

Observatorio Laboral

Informe 2023



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

ÁREA DE VINCULACIÓN
Y TRANSFERENCIA
CIENTÍFICO TECNOLÓGICA

INSTITUTO DE
TRABAJO Y
PRODUCCIÓN



Rectora de la Universidad Nacional de Cuyo

Cdora. Esther Lucía Sánchez

Vicerrector de la Universidad Nacional de Cuyo

Lic. Gabriel Fidel

Coordinador General del Área de Vinculación

Mgter. Juan Pablo Miguel

Coordinadora del Programa Observatorio Laboral Instituto de Trabajo y Producción

Dra. María Albina Pol

Centro de Estudios de Desarrollo Socioeconómico Regional

Dr. Martín Ferreyra

Equipo de Trabajo

Dra. María Albina Pol (coordinadora)

Lic. Valentina Ledda

Lic. Belén Paz

Sección Debates y contribuciones

Bauzá, Javier

Bertolotti, Florencia

Carabaca Videla, Carla

Cortese, Carmelo

Rojo, Ricardo

Raia, María Laura

Maldonado, Nuria

Gordillo, Lorena

Elgueta, Ana Claudia

Romagnoli, María Cristina

Asso, Jorge

Herrera, María Gabriela

Muñoz, Ana

Collado, Patricia A.

Favieri, Francisco

Diseño y edición

D.I. Victoria Balducci

ISSN 2683-8613

UNCUYO 2024

Índice

- 7— Prólogo**
- 10— Resumen ejecutivo**
- 12— Informe del Observatorio Laboral**
- 13—** Panorama regional y nacional
- 21—** Situación del mercado de trabajo en Argentina y Mendoza
- 43— Debates y contribuciones**
- 44—** Precarización laboral ¿fenómeno coyuntural o proceso estructural?
La problemática en Mendoza
- 55—** Transformaciones en el rol docente. Estrategias didáctico-pedagógicas
de las y los docentes frente a las transformaciones tecno-políticas
fruto de la pandemia y su incidencia en las condiciones materiales y
subjetivas de vida
- 64—** Sobretrabajo y sobreadaptación. Experiencias laborales de
trabajadores/as del sector salud
- 73—** Estructura ocupacional de jefes y jefas de hogares urbanos en San Juan
(2016-2022)

Índice de gráficos

- 14— Gráfico 1.** Variación porcentual anual del PIB. América Latina y el Caribe. Años 1961-2023*
- 15— Gráfico 2.** Tasas de actividad, de empleo y de desempleo: Promedios I-III trimestre. América Latina y el Caribe. Años 2022-2023
- 22— Gráfico 3.** Variación interanual del índice de salarios y del índice de precios al consumidor (IPC). Total país. Dic-16 /Dic-23
- 24— Gráfico 4.** Participación de la remuneración al trabajo asalariado en el valor agregado bruto. En porcentaje. Total país. Años 2016-2023
- 25— Gráfico 5.** Tasas de actividad, de empleo y de desempleo según sexo. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023
- 26— Gráfico 6.** Tasas de actividad, de empleo y de desempleo según sexo y grupos de edad. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023
- 27— Gráfico 7.** Evolución relativa de los/as trabajadores/as registrados/as según principales modalidades. Índice base Ene-19=100. Serie desestacionalizada. Total país. Ene 19-Dic 23*
- 29— Gráfico 8.** Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Total país. Ene 20-Dic 23*
- 30— Gráfico 9.** Variación interanual de la remuneración (por todo concepto*) promedio de las personas con empleo asalariado registrado en el sector privado (con estacionalidad). Valores constantes a diciembre 2023. En porcentaje. Total país. Dic-16/dic-23**
- 31— Gráfico 10.** Variación interanual de los/as asalariados/as registrados/as del sector privado, ramas industrias manufactureras y construcción (con estacionalidad). Total país. Ene 19-Dic 23*

Índice de gráficos

- 32— Gráfico 11.** Variación interanual del empleo privado registrado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Total aglomerados. Dic 22/Dic 23
- 34— Gráfico 12.** Tasas de actividad y de desempleo. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 - 2023
- 35— Gráfico 13.** Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Provincia de Mendoza. Ene 20-Dic 23*
- 36— Gráfico 14.** Empleo privado registrado: variación anual promedio. Provincia de Mendoza. Años 2020 – 2023
- 37— Gráfico 15.** Variación interanual de la remuneración (por todo concepto*) promedio de las personas con empleo asalariado registrado en el sector privado (con estacionalidad). Valores constantes a diciembre 2023. En porcentaje. Mendoza. Dic-16/dic-23
- 28— Gráfico 16.** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama construcción. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023
- 39— Gráfico 17.** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama comercio, hoteles y restaurantes. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023
- 40— Gráfico 18.** Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama industria manufacturera. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023

Índice de tablas

- 22**— **Tabla 1.1.** Tasas de actividad, de empleo y de desempleo. Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023
- 3**— **Tabla 1.2.** Subocupación demandante, ocupación demandante, informalidad laboral y tasa de asalarización. Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023
- 28**— **Tabla 1.3.** Composición del empleo registrado (con estacionalidad). Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total país. Años 2022-2023
- 29**— **Tabla 1.4.** Variación de la cantidad de asalariados/as registrados/as del sector privado, según gestión de gobierno (con estacionalidad). Total país. Dic-15/dic-23
- 33**— **Tabla 2.1.** Tasas de actividad, de empleo y de desempleo: Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. Años 2022 - 2023
- 34**— **Tabla 2.2.** Subocupación demandante, ocupación demandante, informalidad laboral y tasa de asalarización: Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. Años 2022 - 2023

Prólogo

Las economías de Argentina y de Mendoza enfrentaron en 2023 un escenario complejo, en el que se combinaron altos niveles de inflación con la incertidumbre externa e interna marcada por elecciones presidenciales que resultaron en un cambio en la orientación del modelo político y económico. La escalada de los precios sumada a la dinámica recesiva tuvo importantes efectos en los mercados laborales y en las condiciones de vida del conjunto de la población. Como venimos observando en los últimos años, la recuperación experimentada tras las crisis de 2018-2019 y de 2020 no ha logrado atender los problemas estructurales que afectan al país y a la provincia.

En 2023, a pesar de la caída del PIB, el mercado de trabajo nacional continuó la senda expansiva iniciada luego de la pandemia. La participación laboral y la ocupación crecieron, mientras que el desempleo disminuyó, se registraron también leves mejoras en las condiciones laborales y los/as asalariados/as alcanzaron mayor participación en el empleo y en los ingresos, respecto del año anterior. El trabajo formal sostuvo su crecimiento basado principalmente en el incremento de los/as trabajadores/as monotributistas. Sin embargo, esas dinámicas no fueron suficientes para compensar la pérdida de los ingresos frente a la embestida inflacionaria, lo que impulsó la suba de los niveles de pobreza e indigencia.

Los datos también muestran que las brechas entre varones y mujeres y entre la población joven y adulta persisten en magnitudes muy significativas, aunque en niveles levemente menores a los del año anterior.

En Mendoza, a diferencia de lo ocurrido a nivel nacional, la recesión económica estuvo acompañada por una retracción del mercado de trabajo. La provincia registró caídas interanuales en las tasas de actividad y de empleo con la consecuente disminución del desempleo. La presión laboral y la informalidad también se redujeron, aunque siguieron en valores superiores al promedio del país. En ese contexto, el empleo formal continuó la senda alcista, aunque con un menor dinamismo que en 2022.

El escenario generado a partir del ascenso a la presidencia de Javier Milei en diciembre de 2023 arroja un panorama de creciente complejidad. La implementación de políticas de ajuste y la brutal recesión desatada han agravado las dificultades de los trabajadores y las trabajadoras. La escalada inflacionaria, el retraso de los salarios, el cierre de empresas y la pérdida de empleos han dado como resultado un mayor deterioro de las condiciones de vida de la población afectando de manera drástica a los grupos más vulnerables.

Los pronósticos para 2024 auguran una retracción de la economía argentina en una magnitud mucho mayor a la del último año -en torno al 3% según distintas proyecciones-. Se prevé por tanto un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo, que ya ha comenzado a mostrar señales de desmejora.

Los datos de la EPH-INDEC para los primeros meses del año revelan una caída del nivel de empleo y un aumento de la desocupación en el conjunto urbano nacional. Al mismo tiempo, se contabiliza una significativa retracción del empleo privado registrado. El congelamiento de la obra pública y la reestructuración del Estado han colocado a la construcción y el empleo público en el podio de los sectores con más pérdida de puestos de trabajo formales. En Mendoza, los indicadores laborales reflejan cierta estabilidad entre enero y marzo de 2024 en comparación con el trimestre anterior, sin embargo, cabe pensar que la profundización de la recesión no implicará mejoras, sino todo lo contrario. Esta persistencia se da, particularmente, porque el mercado laboral no ajusta a la misma velocidad que la economía dado que las regulaciones laborales tienen un rol en impedirlo y porque en ciertas actividades no es posible prescindir inicialmente del personal calificado.

De esta manera, los altos niveles de incertidumbre, las perspectivas de una mayor recesión económica y la implementación de una reforma laboral profundamente regresiva amenazan con agravar los problemas existentes y ampliar las brechas estructurales. En este escenario, se plantea el desafío de recuperar el rol esencial del Estado en el diseño de políticas tendientes a impulsar un crecimiento económico sostenido con inclusión social a partir de fortalecer y diversificar el tejido productivo, promover la creación de empleo de calidad y generar mecanismos de incentivo para mejorar la inserción laboral de los grupos más desfavorecidos.

Este nuevo informe, que elaboramos en colaboración con el Centro de Estudios de Desarrollo Socioeconómico Regional (CEDSER) de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCUYO, pretende contribuir a la reflexión sobre la coyuntura laboral del país y la provincia. Estamos convencidas de que la construcción de información pertinente y rigurosa constituye un insumo fundamental para la elaboración de acciones que garanticen y amplíen los derechos de todos/as los/as trabajadores/as.

El documento contiene un minucioso análisis del desempeño de las principales variables del mercado de trabajo en Argentina y Mendoza para el año 2023 y el primer trimestre de 2024. Utilizamos como fuentes la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC), la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-STEySS) y el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA-STEySS).

Además, en el apartado Debates y contribuciones, que se nutre de la convocatoria pública anual especialmente dirigida a equipos de investigación, docentes, graduadas/os y estudiantes de la UNCUYO y de otras instituciones de la región, presentamos cuatro artículos.

El primero, titulado **“Precarización laboral ¿fenómeno coyuntural o proceso estructural? La problemática en Mendoza”**, fue elaborado por Javier Bauzá (FCPyS, UNCUYO); Florencia Bertolotti (IISE-UNSJ); Carla Carabaca Videla (INCIHUSA-CONICET); Carmelo Cortese

(FCPyS, UNCUYO) y Ricardo Rojo (FCPyS, UNCUYO). En este trabajo, que se enmarca en una línea de investigación más amplia, los/as autores/as presentan una serie de reflexiones en torno a las categorías de análisis de la estructuración social del trabajo precario, para ello toman como punto de partida, la tendencia a la reducción o eliminación progresiva del “trabajo decente” y la creciente incorporación de variantes alejadas de ese modelo ideal.

El segundo artículo **“Transformaciones en el rol docente. Estrategias didáctico-pedagógicas de las y los docentes frente a las transformaciones tecno-políticas fruto de la pandemia y su incidencia en las condiciones materiales y subjetivas de vida”** de María Laura Raia, Nuria Maldonado, Lorena Gordillo, Ana Claudia Elgueta, María Cristina Romagnoli, Jorge Asso, María Gabriela Herrera y Ana Muñoz de la Facultad de Educación de la UNCUYO, explora el impacto de la pandemia en las condiciones laborales y subjetivas y en la reconfiguración del rol de los y las docentes universitarios/as.

El tercer aporte es de Patricia Collado (INCIHUSA-CONICET) y lleva por título **“Sobretrabajo y sobreadaptación. Experiencias laborales de trabajadores/as del sector salud”**. La autora indaga las consecuencias de la experiencia de pandemia en el colectivo de trabajadoras/es de la salud de la provincia de Mendoza, sus formas de vivenciar el proceso y de afrontarlo. A partir de un relevamiento y entrevistas a profesionales del sector analiza los mecanismos de afrontamiento de esa instancia crítica, las herramientas individuales y colectivas con las que contaron o utilizaron y los consecuentes cambios en las prácticas laborales.

Por último, en el artículo: **“Estructura ocupacional de jefes y jefas de hogares urbanos en San Juan (2016-2022)”**, Francisco Favieri (CONICET-GEIS, PIET-IISE, FACSO-UNSJ) describe los cambios ocurridos en la estructura ocupacional de los jefes y jefas de hogares del aglomerado urbano del Gran San Juan durante 2016-2022 a partir de observar las diferencias en la distribución de la población ocupada y desocupada, en sus posiciones de clase, edades promedio y sexo. Para ello aplica el esquema denominado Clasificador Ocupacional Basado en la Heterogeneidad Estructural (COBHE).

Dra. María Albina Pol

**Coordinadora del Programa Observatorio Laboral
Instituto de Trabajo y Producción
UNCUYO**

Resumen Ejecutivo

- En Argentina, durante 2023 hubo un incremento anual promedio de las tasas de actividad (0,8 p.p.) y de empleo (1,0 p.p.) y un descenso del desempleo (-0,7 p.p.) en comparación con 2022. La subocupación y la ocupación demandantes registraron un descenso de 0,5 p.p. y 0,4 p.p. respectivamente, lo que indicaría una reducción de la presión sobre el mercado de trabajo (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- La informalidad se redujo levemente (-0,4 p.p.), aunque se mantuvo por encima del 36%. La tasa de asalarización se incrementó (1,0 p.p.), lo que implica una mayor proporción de asalariados/as en el total de ocupados/as (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- En el primer trimestre de 2024, las tasas de actividad y de empleo disminuyeron respecto del trimestre inmediato anterior y el desempleo aumentó 2 p.p. para pasar a ubicarse en 7,7%. Esto se reflejó en una leve reducción de la informalidad que afectó al 35,7 % de los/as asalariados/as debido a la pérdida de empleos informales (Fuente: EPH-INDEC).
- Durante 2023 los datos sobre la dinámica del mercado de trabajo mostraron para el conjunto de aglomerados urbanos del país una evolución positiva de los clásicos indicadores laborales y una leve mejora de las condiciones de trabajo. Mientras que, en el primer trimestre de 2024, se advierte un retroceso en la mayoría de ellos.
- En 2023, el comportamiento laboral provocó una reducción de la brecha de género en relación con las tasas de empleo, actividad y desempleo (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- El análisis por grupos de edad muestra una mejora en 2023 respecto de 2022 en las principales tasas para los/as jóvenes. La tasa de empleo aumentó en todas las categorías, pero en las mujeres jóvenes fue más relevante. Por consiguiente, la tasa de desocupación joven se redujo en 2023, aunque a un ritmo menor que en 2022 (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- En el primer trimestre de 2024, los/as jóvenes fueron los/as más perjudicados/as en el marco de un incremento general de la desocupación. En el caso de las mujeres jóvenes, la tasa pasó de 13,4% en el cuarto trimestre de 2023 al 17,3% en el trimestre siguiente; y en los varones, de 11,5% a 14,1%. También hubo un descenso intertrimestral de la actividad muy relevante tanto en jóvenes mujeres (-1,9 p.p.) como en varones (-2,8 p.p.) (Fuente: EPH-INDEC). La población joven es la más damnificada durante crisis económicas como la actual y queda más vulnerable a fenómenos como el desempleo o la inactividad forzada.
- En cuanto al empleo registrado, entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023, el número total de trabajadores/as se incrementó 2,0%, lo que significó 265,7 mil empleados/as registrados/as nuevos/as para el conjunto del país. Los/as monotributistas fueron quienes más contribuyeron a ese crecimiento, reafirmando la tendencia que comenzó en la segunda mitad de 2020 (Fuente: STEySS-SIPA).
- El empleo privado formal tuvo una variación positiva de 1,3% interanual. En diciembre de 2023 había 6,4 millones de trabajadores/as, el valor más alto de la última década. Las únicas actividades con variación negativa fueron construcción (-6,4%), agricultura

y ganadería (-0,6%) e intermediación financiera (-0,4%), el resto tuvo durante 2023 variaciones positivas. Las que tuvieron mayor incremento fueron minas y canteras (6,0%), hoteles y restaurantes (5,8%) y comercio y reparaciones (3,8%). El empleo público también mantuvo su tendencia ascendente, finalizando el año con un incremento del 3,1% (+105 mil) (Fuente: STEySS-SIPA).

- Durante el primer trimestre de 2024, la tendencia fue una continuidad en la contracción del empleo privado iniciada a mediados de 2023, mientras que en el sector público se registró una caída y luego un estancamiento. Por su parte, los/as monotributistas tuvieron un incremento y posteriormente, una disminución (Fuente: STEySS-SIPA).
- A su vez, los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales muestran un crecimiento interanual promedio de 1,1% del empleo privado registrado en el conjunto de los 12 principales aglomerados urbanos del país. Este incremento estuvo impulsado por todos los sectores de actividad, a excepción de la construcción. Las ramas más dinámicas fueron servicios financieros y comercios, restaurantes y hoteles (Fuente: STEySS-EIL).
- En Gran Mendoza, el mercado de trabajo mostró, en promedio para 2023, una reducción en todos los indicadores básicos. A diferencia de lo ocurrido a nivel nacional, la tasa de actividad decayó 1,3 p.p. (-10 mil personas económicamente activas) y el empleo -1,0 p.p. (-7 mil ocupados/as). Por su parte, la desocupación se redujo -0,5 p.p. (-4 mil personas desempleadas) (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- También se registró una reducción interanual de la subocupación y la ocupación demandantes y de la informalidad laboral, aunque siguieron en valores superiores al promedio nacional. En el caso de la informalidad, la caída interanual fue leve, y superó ampliamente el valor para el total país (41,2% vs. 36,3%). Asimismo, la tasa de asalarización se incrementó y se acercó a la media nacional (Comparación anual promedio. Fuente: EPH-INDEC).
- En el primer trimestre de 2024, la tasa de actividad se mantuvo en el mismo nivel que el trimestre anterior, mientras que la tasa de empleo se redujo levemente y, por consiguiente, el desempleo aumentó (4,8%) (Fuente: INDEC).
- En cuanto al empleo privado registrado, Mendoza mostró en diciembre de 2023 un incremento de 2,5 mil trabajadores/as respecto al mismo mes de 2022 y una variación promedio anual de 1,9%. (Fuente: STEySS-SIPA).
- En el primer trimestre de 2024, continuó la evolución positiva del empleo privado formal, lo que se vincula a factores estacionales como el turismo en época de vendimia (Fuente: STEySS-SIPA).
- En diciembre de 2023, en el Gran Mendoza el empleo privado registrado creció 2,9% interanual, siendo por segundo año consecutivo, el de mayor crecimiento del empleo formal en empresas de 10 o más trabajadores/as. Para el cuarto trimestre de 2023, todas las ramas de actividad tuvieron un comportamiento interanual positivo, a excepción de construcción (-0,7%) y servicios comunitarios, sociales y personales (-1,1%). El empleo creció más en comercio, restaurante y hoteles (6,0%) y servicios financieros (4,7%) (Fuente: STEySS-EIL).



Informe del Observatorio Laboral

—

Panorama regional y nacional

En la segunda mitad de 2022, el ritmo de crecimiento económico de América Latina y el Caribe se desaceleró, por lo que el incremento del PIB para ese año fue solo del 4% (3 p.p. menos que en 2021) ¹. En 2023, la tendencia se mantuvo debido a la sostenida caída en el consumo y la variación anual del producto fue de 2,2% ² (Banco Mundial, s.f.) (gráfico 1).

Para 2024, se prevé que esta dinámica continúe y el PIB regional se incremente solo en un 1,9% ³. Estas proyecciones surgen a partir del limitado espacio de política fiscal y monetaria, y el escaso impulso del contexto internacional que están enfrentando los países de la región. Además, según señala la CEPAL (2023), la tendencia de bajo crecimiento que se espera para las economías de la región no es solo un problema coyuntural, sino que refleja la caída que se ha venido observando en la tasa de crecimiento tendencial del PIB de la región ⁴.

En relación con la dinámica sectorial, en el segundo trimestre de 2023, se observó para la mayoría de las actividades económicas un aumento de la producción inferior al observado en trimestres anteriores; salvo minería, que duplicó con creces el crecimiento anual de la economía regional, e industria manufacturera que se contrajo en ese último trimestre. Esta retracción del sector industrial y el lento crecimiento del comercio se debieron principalmente al menor consumo privado (CEPAL, 2023).

