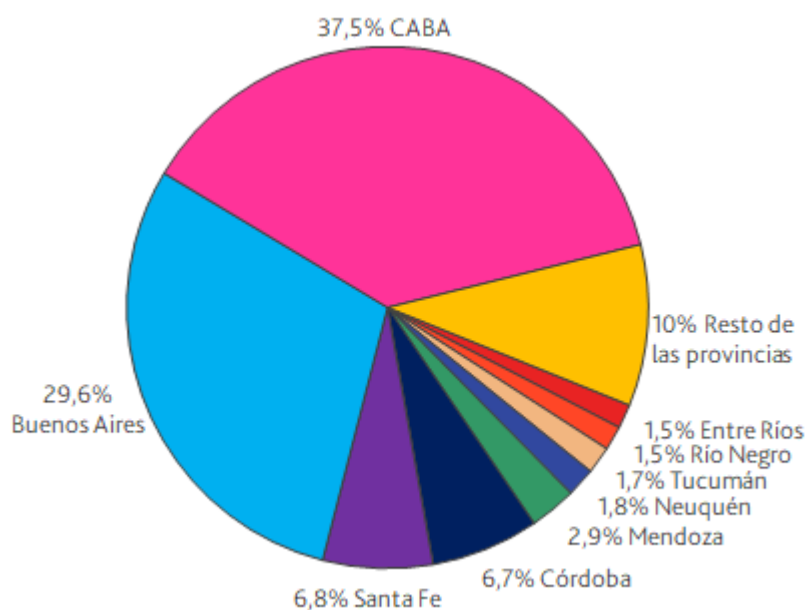
Impacto de las principales medidas en la provincia de Mendoza

Las medidas mencionadas precedentemente fueron inéditas y tuvieron un fuerte impacto en todo el país. En la Provincia de Mendoza, la primera etapa de ATP¹ otorgó salario complementario a más de 72.500 empleados/as que pertenecen al menos a 9.822² empresas. Entre las etapas 1 a 9, Mendoza recibió un total de \$6.843 millones, ubicándose a nivel país, como la quinta provincia que más recursos percibió (alrededor del 2,9% sobre los \$236.376,52 millones que se destinaron a la medida).

¹ Los datos utilizados en este apartado son producidos por el Centro de Estudios para la Producción (CEP XXI) en base a datos de la AFIP. Existen diferencias con los datos de SEPYME debido a las fechas de toma del dato y la metodología (CEP XXI considera a todas las empresas beneficiarias, no solo a las Mipyme).

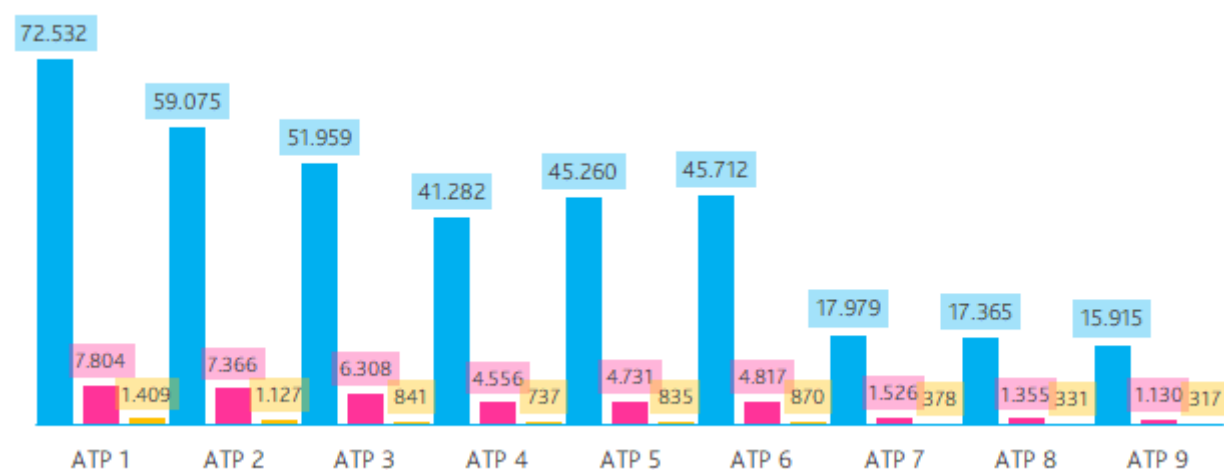
² Dato al 30/10/20 sobre PyMES registradas.

Gráfico 5: Distribución del gasto destinado a ATP por provincia. Etapas ATP 1 a 9.



Fuente: Elaboración propia en base a CEPXXI y AFIP.

Gráfico 6: ATP - Compensación de salarios y reducción de contribuciones patronales. Provincia de Mendoza. Etapas ATP 1 a 9.



- Empleados que percibieron salarios complementarios en su cuenta
- Cantidad de empresas con salarios complementarios
- Gastos (en millones de pesos)

Fuente: Elaboración propia en base a CEPXXI y AFIP.

Desde la etapa 4 a la 9 del ATP, 375 empresas de la Provincia de Mendoza pudieron acceder a un *Crédito de Tasa Subsidiada*, destinado a abonar los salarios de 10.769 trabajadores/as, por un monto total de \$382 millones.

Respecto a Monotributistas y autónomos/as de la provincia, fueron 20.739 las personas físicas que accedieron a un *crédito a tasa 0%* (la cual está bonificada por el FONDEP y garantizada 100% por FOGAR). El monto total de dichos créditos asciende al menos a \$2.318 millones.

Otra de las medidas que alcanzó el mayor número de empresas, luego de la compensación de salarios del ATP, fueron los *créditos al 24%*. Es importante mencionar que dicha medida, basada en una comunicación del BCRA, permitió que 3.877 empresas de la provincia accedan a créditos por un monto de \$18.038 millones. Al menos 1.774³ de las MiPyMEs que accedieron a esos créditos contaron con garantías del FOGAR a través del FAE MiPyMEs, en un 100% para empresas micro y pequeñas, y en un 25% para medianas.

Entre las medidas de mayor alcance y requerimiento presupuestario tomadas por el Estado Nacional es importante destacar el *Ingreso Familiar de Emergencia* (IFE) que permitió llegar a trabajadores/as informales. Esta medida alcanzó en Mendoza a 356.616 personas en su primera ronda, 358.672 en la segunda y 346.917 en la tercera, implicando una transferencia de recursos por parte del estado nacional, de \$10.622 millones.

Tabla 2: Resumen de las principales asistencias destinadas a la Provincia de Mendoza.

Medida	Empresas	Trabajadores / Monotributistas y Autónomos / Personas	Monto (en millones de pesos)
ATP (rondas 1 a 9)			6.843
Créditos a tasa subsidiada (rondas 4 a 9)	375	10.769	382
Créditos a tasa cero		20.739	2.318
Créditos a tasa 24%	3.877		18.038
IFE (rondas 1 a 3)		354.068	10.622
Total			38.202

Fuente: Elaboración propia en base a CEPXXI y AFIP.

³ Según datos de la SePyME.