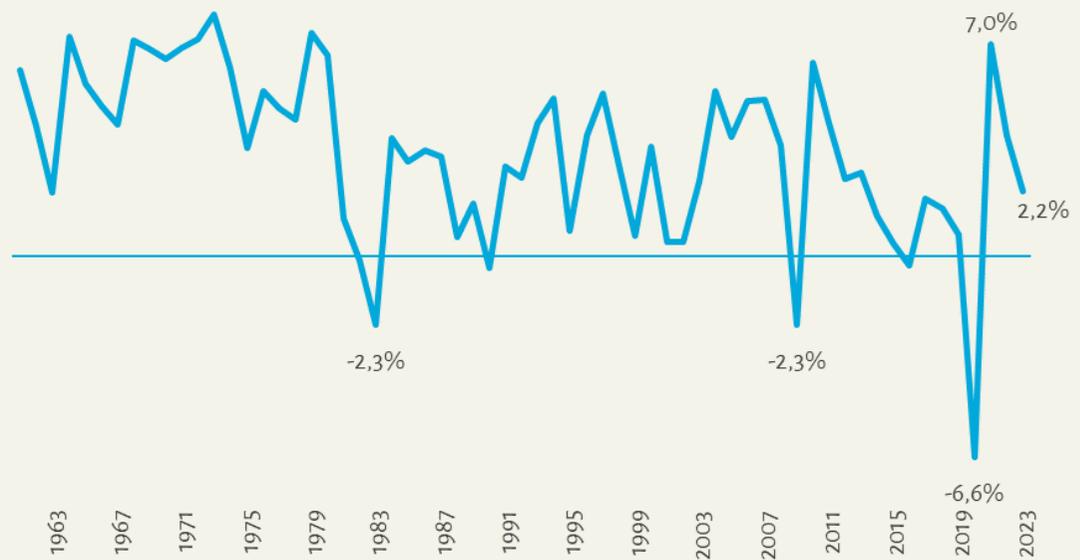
Durante ese período, y por quinto trimestre consecutivo, el consumo se desaceleró presentando una tasa anual inferior a la observada en 2022, en 12 de los 15 países con datos disponibles. El comportamiento de este agregado macroeconómico se da en un contexto de pérdida del poder adquisitivo de los salarios reales (si bien ha bajado la inflación, aún se encuentra en niveles elevados), deterioro de los niveles de confianza y agotamiento del ahorro acumulado por las familias durante la pandemia. Además, como resultado de la política monetaria restrictiva (implementada para controlar la inflación), se ha producido una desaceleración del crédito por la oferta más restringida y la demanda más débil (CEPAL, 2023).

¹. Dicha tasa de crecimiento fue levemente superior a la estimada inicialmente: 3,7% (CEPAL, 2022)

². Estos datos coinciden con las proyecciones de la CEPAL (2,2%) y el FMI (2,3%) (OIT, 2023b).

³. El FMI proyecta para 2024 un crecimiento igual al estimado para 2023: 2,3% (OIT, 2023b).

⁴. En el período 1951-1979 el PIB tendencial crecía a tasas promedio de más del 5% anual, entre los años 1980-2009 lo hacía a una tasa promedio de menos del 3% anual, y en el período 2010-2024 lo viene haciendo a una tasa promedio del 1,6% (CEPAL, 2023).

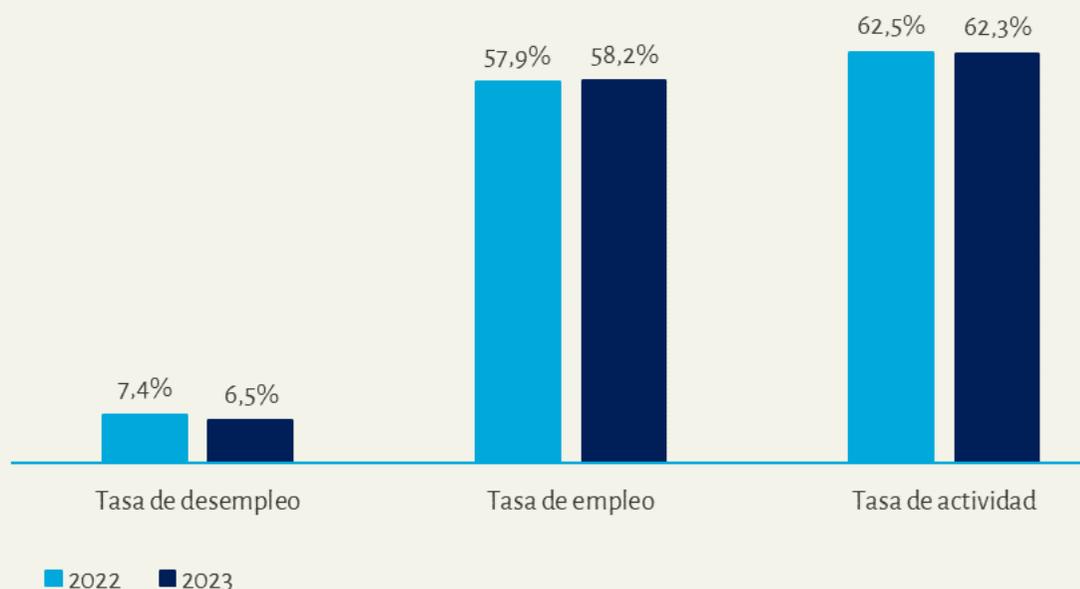
Gráfico 1. Variación porcentual anual del PIB. América Latina y el Caribe. Años 1961-2023*

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco Mundial (s.f.).

En consonancia con la caída en el dinamismo de la actividad económica, el mercado de trabajo de la región muestra en 2023 una reducción del ritmo de recuperación observado luego de la pandemia. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023b), el conjunto de los países ha recuperado los valores de las tasas de empleo y, aunque en el crecimiento de la tasa actividad es aún insuficiente, la desocupación es significativamente más baja que en 2019 (-2,3 p.p.).

En el gráfico 2 se comparan los promedios de los tres primeros trimestres de 2022 con los mismos períodos de 2023, allí se observa un incremento de la tasa de empleo (0,3 p.p.) y una leve caída en la tasa de actividad (-0,2 p.p.), que tuvo como resultado una reducción del desempleo (-0,9p.p.).

Gráfico 2. Tasas de actividad, de empleo y de desempleo: Promedios I-III trimestre. América Latina y el Caribe. Años 2022-2023



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OIT (2023b)

Estas variaciones evidencian la fuerte asociación que existe entre la creación de empleo y la evolución económica de la región (OIT, 2020, 2022, 2023a, 2023b); por lo tanto, se espera que para 2024 se ralentice la generación de puestos de trabajo, en línea con la menor tasa de crecimiento económico proyectada. Según CEPAL/OIT (2023) esta situación presenta desafíos similares a los observados en el período anterior a la pandemia. Entre 2015 y 2019, el PIB de la región registró tasas de crecimiento promedio inferiores al 2% anual, lo que tuvo consecuencias tanto en la capacidad de generación de empleos como en el incremento de la informalidad y de las brechas de género y entre jóvenes y adultos.

De la misma manera, el ciclo económico es un factor condicionante en las personas a la hora de decidir si participan o no en el mercado de trabajo. En los períodos de bajo crecimiento económico, la escasa probabilidad de conseguir empleo desalienta la búsqueda laboral, y al mismo tiempo, alienta a algunas personas a dedicarse a otras actividades, como quedarse en casa para cuidar a un familiar (como ocurre principalmente en el caso de las mujeres), estudiar o jubilarse (CEPAL, 2022, p. 82-83). Según la CEPAL (2023), en el primer semestre de 2023, cerca de 190 millones de personas en la región no estaban ocupadas ni buscando trabajo, lo que representa un incremento de 11,8 millones de personas inactivas respecto del primer semestre de 2019, cuando la tasa de participación era del 63,2%.

En relación con la evolución del total de horas trabajadas se advierte que, junto con la recuperación del empleo, este indicador ha exhibido una tendencia creciente más intensa que la registrada por la ocupación (OIT, 2023 a; OIT, 2023b). Esto ha permitido que en el segundo trimestre de 2023 ambos indicadores -ocupación y horas- registraran valores muy similares entre sí; por lo que, en la mayoría de los países considerados se recuperó el volumen total de horas trabajadas previo a la pandemia ⁵. No obstante, al igual que el empleo, se observan

⁵ Los países considerados son: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana. Los que recuperaron el volumen de horas trabajadas a los niveles prepandemia son seis: Argentina, Brasil, Chile, México, Paraguay y Perú (OIT, 2023b).

signos de ralentización en la dinámica de este indicador en los últimos meses (OIT, 2023b).

En el análisis desagregado por sexo y categoría ocupacional de las horas promedio trabajadas por semana se observa la continuidad de la tendencia presentada en 2022: un incremento más intenso en las mujeres que en los varones; un aumento en las horas trabajadas en el empleo asalariado, tanto del sector público como del privado, con mayor fuerza en el primero de ellos ⁶; una variación positiva más intensa entre los cuentapropistas que entre los empleadores; y, una reducción casi generalizada en las horas promedio semanales en el servicio doméstico en relación a lo observado cuatro años atrás ⁷ (OIT, 2023a; OIT, 2023b).

Este comportamiento en el servicio doméstico puede verse en parte explicado por los mayores niveles de trabajo en el domicilio (home office) respecto de lo observado previo a la pandemia, ya que reduce la necesidad de contratar este tipo de servicio. Asimismo, la insuficiente recuperación de los ingresos laborales en algunos países de la región puede limitar la demanda de estos servicios por parte de las familias. Así también, pueden estar operando restricciones al retorno al mercado de trabajo o cambios en la estructura de incentivos por parte de las mujeres, en general de menores calificaciones, que realizan este tipo de actividades (OIT, 2023b).

Por otro lado, en el análisis del empleo por sectores de actividad la CEPAL (2023) afirma que la reducción en la tasa de crecimiento de la ocupación en la región para el primer semestre de 2023 fue generalizada y se expresó en todas las ramas de actividad, pero en distinta intensidad. En industria y comercio, restaurantes y hoteles la variación interanual de la ocupación en el segundo trimestre de 2023 fue positiva, pero inferior al 1%; y, en el caso de la construcción, el crecimiento interanual fue negativo. En servicios financieros y a empresas, servicios básicos y servicios comunales, sociales y personales registraron una reducción de la tasa de crecimiento de la cantidad de ocupados/as, pero aún en niveles superiores al 4% en el primer trimestre de 2023 y al 2% en el segundo trimestre del mismo año. Por el contrario, la ocupación en el sector agrícola registró una contracción interanual desde el cuarto trimestre de 2022, con tasas del -0,6%, el -1,9% y el -1,8% en dicho trimestre y en el primer y el segundo trimestre de 2023, respectivamente ⁸.

Como se ha mencionado en informes anteriores (Pol et al., 2022, 2023), desde el inicio de la recuperación postpandemia, la creación de puestos de trabajo ha sido traccionada por el crecimiento del empleo informal en la mayoría de los países ⁹. Este tipo de ocupaciones dan cuenta de entre el 40% y 95% del aumento neto de trabajo entre el tercer trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2023. En la evolución de la contribución de los puestos informales se observa una disminución trimestre a trimestre; no obstante, en la mayoría de estos países ¹⁰ parece observarse cierta reversión de este proceso durante el primer semestre de 2023, con ciertos aumentos en la contribución de la informalidad respecto de fines de 2022 (OIT, 2023b).

⁶. De los 11 países analizados (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Colombia), sólo en 4 el sector privado tuvo un incremento mayor al sector público en las horas trabajadas: Argentina, Costa Rica, Paraguay y Perú (OIT, 2023b).

⁷. En algunos países estas contracciones han sido particularmente significativas, del orden del 8 a 10 por ciento. Así, por ejemplo, en Chile el promedio de horas semanales pasó de 34 a 31; en Argentina se redujo de 22,4 a 20,6 horas (OIT, 2023b).

⁸. La ocupación en las actividades agrícolas solo creció de manera significativa entre el cuarto trimestre de 2020 y el tercer trimestre de 2021, lo que muy probablemente sea un reflejo de las pocas opciones de encontrar empleo en otros sectores productivos durante la pandemia (CEPAL, 2023).

⁹. Los países considerados en el informe de OIT (2023b) son: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Rep. Dominicana y Uruguay.

¹⁰. Argentina, Brasil, Ecuador, México, República Dominicana y Uruguay (OIT, 2023b).

En cuanto a la tasa de ocupación informal de la región, la misma refleja una caída a partir del segundo semestre de 2021, cuando alcanzó el 48,2% del total de ocupados/as. Esta tendencia se mantuvo hasta el primer semestre de 2023 con una tasa de 47,3% (0,5 p.p. menos que la observada en el mismo período de 2022 y 0,9 p.p. más baja que en el segundo semestre de 2021) ¹¹. Sin embargo, el número de personas ocupadas en empleos informales tuvo un incremento interanual de un 0,8% en el primer semestre de 2023 (CEPAL, 2023; CEPAL/OIT, 2023).

El comportamiento de la informalidad puede verse explicado por la evolución del empleo en las distintas categorías ocupacionales. Según datos de la CEPAL (2023), en el primer semestre de 2023, la desaceleración en la creación de puestos de trabajo se ha plasmado en todas las categorías de ocupación. Los/as asalariados/as (incluyendo el servicio doméstico) fueron el segmento que más creció interanualmente en dicho período (3,2%), aunque a una tasa mucho menor que en 2022 (8,9%). En el mismo sentido le sigue la categoría de empleadores/as y otros que pasó de una tasa de 8,1% en el primer semestre de 2022 a 2,3% en el mismo período de 2023. Por su parte, los/as cuentapropistas, tuvieron un crecimiento prácticamente nulo (0,1%) y los/as trabajadores/as familiares no remunerados una caída de 3,9%, 1,6 p.p. más bajo que en 2022 ¹².

Según esa misma fuente, este comportamiento implicó cambios en la distribución del empleo por categoría ocupacional. Entre los primeros semestres de 2019 y 2023, los/as asalariados/as incrementaron 0,7 p.p. su participación, alcanzando el 65,1% del total de ocupados; los/as cuentapropistas pasaron de 27,6% a 27,7% y los/as trabajadores/as familiares no remunerados disminuyeron su participación de 3,6% a 2,7%. También es importante destacar la evolución de las personas ocupadas en el sector del servicio doméstico, uno de los grupos más afectados por la crisis de la pandemia. En el primer semestre de 2023, ese segmento presentó una marcada desaceleración con un crecimiento del 0,6%, 7 p.p. menos que la tasa de variación del segundo semestre de 2022 (7,6%). Esto implicó una ampliación de la brecha en el número de ocupados/as de esta categoría respecto del nivel alcanzado en el primer semestre de 2019, que llegó a -6,4% (CEPAL, 2023).

En cuanto a las brechas de género ¹³ en el mercado de trabajo, CEPAL (2023) y OIT (2023) afirman que en el primer semestre de 2023 las brechas se redujeron en relación con el mismo período de 2022; aunque siguen siendo significativas. En la región la recuperación del empleo femenino continuó con una intensidad mayor que el de los varones. Este comportamiento permitió que en el segundo trimestre de 2023 la tasa de ocupación de las mujeres superara en 1,6% los valores alcanzados en el mismo período de 2019, mientras que en los varones se mantuvo prácticamente igual. Esta situación también se evidencia en la comparación de los primeros semestres de 2022 y 2023, cuando la tasa de empleo femenino pasó de 45,7% a 46,7%, respectivamente; mientras que en los varones no se registraron cambios significativos (OIT, 2023).

¹¹. Según OIT (2023b) a mediados de 2023 la tasa de informalidad regional (promedio de 11 países) fue de 48%, inferior al registro de 2019 (49%).

¹². Según CEPAL/OIT (2023) la tasa de variación para la categoría de trabajadores/as asalariados/as en la región para el primer semestre de 2023 fue de 3,5%, para los/as empleadores/as 4,6%, para trabajadores/as del servicio doméstico 3,9%; y, en contraste, hubo reducciones del empleo por cuenta propia de -0,3% y de familiares no remunerados de -6,0%.

¹³. En los informes de OIT (2023) y CEPAL (2023) las brechas de género se calculan como la diferencia en puntos porcentuales entre mujeres y varones en el resultado de un indicador determinado. Sin embargo, en el presente informe para determinar las brechas de género en Argentina y Mendoza, se utiliza el cálculo por medio de cocientes, al igual que en INDEC (2022).

De la misma manera, la recuperación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo fue más intensa que en los varones luego de la pandemia (OIT, 2023). No obstante, la reducción de la tasa de actividad en el primer semestre de 2023 con respecto al segundo semestre de 2022 afectó tanto a hombres como a mujeres, aunque en menor medida a estas últimas (-0,4 p.p. y -0,2 p.p. respectivamente). Esto significó una reducción de la brecha en 0,1 p.p., lo que la ubicó en el valor más bajo luego de la pandemia. En la comparación interanual, primer semestre 2023 frente a mismo semestre de 2022, la caída en la brecha de participación es aún mayor (0,4 p.p.) y se explica fundamentalmente por la retracción en la tasa de actividad de los varones (-0,3 p.p.), ya que en las mujeres el indicador creció (0,1 p.p.) (CEPAL, 2023).

Como se mencionó anteriormente, la recuperación más intensa en el empleo que en la tasa de actividad se tradujo en una fuerte contracción del desempleo en los últimos trimestres. Esta dinámica se evidenció en ambos sexos, pero con mayor grado entre las mujeres. En el segundo trimestre de 2023 la tasa de desempleo femenina se redujo un 27,5% respecto de los valores del mismo período de 2019, mientras que la desocupación masculina disminuyó un 26,3% (OIT, 2023). Asimismo, en la comparación interanual del primer semestre de 2023 con 2022, las mujeres registraron una caída en el desempleo de 1,4 p.p. (de 9,4% a 8%) y los varones de 0,8 p.p. (de 6,4% a 5,6%). Este comportamiento se reflejó en una reducción de la brecha para ese período, al pasar de 3 p.p. a 2,4 p.p. (CEPAL, 2023).

De esta manera, las brechas de género en los principales indicadores del mercado laboral entre 2023 y 2022, muestran una disminución en la distancia entre varones y mujeres en relación con las tasas de empleo, de actividad y de desempleo; que las posiciona en niveles similares a los observados previo a la pandemia. Sin embargo, persisten grandes diferencias en materia de participación y desocupación en la región. La brecha de participación promedio en América Latina y el Caribe excede los 20 p.p., mientras que en las economías desarrolladas estas brechas suelen situarse en torno a los 10 p.p. En el caso del desempleo, las brechas en la región se acercan a los 2,5 p.p., y en las economías desarrolladas, se ubican por debajo de los 0,5 p.p. (OCDE, 2023).

En síntesis, lo presentado en este apartado han sido algunas de las características en las que se enmarca el proceso de ralentización de la recuperación económica y laboral de los países de América Latina y el Caribe en los primeros trimestres del 2023¹⁴. Los indicadores de los últimos trimestres parecen mostrar una continuidad en la desaceleración de la recuperación que persiste hacia 2024, situación que se vuelve crítica en un contexto en el que los niveles de deuda restringen la capacidad de los países de implementar políticas fiscales activas, la postura de la política monetaria todavía mantiene un sesgo restrictivo y el sector externo resulta poco dinamizador (CEPAL, 2023).

¹⁴. Últimos datos disponibles al momento de elaborar este documento.

Situación económica y social de Argentina

Durante el año 2023, Argentina atravesó un contexto electoral complejo que se sumó a una situación económica y social marcada por altos niveles de inflación, caída en la actividad económica, incremento de la informalidad laboral y disminución de los salarios reales.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024i), tras dos años de crecimiento, en 2023 el PIB se contrajo 1,6% debido a desequilibrios macroeconómicos persistentes y a una severa sequía que provocó una disminución del 26% en la producción agrícola respecto al año 2022 (Banco Mundial, 2024). Las variaciones de los agregados macroeconómicos fueron: aumento de 1,0% y 1,5% del consumo privado y del consumo público respectivamente; caída de 7,5% de las exportaciones; incremento de 1,7% de las importaciones y disminución de 2% de la formación bruta de capital fijo.

Al observar la tasa de crecimiento interanual del PIB trimestre a trimestre para el año 2023, se advierte al inicio una variación positiva (1,1%) sostenida por el incremento en el consumo privado (5%) y el consumo público (1,7%). Luego, una importante contracción (-5,3% en el segundo trimestre), impulsada por la caída en las exportaciones (-11%). Posteriormente, una leve variación negativa (-0,7% en el tercer trimestre) resultado de una morigeración en la caída de las exportaciones (-5,3%) y un incremento de la inversión (1,2%). Por último, un empeoramiento (-1,2% en el cuarto trimestre) debido a una retracción más generalizada de los agregados macroeconómicos: consumo privado (-1,9%), consumo público (-1,1%), exportaciones (-7,4%) e inversión (-6,8%) (INDEC, 2024l).

Este comportamiento responde a los distintos momentos de la política económica argentina, fuertemente incidiendo por las dificultades que ocasionó la sequía que, por duración e intensidad, se configuró como la mayor de la historia argentina¹⁵. La reducción de las exportaciones de cereales tuvo repercusiones negativas en la actividad económica (sobre todo a partir del segundo trimestre), la inflación y las finanzas públicas a través de una significativa caída de la recaudación (Ministerio de Economía de la Nación, s.f.).

Esta situación se dio, además, en el marco de una contienda electoral compleja y bajo los condicionamientos del Fondo Monetario Internacional presentes en cada decisión de política económica. En este sentido, se destaca el paquete de medidas incluidas en el Programa de Fortalecimiento de la Actividad Económica y del Ingreso, implementadas para paliar el impacto del aumento de tipo de cambio oficial (21,8%) llevado a cabo a mediados de agosto como parte del Programa de Facilidades Extendidas (EEF) con el FMI. Esas medidas implicaron el congelamiento de los precios de combustibles, tarifas, medicamentos y productos de consumo masivo (Programa Precios Justos); el otorgamiento de un bono para jubilados/as; la actualización del piso del impuesto a las ganancias para personas humanas junto con la sanción de la Ley N° 27.725 que elimina su cuarta categoría; el reintegro del IVA, entre otras (Ministerio de Economía de la Nación, s.f.). El impacto de estas políticas no logró revertir la pérdida del poder adquisitivo de los salarios (por los altos niveles de inflación) y la consecuente caída del consumo que inició a mediados del 2022 se profundizó a partir del segundo trimestre de 2023.

¹⁵ La producción de los seis grandes cultivos (soja, maíz, trigo, girasol, sorgo, cebada) de la campaña 2022/23 fue aproximadamente 48 millones de toneladas inferior a la de la campaña 2021/22 (-33,6%). Este daño en la producción agrícola redujo la exportación de cereales en más de U\$20.000 millones, lo que equivale al 3,2% del PIB y alrededor del 25% de las exportaciones de bienes (Ministerio de Economía de la Nación, s.f.).

En ese último año, se intensificó la inestabilidad macroeconómica y el aumento de los precios se aceleró. En diciembre se produjo la variación mensual de precios máxima (25,5%) como consecuencia del incremento del tipo de cambio (118%) impulsado por el gobierno nacional entrante (INDEC, 2024e).

Como se verá en los siguientes apartados, a pesar del negativo desempeño económico del país, durante 2023 los principales indicadores laborales tuvieron variaciones positivas. Sin embargo, ese comportamiento no se tradujo en una mejora de las condiciones de vida de la población, ya que la pobreza y la indigencia se incrementaron respecto de los valores de 2022 (INDEC, 2024b).

En relación con los primeros meses de 2024, la política fiscal contractiva aplicada por el nuevo gobierno en una economía que ya venía en decadencia y con elevados niveles de inflación, ha provocado una profundización de la caída del poder adquisitivo de los ingresos, del consumo y de la actividad económica; con graves implicancias en el funcionamiento del mercado de trabajo y en los niveles de empobrecimiento de la población.

En el primer trimestre, la variación interanual de la actividad económica fue negativa (-5,1%), impulsada principalmente por la fuerte caída de la formación bruta de capital fijo (-23,4%), específicamente de las inversiones en construcción, que disminuyeron un 26,6%. También se contrajo el consumo privado (-6,7%), el consumo público (-5%) y las importaciones (-20,1%) mientras que las exportaciones crecieron un 26,1% (INDEC, 2024j).

Este enfriamiento de la economía contribuyó a desacelerar parcialmente la dinámica inflacionaria (González, 2024). No obstante, aún se sostiene en niveles elevados, por lo que continúa la pérdida de poder de compra de los ingresos. Esto impone como desafío para lo que queda del 2024, priorizar el crecimiento de la actividad económica y la recuperación de los salarios para mejorar las condiciones de vida de la población.

Situación del mercado de trabajo en Argentina y Mendoza

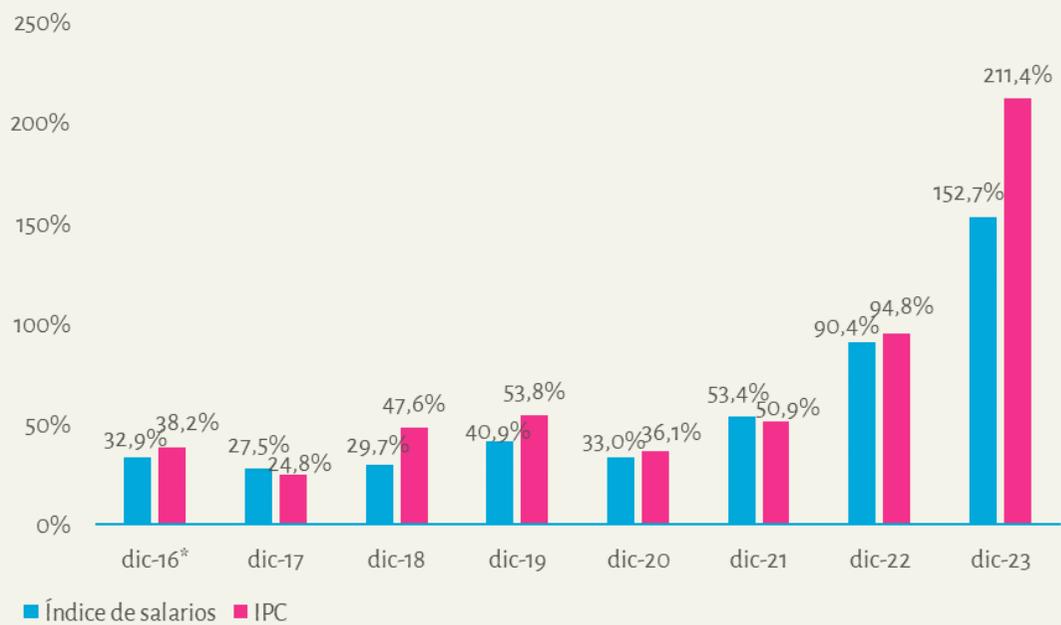
Evolución de las principales variables del mercado de trabajo en Argentina

A pesar del contexto recesivo e inflacionario, la economía argentina logró en 2023 crear empleo, lo que impactó en el comportamiento de las tasas clásicas del mercado de trabajo que tuvieron un desempeño promedio positivo. La combinación de un relativamente bajo nivel de desempleo con una alta inflación es un fenómeno que no se evidenciaba desde hace más de 30 años (Etchemendy et al., 2023).

Esa dinámica expansiva estuvo traccionada por el fuerte deterioro de los ingresos, lo que impulsó a los hogares a sumar más integrantes a la actividad laboral para intentar satisfacer sus necesidades vitales (OIT-CEPAL, 2023). Como se observa en el gráfico 3, en 2023 frente a un aumento de la inflación de 211,4% interanual (INDEC, 2024e), los salarios solo crecieron un 152,7% (INDEC, 2024h). Esta depreciación de salarios se agravó en los primeros meses del 2024. Mientras que la variación acumulada del índice de precios a abril fue de 65% (INDEC, 2024d), el aumento acumulado del índice salarial para ese mes fue de 60,3% (INDEC, 2024g), es decir, casi 5 p.p. por debajo de la inflación acumulada en el mismo período.

De esta manera, el comportamiento positivo de los indicadores laborales durante 2023 no redundó en una mejora de las condiciones de vida de la población: en el segundo semestre de ese año la pobreza alcanzó a un 41,7% de las personas (2,5 p.p. de incremento interanual) y la indigencia a un 11,9% (3,8 p.p. más que en el mismo período de 2022) (INDEC, 2024b). Según estimaciones del Observatorio de la Deuda Social Argentina (2024), en el primer trimestre de 2024 la pobreza habría alcanzado el 54,6% de la población y la indigencia a casi un 20%. En síntesis, el período 2023-2024 se caracteriza por un empobrecimiento generalizado de los hogares y la población, pero desigual: quienes más perdieron fueron los estratos sociales más bajos (ODSA, 2024).

Gráfico 3. Variación interanual del índice de salarios y del índice de precios al consumidor (IPC). Total país. Dic-16 /Dic-23



Fuente: Elaboración propia a partir de Índice de salarios (INDEC), IPC (INDEC) e IPC 9 Provincias (CIFRA-CTA).

*Nota metodológica: Para la variación interanual de dic-16 se considera el índice de salarios para el total registrado (público y privado), es decir, excluye al sector privado no registrado. Los resultados correspondientes al sector no registrado se publican desde octubre de 2016 (INDEC, 2024h), por eso no se contabiliza en el cálculo de este período. A partir de dic-17, se encuentra incluido.

Por otro lado, para el cálculo de la variación interanual del IPC de dic-16 se utilizan los cálculos de IPC 9 Provincias de CIFRA-CTA, dada que la serie de INDEC comienza en ene-17.

Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para el conjunto de los 31 aglomerados urbanos del país, en 2023 se produjo un aumento de las tasas de actividad (0,8 p.p. promedio anual) y de empleo (1,0 p.p.) y un descenso del desempleo (-0,7 p.p.) (tabla 1.1). Este desempeño se acentuó hacia el cuarto trimestre del año cuando la tasa de actividad alcanzó su valor récord ¹⁶ (48,6%) y el desempleo registró el nivel más bajo en, por lo menos, los últimos ocho años (5,7%) (Ledda y Paz, 2024a).

Tabla 1.1 Tasas de actividad, de empleo y de desempleo. Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023

Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
2022	47,4	44,2	6,8
2023	48,2	45,2	6,1
Var. 2023/22	0,8	1,0	-0,7

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

¹⁶. Desde el cambio de metodología de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en 2003, el punto más alto de la tasa de participación se había alcanzado en el segundo trimestre de 2019 (OIT-CEPAL, 2023).

Asimismo, hubo mejoras leves en las condiciones laborales (tabla 1.2): la subocupación y la ocupación demandantes registraron un descenso anual de 0,5 p.p. y 0,4 p.p. respectivamente, a la vez que la informalidad se redujo de manera tenue, aunque se mantuvo por encima del 36%. Por último, la tasa de asalarización se incrementó (1,0 p.p.), lo que implica una mayor proporción de asalariados/as en el total de ocupados/as.

Tabla 1.2. Subocupación demandante, ocupación demandante, informalidad laboral y tasa de asalarización. Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023

Período	Subocupación demandante	Ocupación demandante (1)	Informalidad laboral (2)	Tasa de asalarización (3)
2022	7,3	15,8	36,7	73,3
2023	6,8	15,4	36,3	74,3
Var. 2023/22	-0,5	-0,4	-0,4	1,0

(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 respecto al total de ocupados/as.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

Hacia el primer trimestre de 2024 se observa un deterioro de los indicadores laborales expresados en una disminución de las tasas de actividad y de empleo respecto del trimestre inmediatamente anterior (INDEC, 2024k). Por su parte, el desempleo aumentó 2 p.p. y afectó al 7,7% de la población económicamente activa. Los datos también arrojan una leve reducción en la informalidad que afectó al 35,7% de los/as asalariados/as (INDEC, 2024k). Este descenso no fue por una mejora de las condiciones de trabajo sino por una pérdida de estos puestos laborales que acrecentaron el porcentaje de desocupados/as. Consecuentemente, se redujeron las escasas oportunidades de compensar la caída del ingreso real en los hogares con mayor empleo informal (ODSA, 2024).

En cuanto a la contribución de los/as asalariados/as en el ingreso, durante 2023, la participación de la remuneración al trabajo asalariado (RTA) alcanzó, en promedio, 45,5% del valor agregado bruto (VAB), lo que representa un incremento de 1,7 p.p. respecto de 2022 (INDEC, 2024a) (gráfico 4). De este modo, se dio una reversión de la tendencia a la pérdida de participación asalariada registrada en la gestión de Cambiemos (2016-2019) y durante los años 2021-2022 por efecto de la pandemia (Manzanelli y Garriga, 2023; Pol et al., 2023). Este incremento relativo de la masa salarial se dio a costa del excedente, es decir, por un deterioro de la productividad (González y Garriga, 2023). No obstante, quedó lejos de la participación que los/as asalariados/as tenían en 2016. En el primer trimestre de 2024, la RTA se mantuvo en torno al 45%, es decir, al mismo valor que los últimos trimestres de 2023 (INDEC, 2024a).

Gráfico 4. Participación de la remuneración al trabajo asalariado en el valor agregado bruto. En porcentaje. Total país. Años 2016-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de Cuenta de generación de ingreso – Cuentas nacionales (INDEC).

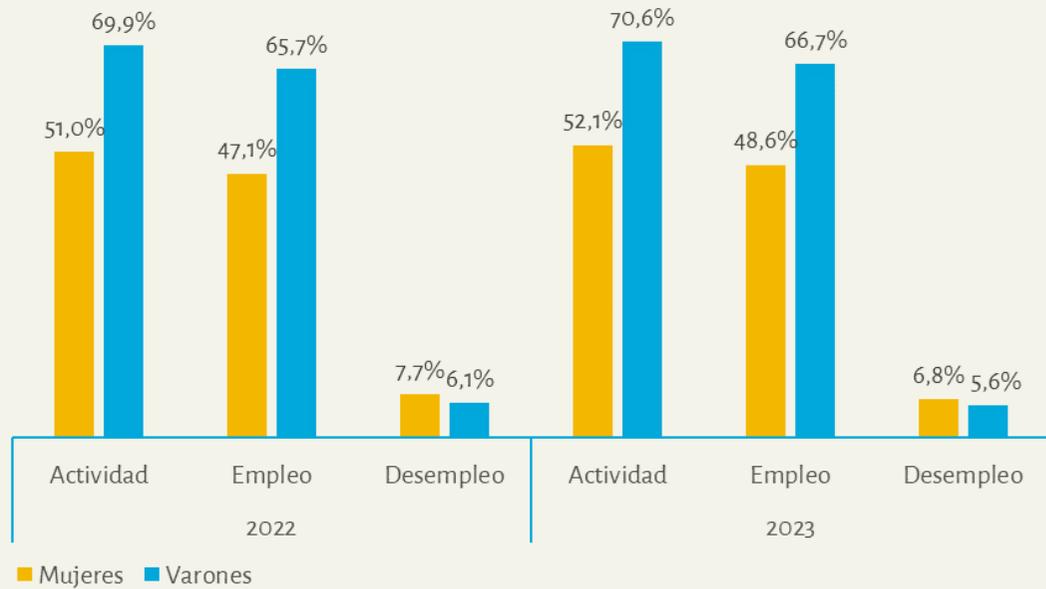
Al observar el comportamiento de las tasas básicas según sexo para el año 2023, se confirma la tendencia registrada en 2022 ¹⁷: la participación de las mujeres en el mercado laboral continuó creciendo, lo que se reflejó en una tasa de actividad anual del 52%, el valor más alto de las últimas dos décadas (gráfico 5). Dado que la participación laboral femenina aumentó 1,1 p.p. interanual y la masculina creció sólo 0,6 p.p., la brecha de género experimentó en 2023 una leve reducción (de 0,73 pasó a 0,74 ¹⁸).

En ese año también se superó el máximo histórico en la tasa de empleo de las mujeres que se incrementó 1,5 p.p. anual y alcanzó el 48,6% promedio. Esto contribuyó a una reducción de la distancia con la tasa masculina cuyo crecimiento fue de 1,0 p.p. Como resultado de esa dinámica, la desocupación se redujo más en las mujeres que en los varones, 0,9 p.p. y 0,6 p.p. respectivamente, lo que implicó un descenso en la brecha de género de 1,25 a 1,20.

¹⁷. En trabajos anteriores (Pol et al., 2021, 2022, 2023) se ha expuesto cómo la inserción laboral de las mujeres se encuentra precedida por las “brechas de cuidados” y las características que adquiere la desigualdad de género en el mercado laboral. Recientemente, para el 8M, publicamos un informe de coyuntura que profundiza en este análisis a nivel nacional y para Mendoza (Ledda y Paz, 2024b).

¹⁸. Estos valores se calculan como el cociente entre los resultados del indicador para las mujeres y los varones (INDEC, 2022). Cuanto más cerca del 1 se encuentra este valor, menor es la diferencia.

Gráfico 5. Tasas de actividad, de empleo y de desempleo según sexo. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023



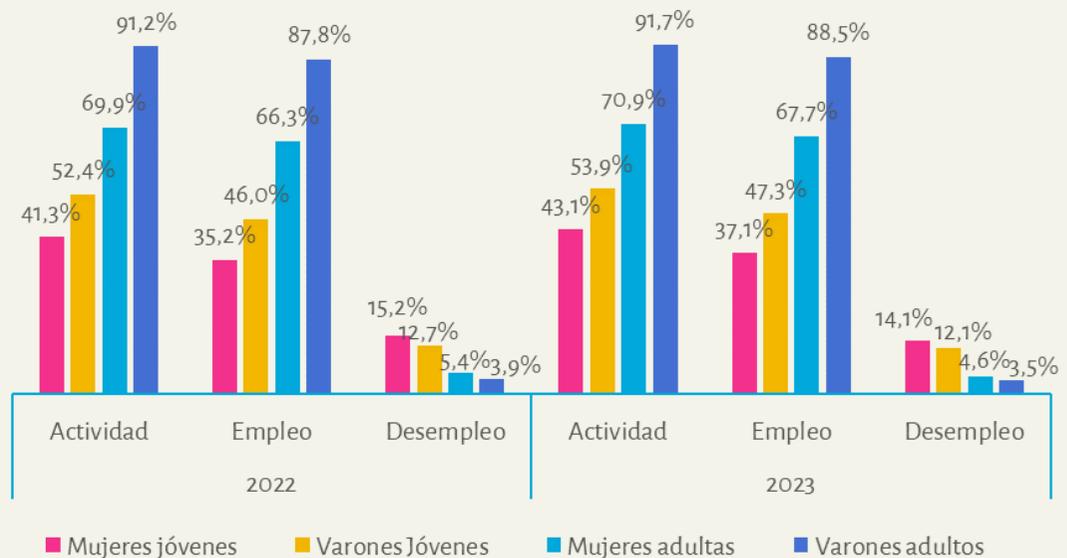
Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

En cuanto a los grupos de edad, los principales indicadores del mercado de trabajo para los/as jóvenes mejoraron en 2023 respecto del año 2022. La tasa de actividad se incrementó 1,9 p.p. en las mujeres jóvenes (frente a 1,0 p.p. en las mujeres adultas) y 1,5 p.p. en los varones de entre 14 y 29 años (frente a 0,5 p.p. en los varones de 30 a 64 años) (gráfico 6). De esta manera, también se redujeron las distancias entre jóvenes y adultos.

Por otra parte, la tasa de empleo aumentó en todas las categorías respecto del año anterior (2022), pero en las mujeres jóvenes fue más relevante (1,8 p.p.), lo que afianza la tendencia previa observada (Pol et al., 2023). Por consiguiente, la tasa de desocupación joven se redujo en 2023, aunque a un ritmo menor que en 2022 (-1,0 p.p. en mujeres de entre 14 y 29 años y -0,8 en varones de esa edad). A pesar de estos avances, en 2023 el desempleo juvenil aún se encontraba en valores elevados y triplicaba la tasa para las poblaciones adultas. En la postpandemia, el aumento de la participación de los/as jóvenes en el mercado de trabajo se vinculó a la generación de empleo precario y trabajo por cuenta propia (OIT/CEPAL, 2022), y a la necesidad de los hogares de sumar ingresos laborales para revertir la pérdida de poder adquisitivo, como se señala en el informe anterior (Pol et al., 2023).

Los datos del primer trimestre de 2024 muestran una regresión de las tendencias arriba señaladas. En el marco de un incremento generalizado de la desocupación, las mujeres jóvenes fueron las más perjudicadas. En este grupo, la tasa de desempleo pasó de 13,4% en el cuarto trimestre de 2023 al 17,3% en el trimestre siguiente. El segundo conjunto más afectado fueron los varones jóvenes, cuya tasa pasó de 11,5% a 14,1%. También hubo un descenso intertrimestral de la actividad muy relevante, tanto en jóvenes mujeres (-1,9 p.p.) como en varones (-2,8 p.p.). De este modo, la evidencia muestra nuevamente cómo la población joven es la más damnificada durante crisis económicas y queda más vulnerable a fenómenos como el desempleo o la inactividad forzada.

Gráfico 6. Tasas de actividad, de empleo y de desempleo según sexo y grupos de edad. Promedios anuales. Total 31 aglomerados urbanos. Años 2022-2023



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

En lo que respecta al empleo registrado, los datos de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (STeYSS), elaborados a partir del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), muestran que, entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023¹⁹, el número total de trabajadores/as se incrementó 2,0%, lo que significó 265,7 mil empleados/as registrados/as nuevos/as para el conjunto del país²⁰.

Así, para finales de 2023, había 10,4 millones de personas asalariadas formales en el sector privado, en el público y en el trabajo de casas particulares y 3 millones de no asalariados/as registrados/as entre monotributistas, trabajadores/as autónomos/as y monotributistas sociales²¹.

Al desagregar los datos según modalidad se observa que el mayor incremento interanual se registró en el empleo no asalariado que creció 3,7% (+109 mil trabajadores/as), mientras que el trabajo asalariado lo hizo a un ritmo de 1,7% (+178 mil trabajadores/as). Al interior del primer grupo, monotributistas y monotributistas sociales aumentaron 8,0% (+152 mil) y 3,4% (+21 mil) respectivamente. Por su parte, el número de aportantes al régimen de autónomos presentó una caída del 16,1% en el último año (-64 mil)²². En el caso del conjunto de asalariados/as, el empleo público se incrementó 3,1% (+105 mil), el privado 1,3% (+80

¹⁹. Los datos para este período son de carácter provisorio.

²⁰. Para comparaciones interanuales se utilizan datos con estacionalidad.

²¹. Datos elaborados a partir de los tabulados publicados por la STeYSS en mayo de 2024. Datos provisorios desde febrero de 2023 a diciembre de 2023.

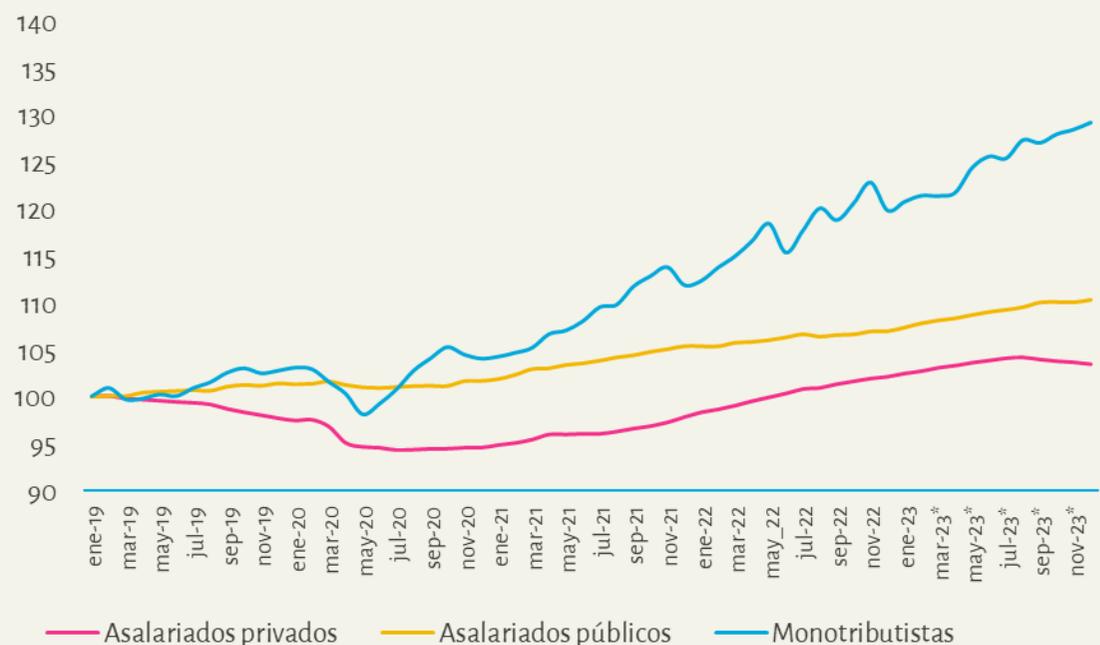
²². La STeYSS (2024) en relación a la reducción interanual de trabajo autónomo aclaró que: "en el mes de septiembre de 2023, el Ministerio de Economía a través de la AFIP definió la prórroga para marzo y abril de 2024 de los vencimientos establecidos entre septiembre y diciembre de 2023 de los pagos correspondientes al IVA y al sistema previsional del trabajo autónomo. En función de esta medida, un número significativo de personas registradas en el régimen autónomo no abonaron sus obligaciones (...) a pesar de haber realizado una actividad laboral formal. (...) esta situación provocó una reducción artificial del número de personas con trabajo registrado autónomo, debido a que un trabajador autónomo es identificado como tal por la metodología cuando abona las obligaciones previsionales en al menos uno de los últimos tres meses del período mensual de referencia" (p. 3).

mil) y el personal de casas particulares se redujo por cuarto año consecutivo 1,5% (-7 mil trabajadoras).