Respecto a la *moratoria*, 11.960 contribuyentes con certificado pyme de la Provincia de Mendoza ingresaron en la primera etapa (Ley 27.541), regularizando deudas por un total de \$5.655,34 millones y les fueron condonados \$2.358 millones. En la segunda etapa (Ley 27.562) fueron 15.429 empresas que regularizaron \$11,1 mil millones y les fueron condonados \$4.381,6 millones, pudiendo haber refinanciado deudas de la primera moratoria.

El *Registro MiPyME* agrupa a las sociedades, cooperativas, autónomos/as y monotributistas que realizan actividades comerciales, de servicios y productivas en el país y han obtenido al menos una vez la acreditación de la condición MiPyME mediante el certificado correspondiente. A diciembre de 2020 la Provincia de Mendoza contaba con 55.650 contribuyentes registrados/as (26.447 monotributistas, 17.130 autónomos/as y 12.073 sociedades) de los/as cuales 18.531 eran empleadores/as.

Si bien el registro PyME no contempla al 100% de los/as contribuyentes, con el crecimiento de los últimos años, su nivel de cobertura ha aumentado significativamente, sobre todo en las sociedades.

En este sentido, los números mencionados reflejan el gran alcance que tuvieron las medidas llevadas adelante durante la pandemia, para las empresas mendoquinas y sus trabajadores/as.

Conclusiones

El país y el mundo atravesaron un complejo escenario de caída de la actividad durante 2020, lo cual requirió rápidas y efectivas medidas por parte de todos los actores. Es así que, el Ministerio de Desarrollo Productivo, asumió un rol clave en la protección del empleo y el entramado productivo mediante políticas de financiamiento y acompañamiento a las PyMEs. Aún hay sectores económicos con dificultades, por lo cual será necesario mantener medidas de asistencia, pero también ir avanzando hacia la reactivación productiva.

Necesitamos revertir las numerosas desigualdades que existen en nuestro país, entre ellas las de ingresos, territoriales y de género. En este sentido, desde SEPYME se pretende potenciar políticas articuladas con instituciones, buscando incrementar la federalización del financiamiento MiPyME y el fortalecimiento de las economías regionales, promoviendo la inversión en proyectos estratégicos con gran impacto en la estructura productiva, la generación de empleo y el incremento de las exportaciones⁴.

⁴ Se pueden consultar las líneas vigentes en <https://www.argentina.gob.ar/produccion/financiamiento-pyme>

Una aproximación a la relación trabajo, sindicato y género a partir de la agenda de género en Mendoza

Autoras

GORRI, Patricia, FCPyS, UNCUYO, pgorri@yahoo.com

LECARO, Patricia, FCPyS, UNCUYO, patolecaro@yahoo.com

Palabras claves

género – sindicatos – Estado – Mendoza

Introducción

El artículo se inscribe en una línea de investigación centrada en el estudio del sindicalismo estatal en la Provincia de Mendoza⁵ que busca, en particular, conocer la/s agenda/s de género de los sindicatos estatales desde 2016. El trabajo que presentamos es un avance de investigación centrándonos en dos cuestiones: por un lado, la relación entre mujer-trabajo y sindicalización en Mendoza, lo cual nos permite conocer y contextualizar lo que conforma la segunda cuestión que nos interesa, que es la expresión de esta relación a través de las agendas de género sindicales en los últimos cinco años.

La interrelación trabajo, sindicato y género

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Varones y mujeres desarrollan y tienen -a partir de imposiciones históricas, sociales, políticas, culturales- tiempos, espacios, responsabilidades y trabajos diferentes. Como sostiene Aspiazu (2014) en sus inicios, los estudios sobre mujeres y género se basaron en la reflexión y el conocimiento sobre la representación de la sociedad dividida en dos esferas de acción: la pública y la privada. La primera identificada como el lugar de trabajo donde se generan los ingresos, el espacio de la acción colectiva y del poder, un ámbito masculino eminentemente. La segunda, asociada con el espacio doméstico, de las relaciones familiares y parentales, de la vida cotidiana.

Ariza y Oliveira (1999) señalan que, gracias a la ruptura de la identificación del mundo familiar con lo doméstico y privado, se pudo desnaturalizar la esfera de

⁵ La agenda sindical en un contexto de ajuste: estrategias de acción. La marea verde en los sindicatos. Proyecto de Investigación SIIP-UNCUYO 2019-2021. Mendoza es un gobierno subnacional ubicado al oeste de la República Argentina, es la 5ª provincia según el nivel de población (1.738 habitantes, Censo 2010). Cuenta con 99 mil empleados públicos (datos a septiembre 2019).

las relaciones familiares y reconocer su carácter social, así como cuestionar el lugar de la mujer en ellas. Además, con la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, la línea de separación entre lo público y lo privado terminó por hacerse cada vez más difusa, y el ámbito de lo familiar y doméstico dejó de considerarse exclusivamente privado.

Esto conduce a repensar la división sexual del trabajo y el concepto de trabajo asociado al trabajo remunerado, al mercado como ámbito de producción, a abordar la problemática del trabajo reproductivo y reconocer el trabajo que realiza la mujer en el ámbito doméstico.

En Argentina, desde los años 90` se evidencia un crecimiento en la tasa de actividad de las mujeres en relación con los años 70`. Eliana Aspiazu (2015) sostiene que, a pesar de esta mayor inclusión en el mercado de trabajo, las desigualdades en materia de inserción laboral de las mujeres persisten y el mercado de trabajo sigue presentando profundos desafíos: las tasas de actividad y de empleo continúan siendo todavía hoy muy inferiores en las mujeres; en tanto que las tasas de empleo no registrado femeninas se mantienen en niveles superiores a las masculinas.

En los últimos 10 años en nuestro país se incorpora la problemática de género en legislaciones, se institucionaliza en secretarías y ministerios, políticas públicas laborales y de empleo, como también aquellas que apuntan a la regulación de las relaciones de poder dentro de los sindicatos. Estas instancias apuntan a mejorar las condiciones de las mujeres en el ámbito laboral y tienden a la promoción de la igualdad de género; sin embargo, restan desafíos como el acceso igualitario al mercado laboral, la eliminación de brechas salariales, la igualdad en trabajo de cuidado, la segregación y discriminación de mujeres en ciertas ramas de actividad y en espacios de poder.

Los sindicatos, como otras instituciones laborales, también son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales (Aspiazu, 2014:5).

La institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es entendida como el entramado de políticas, acciones y normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales (Guzmán, 2001; Rico, 2008; Yannoulas, 2005). Los mecanismos institucionales más utilizados en los sindicatos son la creación de áreas, secretarías o consejos de la mujer los cuales de una forma incipiente van conformándose como áreas independientes de las áreas de turismo, familia o acción social en las que, tradicionalmente, se incluye la problemática de la mujer, género, diversidades en los sindicatos.

Como señala Tali Goldman (2018) hay tres procesos que son ineludibles para pensar la militancia feminista en los sindicatos en Argentina: uno fue la reactivación del mundo del trabajo entre 2003 y 2015, que creó empleos y amplió la base de las mujeres trabajadoras, aunque esos puestos no hayan sido necesariamente ocupados de modo equitativo por varones y mujeres. El segundo fue la creación de un imaginario en torno a la democratización construido durante el kirchnerismo, que implicó, entre otras cuestiones y leyes, el matrimonio igualitario, la identidad de género, la jubilación para las amas de casa y la lucha contra la violencia de género. Y el tercero es el proceso de revitalización sindical que se ha pensado desde las cúpulas sindicales, debido al mejoramiento de las negociaciones paritarias y de convenios colectivos, del incremento de la afiliación, del surgimiento de movimientos de las bases. (Goldman, 2018).

La revitalización de género en los sindicatos abrió también la ventana de oportunidad para mujeres y colectivos disidentes de visibilizar y organizar la acción colectiva con perspectiva de género y disputar lugares de poder y decisión al interior de los sindicatos.

Leyendo algunos datos para contextualizar la relación género-trabajo-sindicatos

La comprensión de las agendas sindicales de género implica una reflexión crítica situada histórica y socialmente, develando las relaciones asimétricas -sociales y de poder- pero no solo de género sino articulándose con edad, estado civil, clase social, ocupación y rama de actividad laboral. Si bien podemos establecer generalidades y tendencias a partir de los datos nacionales, nos parece oportuno presentar algunos trabajos sobre mercado laboral y género, sobre la inserción laboral de las mujeres⁶ a fin de reflexionar sobre algunas especificidades de nuestra provincia en la cual se desarrollan las agendas de género sindicales.

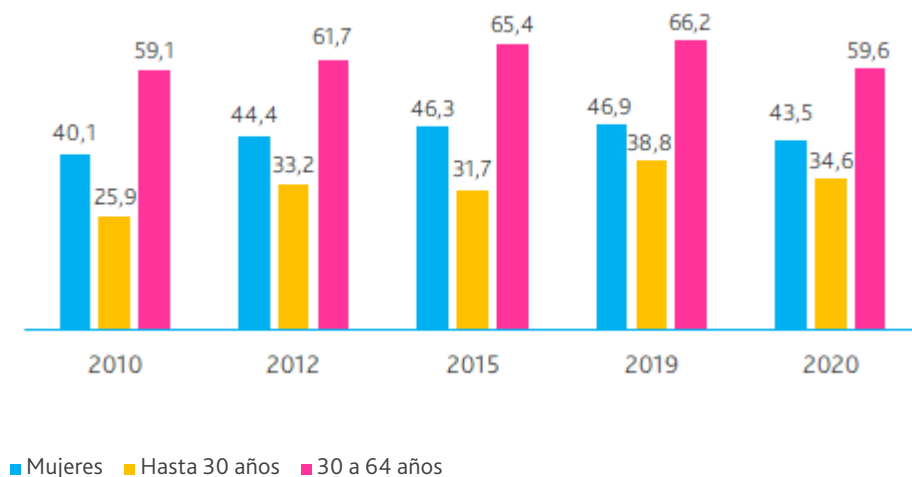
Por ello, nos acercamos a estadísticas disponibles sobre las trabajadoras sindicalizadas en espacios estatales, por lo tanto, nuestro recorte hace referencia a los datos de la evolución de trabajadores/as ocupados/as desde 2010.

La participación femenina en el mercado de trabajo en Mendoza, desde una mirada de largo plazo de una década, nos indica un crecimiento de la participación femenina en la fuerza laboral de un 14,05%. Para nuestro análisis hemos tomado como referencia el tercer trimestre del año 2010, en el cual estaban ocupadas 157.724 mujeres, para el mismo trimestre del 2020 eran 183.513 las trabajadoras en esa situación, según datos de la DEIE (gráfico 1).

⁶ En Mendoza, algunos estudios abordan la inserción laboral por sexo y la desigualdad de género en el mercado de laboral: Alonso, 2012, 2017, 2019; Martín, 2013, 2019; Burgardt, 1999, 2004, 2007; Burgardt, Izura, Neri y Sancho 2004; Dalla Torre, Di Costa y Neri, 2006; Dalla Torre 2008; Martín, 2020

En el periodo 2012-2015 (primer semestre) se produce un crecimiento de los/as ocupados/as de un 17,33%; de los/as cuales 56.516 son varones y 23.705 mujeres (un aumento de 20,40% y de 12,76% respectivamente) (tabla 1).

Gráfico 1: Tasa de empleo de las mujeres. Gran Mendoza. III trim. 2010/2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DEIE.

Tabla 1: Ocupados/as según sexo (en números absolutos). Gran Mendoza. I sem. 2010/2020.

Sexo	2010	2020	Diferencia	2012	2015	Diferencia	2015	2019	Diferencia	2019	2020	Diferencia
Total	375035	425344	50309	382576	462796	80220	462796	435137	-27659	435137	425344	-9793
Varón	217311	241831	24520	220565	277081	56516	277081	248081	-29000	248081	241831	-6250
Mujer	157724	183513	25789	162011	185716	23705	185716	186830	1114	186830	183513	-3317

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la DEIE.

La tabla anterior permite dimensionar la catástrofe en términos de empleo de los últimos cinco años. En el periodo 2015-2019 (primer semestre) se evidencia una abrupta caída del total de ocupados/as del Gran Mendoza, con una disminución de 27.659; de los/as cuales 29.000 son varones, en tanto se evidencia una incorporación de mujeres de 1.114. Esta incorporación es en condiciones de alta precariedad laboral y en ramas de actividad como servicios y comercio.

Si analizamos el periodo de pandemia, entre los primeros semestres de 2019 y 2020, se produce una caída en el número de ocupados/as de 9.793 personas; de las cuales 6.250 son varones y 3.317 mujeres.

En cuanto al empleo estatal, según los datos del Censo Provincial de empleados públicos⁷, para el 2015 la planta de personal del Estado Provincial era de 82.000 agentes. El 52,9% de los/as empleados/as se desempeñan en el área de educación; 15,7% en salud y en seguridad el 10,2%. El 65% de los/as empleados/as estatales son mujeres, por el peso relativo de las docentes en el total de agentes del Estado provincial. La edad promedio de los/as estatales se ubica en la franja de los 35 a los 41 años y un 63% tiene estudios terciarios o universitarios.

Los sindicatos estatales con más afiliados son: Sindicato Unido Trabajadores de la Educación (SUTE), Asociación Trabajadores del Estado (ATE), Asociación Gremial de Empleados/as y Funcionarios/as del Poder Judicial de Mendoza (Judiciales), Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud (AMPROS), Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA, 1200)⁸.

Mapeando los sindicatos en Mendoza con perspectiva de género

En Mendoza hay setenta y nueve sindicatos registrados y cuarenta y seis con inscripción gremial según datos del Registro Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de ese total treinta y seis son gremios que aglutinan a trabajadores estatales. La dispersión geográfica sindical coincide con la distribución poblacional que se concentra principalmente en el Gran Mendoza (Capital; Lujan de Cuyo; Godoy Cruz; Guaymallén; Maipú, a los que se suma el departamento de Lavalle).