La dinámica de las principales modalidades de trabajo registrado a lo largo de 2023 muestra que los/as monotributistas se mantuvieron en marcado ascenso, reafirmando la tendencia que comenzó en la segunda mitad de 2020 (gráfico 7). El número de empleados/as públicos/as también sostuvo un leve incremento y la cantidad de asalariados/as del sector privado, que en la postpandemia había recuperado lo perdido en la crisis de 2018-2019 y 2020, comenzó hacia la segunda mitad del año 2023 a contraerse en un marco económico más recesivo.

El impacto de las medidas regresivas implementadas a partir de diciembre último ha impulsado una marcada contracción del empleo registrado, los datos para los primeros meses de 2024 muestran una continuidad en la caída del empleo privado y una reducción con posterior estancamiento del empleo público. Por su parte, el número de monotributistas tuvo un incremento inicial y luego, disminuyó.

Gráfico 7. Evolución relativa de los/as trabajadores/as registrados/as según principales modalidades. Índice base Ene-19=100. Serie desestacionalizada. Total país. Ene 19-Dic 23*



* Datos provisorios de febrero 2023 a diciembre 2023.

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

En términos de composición del empleo registrado (tabla 1.3), en 2023 se profundiza el rumbo de los últimos años: una menor participación de los/as asalariados/as y un incremento de los/as monotributistas (Pol et al., 2023). Se espera que esta tendencia se intensifique durante 2024 frente a la reducción del empleo asalariado tanto público como privado.

Tabla 1.3. Composición del empleo registrado (con estacionalidad). Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Total país. Años 2022-2023*

Período	Asalar. privados	Asalar. públicos	Asal. casas particulares	Autónomos	Monotri-butistas	Monotri-butito social	Total
2022	48,4	26,4	3,7	3,1	14,6	3,9	100,0
2023	48,0	26,0	3,5	3,0	14,9	4,6	100,0
Var. 2023/22	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0,3	0,7	

* Datos provisorios de marzo 2023 a diciembre 2023.

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

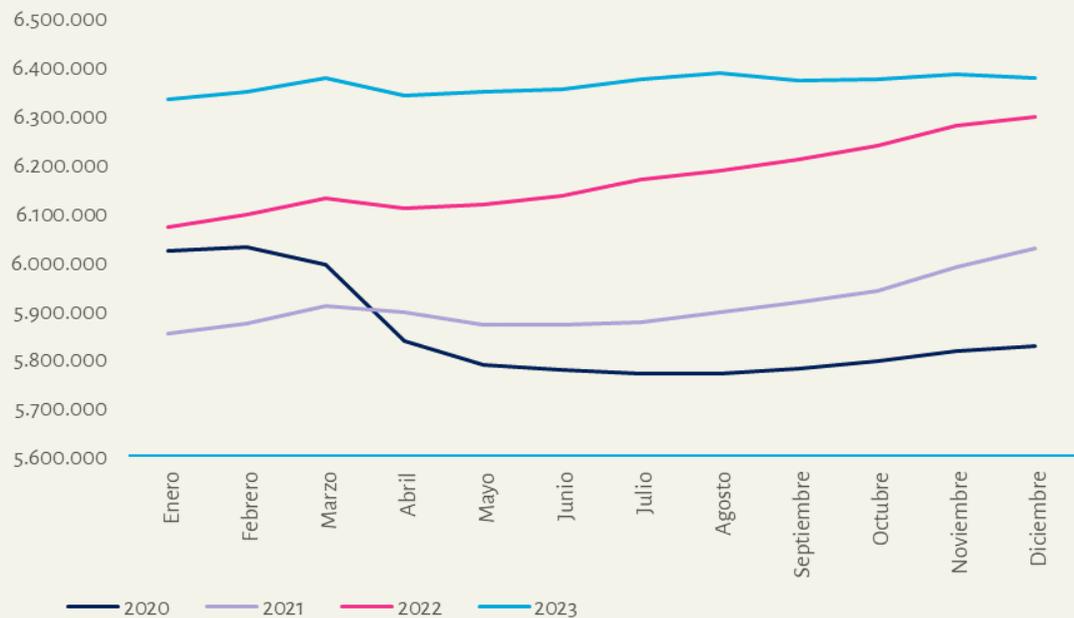
Al analizar la evolución del empleo asalariado registrado del sector privado se observa que entre diciembre de 2022 y el mismo mes de 2023 se produjo un incremento de algo más de 80 mil trabajadores/as (gráfico 8). Este tipo de empleo creció durante los primeros meses de 2023 hasta agosto, aunque en abril se registró una caída estacional. A partir de septiembre, el comportamiento fue levemente negativo.

Pese a la variación decreciente del segundo semestre de 2023, en promedio para todo el año se registraron en el país casi 6,4 millones de asalariados/as privados/as, el valor más alto de la última década. De este modo, durante el período 2019–2023 se crearon en promedio más de 356 mil puestos de trabajo en el sector privado registrado (tabla 1.4), lo cual fue muy significativo comparado con la etapa anterior (2015–2019) que cerró con una pérdida de más de 225 mil asalariados/as privados/as formales.

Entre diciembre de 2023 y marzo de 2024, en el marco de la nueva gestión de gobierno, la cifra de asalariados/as privados/as ya se redujo en 69 mil trabajadores/as ²³.

²³. Datos provisorios y con estacionalidad.

Gráfico 8. Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Total país. Ene 20-Dic 23*



* Datos provisorios de junio 2023 a diciembre 2023.

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

Tabla 1.4. Variación de la cantidad de asalariados/as registrados/as del sector privado, según gestión de gobierno (con estacionalidad). Total país. Dic-15/dic-23*

Período	Asalariados/as registrados/as en el sector privado
Var. dic-19/dic-15	-225.823
Var. dic-23/dic-19	356.045

* Datos provisorios de diciembre 2023.

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

Por otro lado, se observa que, entre diciembre de 2015 y diciembre de 2019, no solo se destruyeron puestos de trabajo registrados en el sector privado, sino que también cayeron las remuneraciones que percibían las personas asalariadas registradas (gráfico 9). Entre 2019 y 2023, si bien se recuperó el empleo perdido en la gestión anterior, los salarios no lograron recomponerse a los niveles previos y en el año 2023 se deterioraron aún más. No obstante, luego de la devaluación aplicada por el nuevo gobierno nacional a fines de 2023, la caída de las remuneraciones del sector privado se profundizó: entre diciembre de 2023 y marzo de 2024 la disminución fue del 25,6%.

Gráfico 9. Variación interanual de la remuneración (por todo concepto*) promedio de las personas con empleo asalariado registrado en el sector privado (con estacionalidad). En porcentaje. Valores constantes a diciembre 2023. Total país. Dic-16/dic-23**



*Es la remuneración bruta (previa a las deducciones por cargas sociales) declarada por la empresa para cada mes. Incluye adicionales de periodicidad no mensual, horas extraordinarias, viáticos, sueldo anual complementario y bonificación por vacaciones. No incluye indemnizaciones.

**Datos provisorios de enero 2023 a diciembre 2023.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (STeYSS-SIPA), IPC (INDEC) e IPC 9 Provincias (CIFRA-CTA).

El comportamiento interanual del empleo asalariado privado por rama de actividad indica que, a excepción de construcción (-6,4%), agricultura y ganadería (-0,6%) e intermediación financiera (-0,4%), el resto de las actividades tuvo durante 2023 variaciones positivas. Los sectores con mayor incremento relativo en el número de asalariados/as registrados/as fueron explotación de minas y canteras (6,0%), hoteles y restaurantes (5,8%) y comercio y reparaciones (3,8%). Este crecimiento, no obstante, fue de un menor ritmo al observado en 2022 (Pol et al., 2023).

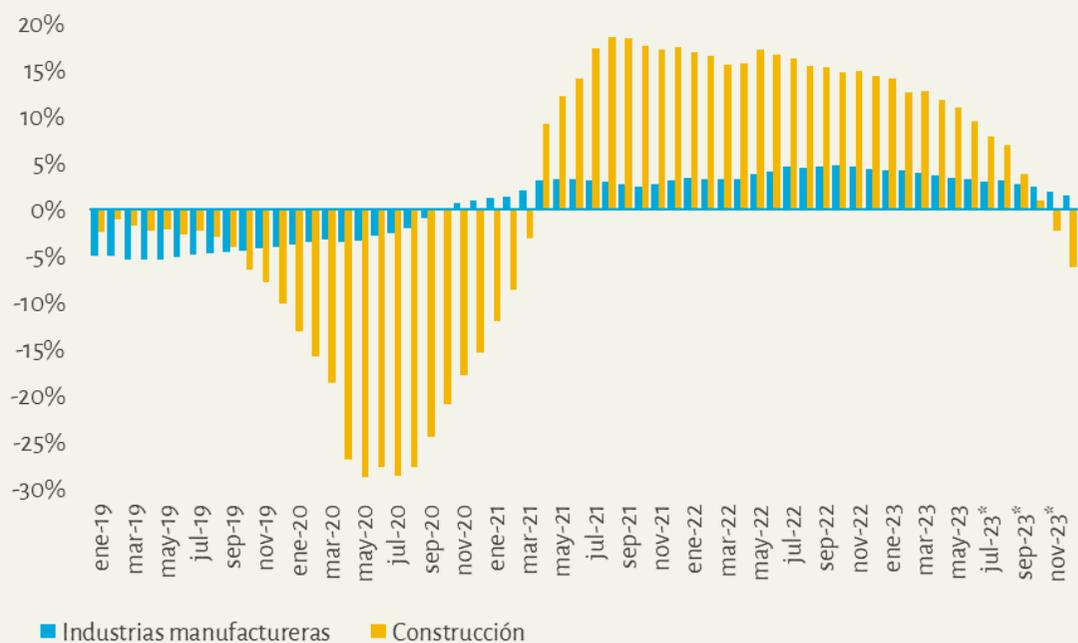
En términos del volumen de empleo, la industria es, junto con el comercio, una de las principales generadoras de puestos de trabajo formales del país con una representación del 18,7% sobre el total de asalariados/as registrados/as. El número de trabajadores/as manufactureros/as formales se sostuvo en constante aumento desde finales de 2020 (gráfico 10). Sin embargo, la caída de la actividad industrial hacia el segundo semestre de 2023 (INDEC, 2024f) provocó una disminución del ritmo de crecimiento del empleo formal. No obstante, en diciembre se contabilizaron más de 16 mil trabajadores/as registrados/as nuevos/as en la industria respecto del mismo mes de 2022 (1,4%). Durante los primeros meses del 2024, el crecimiento del empleo industrial continuó desacelerándose y en marzo se registró una retracción. La tendencia indica que en el resto del año se profundizará esta recesión.

La construcción, otra de las actividades relevantes en la creación de empleo y muy sensible a los vaivenes de la economía, presentó entre enero y octubre de 2023 un desempeño positivo en la generación de puestos de trabajo formales, pero con un dinamismo mucho menor al

de 2022. Después de 31 meses de variaciones interanuales al alza, en noviembre y diciembre el empleo formal mostró un descenso que acompañó el negativo comportamiento del sector ²⁴ (gráfico 10). Como balance, la construcción fue la actividad con peor desempeño durante 2023, al cierre del año contaba con 29 mil puestos de trabajo formales menos (-6,4%) que a finales de 2022.

En el primer trimestre de 2024, esta pérdida de empleos en la construcción se profundizó: para marzo la caída interanual alcanzaba el 18,3%, es decir, 86 mil empleos menos que en marzo de 2023.

Gráfico 10. Variación interanual de los/as asalariados/as registrados/as del sector privado, ramas industriales manufactureras y construcción (con estacionalidad). Total país. Ene 19-Dic 23*



*Datos provisorios de mayo 2023 a diciembre 2023.

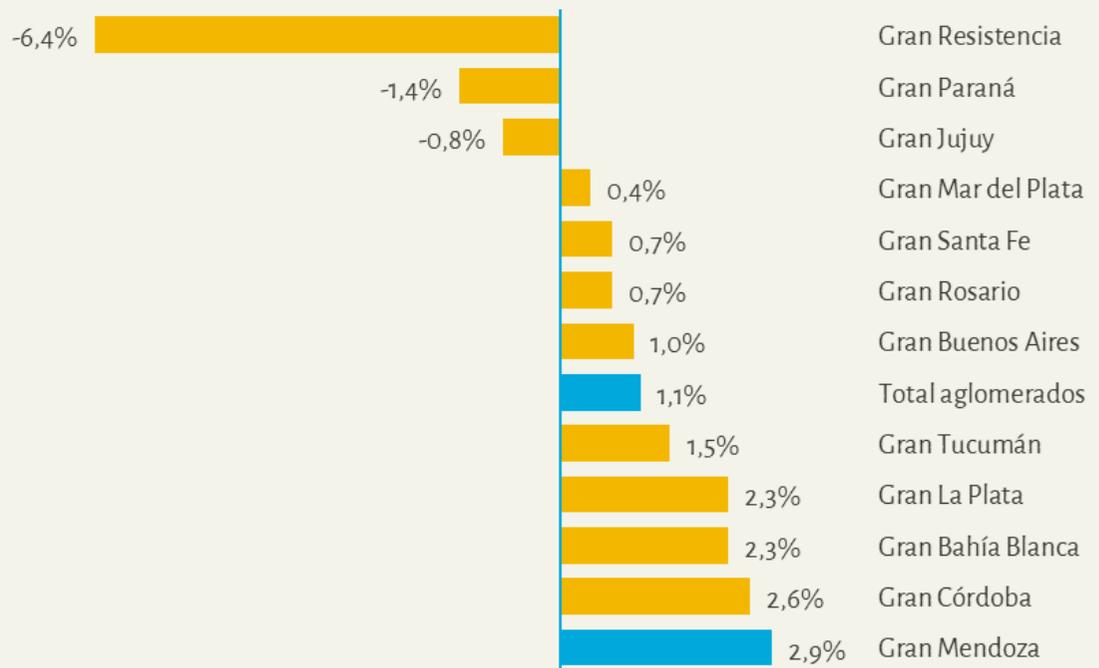
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Situación y Evolución del Trabajo Registrado (STeYSS-SIPA).

Según datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (STeYSS-EIL) ²⁵, que releva información sobre los 12 principales aglomerados urbanos del país, el empleo privado registrado en empresas de 10 y más personas ocupadas experimentó en diciembre de 2023 un crecimiento interanual de 1,1% promedio para ese conjunto (gráfico 11). Así, acumuló tres años consecutivos de variación positiva. Este incremento estuvo impulsado por todos los sectores de actividad, a excepción de la construcción. Las ramas más dinámicas fueron servicios financieros y comercio, restaurantes y hoteles.

24. En diciembre de 2023 el indicador sintético de la actividad de la construcción muestra una baja de 12,2% respecto a igual mes de 2022. En términos de variación acumulada interanual (acumulado del año respecto a igual acumulado del año anterior), la variación fue de -3,0% (INDEC, 2024c).

25. La EIL releva empresas de más de 5 y 10 trabajadores/as registrados/as 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/as. 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/as. Uno de los objetivos de esta encuesta es conocer la evolución del nivel general del empleo (cantidad de trabajadores/as en cada firma).

Gráfico 11. Variación interanual del empleo privado registrado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Total aglomerados. Dic 22/Dic 23



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

Tres aglomerados experimentaron una retracción interanual del empleo formal: Gran Resistencia (-6,4%), por segundo año consecutivo, Gran Paraná (-1,4%) y Gran Jujuy (-0,8%). La rama de actividad que explicó este comportamiento negativo para Gran Resistencia y Gran Paraná fue en mayor medida la construcción, seguida de la industria ²⁶. En el caso de Gran Jujuy, las principales caídas se dieron en construcción y servicios financieros.

Entre los aglomerados urbanos donde el empleo formal creció con una intensidad menor al promedio (1,1%) se ubican Gran Mar del Plata, Gran Santa Fe, Gran Buenos Aires y Gran Rosario. Esto fue consecuencia de una caída en el empleo en la construcción en los cuatro aglomerados y en transporte, almacenamiento y comunicaciones en el caso de Gran Rosario, Gran Santa Fe y Gran Mar del Plata. Este último aglomerado también registró pérdida de puestos de trabajo en la rama de servicios financieros.

El resto de los aglomerados superó el incremento promedio nacional. Gran Mendoza (2,9%) y Gran Córdoba (2,6%) fueron las áreas que mostraron mayor dinamismo en la creación de empleo registrado por segundo año consecutivo, aunque a un ritmo menor que en 2022. Las actividades que más impulsaron la creación de empleo formal en estos aglomerados fueron comercio, restaurantes y hoteles; servicios financieros y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

²⁶. La información referida a las ramas de actividad de los aglomerados corresponde a la variación entre el cuarto trimestre de 2023 respecto del mismo período de 2022. Los datos de la EIL sobre ramas de actividad se publican de manera mensual y trimestral para el total de aglomerados, pero solo de manera trimestral para cada uno de ellos.

Evolución de las principales variables del mercado de trabajo en Mendoza

En el año 2023, Mendoza registró una nueva contracción económica que acompañó el contexto recesivo nacional ²⁷. En la dinámica laboral esto se reflejó en menores tasas de actividad y de empleo. Al igual que en el total país, el poder adquisitivo de los salarios de los/as trabajadores/as mendocinos/as se deterioró, lo que incrementó los niveles de pobreza e indigencia. En el segundo semestre de 2023 ²⁸, la pobreza alcanzó al 47% de la población de Gran Mendoza, 5,3 p.p. más que en 2022 ²⁹. No obstante, el mayor aumento relativo se dio en la indigencia que afectó al 13,9% de las personas, el doble de lo registrado en el mismo semestre de 2022 ³⁰. Para el primer trimestre de 2024, estimaciones realizadas por el Observatorio de la Deuda Social Argentina a partir de microdatos de INDEC, indicaron para Gran Mendoza una pobreza de 52,5% y una indigencia de 14,2% (Infobae, 2024).

A diferencia de lo observado para el conjunto del país, durante 2023, el mercado de trabajo de Gran Mendoza mostró en promedio, una reducción en todos los indicadores básicos (tabla 2.1). Después de dos años consecutivos con una tasa de actividad por encima del 50%, la misma se contrajo 1,3 p.p. (-10 mil personas económicamente activas). En el caso del empleo, el descenso fue de 1,0 p.p. (-7 mil ocupados/as). De lo expuesto, se interpreta que hubo una expulsión de personas hacia la inactividad que dejaron de ejercer presión sobre el mercado de trabajo y, por lo tanto, impidieron que aumentara el desempleo. De este modo, la desocupación se redujo -0,5 p.p. entre 2022 y 2023 (-4 mil personas desempleadas). A pesar de estas variaciones interanuales, las tasas de actividad y de empleo fueron más altas que a nivel nacional y el nivel de desempleo más bajo.

Hacia el cuarto trimestre de 2023, sin embargo, la participación laboral aumentó y el desempleo bajó. La desocupación se ubicó en el mismo nivel que en igual período del año anterior (4,3%) (gráfico 12). Cabe señalar que, en términos estacionales, el mercado de trabajo del Gran Mendoza presenta un mayor dinamismo en el cuarto trimestre que en el resto del año, lo que se evidencia en una mejora del indicador de desempleo (Ledda y Paz, 2024a).

Tabla 2.1. Tasas de actividad, de empleo y de desempleo: Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. Años 2022 - 2023

Período	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
2022	50,5	47,7	5,6
2023	49,2	46,7	5,1
Var. 2023/22	-1,3	-1,0	-0,5

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

²⁷. Según la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE) del gobierno de Mendoza, la variación del PBC fue de -0,6% (DEIE, 2024). Para las estimaciones del Instituto de Estudios de la Realidad Argentina y Latinoamericana de la Fundación Mediterránea (IERAL) la caída de la economía mendocina fue similar a lo sucedido a nivel nacional (-1,4%) (IERAL, 2024).