La distribución espacial es la siguiente⁹:

- Gran Mendoza: 93 (80 en Capital; 2 Luján; 2 Godoy Cruz; 3 Guaymallén; 3 Maipú; 1 Lavalle).
- Este: 14 (3 Rivadavia; 1 Junín; 1 Santa Rosa; 1 La Paz; 2 en Palmira; 6 en San Martín).

⁷ Entre mayo de 2013 y enero de 2014, más de 80.000 empleados del Ejecutivo provincial de planta permanente completaron el Censo Provincial del Trabajador Público.

⁸ La inaccesibilidad al dato sobre la cantidad de afiliados nos llevó a construirlo a partir de lo que sus dirigentes referían en entrevistas realizadas en 2018 (Gorri y Lecaro, 2019). En 2020, por ejemplo, se ha desatado una disputa para captar afiliados de gremios municipales, o entre SITEA y ATE, cuya explicación excede la temática abordada en este trabajo. Podemos decir que el SUTE es el sindicato con mayor cantidad de afiliados, en las elecciones del 15 de junio del 2017 el padrón daba cuenta de 25.877 afiliados. ATE contaba con aproximadamente 18.000 afiliados, distribuidos en diversos ámbitos del empleo público: Administración central, salud, parques y bosques y también de trabajadores municipales. AMPROS tiene entre 3.000 y 3.200 afiliados, ubicados casi exclusivamente en el régimen 27 (profesionales de Salud), aunque algunos todavía quedan en el régimen 15 que es para no profesionales. Muchos enfermeros pasaron, en 2015, al régimen 27 y los no profesionales de la salud pasan a ATE, unos 3.557 afiliados. ATSA, con 2800 afiliados, es otro gremio de la salud. Datos relevados en septiembre 2020.

⁹ La distribución espacial se toma según el domicilio de la sede sindical declarado en el Registro Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- Sur: 15 (5 en Gral. Alvear; 6 en San Rafael; 1 Malargüe; 1 Villa Atuel – 4º distrito-).
- Valle de Uco: 6 (2 en San Carlos – 2 en Tunuyán – 1 Valle Uco- 1 Tupungato).

En cuanto a la rama de actividad a la que pertenecen los sindicatos, catorce corresponden a actividades primarias; catorce a actividades secundarias y cien a actividades terciarias. En el relevamiento realizado nos preguntamos cuántos sindicatos tienen en su ámbito de toma de decisiones –secretaría general o secretaria adjunta- una mujer; cuántos tienen un área institucional de la mujer, de género, de igualdad de género y/o diversidad, según el nombre que adquiera en cada sindicato pero que sea específicamente de género y no se funda con áreas de acción social, turismo y/o familia como habitualmente sucede; y, por último, nos preguntamos cuántos sindicatos en los que hay una mujer en el área de toma de decisiones, tiene creado e institucionalizado algún área de la mujer.

Gráfico 2: Total sindicatos con una mujer como Secretaria General o Secretaria Adjunta. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

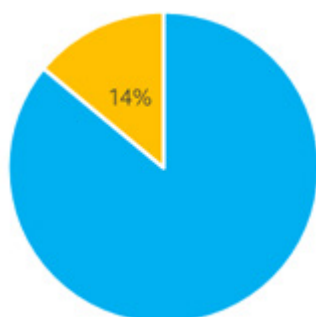


Gráfico 3: Sindicatos estatales con una mujer como Secretaria General o Secretaria Adjunta. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

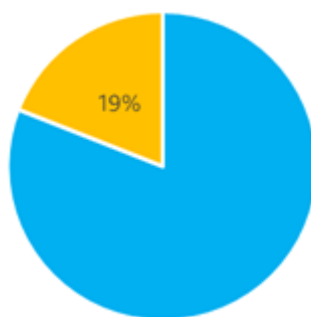


Gráfico 4: Total sindicatos con un área de mujer, género y/o diversidad. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.



Gráfico 5: Sindicatos estatales con un área de mujer, género y/o diversidad. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.



Gráfico 6: Total sindicatos con mujer en área de toma de decisiones y tiene Área/Secretaría de la Mujer. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.

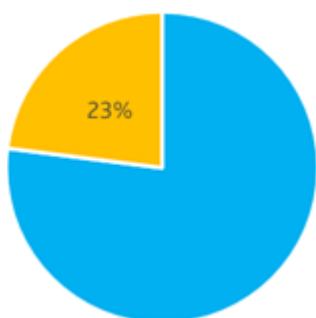
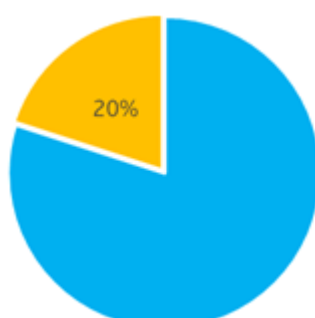


Gráfico 7: Sindicatos estatales con mujer en área de toma de decisiones y tiene Área/Secretaría de la Mujer. Provincia de Mendoza. Noviembre 2020.



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento realizado en noviembre 2020.

Agenda/s de género en Mendoza

Consideramos que hay tres posibles abordajes para el estudio de agenda/as de género: desde el análisis de las políticas públicas; según la temporalidad; según las cuestiones del mundo del trabajo problematizada. Tomando la variable temporalidad, hacemos un recorrido por los tópicos que convergieron en el reclamo unificado de mujeres y grupos disidentes en los sindicatos de Mendoza. Esto lo contextualizamos en la conflictividad socio laboral que se agudiza en 2016; en la ocupación de calles y espacios laborales al grito de #NiUnaMenos (primera convocatoria realizada a través de redes sociales el 3 de junio de 2015); la movilización de cada 8 de marzo con el paro internacional de mujeres (desde 2016), la organización y movilización por el aborto legal, hasta las movilizaciones de trabajadoras en sus sindicatos ante reclamos salariales y por violencia de género.

Se instala en las “agendas sindicales”, con diferentes niveles de incidencia, la cuestión de género lo que a su vez impulsa la articulación de una “agenda” como la que se va constituyendo hacia 2016 en la Corriente Federal de Trabajadores Mendoza y en 2019 en la Mesa Intersindical de Mujeres Mendoza ante los femicidios, travesticidios; el empobrecimiento y precarización de género y aquellas demandas de género ancladas a las cuestiones del trabajo (trabajo de cuidados, violencias machistas en espacios laborales y sindicatos, desigualdad en las condiciones sociales de la producción y reproducción de la vida, etc.).

Tabla 2: Temas en agenda sindical de género. Provincia de Mendoza. 2015-2021.

Año	Temas en agenda sindical de género en Mendoza
2015	Visibilizar las violencias y desigualdades de género. #NiUnaMenos #8M.
2016	No al ítem aula, mejoras salariales. Conformación Agenda de la Corriente Federal de Trabajadores Mendoza.
2017	1º Paro Internacional de mujeres #8M, Nosotras Paramos. Hacemos huelga, nos organizamos y nos encontramos.
2018	#8M; #NUM: condiciones actuales de las mujeres trabajadoras, ítem aula, licencias por violencia género, presentismo, acosos laborales
2019	#8M contra Macri y gobernador Mendoza por ajustes, exigir aborto legal, seguro y gratuito; diversidad. Basta violencia machista, trata, femicidios y travesticidios. Denuncia a direcciones de CGT y CTAs por no llamar paro 8M. Conformación Agenda de la Mesa Intersindical de Mujeres Mendoza.
2020	#NUM #8M libre y desendeudadas nos queremos. Frenar el extractivismo. Aborto legal, seguro y gratuito. Deuda. Trabajo reproductivo y cuidados. Si nuestras vidas no valen, produzcan y reproduzcan sin nosotras/os.
2021	Paro #8M nuestra fuerza es colectiva. Si nuestras vidas no valen, produzcan y reproduzcan sin nosotras y nosotres. El Estado es responsable.

Fuente: Elaboración propia

A modo de cierre

Desde lo conceptual, nuestra mirada desde la categoría género nos ha permitido comprender las demandas y disputas en la conformación de la/s agenda/s de género sindicales como también indagar en las identidades de las trabajadoras que se van conformando en las relaciones de poder dentro de los sindicatos y en la interrelación sindicatos-gobierno. Las trabajadoras en los sindicatos están construyendo un sentido de politicidad sobre cómo hacer política en la confluencia de diferentes espacios como el laboral, el de militancia sindical o intersindical, o los ámbitos de conducción y/o decisión sindical que recae en cada una de ellas.

En cuanto a la producción de datos con perspectiva de género es incipiente en nuestro país, son escasos los estudios con alcance nacional que relevan datos económicos, sociales, laborales con esta perspectiva. La pandemia de 2020 ha pues-

to de manifiesto la necesidad de medir y conocer las tareas de cuidado, de sacar a la luz el trabajo productivo y reproductivo de mujeres y colectivos disidentes.

Mendoza no escapa a esta situación; sin embargo, desde la Dirección de Estadísticas de la provincia se releva la Encuesta de Condiciones de Vida, instrumento que pone la mirada en educación, ocupación, actividad económica, salud, distribución de la población con perspectiva de género y también incorpora la dimensión de "zona urbana o rural".

En cuanto a los sindicatos, carecen de relevamientos estadísticos, es difícil en ocasiones conocer algún dato básico como cuántos afiliados/as tiene cada sindicato. Por ello, nos parece sumamente importante la producción de datos en centros de investigación, proyectos de investigación, etc. Los rasgos del nuevo tiempo y la/s agenda/s de género visibilizan desigualdades históricas en las tareas de cuidado, en los déficits de condiciones laborales con perspectiva en las brechas de representación en la estructura organizacional que va desde la existencia de áreas de género hasta la igualdad en la distribución de cargos de poder y decisión; en las violencias hacia las mujeres; en los mecanismos de promoción de la igualdad en los espacios sindicales; y en la construcción y temas de las agendas y la agenda.

Así, nuestro interés y los datos disponibles nos permiten elaborar anticipaciones de sentido sostenidas en la idea de que la irrupción de la marea feminista atraviesa a todos los sindicatos, interpellándolos en sus prácticas y sacudiéndolos en su organización. Esto evidencian que el espacio sindical es un campo de lucha no solo externo contra las patronales, sino también un campo de lucha interno por el lugar de la mujer en espacios de decisión y de instalación de agenda de género en las luchas y conquistas.

Referencias

- ASPIAZU, Laura (2015), Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En 12 Congreso Nacional de estudios del Trabajo, Buenos Aires
- ASPIAZU, Laura (2014), Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo. En Realidad Económica. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- GOLDMAN, Tali (2018), La marea sindical: Mujeres y gremios en la nueva era feminista. Buenos Aires: Octubre.
- GORRI, Patricia, LECARO, Patricia y otros. (2019), Informe Final Proyectos de Investigación 2016-2018 sobre Sindicatos y Gobierno: relaciones, dilemas, tensiones con el Nuevo Gobierno. La Intersindical En Mendoza. 2015-2018. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- INFORME Encuestas Condiciones de Vida 2016, 2017, 2018 y 2019. Mendoza: DEIE.
- INFORME Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Argentina: EAHU-INDEC, 2013.

- INFORME Encuesta de Indicadores Laborales 2019 de Mendoza. Buenos Aires: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2019.
- INFORME Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Buenos Aires: Ministerio de Economía, Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf, 2020.
- LENGUITA, Paula (2017), Apuntes actuales del sindicalismo argentino. En Revista de la Facultad de Ciencias Sociales/UBA. Disponible en: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA93-028-LENGUITA.pdf>
- LENGUITA, Paula (2019), La trama feminista en los movimientos sindicales. En Revista Estudos do Trabalho, Ano IX – Número 23. Disponible en: www.estudosdotrabalho.org.

Caracterización de emprendedores de oportunidad vs necesidad: Evidencia para América Latina¹⁰

Autoras

MOLINA ORTEGA, Candela L., FCE-UNCUYO, candela.molina@fce.uncu.edu.ar

SANTINI ZANGHI, Fiorella G., FCE- UNCUIYO, fiorella.santini@fce.uncu.edu.ar

SERIO, Monserrat, FCE- UNCUIYO, monserrat.serio@fce.uncu.edu.ar

Palabras claves

emprendedores - habilidades no cognitivas - nivel educativo - América Latina

Introducción

Este trabajo explora cuáles son los factores que pueden incidir en las personas a la hora de tomar la decisión de ser emprendedor o ser asalariado en América Latina, esperando obtener como resultado una relación significativa entre el nivel educativo y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Además de la educación, se incluye en el análisis las habilidades no cognitivas. En este trabajo se entiende que emprender es una opción de vida para generar ingresos propios y es lo opuesto a trabajar en relación de dependencia. Los motivos que hacen que una persona tome la decisión de emprender son múltiples, aunque generalmente surge como alternativa para aquellas que buscan independencia laboral o una fuente de ingresos ya sea principal como complementaria. Otros factores que influyen en la decisión de emprender son: la necesidad de logros, el riesgo de desempleo, la presión familiar e insatisfacción general de las personas con su situación actual y/o detectar oportunidades de mercado y de desarrollo social (Van der Zwan et al., 2016).

En el mercado laboral, las personas activas pueden elegir entre tres actividades: el desempleo, el trabajo por cuenta propia (en donde se enmarca el emprendedurismo) o el empleo asalariado. Un factor asociado a la decisión de emprender es el desempleo. El efecto desempleo reduce los costos de oportunidad del trabajo por cuenta propia y puede impulsar a las personas a iniciar su propio negocio (efecto "empuje"). Se ha proporcionado evidencia de esto en varios estudios (Van der Zwan et al., 2016; Poschke, 2013); sin embargo, hay otros factores que pueden empujar a las personas en la dirección de la creación de nuevas empresas, como la presión familiar para transferir el negocio a la nueva generación (Giacomin et al. 2011) o insatisfacción laboral (Hisrich y Brush 1986; Brockhaus 1980; Cromie y Hayes 1991). Asimismo, Sarasvathy (2004) propone diferentes

¹⁰ Este trabajo ha sido financiado por el proyecto de investigación D025 Res. 3922/R de la Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado (SIIP) de la Universidad Nacional de Cuyo. Los errores y omisiones son exclusiva responsabilidad de las autoras.

tipos de emprendedores, incluidas las personas que son despedidas de sus trabajos; individuos que deciden irse de un empleo asalariado porque su jefe no quiere comercializar sus ideas o invenciones; e individuos que son “no contratables”, por ejemplo, debido a la falta de habilidades educativas o lingüísticas (empresarios inmigrantes) o por antecedentes delictivos.