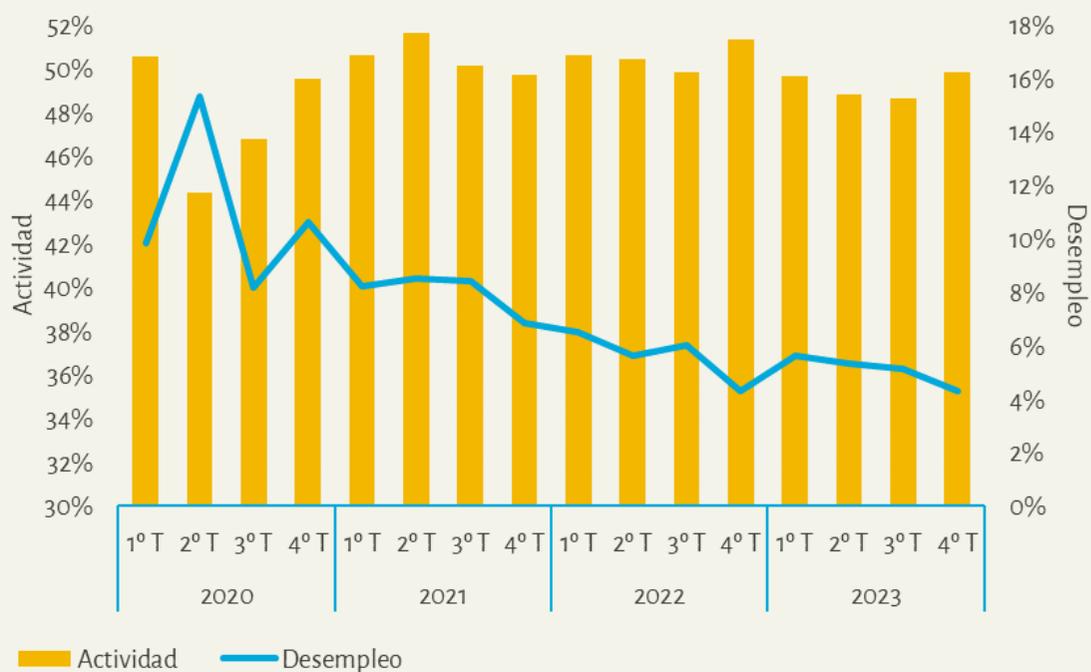
²⁸. Último dato oficial disponible (2024b).

²⁹. En números absolutos, la cantidad de personas en situación de pobreza pasó de 435.458 en el segundo semestre de 2022 a 493.955 en el mismo período de 2023.

³⁰. La cantidad de indigentes se duplicó: en el segundo semestre de 2022 eran 73.586 y en 2023, 146.227.

Los datos para el primer trimestre de 2024 muestran que la actividad laboral se mantuvo en el mismo nivel que el trimestre anterior (49,9%), mientras que la tasa de empleo se redujo levemente (47,5%) y, por consiguiente, el desempleo aumentó (4,8%).

Gráfico 12. Tasas de actividad y de desempleo. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 - 2023



Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

Los indicadores complementarios a las tasas básicas mostraron para 2023 una reducción interanual de la subocupación y la ocupación demandantes y de la informalidad laboral en el Gran Mendoza (tabla 2.2.), aunque siguieron en valores superiores al promedio nacional. En el caso de la informalidad, la caída interanual fue leve, y se ubicó muy por encima del valor para el total país (41,2% vs. 36,3%). Asimismo, la tasa de asalarización se incrementó y se acercó a la media nacional. Según los microdatos de la EPH, en el primer trimestre de 2024 la informalidad fue de 41,4% y la tasa de asalarización de 71,2%.

Tabla 2.2. Subocupación demandante, ocupación demandante, informalidad laboral y tasa de asalarización: Promedios anuales (en porcentajes) y variaciones (en puntos porcentuales). Gran Mendoza. Años 2022 - 2023

Período	Subocupación demandante	Ocupación demandante (1)	Informalidad laboral (2)	Tasa de asalarización (3)
2022	13,4	25,9	42,2	69,5
2023	12,3	21,4	41,3	72,3
Var. 2023/22	-1,1	-4,5	-0,9	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)

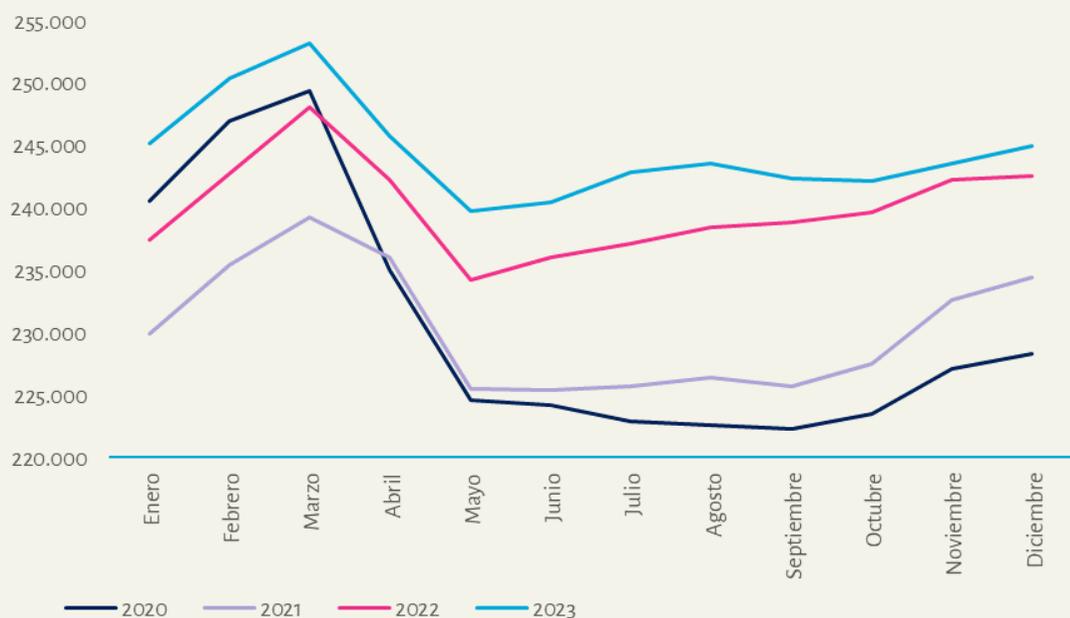
(3) Proporción de asalariados/as respecto al total de ocupados/as.

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos y tabulados de la EPH (INDEC).

Por su parte, los datos de la STEySS-SIPA para el total de la provincia presentaron un aumento en la cantidad de asalariados/as registrados/as del sector privado en 2023 (gráfico 13): en promedio anual fueron casi 5 mil nuevas personas, por lo que se contabilizaron en total cerca de 245 mil empleos. Después de tres años Mendoza logró recuperar la totalidad de puestos de trabajo formales perdido durante la pandemia.

En diciembre de 2023, la provincia registró 2,5 mil trabajadores/as formales del sector privado más que en igual mes de 2022 y así superó los valores observados desde 2018 para ese período. En el primer trimestre de 2024, continuó la evolución positiva del empleo privado formal, lo que se vincula a factores estacionales como el turismo en época de vendimia.

Gráfico 13. Evolución del número de asalariados/as registrados/as del sector privado (con estacionalidad). Provincia de Mendoza. Ene 20-Dic 23*

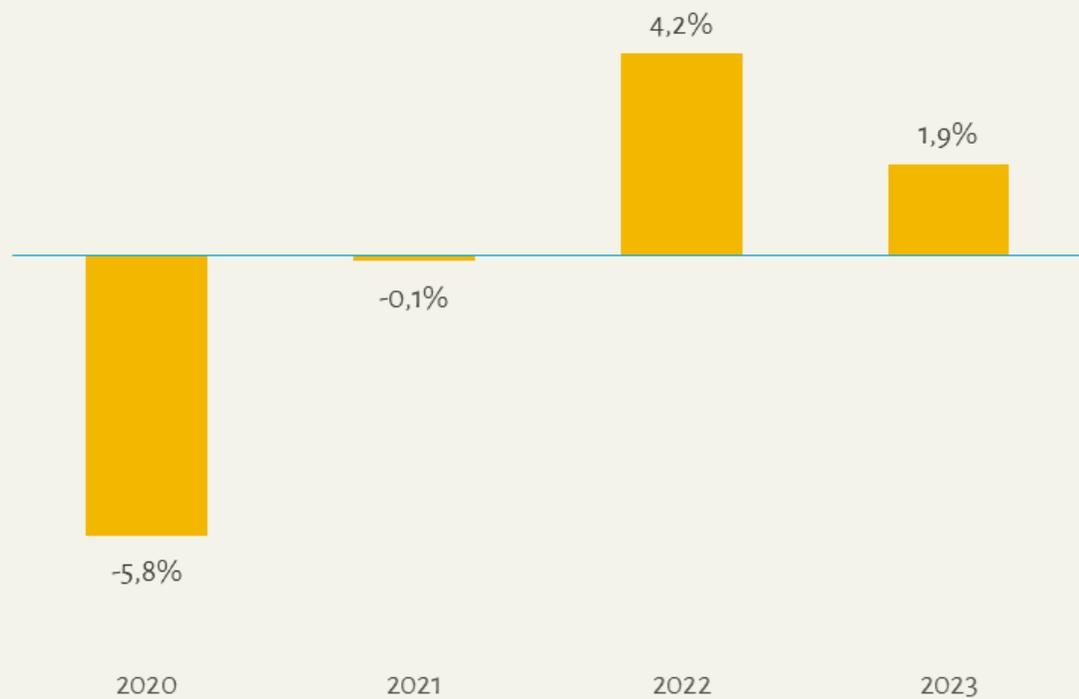


* Datos provisorios de junio 2023 a diciembre 2023.

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

Por consiguiente, en 2023 el empleo privado formal tuvo en la provincia un saldo positivo con una variación anual promedio de 1,9%. Si bien el ritmo de crecimiento fue mucho menor al registrado en 2022, a pesar del contexto recesivo, la economía de Mendoza logró en el último período crear nuevos puestos de trabajo registrados (gráfico 14).

Gráfico 14. Empleo privado registrado: variación anual promedio. Provincia de Mendoza. Años 2020 – 2023



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

Al contrario de la dinámica expansiva del empleo, las remuneraciones de los/as asalariados/as registrados/as de Mendoza cayeron en el último año acompañando la tendencia nacional (gráfico 15). Si bien en 2023, la caída fue similar a la del total país (14,6% vs 14,8%), en otros momentos de crisis como en los años 2016, 2018 y 2020, el deterioro de las remuneraciones de los/as trabajadores/as mendocinos/as fue más pronunciada que a nivel nacional (gráfico 9 y gráfico 15). Esto sucedió también durante el primer trimestre de 2024, el salario del empleo registrado en Mendoza se deterioró un 26,9% entre diciembre de 2023 y marzo de 2024, mientras que en el conjunto nacional la caída fue de 25,6%.

Gráfico 15. Variación interanual de la remuneración (por todo concepto*) promedio de las personas con empleo asalariado registrado en el sector privado (con estacionalidad). Valores constantes a diciembre 2023. En porcentaje. Mendoza. Dic-16/dic-23



*Es la remuneración bruta (previa a las deducciones por cargas sociales) declarada por la empresa para cada mes. Incluye adicionales de periodicidad no mensual, horas extraordinarias, viáticos, sueldo anual complementario y bonificación por vacaciones. No incluye indemnizaciones.

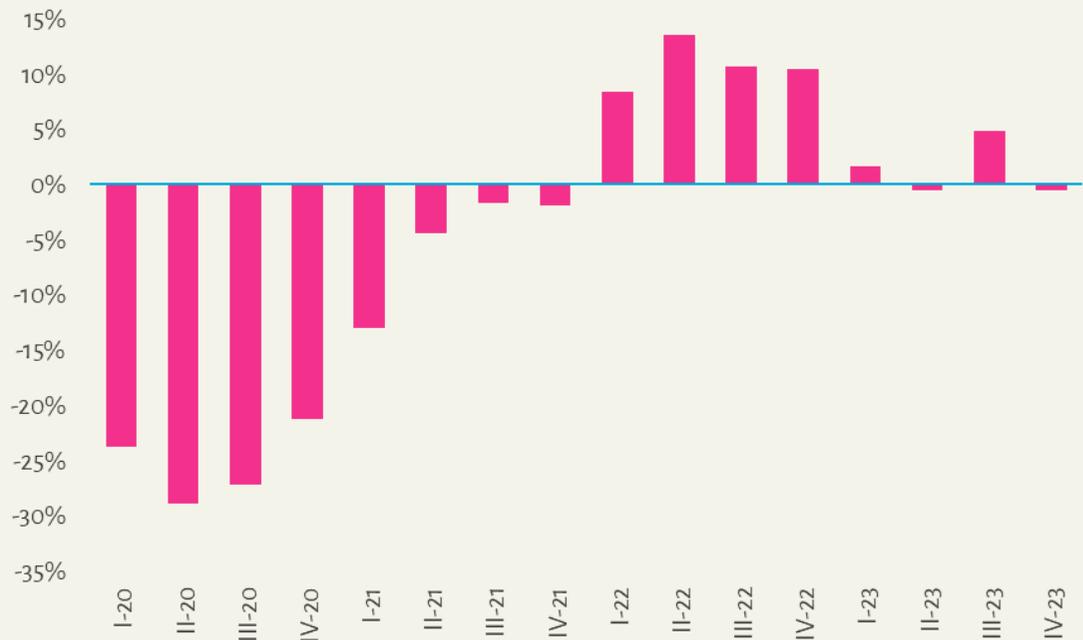
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Boletín de remuneraciones de los trabajadores registrados por provincia de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (STEySS-OEDE), IPC (INDEC) e IPC 9 Provincias (CIFRA-CTA).

En línea con lo expuesto, la Encuesta de Indicadores Laborales de la STEySS, que estudia solo el Gran Mendoza, registró que en 2023 este aglomerado fue, por segundo año consecutivo, el de mayor crecimiento del empleo formal en empresas de 10 o más trabajadores/as (gráfico 11). La variación interanual entre diciembre de 2023 y el mismo mes del año anterior fue de 2,9%.

Para el cuarto trimestre de 2023, todas las ramas de actividad tuvieron un comportamiento interanual positivo en términos de empleo formal, a excepción de construcción (-0,7%) y servicios comunitarios, sociales y personales (-1,1%). Las ramas con mayor crecimiento en el volumen de asalariados/as registrados/as fueron: comercio, restaurantes y hoteles (6,0%) y servicios financieros (4,7%).

La actividad de la construcción del principal aglomerado de la provincia experimentó durante 2023 un desempeño por debajo del observado en 2022 (gráfico 16). Si bien hubo un aumento de la obra pública provincial—producto del contexto eleccionario—que amortiguó la desaceleración en la actividad económica (IERAL, 2024), este impactó principalmente en el tercer trimestre y a niveles menores que el año anterior. Esta rama cerró el 2023 con una retracción en el nivel de empleo formal respecto a 2022. Los datos del primer trimestre de 2024 evidencian una profundización de esa dinámica recesiva, entre enero y marzo el número de asalariados/as registrados/as en la construcción se desplomó un 8,6%.

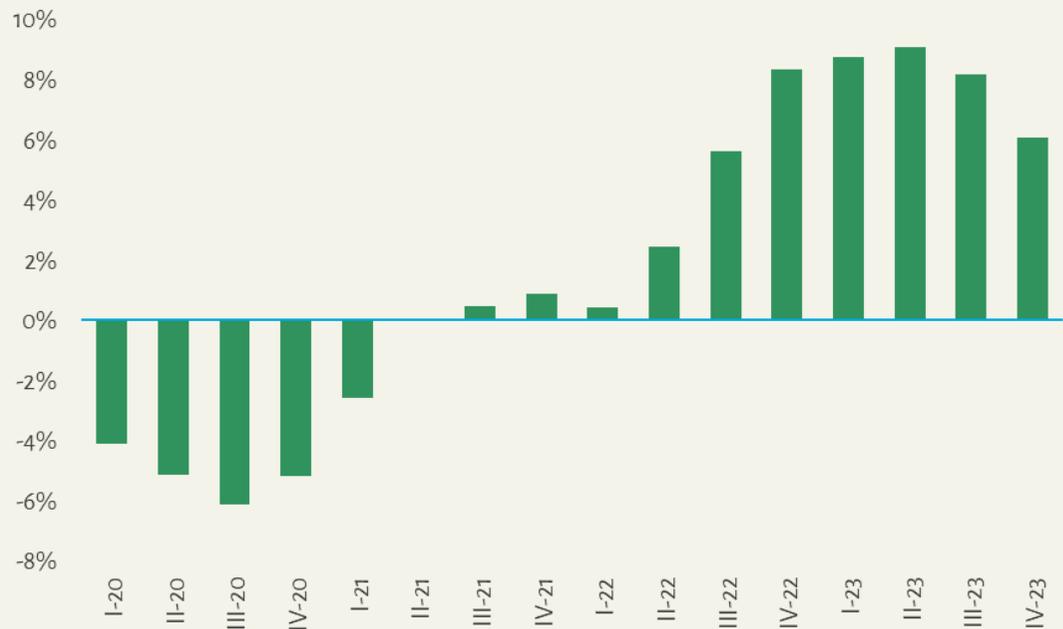
Gráfico 16. Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama construcción. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023



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

Por su parte, en el sector comercio, hoteles y restaurantes el empleo privado registrado afianzó durante 2023 el sendero de recuperación iniciado el año anterior (gráfico 17). El incremento del número de asalariados/as en esta rama puede explicarse por cierto dinamismo producto del incentivo al consumo frente a la desvalorización de la moneda en un escenario de alta inflación. Por otro lado, si bien en el 2023 Mendoza no recibió tanto turismo nacional, si se registraron más visitantes extranjeros/as que aprovecharon la ventaja en el tipo de cambio (IERAL, 2024). En los primeros tres meses del 2024, el empleo formal en esta rama creció 3,8% respecto de igual período de 2023. No obstante, en relación con el trimestre anterior se observó un estancamiento (-0,3%).

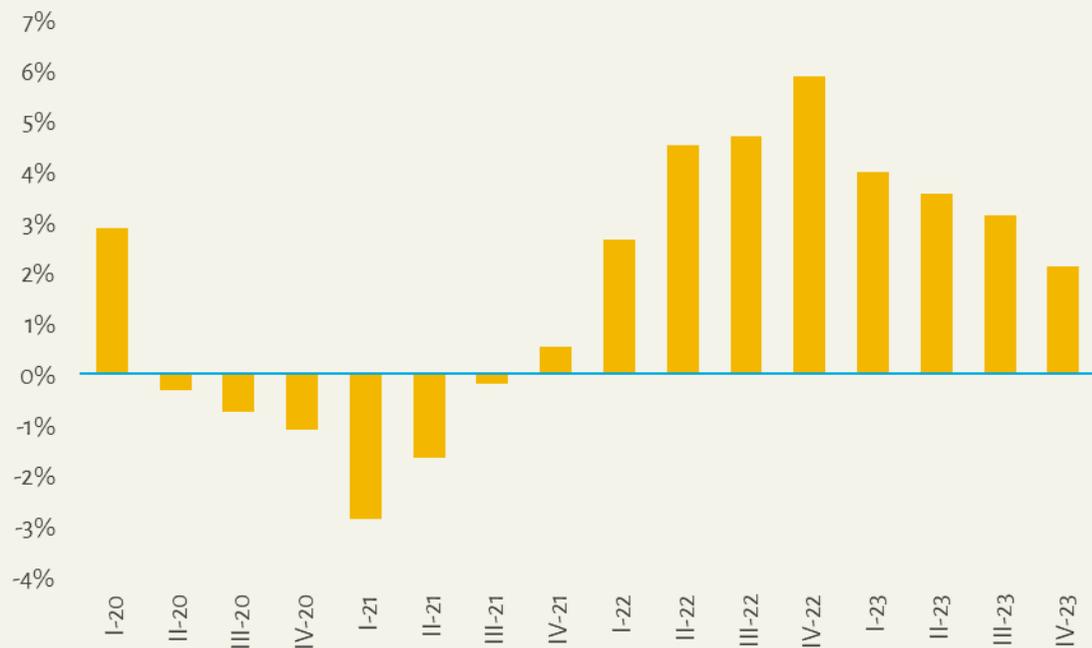
Gráfico 17. Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama comercio, hoteles y restaurantes. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023



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

Finalmente, en lo que refiere a la industria manufacturera del Gran Mendoza, la actividad experimentó durante 2023 una desaceleración en la expansión del empleo formal respecto de 2022 (gráfico 18), aunque sostuvo variaciones interanuales positivas registrando ocho trimestres consecutivos de creación de puestos de trabajo asalariados/as formales. Durante los primeros meses de 2024 se sostuvo el desempeño positivo con un incremento de 5% en el volumen de asalariados/as industriales.