También es posible distinguir a los emprendedores que emprenden por oportunidad de los que emprenden por necesidad. En la literatura se hace una distinción entre factores positivos que “atraen” y factores negativos que “empujan” a las personas a emprender y se introduce el concepto de emprendimiento por oportunidad y de emprendimiento por necesidad respectivamente (Global Entrepreneurship Monitor, Reynolds, 2001). En general, los emprendedores por necesidad se caracterizan por niveles más bajos de satisfacción, menores retornos a la educación, inferior rendimiento y periodos más cortos en el espíritu empresarial que los emprendedores por oportunidad. Son un grupo considerable en todos los países, dirigen empresas pequeñas de poco crecimiento, pero con grandes probabilidades de permanecer en el mercado (Poschke, 2013). Por otro lado, según Van der Zwan (2016) la probabilidad de ser un emprendedor por oportunidad frente a uno por necesidad es mayor para dueños de negocios hombres, jóvenes, de mayores ingresos, proactivos y optimistas. Además, aquellos que prefieren ser dueños de negocios y aquellos que tienen percepciones más favorables del apoyo financiero para la puesta en marcha, tienen más probabilidades de ser emprendedores por oportunidad que por necesidad.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en la sección 2 se exhibe la metodología y datos utilizados. En la sección 3 se exponen los principales resultados y, finalmente, en la sección 4 se presentan las conclusiones y discusiones que surgen a partir del trabajo.

Metodología y datos

A continuación, se presenta el modelo de probabilidad lineal de la decisión de ser emprendedor en relación a ser asalariado a nivel individuo:

$$Y_j = \alpha + \beta X_j + \delta C_j + \varepsilon_j,$$

donde Y_j es una variable dummy indicativa de la condición ocupacional; X_j es un vector que incluye las variables habilidades no cognitivas, nivel educativo, nivel socioeconómico, número de hijos, padres dueños de negocios, género y edad; C_j es un vector de variables dummies por país y ε_j es el término de error.

Se estiman distintas especificaciones considerando distintas variables dependientes que se explican a continuación. Un primer grupo de especificaciones corresponde al caso en que la variable dependiente es una variable dummy que toma valor 1 si es emprendedor y 0 si es asalariado. En el segundo grupo de especificaciones la variable dependiente toma valor 1 si el individuo es empre-

dedor por necesidad y 0 si es emprendedor por oportunidad. Las ecuaciones se estiman por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Se utilizan los datos de la Encuesta de Talento Empresarial de la CAF del año 2012. La ECAF es una encuesta anual a individuos que se realiza desde el año 2008 en las principales ciudades de América Latina. El tamaño de la muestra con la cual se trabaja es de 4.554 individuos que representan el 9% de la población. La muestra consiste en personas entre 25 y 65 años de edad que trabajan en relación de dependencia, de manera autónoma o emprenden.

A partir de la ECAF, se construyen las variables para llevar a cabo el análisis. Se considera emprendedor a quienes trabajan por cuenta propia, son dueños de un negocio y/o emprenden a medio tiempo, y además tienen hasta 5 empleados como máximo, es decir, son micro emprendedores. Además, se entiende por emprendedor por necesidad a los emprendedores que preferirían tener un empleo con salario fijo y emprendedor por oportunidad a los que no prefieren trabajar en relación de dependencia, que tienen ideas innovadoras y/o han identificado un nicho de mercado. Se observa que el 57% de la muestra son asalariados o trabajadores dependientes y el 43% son emprendedores. Dentro de los emprendedores, el 15% de la muestra son emprendedores por necesidad y el 18% son emprendedores por oportunidad.

La variable género toma el valor 1 si el encuestado es hombre. De esta manera, el 58% de la muestra son varones, en consecuencia, el 42% son mujeres. Con respecto a la edad de los encuestados, el valor mínimo es 25 años, el valor máximo es 65 años y la edad promedio es 40 años. Sobre la educación de los encuestados, el 1% del total no presenta estudios o solo ha finalizado el preescolar; el 13% tiene los estudios primarios incompletos; el 12% ha completado el nivel primario; el 11% presenta el secundario incompleto; el 33% ha completado los estudios secundarios; el 16% tiene estudios superiores técnicos o tiene estudios universitarios incompletos; el 11% tiene estudios superiores completos y por último solo el 2% ha alcanzado el nivel de estudios de posgrado.

El 17% de los que respondieron, tienen padres que son dueños de algún negocio o empresa. Con respecto al nivel socioeconómico estructural, las variables consideradas para este índice muestran que el 81% de los encuestados vive en una casa o en un departamento; el coeficiente de hacinamiento promedio es 2,08 por lo que se puede inferir que en promedio no hay hacinamiento crítico (tres o más personas por cuarto); el 95% de los hogares tienen servicio de agua a través de la red pública; el 91% de las viviendas reciben el servicio de recolección de residuos directa; el 98% de las viviendas tienen acceso a la electricidad.

Sobre las habilidades no cognitivas, el 85% de los encuestados le dan mayor importancia a los resultados del éxito que a las consecuencias de fracasar, ante un reto; el 90% de la muestra considera que los resultados que obtiene en su vida dependen de sus acciones y decisiones; el 35% de los individuos no le cuesta empezar desde cero con una tarea nueva; el 69% de los encuestados prefiere retos exigentes sobre actividades que pueden realizar fácilmente; el 64% de la

muestra piensa que obtener lo que quiere no depende de la suerte; el 83% se siente incómodo cuando otros deciden por ellos; el 88% es capaz de aprender cualquier cosa si se compromete; el 83% no le importa levantarse temprano, quedarse hasta tarde o saltarse comidas para completar tareas especiales; el 85% si hace una promesa la cumple; el 9% prefiere ser relativamente bueno en varias cosas que muy bueno en una sola; el 85% suele defender su punto de vista si alguien está en desacuerdo; el 86% prefiere pensar en las posibilidades futuras que en los logros pasados; al 26% le resulta más fácil adaptarse al cambio que mantener una rutina y, por último, al 83% le gusta tener toda la información antes de tomar una decisión. A partir de las habilidades no cognitivas de los encuestados, se crearon dos variables que representan un índice de estas. La primera corresponde al promedio de habilidades. Los encuestados presentan en promedio 10 habilidades que influyen a la hora de tomar la decisión de emprender. La segunda es una medida relativa a la mediana. El 63% de los individuos tiene más habilidades que la mediana de la población.

Resultados

En la tabla 1 se muestran los resultados de las regresiones que analizan la condición de los individuos emprendedores comparándolos con asalariados. La primera especificación (1) incluye las siguientes variables: género, edad, número de hijos, hogar con hijos menores de 5 años, nivel educativo y si los padres son dueños de negocio o empresa. La segunda especificación (2) incluye además el índice de nivel socioeconómico estructural que no incluye los ingresos del hogar. En las especificaciones siguientes (3), (4) y (5), se agregan variables explicativas relacionadas con las habilidades no cognitivas de los individuos de acuerdo con el orden presentado en la sección anterior.

Tabla 1: Resultado de las regresiones.

Variables	(1) Emprendedor	(2) Emprendedor	(3) Emprendedor	(4) Emprendedor	(5) Emprendedor
Género (hombre=1)	-0.036** (0.015)	-0.037** (0.015)	-0.038** (0.015)	-0.040*** (0.015)	-0.038** (0.015)
Edad	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.001)
Número de hijos	0.022*** (0.005)	0.024*** (0.005)	0.023*** (0.005)	0.023*** (0.005)	0.023*** (0.005)
Hogar con niños < 5 años	-0.018 (0.017)	-0.016 (0.017)	-0.017 (0.017)	-0.016 (0.017)	-0.016 (0.017)
Sin educación	0.061 (0.079)	0.070 (0.080)	0.079 (0.080)	0.084 (0.079)	0.077 (0.080)
Primaria incompleta	0.092* (0.056)	0.100* (0.056)	0.109* (0.056)	0.121** (0.056)	0.107* (0.056)
Primaria completa	0.088 (0.055)	0.099* (0.056)	0.102* (0.056)	0.109** (0.055)	0.103* (0.056)
Secundaria incompleta	0.063 (0.055)	0.067 (0.056)	0.072 (0.056)	0.076 (0.056)	0.070 (0.056)
Secundaria completa	0.031 (0.052)	0.036 (0.053)	0.039 (0.053)	0.044 (0.052)	0.037 (0.053)
Superior incompleta	-0.049 (0.054)	-0.046 (0.054)	-0.052 (0.054)	-0.047 (0.054)	-0.049 (0.054)
Superior completa	-0.079 (0.055)	-0.079 (0.055)	-0.086 (0.055)	-0.082 (0.055)	-0.082 (0.055)
Padres dueños de negocio o empresa	0.154*** (0.020)	0.149*** (0.020)	0.144*** (0.020)	0.145*** (0.020)	0.148*** (0.020)
Nivel socioeconómico estructural		0.026* (0.014)	0.023 (0.014)	0.023 (0.014)	0.025* (0.014)
Habilidad 1			0.026 (0.021)		
Habilidad 2			-0.044* (0.026)		
Habilidad 3			0.027* (0.016)		
Habilidad 4			0.010 (0.016)		
Habilidad 5			0.008 (0.015)		
Habilidad 6			0.020 (0.020)		
Habilidad 7			0.029 (0.024)		
Habilidad 8			0.071*** (0.020)		
Habilidad 9			-0.026 (0.021)		
Habilidad 10			-0.013 (0.026)		
Habilidad 11			0.025 (0.022)		
Habilidad 12			0.025 (0.022)		
Habilidad 13			0.021 (0.017)		
Habilidad 14			0.050** (0.020)		
Promedio de habilidades				0.019*** (0.004)	
Habilidad de emprendedor					0.040*** (0.015)
Constante	-0.020 (0.076)	-0.016 (0.076)	-0.185** (0.085)	-0.204** (0.083)	-0.042 (0.076)
Dummies por país	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	4448	4427	4427	4428	4429
R cuadrado	0.073	0.074	0.084	0.079	0.075

Nota: Errores estándares entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente:

Elaboración propia en base a ECAF.

Se observa que los coeficientes correspondientes a las variables edad, número de hijos, padres dueños de negocios o empresas y las habilidades del emprendedor son significativos para un nivel del 1%. El coeficiente de la variable género tiene un nivel de significancia del 5% y los coeficientes de las variables primaria incompleta, primaria completa y nivel socioeconómico estructural son significativos a un nivel de significancia del 10%. Además, se puede observar que, para la mayoría, los signos de los coeficientes son los esperados. A continuación, se explican para cada variable manteniendo todo lo demás constante y considerando que estos efectos se los tiene que interpretar como correlaciones y no como efectos causales debido a la naturaleza endógena de las variables.

El coeficiente que acompaña a la variable género presenta signo negativo, esto implica que, si el individuo es hombre, hay más probabilidades de que sea asalariado antes que emprendedor. La variable edad presenta signo positivo ya que mientras mayor sea la edad hay más probabilidades de que los individuos emprendan. Se podría esperar que al tener hijos las personas prefieran ser asalariadas, pero en este caso la variable presenta signo positivo, esto implica que a mayor cantidad de hijos mayores son los incentivos a emprender. En aquellos hogares con niños menores de 5 años se observa una preferencia de tener un sueldo fijo debido a que los gastos en esta edad pueden llegar a ser impredecibles y representar una elevada proporción del ingreso de sus padres y por este motivo el coeficiente resulte negativo.

Los coeficientes que acompañan a las variables relacionadas con la educación son positivos para los cinco primeros niveles educativos y luego son negativos. La variable omitida de referencia es estudios de posgrado. Que la relación sea positiva, implica que, si la persona alcanzó niveles educativos inferiores a posgrado, tiene más posibilidades de ser emprendedor, en cambio, si la relación es negativa tiene más posibilidades de ser asalariado. Estos resultados sugieren un compartimiento en forma de U.

La variable padre dueño de empresa o negocio tiene signo positivo, esto puede deberse a que el individuo decida emprender para continuar con el negocio familiar. Con respecto al nivel socioeconómico estructural, el coeficiente que acompaña esta variable es positivo y estadísticamente significativo sugiriendo que este es un factor muy correlacionado con la decisión de emprender. Por último, se puede observar que el coeficiente que acompaña a las variables relacionadas con las habilidades no cognitivas del individuo tiene signo positivo.

A continuación, se presenta la tabla 2, la cual muestra las estimaciones de las regresiones para emprendedores por necesidad y emprendedores por oportunidad comparándolos con estatus ocupacional de ser asalariado.

Tabla 2: Regresiones según tipo de emprendedor.