Gráfico 18. Asalariados/as registrados/as del sector privado en empresas de 10 y más personas ocupadas. Rama industria manufacturera. Variaciones interanuales. Gran Mendoza. I-IV trimestres. Años 2020 – 2023



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

Referencias bibliográficas

- Banco Mundial. (s.f). Crecimiento del PIB (% anual) [Archivo Excel]. Datos de libre acceso del Banco Mundial. Recuperado el 30 de junio de 2024: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2023). Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2023: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68747-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2023>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2022). Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022. Dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bits-treams/f221aa4c-8df5-439f-aaa4-f4b1bb5coe82/content>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]/Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022). Dinámica de la productividad laboral en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 27: <https://www.ilo.org/es/publications/coyuntura-laboral-en-america-latina-y-el-caribe-no27-dinamica-de-la>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]/Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023). Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas jóvenes y la redistribución del trabajo de cuidados. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 29: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68804-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-desafios-oportunidades-la-inclusion>
- Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas [DEIE] (2024). Producto Bruto Geográfico. Repositorio de novedades.
- Etchemendy, S., Pastrana, F. y Vezzato, J. (2023). Los ingresos populares en un régimen de

- alta inflación. Trayectorias y pospandemia en Argentina. FUNDAR.
- González, M. (2024). Informe sobre salarios reales. Mayo 2024. CIFRA-CTA.
 - González, M. y Garriga, C. (2023). Informe sobre situación mercado de trabajo N° 12 – Septiembre 2023. CIFRA-CTA: <https://centrocifra.org.ar/wp-content/uploads/2023/09/CIFRA-Informe-mercado-de-trabajo-12-2.pdf>
 - Infobae (4 de agosto de 2024). Según el Observatorio de Deuda Social de la UCA, el 55% de la población es pobre y uno de cada cinco argentinos ya es indigente. [https://www.infobae.com/economia/2024/08/04/segun-el-observatorio-de-deuda-social-de-la-uca-el-55-de-la-poblacion-es-pobre-y-uno-de-cada-cinco-argentinos-ya-es-indigente/#:~:text=La%20pobreza%20lleg%C3%B3%20al%2054,EPH\)%20publicados%20por%20el%20Indec](https://www.infobae.com/economia/2024/08/04/segun-el-observatorio-de-deuda-social-de-la-uca-el-55-de-la-poblacion-es-pobre-y-uno-de-cada-cinco-argentinos-ya-es-indigente/#:~:text=La%20pobreza%20lleg%C3%B3%20al%2054,EPH)%20publicados%20por%20el%20Indec)
 - Instituto de Estudios sobre la Realidad Argentina y Latinoamericana [IERAL] (2024). Informe Anual 2023. Perspectivas 2024. Economía de Mendoza. Fundación Mediterránea.
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024a). Cuenta de generación del ingreso e insumo de mano de obra. Primer trimestre de 2024. Cuentas nacionales Vol. 8, n° 11: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/cgi_07_2433F721E8E1.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024b). Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2023. Condiciones de vida. Vol. 8, n° 73: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_03_2442F61D046F.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024c). Indicadores de coyuntura de la actividad de la construcción. Diciembre 2023. Construcción. Vol. 8, n° 2: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/isac_02_241D9ABEFA14.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024d). Índice de precios al consumidor. Cobertura nacional. Abril de 2024. Índice de precios. Vol. 8, n° 106: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_05_24F9890B1583.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024e). Índice de precios al consumidor. Cobertura nacional. Diciembre de 2023. Índice de precios. Vol. 8, n° 7: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_01_24DBD5D8158C.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024f). Índice de producción industrial manufacturero. Diciembre 2023. Industria manufacturera. Vol. 8, n° 3: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipi_manufacturero_02_24D4A435BCF1.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024g). Índice de salarios. Abril de 2024. Salarios. Vol. 8, n° 146: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/salarios_06_244F2CB31D32.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024h). Índice de salarios. Diciembre 2023. Salarios. Vol. 8, n° 2: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/salarios_02_24920FC23A2A.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024i). Informe de avance del nivel de actividad. Cuarto trimestre de 2023. Cuentas nacionales. Vol. 8, n° 63: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/pib_03_24624724AF4B.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024j). Informe de avance del nivel de actividad. Primer trimestre de 2024. Cuentas nacionales. Vol. 8, n° 139: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/pib_06_242C4E01A10F.pdf
 - Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024k). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Primer trimestre de 2024. Trabajo e ingresos Vol. 8, n° 5.
 - Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INDEC] (2024l). Series trimestrales de oferta y demanda globales. Años 2004-2024 [Archivo Excel]. Agregados Macroeconómicos (PIB). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Recuperado el 17 de julio de 2024: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-47>

- Ledda, V. y Paz, B. (2024a). Panorama laboral y políticas públicas. Tendencias en Argentina y Mendoza. Cuarto trimestre 2023. Área de Políticas Públicas. Instituto de Trabajo y Producción. Universidad Nacional de Cuyo: <https://www.UNCUYO.edu.ar/politicaspUBLICAS/upload/2beac32395de5aa548d77a72379d52c1.pdf>
- Ledda, V. y Paz, B. (2024b). Mujeres en el mercado de trabajo en Argentina y Mendoza. Recomendaciones de políticas públicas en clave de género. Área de Políticas Públicas. Instituto de Trabajo y Producción. Universidad Nacional de Cuyo: <https://www.UNCUYO.edu.ar/politicaspUBLICAS/8m-la-situacion-de-las-mujeres-en-el-mercado-de-trabajo-en-argentina-y-mendoza>
- Manzanelli, P. y Garriga, C. (2023). Informe de coyuntura N°40— Marzo 2023. CIFRA-CTA: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/Informe%20de%20coyuntura%20N%2040.pdf>
- Ministerio de Economía de la Nación (s.f.). Memoria del Ministerio de Economía 2023: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/memoriamecon2023.pdf>
- Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial [OEDE] (2024). Boletín de remuneraciones de los trabajadores registrados por provincia. Marzo 2024.
- Observatorio de la Deuda Social Argentina [ODSA] (2024). Nuevos pobres, pobres más pobres y más desiguales. Nota de investigación. Julio 2024.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE] (2023). OECD Labour Force Statistics 2022. París: <https://doi.org/10.1787/dc0c92fo-en>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022). Panorama Laboral 2021. América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2021-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023a). Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2022-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023b). Panorama Laboral 2023. América Latina y el Caribe: <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2023-de-america-latina-y-el-caribe>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2023). Coyuntura laboral en la Argentina. Productividad y salarios: una mirada de largo plazo: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/3621f16f-0da9-47ff-b717-60df2ea4f31c/content>
- Pol, A., Ledda, V. y Paz, B. (2023). Observatorio laboral. Informe 2022. Instituto de Trabajo y Producción. Universidad Nacional de Cuyo: <https://imd.UNCUYO.edu.ar/upload/aa89980766d98f4cd121cabf3ad44498.pdf>
- Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [STEySS] (2024). Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA). Datos de diciembre 2023: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/trabajoregistrado_2312_informe_o.pdf



Debates y Contribuciones



Precarización laboral ¿fenómeno coyuntural o proceso estructural? La problemática en Mendoza

Autores/as

- **BAUZÁ, Javier.** Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. *jibauza86@gmail.com*
- **BERTOLOTTI, Florencia.** IISE-Universidad Nacional de San Juan. *florabertolotti@gmail.com*
- **CARABACA VIDELA, Carla.** INCIHUSA-CONICET *ccarabaca@mendoza-conicet.gob.ar*
- **CORTESE, Carmelo.** Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. *carmelocortese@yahoo.com.ar*
- **ROJO, Ricardo.** Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo. *rrojo@mendoza.gov.ar*

Palabras clave

precariedad laboral - nuevas flexibilidades - ofensiva del capital

Introducción

Este artículo presenta algunos avances de nuestra investigación actual ³¹, cuyo objetivo es analizar y comprender las formas y contenidos que adquiere la precariedad laboral en diversos sectores de trabajadores/as, a partir de una mirada dialéctica sobre los procesos de aceptación y resistencias. Hemos combinado perspectivas macro y micro sociales, buscando dar cuenta del carácter procesual del fenómeno estudiado, para lo cual adoptamos un diseño metodológico flexible que combina procedimientos de la metodología cuantitativa y cualitativa.

Cerca de cumplir un cuarto del nuevo siglo, los/as trabajadores/as, tanto asalariados/as como independientes, enfrentan todos los fantasmas del siglo pasado y los nuevos que asoman con la generalización de plataformas (tipo Uber, Pedidos Ya, etc.), el trabajo remoto o teletrabajo, las modalidades free lance, etc. La precarización del trabajo y de la vida misma aparece indisolublemente ligada –tanto en sus viejas modalidades como en sus recientes innovaciones tecnológicas– al proceso de acumulación capitalista. Por ello, en este breve artículo aproximamos categorías de análisis de la estructuración social de los/as trabajadores/as precarios/as. Consideramos, como punto de partida, la tendencia a la reducción o eliminación progresiva del “trabajo decente” y una incorporación creciente de variantes alejadas de ese modelo ideal.

³¹ Bauzá, J. (director); Cortese, C. (co-director); Abdala, F.; Bertolotti, F.; Carabaca, C.; Ortubia, E.; Ramirez, C.; Rojo, R.; Salatino, N.; Sánchez, F.; Tapia Serrano, M.; Valdivia Alcántara, C. (2022–2024). Procesos de precarización laboral en Mendoza: condiciones objetivas y subjetivas, naturalización y resistencias. SIIP, UNCUYO.

Antecedentes de la precarización laboral en el país y la provincia

En publicaciones anteriores hemos dado cuenta del paulatino pero incesante avance de la precarización laboral ³² en el período 2003-2015, pese a que en ese período se registraron crecimiento económico, creación de puestos de trabajo e incremento de los ingresos. La caracterización del modelo de acumulación vigente en esos años, denominado “productivo con inclusión social”, sigue siendo motivo de arduos debates académicos y confrontaciones políticas ³³.

Entre los años 2015-2019 se dio una suerte de reacción antipopulista y de retorno al programa neoliberal de los años 90; modelo que culminó con una verdadera catástrofe económica y social (recesión económica, alta inflación, crecimiento exponencial del endeudamiento público –fundamentalmente externo y con el FMI–, niveles altísimos de pobreza e indigencia) como contrapartida de los negocios y la acumulación de un puñado de grupos capitalistas concentrados, nacionales y extranjeros, en el agro, industria, comercio y finanzas. Tal desenlace movió nuevamente el péndulo hacia el gobierno del Frente de Todos, que asumió en medio de grandes expectativas populares que se vieron frustradas por una conjunción de causas externas y, principalmente, por falencias propias. La escalada inflacionaria y el crecimiento de la pobreza, más una serie de factores político-ideológicos, favorecieron en 2023 el arribo a la presidencia de una fuerza política libertaria de reciente creación ³⁴.

Remarquemos, por último, que tanto el PIB nacional como el PBC de la provincia de Mendoza están virtualmente estancados desde 2011 (con variaciones importantes entre las ramas) y con un producto per cápita en disminución. La pobreza y la desigualdad han crecido notablemente, generando un proceso de retroceso social y descontento político inocultable. La evolución de las condiciones laborales debe analizarse en el contexto descripto, como parte constitutiva del grave deterioro experimentado por sectores cada vez más amplios de la población. En particular, la problemática desplazó su eje central desde la desocupación (con picos históricos en 2000-2001) hacia la precarización actual. Sin embargo, la conformación de un núcleo estructural de trabajadores/as precarios/as arranca en los 90, década desde la que se mantiene un piso mínimo de 30% de asalariados/as no registrados/as.

Nos detendremos en el período 2016-2023, para el cual disponemos de una serie continua de datos ³⁵ que nos permite ponderar dos gobiernos nacionales de diferente signo (Cambiamos y Frente de Todos), mientras en la provincia se sucedieron dos administraciones de Cambia Mendoza.

Analizamos la trayectoria de las condiciones laborales de Mendoza (estrictamente se trata del aglomerado Gran Mendoza) en dos dimensiones. Una es su evolución histórica, que corre más o menos a la par del estancamiento y retroceso productivo; otra es la comparación

³². Cortese, C. (diciembre 2013). Condiciones y características del trabajo en Mendoza. Informe del Observatorio Laboral, ITP-IMD-UNCUYO, 21–23; Cortese et al. (diciembre 2013). Precarización laboral en Mendoza en el marco del nuevo modelo productivo. Informe del Observatorio Laboral. ITP-IMD-UNCUYO, 50–60; Cortese, C. y Llano, Ma. C. (febrero 2015). Trabajadores privados registrados y trabajadores públicos precarios. Informe del Observatorio Laboral. ITP-IMD-UNCUYO.

³³. Ver: Cortese, C. et. al. (2012). El modelo “productivo con inclusión social”: una modalidad de redistribución de ingresos manteniendo la concentración de la riqueza. *Confluencia*(13), 83-117.

³⁴. Al momento de escribir este artículo se ha constituido una alianza liberal-libertaria, cuyas medidas y propuestas se condensaron en un mega-decreto de necesidad y urgencia, y en un proyecto de Ley Ómnibus, como una versión radicalizada, rápida y furiosa, aggiornada al capitalismo global actual, de los gobiernos oligárquicos pro-británicos anteriores a la ley Sáenz Peña, de la dictadura de 1976, del menemismo y del macrismo: ajuste fiscal, reforma del estado, emergencia económica y administrativa, apertura y desregulación total, privatizaciones, reforma previsional y laboral.

³⁵. Informes Técnicos desde la normalización del INDEC (2016), posterior al controvertido período de la intervención dispuesta por el ex Secretario de Comercio Guillermo Moreno.

de cada indicador con el promedio nacional de los 31 aglomerados urbanos relevados por la EPH. En la Tabla 1 se muestran los indicadores laborales correspondientes al tercer trimestre de cada año desde 2016 a 2023. En la Tabla 2 presentamos un análisis comparativo (en puntos porcentuales) de la variación (positiva o negativa) entre puntas de cada indicador; y de la diferencia existente en 2023 para cada indicador entre Gran Mendoza y el promedio nacional. La comparación de las principales tasas provinciales con el promedio nacional debe tomarse con precauciones, sin caer en la contraposición de Mendoza con la Nación Argentina como entes autónomos. El dato provincial forma parte de los 31 aglomerados, y sólo nos permite apreciar si está por encima o por debajo de la media nacional. Debe completarse comparando con otros aglomerados (por ej., Mendoza tiene la tasa de actividad más alta de la región Cuyo), o indicando el lugar relativo ocupado (por ej., es el tercer aglomerado urbano en tasa de ocupados demandantes).

Tabla 1. Principales indicadores laborales. Argentina y Mendoza*. III trimestres. Años 2016-2023

Año	Tasa de Actividad		Tasa de Empleo		Tasa de Desempleo	
	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.
2016	46,0	46,1	42,1	44,1	8,5	4,2
2017	46,3	44,4	42,4	42,4	8,3	4,4
2018	46,7	47,1	42,5	44,1	9,0	6,4
2019	47,2	48,1	42,6	43,9	9,7	8,6
2020	42,3	46,8	37,4	42,9	11,7	8,2
2021	46,7	50,1	42,9	45,9	8,2	8,4
2022	47,6	49,8	44,2	46,8	7,1	6,0
2023	48,2	48,6	45,5	46,1	5,7	5,1

Año	Ocupados demandantes		Subocupados		Subocupados demandantes		Presión s/mercado laboral	
	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.
2016	14,2	4,6	10,2	7,9	7,0	6,0	29,7	17,8
2017	15,4	10,1	10,8	8,3	7,9	8,1	31,6	22,6
2018	16,7	21,9	11,8	16,4	8,3	14,2	34,0	42,5
2019	18,6	22,3	12,8	15,9	9,5	13,1	37,8	44,0
2020	14,8	24,3	13,4	18,7	8,1	14,4	34,6	46,9
2021	16,5	24,5	12,2	17,1	8,3	12,5	33,0	45,4
2022	16,0	26,3	11,0	16,8	7,6	13,7	30,7	46,0
2023	15,2	23,4	10,3	15,5	6,8	13,4	27,7	41,9

*Argentina: promedio de los 31 aglomerados urbanos (EPH-IN DEC). Mendoza: aglomerado Gran Mendoza.

Fuente: Elaboración propia sobre datos INDEC, Trabajo e Ingresos. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH-3º trimestre 2016-2023)

Tabla 2. Comparación de indicadores laborales. Argentina y Mendoza. III trimestres. Años 2016 - 2023

Año	Tasa de Actividad		Tasa de Empleo		Tasa de Desempleo	
	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.
2016	46,0	46,1	42,1	44,1	8,5	4,2
2023	48,2	48,6	45,5	46,1	5,7	5,1
1. Var 2023/ 2016	+2,2	+2,5	+3,4	+2,0	-2,8	+0,9
2. Dif. 2023	+0,4		+0,6		-0,6	

Año	Ocupados de- mandantes		Subocupados		Subocupados demandantes		Presión s/merca- do laboral	
	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.	Arg.	Mza.
2016	14,2	4,6	10,2	7,9	7,0	6,0	29,7	17,8
2023	15,2	23,4	10,3	15,5	6,8	13,4	27,7	41,9
1. Var								
2023 / 2016	+1,0	+15,8	0,1	+7,6	-0,2	+7,4	-2,0	24,1
2. Dif. 2023	+8,2		+5,2		+6,6		+14,2	

1. Variación, en puntos porcentuales, de cada indicador 2023 respecto a 2016.

2. Diferencia, en puntos porcentuales, de la tasa Gran Mendoza respecto al promedio nacional año 2023.

Fuente: Elaboración propia sobre datos INDEC, Trabajo e Ingresos. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH-3° trimestre 2016-2023).

La evolución nacional y provincial del período en estudio no representa un fenómeno coyuntural, sino un proceso iniciado abruptamente con el golpe de Estado de 1976 y profundizado en la década menemista. Las principales tasas del mercado laboral (actividad, empleo, desocupación, subocupación, no registración, desalarización) se correlacionan con la marcha económica del país (ciclos económicos de crecimiento y recesión, concentración y extranjerización, desindustrialización, etc.) con impacto directo en las condiciones de vida de la población, **cuyo emergente más claro es que en medio siglo la pobreza se ha multiplicado por 10.**

La **tasa de actividad** provincial oscilaba por debajo o era levemente superior a la nacional hasta el año 2019, luego la supera en el 4to trimestre de 2022 alcanzando el máximo de 51,3%, coincidiendo con la mayor **tasa de empleo** (49,1%), la que también es mayor al promedio nacional. Durante la pandemia ambos indicadores sufren un brutal desplome en todo el país; recuperándose en nuestra provincia antes que la media nacional, debido a la política aperturista opuesta a la continuidad de restricciones preventivas (ASPO). Sin embargo, el alto nivel de actividad (personas que trabajan o buscan activamente) y de empleo, en general y durante la pandemia, contrastan con los resultados económicos (PBC estancado en valores de 2010-2011) y sociales (regresividad salarial y pobreza). La explícita oposición del gobierno provincial en materia de políticas públicas (económicas, laborales y sanitarias) no ha reportado mejores resultados económicos, sociales, ni sanitarios. En cuanto a los indicadores labora-

les vamos esbozando la hipótesis de que tasas mayores de actividad y ocupación no implican mejores empleos. Cabe aclarar que ambas tasas, al finalizar el período, tienden a converger con el promedio nacional (difieren en menos de un punto porcentual).

La **tasa de desempleo** representaba la mitad del promedio nacional a comienzos del período analizado (2016, 2017), para luego ascender hasta duplicarse entre los años 2018 y 2020. Pese a este fuerte incremento el desempleo se mantuvo en la provincia por debajo del promedio nacional. En los años 2022 y 2023, la tasa de desempleo cae en la nación mucho más que en la provincia, acercando sus valores. Notoriamente, este indicador, que en 2016 era menor en 4,3 puntos porcentuales que el promedio nacional, en el año 2023 apenas se distancia en 0,6 p.p.

Si se abstrae el efecto pandemia, la tasa de desocupación en el gobierno de Alberto Fernández bajó hasta el 5,7%, contrastando con el año 2019 del gobierno de Mauricio Macri, cuando llegó al 10,6%. En Mendoza, se advierte una tendencia similar: en el año 2019 (gobierno de Cornejo) la desocupación alcanza el 8,8% y en 2023 desciende a 5,1% (gobierno de Suárez).

La **subocupación** mide a los/as ocupados/as que trabajan hasta 35 horas semanales, distinguiendo a los/as que se encuentran voluntariamente en esa condición de aquellos/as que demandan trabajar más tiempo. A diferencia de los indicadores anteriores, aquí el comportamiento es más desigual. La tasa nacional medida entre puntas prácticamente no varía (crece apenas 0,1 p. p.), mientras la local casi se duplica, pasando de niveles del 8% en 2016-2017 a 18,7% en 2020 y 15,5% en la última medición. La subocupación en Mendoza es la segunda tasa más alta después del aglomerado Gran Tucumán-Tafí Viejo, y supera en 5,2 p. p. el promedio nacional.

Al inicio del período en estudio, año 2016, en Mendoza se registraba una baja tasa de **ocupados/as demandantes** de trabajo, casi 10 p.p. inferior al promedio nacional, pero se duplicó al año siguiente. Desde el año 2018 superó los valores nacionales, llegando a estar 8,2 p.p. por encima. Es un dato distintivo de Mendoza (tercer aglomerado con mayor tasa demandante) e indicador clave para desnudar la mala calidad del trabajo oculta bajo la caída del desempleo. Algo similar ocurrió con los/as subocupados/as demandantes. Entre 2016 y 2023 el promedio nacional disminuye levemente mientras en Mendoza prácticamente se duplica y se ubica 6,6 p.p. por encima, lo que posiciona al Gran Mendoza como el aglomerado con mayor incidencia de este indicador.

Al tomar en conjunto desempleo y subocupados/as demandantes, es decir, las personas que se encuentran en busca de nuevas fuentes laborales, se obtiene el indicador de presión sobre el mercado laboral. El promedio nacional fue creciendo hasta 2019 para descender en 2023 hasta 2 p.p. menos que en 2016. En Mendoza, al contrario, se produce un salto cuantitativo y cualitativo de la presión laboral que, durante el período, más que duplica la cifra hasta llegar al 41,9%, lo que representa 14,2 p.p. más que el promedio nacional. Como señalamos más arriba, el factor dinamizador es el cuarto de la población ocupada que demanda otro empleo, reflejando problemas cualitativos graves. Esta tasa se mueve en forma consistente con otros indicadores como el estancamiento del PBC, la caída de PBC per cápita, los bajos salarios de los empleados públicos (congelados durante la pandemia en 2020), como así también en actividades claves como la vitivinicultura. Los supuestos éxitos en la austeridad fiscal y eficiencia del Estado, de los cuales se enorgullecen las administraciones de Cambia Mendoza, son la contrapartida de los altos costos sociales. Así lo demuestra la tendencia creciente de los niveles de pobreza en la provincia que superan la media nacional y pasan de representar el 30,7% de la población en el año 2018 al 41,8% durante el año 2023.