Variables	(1) Emprendedor por necesidad	(2) Emprendedor por necesidad	(3) Emprendedor por oportunidad	(4) Emprendedor por oportunidad
Género (hombre=1)	-0.051*** (0.014)	-0.049*** (0.014)	-0.001 (0.015)	0.001 (0.015)
Edad	0.003*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.005*** (0.001)	0.005*** (0.001)
Número de hijos	0.020*** (0.005)	0.020*** (0.005)	0.015*** (0.005)	0.015*** (0.005)
Hogar con niños < 5 años	-0.039** (0.016)	-0.039** (0.016)	0.012 (0.017)	0.013 (0.017)
Sin educación	0.065 (0.081)	0.062 (0.081)	0.137* (0.076)	0.134* (0.076)
Primaria incompleta	0.161*** (0.055)	0.154*** (0.055)	0.023 (0.053)	0.007 (0.053)
Primaria completa	0.141*** (0.055)	0.139** (0.055)	0.036 (0.053)	0.030 (0.053)
Secundaria incompleta	0.145*** (0.055)	0.144*** (0.055)	0.004 (0.053)	-0.003 (0.053)
Secundaria completa	0.084 (0.051)	0.083 (0.051)	-0.005 (0.050)	-0.015 (0.050)
Superior incompleta	0.005 (0.053)	0.006 (0.053)	-0.078 (0.051)	-0.084* (0.051)
Superior completa	-0.023 (0.054)	-0.021 (0.054)	-0.124** (0.052)	-0.126** (0.052)
Padres dueños de negocio o empresa	0.083*** (0.020)	0.083*** (0.020)	0.148*** (0.020)	0.151*** (0.020)
Nivel socioeconómico estructural	0.002 (0.014)	0.003 (0.014)	0.034** (0.015)	0.037** (0.015)
Promedio de habilidades	0.011*** (0.003)		0.022*** (0.004)	
Habilidad de emprendedor		0.027* (0.015)		0.056*** (0.015)
Constante	-0.128 (0.080)	-0.038 (0.073)	-0.133* (0.074)	0.045 (0.066)
Dummies por país	Sí	Sí	Sí	Sí
Observaciones	3,221	3,221	3,344	3,344
R cuadrado	0.065	0.063	0.077	0.071

Nota: Errores estándares entre paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia en base a ECAF.

Se observa que los coeficientes correspondientes a las variables edad, número de hijos, padres dueños y habilidad no cognitivas son significativos al 1% en todas las especificaciones. Los coeficientes de secundaria y primaria incompletas y primaria completa son significativos en las especificaciones cuya variable dependiente es emprendedor por necesidad. Por otro lado, se puede observar que, para la mayoría de las variables, los signos de los coeficientes son los esperados, a continuación, se explican para cada variable considerando que estos efectos se los interpretan como correlaciones.

A partir de los resultados es posible sugerir que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de emprender por necesidad en contraste con la categoría ocupacional de ser asalariado. Se observa que la variable edad refleja que existen más probabilidades de ser emprendedor, tanto por necesidad como por oportunidad, mientras mayor sea la edad del individuo. Esto puede deberse a que se cree que las personas jóvenes aceptan menos remuneración, hacen más horas extras y se adaptan mejor a los cambios ocupacionales, que se asocian más a puestos asalariados.

Los coeficientes que acompañan a las variables relacionadas con la educación del individuo en la regresión de emprendedores por necesidad presentan signo positivo, excepto para superior completo. Esto sugiere que es más probable emprender por necesidad que ser asalariado, si la educación alcanzada es menor que posgrado. En el caso de los resultados de las regresiones de emprendedores por oportunidad, el signo positivo de los coeficientes asociados a los niveles educativos más bajos y el signo negativo de los coeficientes asociados a los niveles intermedio, ofrecen evidencia de una relación en forma de U entre el nivel educativo y la probabilidad de emprender por oportunidad. Aunque esta relación parece significativa para los niveles intermedios solamente. Por último, se puede observar que el coeficiente que acompaña a las variables que están relacionadas con las habilidades no cognitivas del individuo, tienen signo positivo, es decir que, a mayores habilidades no cognitivas, existen mayores probabilidades de ser emprendedor por oportunidad y por necesidad respecto a ser asalariado.

Conclusiones

Al desarrollar este trabajo se demostró que existen diversos factores que condicionan la categoría ocupacional de las personas, siendo estas: emprendedor y asalariado. Entre los factores que se analizaron destacaron ser significativas las diferencias que se explican a continuación. En primer lugar, se encontró una relación en forma de U entre el nivel educativo y la probabilidad de emprender, esto advierte que la probabilidad de ser emprendedor es mayor para personas con alto y bajo nivel educativo respecto de aquellas con nivel educativo intermedio. Además, las habilidades no cognitivas de la persona influyen de manera positiva en la probabilidad de ser emprendedor. En particular, los resultados sugieren una relación positiva entre la probabilidad de que los individuos emprendan por oportunidad y sus habilidades no cognitivas.

Actualmente han surgido discusiones debido a la pandemia de COVID-19 y a la necesidad de distanciamiento social para evitar la propagación del virus, ya que han generado enormes pérdidas de bienestar en todo el mundo, al aumentar la mortalidad, causar problemas de salud y sufrimiento, cerrar escuelas, llevar a un confinamiento, etc. En combinación con las respuestas individuales y políticas, esta pandemia también ha generado un gran shock económico negativo global. Estas marcadas contracciones económicas están provocando un aumento sustancial de la pobreza acompañada también de variaciones en la desigualdad que presenta la misma tendencia. La situación de emergencia ha provocado altas tasas de desempleo, en consecuencia, los individuos han buscado ingresos alternativos reinventándose a través de emprendimientos surgidos desde la necesidad. Esta investigación que permite caracterizar a cada grupo de emprendedores puede sugerir que el grupo de emprendedores por necesidad es el que está creciendo en este contexto debido a que las mujeres, los trabajadores informales y los individuos con menores niveles educativos e ingresos más bajos fueron los más afectados. Asimismo, se espera observar un mayor número de emprendedores por necesidad como consecuencia de los menores niveles educativos esperados debido a la brecha digital existente, es decir, la distribución desigual en el acceso y uso de tecnologías y herramientas digitales, que son la fuente de acceso a la educación en este contexto.

Referencias

- Brockhaus R. (1980). The effect of job dissatisfaction on the decision to start a business. *Journal of Small Business Management*, 18 (1), 37.
- CAF (Corporación Andina de Fomento). 2013. Encuesta CAF Talento Empresarial. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Publicaciones CAF.
- Cromie S. y Hayes J. (1991). Business ownership as a means of overcoming job dissatisfaction. *Personnel Review*, 20 (1).
- Giacomini O., Janssen F., Pruett M., Shinnar R., Llopis F. y Toney B. (2011). Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7 (2), 219-238.
- Hisrich R. y Brush C. (1986). Characteristics of the minority entrepreneur. *Journal of Small business management*, 24 (1).
- Poschke M. (2013). Who becomes an entrepreneur? Labor market prospects and occupational choice. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 37(3), 693-710.
- Reynolds P., Hay M., et al. (2001). *Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report*. 10.13140/RG.2.1.2501.3286.
- Sarasvathy S. (2004). Las preguntas que nos hacemos y las preguntas que nos interesan: reformular algunos problemas en la investigación del emprendimiento. *Journal of Business venturing*, 19 (5), 707-717.
- Van der Zwan P., Thurik R., Verheul I., Hessels J. (2016) Factors influencing the entrepreneurial engagement of opportunity and necessity entrepreneurs. *Eurasian Business Review*, 6(3), 273-295. DOI 10.1007/s40821-016-0065-1.

Universidad Nacional de Cuyo
Instituto Multidisciplinario de Trabajo y Producción

+54 261 4299986 - www.imd.uncuyo.edu.ar - itp@uncuyo.edu.ar
Espacio de la Ciencia y la Tecnología Lic. Elvira Calle de Antequeda
Padre Contreras 1300, Parque General San Martín, Mendoza, Argentina



VINCULACIÓN
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN
Y VINCULACIÓN

INSTITUTO DE
TRABAJO Y PRODUCCIÓN