Condiciones laborales actuales ³⁶

En el Gran Mendoza, sobre una población activa de unas 510.000 personas se contabilizan 26.000 desocupados/as. Sin embargo, ese número, relativamente escaso, contrasta con las 213.000 personas que presionan sobre el mercado laboral. Según la intensidad de la ocupación, en el primer semestre de 2023, los/as ocupados/as plenos/as representaron 49,2%; las personas subocupadas, 17,9%; las sobreocupadas 26,1% y un 6,8% no trabajó. El sector privado absorbió el 83% de la población ocupada, el sector estatal el 15,8%, y el 1,2% trabaja en otro tipo de establecimientos (sindicatos, ONGs, etc.). En cuanto a la calificación de la ocupación principal se advierte (siempre en relación con la media nacional) menor proporción de profesionales y mayor peso de trabajos no calificados. Es llamativo el elevado número de trabajos no definidos (5,1% contra 0,5% en la media nacional), dato para ser explorado más en profundidad y que alerta sobre la falsa imagen de superioridad mendocina promovida desde las últimas gestiones (2015-2023).

El nivel de asalarización en el Gran Mendoza (71,6%) creció respecto a 2022, pero sigue siendo inferior al mayor registro histórico (73,8% en 2008) y al promedio nacional (74,2%). La contracara es el peso mayor de patrones, trabajadores independientes y familiares sin remuneración. En principio esto no significa un ascenso social, sino pérdida de trabajos asalariados reemplazados por “emprendimientos” forzosos.

De hecho, observamos también mayor proporción de asalariados/as sin descuentos jubilatorios: 42,1% provincial y 36,7% nacional. En el tercer trimestre del año 2019 en el Gran Mendoza se perforó el significativo techo del 40%, alcanzando un máximo de 44% en el segundo trimestre de 2021. A esa gran cantidad de trabajadores/as asalariados/as “en negro” deben sumarse los/as que perdieron esa condición para pasar al cuentapropismo de oficio o subsistencia en condiciones informales, los cuales en conjunto significan alrededor del 50% de la fuerza laboral que vive un presente angustioso y un futuro hipotecado.

Para profundizar en esta dimensión analizamos la distribución de los/as asalariados/as por ramas en el primer semestre de 2023. Tomadas individualmente, la mayor cantidad de personas asalariadas se encuentra en la rama de Comercio (16,2 %). Consideradas en conjunto las ramas de Administración, Enseñanza y Servicios sociales concentran un 32,4%. Estos datos reflejan el perfil productivo del Gran Mendoza. Conviene observar lo que ocurre en la rama Servicio doméstico, la que suele subestimarse por su escasa contribución al PBG (lógico por los bajos salarios percibidos), donde trabajan más personas (36.576) que en la Construcción (30.558) y que en la Industria (29.407), síntoma de la precariedad existente.

Dentro del universo de asalariados/as no registrados/as, un 65% se concentra en cuatro ramas: Servicio doméstico (19,8%), Comercio (19,5%), Construcción (14,3%) y Servicios Sociales (11,3%). En valores absolutos, cerca de 96.000 trabajadores/as de esos sectores (27% del total de asalariados/as) conforman el principal contingente privado de derechos laborales básicos. Observando cada rama en particular hay cuatro que superan la media de 42,1% de no registración: Servicio Doméstico (80%), Construcción (69%), Hoteles y restaurantes (60%) y Comercio (50,4%).

³⁶. Esta radiografía corresponde a los datos disponibles de la DEIE para el primer semestre 2023. Las condiciones económico-sociales empeoraron en el segundo semestre y dieron un salto regresivo con el nuevo gobierno. El durísimo ajuste fiscal, en forma de motosierra (cierre de ministerios y organismos estatales, despidos, etc.) y licuadora (salarios y jubilaciones triturados por la inflación) ya se traduce en recesión.

Normalmente se ha asociado el desempleo con la indigencia. Si esta no ha crecido más se debe a los programas de transferencia de ingresos y de contraprestaciones laborales. Como señalamos más arriba, la tasa de desocupación es relativamente baja mientras la presión laboral y la precariedad crecen casi a la par de la pobreza, en un proceso acelerado por los bajos salarios y la inflación. Pérdida de trabajos decentes (en condiciones y remuneraciones) se asocia entonces al deterioro de la calidad de vida. El disciplinamiento económico (por sí solo muy duro) se ha asociado, al menos con claridad en nuestra provincia, con el giro autoritario sobre sindicatos, convenios colectivos y derechos laborales en general.

Síntomas cualitativos

¿Qué ocurre con los/as trabajadores/as de la denominada gig economy (De Stefano, 2016)? El proceso de digitalización de la economía, la nueva ola de innovación y el surgimiento de plataformas digitales, originan diversas clasificaciones analíticas. Nos abocaremos en particular a la que Madariaga (2019) describe como economía de plataformas bajo demanda, que se constituye por modelos de consumo y provisión de servicios basados en la intermediación entre la oferta y la demanda, algunos de cuyos ejemplos serían Uber, Rappi, PedidosYa, etc.

Este proceso de transformación implica una evolución desde una relación laboral fija y continua a otra puntual y temporal. Según la OIT (2016) genera inseguridad para los trabajadores derivada de una menor calidad de empleo, inestabilidad laboral, volatilidad y bipolaridad de los mercados de trabajo. Desde una perspectiva crítica la vemos como una variante sofisticada, extrema, mediada por nuevas tecnologías, del trabajo a destajo, con una mano de obra altamente adaptable y flexible, como podemos ver en la entrevista de R., trabajadora de PedidosYa:

No es relación de dependencia, sino que somos monotributistas.-¿la moto? No, es mía y tengo que tener seguro y todo. Pedidos Ya lo único que hace es abrirnos la cuenta y nos facilita la mochila y la indumentaria, que también la pagamos nosotros. En las primeras semanas nos la va descontando de lo que vamos trabajando. (...) Ahora está pasando que últimamente están dando de baja varias cuentas, no sabemos por qué, porque no nos llega nada. Un día uno quiere ir a trabajar y se encontró con que le cerraron la cuenta. (Roxana ³⁷, comunicación personal, 12 octubre de 2023)

Hace más de 150 años Marx reflexionaba sobre una de las claves del capitalismo, el fetichismo de la mercancía, fenómeno que oculta el trabajo humano y las relaciones sociales enabladadas en el proceso productivo bajo la apariencia de propiedades intrínsecas de las cosas-mercancías. Hoy asistimos a un fetichismo tecnológico exacerbado. Causan estupor las advertencias de los propios empresarios desarrolladores de la IA sobre sus “profundos riesgos para la sociedad y la humanidad”, cuando la historia comprueba que no ha sido un dispositivo tecnológico, sino un injusto sistema económico social, el causante de miles de millones de hambrientos. El peligro no proviene de la IA, como si ella tuviese poderes autónomos, sino del grupo reducido de seres humanos que disponen de poder sobre la tecnología, la economía, la política, la sociedad toda.

Desde hace algunos años, y antes de ingresar en esta especie de fase superior con la IA, nuestra vida cotidiana se relaciona a través de aplicaciones como PedidosYa o Uber. Nos deslumbramos la velocidad y la comodidad de esos servicios, como si fuesen propiedades maravillosas de un dispositivo tecnológico, sin advertir la presencia del chofer del remise o del conductor

³⁷. Los nombres de los/as entrevistados/as han sido cambiados para preservar su privacidad.

de la bicicleta con mochila, quienes pasan a ser apenas un accesorio de la *app*.

Es bastante sacrificado por lo que le digo, que no tenemos fines de semana, porque es cuando más necesitamos trabajar, no importa si hay lluvia, si hay sol, zonda, pandemia; en pandemia los repartidores son los que sacamos a los locales, a la mayoría de los locales adelante, porque si no hubieran habido repartidores los locales no podían trabajar. Y bueno, y eso no, no es que teníamos un extra o algo, no. (Roxana, comunicación personal, 12 octubre de 2023)

Los propietarios, administradores y gerentes de estas plataformas suelen presentar una visión idílica de sí mismas. Por ejemplo, Juan Sebastián Ruales, Director Comercial de Rappi Colombia, expresaba a Revista? Anfibia, (2019):

Rappi nace en 2015 con el entendimiento profundo de una realidad que estaba teniendo Latinoamérica. Y entonces, lo que encontramos acá fue una posibilidad muy bonita de, como compañía, crear una plataforma que conectara a dos grupos poblacionales. Un grupo que tiene ciertos ingresos, pero lastimosamente no tiene tanto tiempo. Y un grupo poblacional también bastante importante que tiene un poquito de tiempo disponible, mayor que este primer grupo, pero que no tiene suficientes ingresos para las cosas básicas de su día a día.

Esta relación entre sectores sociales con diferentes tiempos e ingresos es la que se manifiesta en la población sobre o subocupada, tal como vimos más arriba al analizar los datos de Mendoza (pág. 4).

Así como se invisibiliza el esfuerzo de los riders, también pasan desapercibidos los grandes favorecidos. En la época de la gran industria los patronos podían identificarse rápidamente. Con las plataformas, controladas en forma remota desde cualquier lugar del mundo, se dificulta ver la relación de producción y el sujeto social propietario. Un ejemplo de esto es PedidosYa, que por un lado es propiedad del grupo alemán Hero, el cual había adquirido por u\$s 272 millones las operaciones de la española Glovo en Latinoamérica (Ámbito, 17/09/2020). Por otro, la empresa cuenta con 1500 repartidores. Uniendo ambas informaciones corroboramos que cada pedido en un click significa una “renta tecnológica” para aquel capital globalizado, mientras los jóvenes ciclistas y motoqueros ponen vehículo, esfuerzo físico y hasta seguridad social, ya que son considerados autónomos. Sin estos puestos de baja calificación no podrían completarse los circuitos de venta y realización de la ganancia. Son ejemplos de esto, los casos diarios de accidentes, caídas, asaltos y robos de la moto, etc.:

Choqué con gente en el auto, por suerte no pasó nada, pero yo tenía que denunciar el accidente a Uber, pero nada... ahí quedó (Marcelo, comunicación personal, 12 octubre de 2023).

Importan las calificaciones de los consumidores; lo que ocurre con la vida explotada, precarizada, consumida, de miles de repartidores, se oculta o pasa a ser naturalizado. Este es un aspecto nodal del proceso de alienación donde el sujeto se enajena de su trabajo, como plantea Ana Quiroga (2005, p. 105):

... estos rasgos se instalan como modelos, impregnando insidiosamente las relaciones y las formas de la subjetividad en la sociedad moderna. Este orden alienante se naturaliza y tiene anclaje en el psiquismo. Actúa desde la interioridad del sujeto como su necesidad, como una forma de registro, organización e interpretación de la experiencia.

Nuestros entrevistados repiten frases como “somos nuestro propio jefe”, “elegimos nuestro horario y el día que queremos trabajar”. Estos trabajadores asumen como propias las auto-proclamadas ventajas del capitalismo digital: flexibilidad horaria, pluriempleo, trabajo virtual, etc. Sin embargo, también aparece en sus dichos la idea de que es necesario trabajar 60 horas semanales para poder subsistir:

El horario de trabajo lo elijo yo. Puedo trabajar de las 8 de la mañana a las 12 de la noche, si consigo turno puedo trabajar todo el día; o puedo agarrar turno de tres horas. Eso es relativo, porque lo vamos manejando nosotros. (Roxana, comunicación personal, 12 octubre de 2023).

Las consecuencias del trabajo de plataformas sobre la organización sindical se observan sobre todo en los jóvenes no socializados en esas tradiciones. Por ejemplo, C., programador de plataformas, que presta servicios virtuales de alta calificación, describe:

Yo no estoy afiliado a ningún sindicato, sé que hay algunas ideas dando vueltas (...), pero por lo general yo te puedo decir que el 90% de los programadores que yo conozco o que podés preguntarle, te van a decir que no están afiliado a ningún sindicato (Cristian, comunicación personal, 12 octubre de 2023).

Lejos de apegarse a un trabajo estable cambian continuamente; aceptan percibir una mayor remuneración en mano hoy a costa de aportes jubilatorios u obras sociales. Acceder a una jubilación es un problema de un futuro lejano e incierto, la salud no es tan acuciante, un seguro de vida o de accidentes de trabajo ¿para qué en esta poderosa juventud?

Otros jóvenes calificados y emprendedores están convencidos que pueden llegar al triunfo emulando a Steve Jobs o Marcos Galperín. El ejemplo de unas pocas startups ilusiona a cientos de seguidores, hasta chocar con una realidad: las startups exitosas son absorbidas por el capital dominante en medio de las decenas que quedan en el camino. En muchos casos, el desconocimiento – abonado por la nueva derecha– sobre la historia de luchas y conquistas, es un factor clave para esta aceptación naturalizada de formas y relaciones laborales que entrañan explotación y extracción de plusvalía no solo relativa, sino absoluta.

Debates abiertos: ¿es necesaria una reforma laboral?

En este marco estructural aparece un intenso debate coyuntural en torno a las propuestas de reformas laborales. Nos interesa develar si las mismas resuelven los problemas de las condiciones laborales y salariales de los/as trabajadores/as, o si se trata de restringir derechos y liberar al capital de cualquier regulación para su creciente concentración.

La ortodoxia económica liberal y libertaria utiliza al máximo la grave situación económica, el desmejoramiento de los indicadores sociales, la fragmentación de nuestra sociedad, para promover reformas impositivas, laborales y jubilatorias similares a las aplicadas en la década del 90. Repitiendo los mismos argumentos de tres décadas atrás, bajo un barniz de rebeldía antisistema, sostienen que los elevados costos laborales y la legislación rígida impiden la creación de nuevos empleos. Sin embargo, en la última década con idéntica legislación laboral, el empleo privado registrado da señales de moverse al compás de la dinámica macroeconómica, de las expectativas y de la existencia (o no) de incentivos fiscales, financieros o productivos.

Lo que se pretende es eliminar la indemnización por despido (acusada de “industria del juicio”) para facilitar una drástica reducción de personal público y disciplinar el empleo privado; eliminar regulaciones (horarios, descansos); abaratar salarios indirectos (contribuciones patronales para obra social y jubilaciones); limitar al máximo la intervención sindical (restringir ámbitos de actuación, excluir actividades de los CCT y de las negociaciones colectivas, prohibición de huelgas, etc.) y hasta sancionar leyes represivas de las acciones de protesta. Como en los inicios de la Revolución Industrial del siglo XVIII, se mantiene un factor esencial en la relación entablada en la producción: alargar la jornada laboral y abaratar el precio de la fuerza de trabajo.

Efectivamente se necesita una reforma laboral, pero en sentido contrario al planteado por las corporaciones empresariales y sus voceros (economistas, políticos y periodistas), quienes no viven en las condiciones sufridas por la mayoría de los/as trabajadores/as asalariados/as e independientes.

La política económica no puede ignorar las diferencias abismales existentes en nuestro país entre un grupo reducido de grandes conglomerados empresariales y la mayoría de micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, para que estas últimas no se opongan a reformas progresivas a favor de los/as trabajadores/as, formando bloque con las primeras, se requiere auxiliarlas con medidas diferenciadas. Despejando así la oposición de un sector muy importante de los empresarios, podría encararse una reforma que no ajuste aún más a las víctimas de la precarización laboral.

Una reforma pro-trabajadores/as debería atender, en primer lugar, la situación de precariedad del sector informal, mediante proyectos productivos (infraestructura, producción agroindustrial, etc.), asistencia tecnológica y crediticia y otorgando protecciones propias de la seguridad social.

Asimismo, podría encararse en forma urgente un programa para reducir la jornada laboral en sectores formales, tecnologizados y de alta productividad. En paralelo, retomar un viejo proyecto sobre reparto de ganancias empresariales. También es hora de analizar con seriedad los pro y los contra de los planteos sobre la implementación de un ingreso universal (en sus diversas variantes y denominaciones).

Los avances coyunturales que puedan lograrse, frenando la ofensiva despiadada del capital sobre el trabajo, permitirán pensar un futuro donde el trabajo no sea sinónimo de cargas y sufrimientos, sino instrumento de realización personal y colectiva.

Bibliografía

- Aragón, J. (2016). Notas sobre ¿una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo. Gaceta Sindical. Reflexión y debate, 11-22.
- De Stefano, V. (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. Gaceta Sindical. Reflexión y debate, 149-171.
- DEIE (2023). Características de los ocupados. Aglomerado Gran Mendoza. Años 2003-2023; Características de los desocupados. Aglomerado Gran Mendoza. Años 2003-2023; Asalariados sin descuento jubilatorio. Aglomerado Gran Mendoza. Años 2003-2023 (Informe técnico). DEIE.
- INDEC (2023). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Tercer trimestre 2016 a 2023 (Informe técnico). INDEC.
- OIT (2012). Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas para la lucha contra el empleo precario. OIT.
- Madariaga, J., Buenadicha, C., Molina, E. y Ernst, C. (2019). Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina? CIPPEC-BID-OIT.
- Pérez Vizzón, T. (2019). Un click y no trabajás más. Revista Anfibia. Crónica, Plataformas: una serie documental
- Quiroga, A. (2005). Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Cinco Ediciones

Transformaciones en el rol docente. Estrategias didáctico-pedagógicas de las y los docentes frente a las transformaciones tecno-políticas fruto de la pandemia y su incidencia en las condiciones materiales y subjetivas de vida

Autoras/es

- **RAIA, María Laura.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *laura-raia1976@gmail.com*
- **MALDONADO, Nuria.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *nurikimado@yahoo.com.ar*
- **GORDILLO, Lorena.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *lore_gordillo@yahoo.com.ar*
- **ELGUETA, Ana Claudia.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *anaelgueta@yahoo.com.ar*
- **ROMAGNOLI, María Cristina.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *romagnoli_cristina@yahoo.com*
- **ASSO, Jorge.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *jorgeasso2@gmail.com*
- **HERRERA, María Gabriela.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *mgabih@gmail.com*
- **MUÑOZ, Ana.** Facultad de Educación. Universidad Nacional de Cuyo. *mragabriela@fed.uncu.edu.ar*

Palabras clave

tiempo de pandemia - condiciones laborales - subjetividad, reconfiguración del rol docente

Introducción

Esta presentación se enmarca en un trabajo más extenso titulado “Voces y Prácticas de Docentes de la Facultad de Educación (FED) durante la pandemia por COVID-19: Aproximación a un diagnóstico socioeducativo”. Desde una perspectiva teórica fundamentada en las desigualdades sociales y educativas, así como desde la óptica de la sociología de la educación y la psicología social, exploramos el impacto que la pandemia ha tenido en las condiciones laborales y subjetivas de los y las docentes, así como en la reconfiguración de su rol.

En marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 obligó a las universidades y facultades a impartir clases de manera remota, lo que llevó a que las diversas cátedras y asignaturas desarrollaran estrategias variadas para garantizar el acceso de las y los estudiantes a la educación

durante la crisis sanitaria. Sin embargo, la disponibilidad y el uso de plataformas tecnológicas no fueron uniformes en todos los países, regiones y universidades, lo que profundizó las desigualdades existentes en el sistema educativo. Además, esta situación profundizó la brecha digital en docentes y estudiantes, tanto en términos materiales como en la capacidad de utilización de la tecnología. Empresas transnacionales ofrecieron sus plataformas para la creación de modelos virtuales de educación y comenzaron a promover los “contenidos educativos digitales” (Bonilla, 2020).

En este trabajo, nos proponemos analizar cómo las estrategias político-tecno-pedagógicas implementadas durante la pandemia por los y las docentes de la Facultad de Educación (FED) de la Universidad Nacional de Cuyo incidieron en sus condiciones laborales, lo que en la mayoría de los casos resultó en un aumento de la carga horaria de su jornada laboral y de las responsabilidades, provocando una transformación de su rol. Asimismo, examinamos cómo estos cambios materiales afectan su subjetividad. Es importante señalar que al referirnos a las estrategias político-tecno-pedagógicas, las ubicamos en un contexto más amplio, enmarcado dentro de las dinámicas del capitalismo cognitivo. Esta noción, de alguna manera, resume conceptualmente estas nuevas formas de producción al destacar el papel de la tecnología y las modalidades de colaboración ampliada como salida a la crisis.

Los objetivos son:

- Describir las estrategias tecno-político-pedagógicas implementadas por la FED y la UNCUCUYO en respuesta a la pandemia de COVID-19.
- Identificar los cambios en las condiciones materiales y subjetivas tanto de docentes como de estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Esbozar la reconfiguración del rol docente resultante del impacto de los cambios ocurridos en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La metodología se fundamentó en un enfoque cualitativo. Se aplicó un muestreo intencional de las asignaturas correspondientes al primer y segundo año de la FED durante el periodo de la pandemia. Además, se realizaron 16 entrevistas en profundidad a docentes pertenecientes a los equipos de cátedra de esas asignaturas.

Nuevas estrategias de trabajo docente

Durante el análisis de las estrategias implementadas en las asignaturas, observamos que la mayoría se centró en la utilización de diversas plataformas y redes (UNCUVirtual, Moodle, Facebook, Instagram, entre otras), así como en correos electrónicos y grupos de WhatsApp. Estas herramientas se utilizaron para abordar la heterogeneidad de situaciones surgidas a raíz de las desigualdades en la posesión y acceso a la tecnología por parte de las y los estudiantes. Además, fue necesario flexibilizar los contenidos y las evaluaciones, lo que implicó la reducción de estos últimos, la eliminación de los controles de asistencia en algunas asignaturas y la modificación o reducción de trabajos prácticos y exámenes parciales y finales.

La Interoperabilidad

Respecto a las clases y al uso de dispositivos, observamos que algunos/as docentes optaron por videos, mientras que otros/as prefirieron plataformas, correos electrónicos, foros y WhatsApp, o una combinación de estos medios.

Las necesidades, junto con los diversos procesos de individuación surgidos de distintas condiciones laborales y familiares, fueron determinantes en la toma de decisiones. Los motivos

que guiaron la selección de estrategias eran variados y generaban reflexiones diferentes. Mientras algunos/as optaban por utilizar WhatsApp para mantener contacto directo con las y los estudiantes, buscando que se sintieran más personalizados y con profesoras/es con disposición a escuchar, otras/os consideraban la dificultad de atender a todas/os las y los estudiantes y preferían crear videos.

En este contexto, cobra relevancia el concepto de interoperabilidad (Dussel 2021, p.131), ya que la infraestructura tecnológica introdujo una complejidad y heterogeneidad significativas. La diversidad de plataformas obligó a las y los docentes a convertirse en agentes de interoperabilidad, es decir, a adaptar y compartir contenidos entre diferentes sistemas para utilizarlos de manera conjunta y flexible, adaptándose a los distintos medios con los que se encontraban sus alumnos/as. Esta interoperabilidad no se manifestaba de manera abstracta, sino que estaba influenciada por condiciones materiales y subjetivas específicas tanto de docentes como de estudiantes, como variables económicas, posición en la estructura social y alfabetización digital, entre otras.

Durante el primer cuatrimestre de 2020, se observó una falta de claridad y confusión en las instituciones educativas, incluyendo la universidad, frente a la crisis sanitaria. La ausencia de estrategias claras para apoyar tanto a estudiantes como a docentes, sumada a la creciente sensación de incertidumbre, generó un estado de desconcierto que se reflejó en las prácticas docentes y en la comunicación institucional y que quedó expresado en cada entrevista.

Usaba Meet, usaba Zoom, en algunos casos cuando a los estudiantes por ahí se les dificultaba mucho usábamos hasta reuniones por WhatsApp. En el caso de Comunicación Alternativa, como eran poquitos, y a veces algunos tenían problemas o hay gente que estaba en el auto por ejemplo tomando la clase o en el viaje, por ahí era más complicado, pero usaban WhatsApp (Cátedra psicomotricidad).

Se evidenció una interacción entre las decisiones estratégico-didácticas, la adaptación realizada en las mismas y la reconfiguración del rol docente. La transformación de las estrategias implicó una manera inédita de ejercer la docencia, y fue desde el desconcierto y la soledad, porque no hubo respaldo institucional a las decisiones docentes. Se reconfiguraba el rol, el lugar de quien acompaña y es responsable de los procesos de aprendizaje, generándose situaciones en las que algunos/as docentes remitían a su parecer o propia experiencia para decidir. Estas prácticas individualizadoras se explican si pensamos en que fue precisamente la excepcionalidad sanitaria la que puso al descubierto las implicancias más duras del capitalismo a nivel material y subjetivo. “Gestionar las emociones” y mensajes de tinte individualista permearon también la práctica docente.

Tendencia hacia la flexibilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Una característica común de las estrategias implementadas por los/as docentes fue la inclinación hacia la flexibilización tanto de los contenidos como de las evaluaciones. Esta flexibilidad se relaciona con la dificultad de conectarse de manera sistemática y con los obstáculos en los hogares de las y los estudiantes para acceder a las herramientas necesarias, ya sea por falta de recursos, por compartir dispositivos o por la falta de un espacio adecuado para concentrarse. Además, los/as docentes demostraron una conciencia sobre quiénes eran las personas destinatarias del material y qué posibilidades tenían. Algunos/as adoptaron una actitud de cuidado hacia los/as estudiantes, empleando estrategias afectivas para trascender las barreras digitales y asegurarse de su participación. Asimismo, fragmentaron los con-

tenidos para evaluar progresivamente y realizar un seguimiento más detallado del proceso de enseñanza-aprendizaje. Otros/as digitalizaron el material de manera que consumiera la menor cantidad posible de datos, mostrando así su preocupación por las necesidades de las y los estudiantes.

Por supuesto que tuvimos que hacer algunas concesiones. Me acuerdo de que en el primer cuatrimestre del 2020 no tomamos parcial, pero sí hubo un montón de otros trabajos. Muchos más insumos de tiempo que rendir un parcial. Justamente por esta idea de fragmentar los contenidos, evaluando de a poco (Cátedra Lengua).

La virtualidad generó cambios significativos en las prácticas docentes, incluyendo la adaptación de los métodos de evaluación y enseñanza, lo que afectó la interacción grupal y la experiencia educativa en general. Esto profundizó procesos de individuación y atomización, así como ciertos mecanismos de control y disciplinamiento, lo que resultó en un aumento de la carga de trabajo para las y los docentes.

El ajuste que sí pudimos hacer es que rearmamos todo el material por semana, lo graduamos por semana. Y que a todo el material que teníamos le reescribimos esto: las preguntas iniciales, la introducción que era mediada por mí, la bibliografía acortada a lo que se pudiera abordar en esa semana, todo el material digitalizado para que el peso del material fuera poco para no consumir datos, o sea que no fueran archivos pesados (Cátedra Didáctica y Currículum).

Al escuchar las voces de las y los docentes respecto de la flexibilidad que tuvieron que considerar al momento de planificar, evaluar, atender correos, hay que destacar lo que expresan sobre demanda que hubo que leer en el discurso del estudiantado cuando atravesaba situaciones de pérdida de distinta índole, material, familiar, etc. Situaciones que implicaron contención y un espacio-tiempo para el vínculo que se hizo esencial. De acuerdo con Skliar (2020):

El encuentro, la reunión, la pequeña política, el estar-juntos, lo que solo los cuerpos pueden hacer y decir en presencia, todo lo que de pronto nos hace falta, y sobre todo la conversación a propósito de lo que nos pasa con lo que vivimos (pp. 42).

En esta dirección es que se tuvo que realizar adaptaciones que dieran lugar a estrategias de cuidado. La preocupación por el otro, contener, estar vinculados/as, llegar con el mensaje, que no se quede ningún estudiante en el camino de enseñanza aprendizaje o facilitarle el material individualizándolo a cualquier costo de tiempo, horarios y esfuerzo, o con videos para que los vean “cuando puedan”, fue tornando en prioritaria la tarea de la interoperabilidad, y con ella las pantallas y la tecnología toman centralidad. La tarea pedagógica fue cediendo espacio a la técnica eficientista: llegar entre pantallas, por cualquier dispositivo y en condiciones de desigualdad social educativa y digital. Y aquí es donde la referencia a la tecnología y las corporaciones y la naturaleza política de la educación entran en el debate.

En nuestro análisis de esas situaciones emergen cuestiones como ¿Se acompañó a los/as docentes en esta complejidad? ¿Hubo algún espacio institucional para la contención y el debate ante estas realidades que irrumpieron en las prácticas docentes? ¿La flexibilidad fue la respuesta más cercana a las necesidades de los/las estudiantes? ¿Podemos discutir o plantearnos una tensión entre conocimiento y contención?

Transformaciones en las condiciones materiales y subjetivas de los y las docentes y en la reconfiguración de su rol

Los cambios en las estrategias didácticas y pedagógicas implementadas por las y los docentes durante este período llevaron consigo un aumento en las responsabilidades, las horas de trabajo y la intensificación de la jornada laboral, así como la asunción de nuevos roles que impactaron tanto en sus condiciones materiales como subjetivas.

A continuación, describimos las situaciones que evidencian esta problemática. A medida que avanzaba la pandemia y se extendía el ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio), la situación laboral de las y los docentes continuaba siendo compleja, exacerbada por las dificultades de conectividad tanto para los/as trabajadores/as como para los y las estudiantes, debido a la falta de dispositivos y acceso a internet.

Como plantea Dussel (2021):

La pandemia abrió la posibilidad de visibilizar la condición material del trabajo educativo, algo que muchas veces fue opacado por la idea de que la educación tiene que ver exclusivamente con procesos cognitivos que ocurren en mentes des-corporizadas y des-afectivizadas, y también por la más reciente moda de la noción de aprendizajes ubicuos como superadores de los aprendizajes escolares (pp.128).

Durante la pandemia, las y los docentes universitarios/as pusieron a disposición de la tarea educativa sus propios recursos, como computadoras, fotocopias y sistemas de audio. Esta situación se vio exacerbada, impactando fuertemente en las condiciones materiales, ya que muchos/as tuvieron que adquirir nuevos dispositivos y ampliar la banda ancha. Además, la falta de dispositivos y acceso a internet de las y los estudiantes dificultó el proceso de enseñanza y aprendizaje y la comunicación, revelando la precariedad en el equipamiento tecnológico de los/as docentes, reflejo del empobrecimiento por los bajos salarios y las falencias en el sistema de comunicación institucional.

Las normativas tanto del rectorado como de la facultad llegaron tarde, así como también las computadoras y los chips con datos que les dieron a las estudiantes. (Cátedra Sociología de la Educación).

Se produjo una “publicación de los bienes privados” de estudiantes y docentes, que implicó el uso de dispositivos personales y de internet de la casa familiar como lugar de trabajo, con todos los servicios. Al hacerlo visible lo podemos sumar en costos aportados por los actores del proceso más la subjetividad que lleva implícita. Esto dejó en muchas oportunidades tanto a docentes como a estudiantes libradas/os a sus propias decisiones.

Así, se suman costos tanto para docentes como para estudiantes, en términos de horas de trabajo. No solo los y las docentes se capacitan o autocapacitan mientras dictan sus clases, sino que también se apela a la “solidaridad entre compañeros/as” Esto implicó que las y los docentes del área de Educación a Distancia debieron responder y acompañar a sus colegas en el uso de diferentes dispositivos necesarios para llevar a cabo la enseñanza en un contexto de educación virtual en emergencia. Además, la virtualidad obligó a muchos/as docentes a asumir tareas técnicas y administrativas para las cuales, en algunos casos, debieron capacitarse.

En junio de 2020, se emitieron algunas regulaciones que estaban bastante desfasadas en el tiempo, lo que aumentó aún más estas tareas de control. Por ejemplo, se proporcionaron instructivos para cargar notas, lo que implicó una carga adicional para quienes ya trabajaban

24 horas los 7 días de la semana.

Las condiciones laborales del personal docente cambiaron abrupta y drásticamente. Según Donaire (2012), en el contexto de la virtualidad y la “bimodalidad”, las y los docentes se enfrentan a un proceso de intensificación del trabajo, realizando más tareas por el mismo salario. Esto implica que trabajan más, invirtiendo más tiempo y esfuerzo, pero sin un aumento salarial. Además, las mujeres enfrentan una doble jornada laboral al incluir tareas de cuidado, que aún están invisibilizadas desde una lógica patriarcal.

La pandemia influyó en muchos aspectos de mi trabajo y creo que dejó algo que todavía se puede observar, se desdibujó la línea entre lo personal, lo privado y el trabajo. Al estar en casa, el trabajo fue a toda hora, mails, exigencias de clases por Meet, reuniones, un trabajo que no terminaba nunca. Siempre conectados. Grabar las clases implicó muchísimo tiempo, corregir actividades en la plataforma también. (Cátedra de Antropología Social y Cultural)

Una política que ha sido implementada desde la universidad, pero que se acentuó en este período, es la pérdida de los cargos de docentes que se jubilan o fallecen, especialmente los cargos titulares. Esto ha llevado a que las y los docentes de las cátedras deban asumir estas responsabilidades con cargos de menor jerarquía y dedicación. Estas políticas educativas están afectando a docentes en todo el país y se están consolidando como una forma de sostener la educación universitaria.

En este sentido, dentro del marco de nuestro análisis, al considerar los procesos de virtualización de la educación formal durante el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) y el DISPO (Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio) en Argentina, resulta imperativo examinar la “brecha digital” entre los diversos sectores sociales (Kessler, 2014). Esto ha dado lugar a un aumento de las desigualdades internas en nuestro sistema educativo, que pueden analizarse con indicadores tanto cuantitativos como cualitativos. Además, es necesario tener en cuenta un proceso de construcción simbólica de la desigualdad (Reygadas, 2020), naturalizada por la falta de alternativas y un enfoque excesivo en la tecnología como único camino para sostener la educación formal en dicho contexto, sin considerar la realidad a través de una reflexión institucional situada en la que las diferentes subjetividades puedan tener espacio para hacer sentir su voz.

Las y los profesores aluden al cansancio, a la incertidumbre vivida, la angustia, el colapso mental y la evidencia de las desigualdades. Se hizo presente la incertidumbre y el dolor en relación con la salud, las condiciones de enseñanza y aprendizaje y lo laboral. La educación virtual generó ansiedad y estrés en estudiantes y docentes de la FED, y la falta de experiencia en esta modalidad de aprendizaje afectó el bienestar emocional. La comunicación en línea planteó desafíos adicionales.

Respecto a la salud mental de estudiantes y profesores en la primera parte de la pandemia (2020) se vio bastante alterada pues el desgaste fue muy grande al tener que trabajar en pantalla, recibiendo infinidad de consultas por mail de todos los estudiantes a distintas horas del día y durante todos los días sin respetar los fines de semana o feriados. Esa tarea fue muy agotadora para todos. Y no hubo forma de regularlo pues existía gran ansiedad en los estudiantes, por la situación vivida. (Taller de Práctica Educativa Escuela y Comunidad)

Al tratar de comprender los efectos psicosociales de lo experimentado, Tollo (2022) sugiere que algunos consideran que la pandemia actuó como un trauma colectivo. A partir de esta

perspectiva, podemos inferir que, además de los dramas y prejuicios individuales que ocasionó, el colectivo social se vio violentado en su dinámica habitual debiendo resignar concreciones presentes y expectativas. El lazo social se vio afectado sea por la amenaza mortífera del virus como por las medidas y restricciones a que nos vimos obligados/as en función de preservar la salud y la vida propia y ajena. Se podría decir que el lazo social se constituyó transitoriamente en base a una lógica de supervivencia. Además, surgen argumentos contradictorios que expresan diversas realidades y puntos de vista desde distintos ángulos e intereses.

Conclusiones provisionales

Tras este análisis preliminar, podemos identificar ciertos emergentes. Durante la pandemia, el rol docente experimentó una reconfiguración en un contexto marcado por la profundización de las desigualdades. En este período, tanto las condiciones materiales como las subjetivas de las y los docentes se vieron deterioradas.

En relación con las condiciones materiales, las y los entrevistadas/os describieron los desafíos económicos que enfrentaron, teniendo que proveerse de dispositivos, conectividad y adaptar y acondicionar sus hogares. Además, surgieron esfuerzos individuales para encontrar soluciones, acompañados de una sensación de “soledad pedagógica” que caracterizó esta etapa. Esto ocurrió en un contexto de normativas descontextualizadas y una profunda incertidumbre respecto a las tareas, con una falta notable de capacitación y apoyo, especialmente al principio. También se experimentó un aumento en las responsabilidades administrativas, como la carga de notas en el sistema SIU Guaraní, la revisión de listados incompletos y la preparación del aula virtual, entre otras tareas. Además, fue fundamental brindar apoyo y acompañamiento a los y las estudiantes, quienes también enfrentaron situaciones angustiantes. En algunos casos, la urgencia sanitaria y su crisis predominaron sobre la preocupación por la calidad educativa, priorizando en parte la contención emocional en la educación. Todo esto ocurrió en medio de problemas de salud personales y familiares, y cambios en la dinámica familiar que difuminaron la línea entre lo público y lo privado.

El planteo que proponemos en el orden de los términos “estrategias político - técnico pedagógicas” nos hace pensar en cómo lo inédito y las condiciones de perplejidad impusieron lo técnico o tecnológico al momento de reflexionar, decidir y construir recursos bajo el conocimiento pedagógico que quedó supeditado a las condiciones materiales y culturales de cada persona. En nuestro caso, el paso a la educación virtual, en el marco del ASPO, fue la política educativa implementada y la virtualidad que quedó instalada como respuesta a cualquier inconveniente edilicio o climático que surja de manera inesperada. Entonces es el estado el que implementa esta política individualista, dejando a cada uno/a librado/a a sus propias posibilidades.

Las propuestas hegemónicas sobre el uso de plataformas se han establecido como norma. No obstante, en algunos casos se han podido identificar y evaluar los problemas y posibilidades asociados con las corporaciones que respaldan estas plataformas. Las prácticas surgidas durante la pandemia en ámbitos institucionales, pedagógicos, curriculares, así como en los roles de docentes y estudiantes, dejaron su impronta.

Es importante reconocer que, aunque la vorágine de la pandemia atentó contra distintas formas de grupalidad, no ocurrió sin contradicciones ni resistencias. Es fundamental entender las resistencias como parte de una trama en las relaciones de fuerza que son parte de las relaciones de poder, como señala Foucault (1998). En este contexto complejo dentro de

las instituciones educativas, las resistencias reflejan tensiones diversas, así como ausencias, vacíos de información y confusión en un contexto desconocido hasta entonces. A partir del malestar y las resistencias, se han planteado de diversas maneras las desigualdades que se hacen visibles en la virtualidad.

Entendemos la necesidad de desentrañar la naturaleza política de la educación, re-politizarla y abrir un debate al respecto, evitando naturalizarla. A través de enfoques cualitativos y cuantitativos, hemos realizado una aproximación diagnóstica que nos ha permitido relevar las consecuencias socioeducativas de la emergencia sanitaria. Debemos ponernos en la tarea de pensar pistas y alternativas político pedagógicas en vistas a cómo volver a “habitar las universidades”. Además, sentipensamos que superar la pandemia no se limita únicamente a controlar el virus y su mortalidad. Lo traumático no se resuelve por decreto y menos con el olvido. Es preciso un trabajo comunitario al respecto. Es esencial llevar a cabo balances colectivos y específicos para reflexionar y poner sobre la mesa qué tipo de Universidad queremos construir y al servicio de quiénes.

Para finalizar, si bien el trabajo estuvo centrado en los cambios producidos en el rol docente durante el periodo que duró la pandemia, podemos inferir algunos aspectos de este proceso que se instalaron. En la actualidad el rol docente se debate entre ciertas prácticas que perduraron posteriores a la pandemia, se debate la hibridación y se instaló la utilización de plataformas y aplicaciones como recursos didácticos, la posibilidad de recurrir a la virtualidad ante cualquier eventualidad, permitiendo que las corporaciones dirijan los contenidos y el destino de la educación.

Las prácticas generadas en los tiempos de pandemia en lo institucional, lo pedagógico curricular, el rol docente y estudiantil dejaron su impronta. Se naturalizó que las y los docentes debían estar disponibles en cualquier horario todos los días de la semana, tanto en el envío de mails institucionales como desde las y los estudiantes, desdibujando la división entre vida privada y horario laboral. De la misma manera, si bien esta fue una práctica anterior, la pandemia lo agudizó y permanece, el uso de dispositivos personales y de internet de la casa familiar como lugar de trabajo, y la capacitación a título personal.

Por otro lado, no hay forma de retroceder como si nada hubiese pasado, las clases expositivas, el recurso a la lectura de textos impresos, la dificultad del trabajo grupal y colaborativo de las y los estudiantes visibilizan un fuerte individualismo.

Uno de los aspectos que debe ser debatido permanentemente es la brecha digital, esta existe no sólo entre estudiantes sino también entre docentes y universidades, mientras persista no habrá posibilidades de democratizar la educación superior.

Bibliografía

- Bonilla M., L (2020) Covid-19: oportunidad del neoliberalismo para impulsar una brutal neo privatización educativa en América Latina. Disponible en <https://luisbonillamolina.wordpress.com/2020/07/22/covid-19-oportunidad-delneoliberalismo-paraimpulsar-una-bru-tal-neo-privatizacion-educativa-en-america-latina/>
- Bonilla, L (2020). La crisis sanitaria del COVID-19, educación y universidad. Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño. Volumen 4. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe. IEALC. ISSN 1853-2713.
- Donaire, R (2012) Los docentes en el siglo XXI. ¿Empobrecidos o proletarizados? Siglo XXI Editores. Buenos Aires.
- Dussel, I, Ferrante, P. y Pulfer, D. (compiladores) (2020) Pensar la educación en tiempos de pandemia. UNIPE Editorial Universitaria. CABA. ISBN 978-987-3805-51-6.
- Dussel, I (2021) De la clase “en pantuflas” a la “clase con barbijo”. Nota sobre las escuelas en pandemia en Anales de la Educación Común vol 2, N1-2 pp. 127-128. Bs As.
- Foucault, M. (1998). Historia de la sexualidad I. La voluntad de Saber. España, Madrid: Siglo XXI.
- Kessler, G (2014) Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013. Fondo de Cultura Económica. México-Argentina- Brasil-Colombia- Chile- España
- Klein, N. (2020). Distopía de alta tecnología: la receta que se gesta en Nueva York para el postcoronavirus. Recuperado de <https://www.lavaca.org/notas/la-distopia-de-alta-tecnologia-postCoronavirus>.
- Reygadas, L. (Ed.) (2020). La construcción simbólica de las desigualdades. Repensar las desigualdades: cómo se producen y entrelazan las asimetrías globales (y qué hace la gente con eso). Argentina: Siglo XXI, 201-219.
- Romagnoli, Cristina; Raía, M Laura; Gordillo, Lorena; Maldonado, Nuria; Asso, Jorge; Elgueta, Ana Claudia; Troncoso, Laura; Herrera, María Gabriela; Muñoz, Ana (2023). Voces y prácticas de docentes de la Facultad de Educación (FED) durante la pandemia por COVID-19. Aproximación a un diagnóstico socio-educativo. FED-UNCUYO, San Luis.
- Skliar, Carlos (2020). Pensar la Educación en tiempos de pandemia. UNIPE Editorial Universitaria (1° edición).
- Tollo, Miguel (24 de febrero de 2022): La pandemia, otro dolor país. Página 12. <https://www.pagina12.com.ar/403492-la-pandemia-otro-dolor-pais>

Sobretrabajo y sobreadaptación. Experiencias laborales de trabajadores/as del sector salud

Autora

COLLADO, Patricia. INCIHUSA-CCT Mendoza CONICET- UNCUYO. pcolladomazzeo@gmail.com

Palabras clave

trabajo en salud – pandemia - subjetivación

Introducción

El trabajo que presentamos a continuación es parte de dos proyectos ³⁸ que indagaron las consecuencias de la experiencia de pandemia en diferentes colectivos de trabajadoras/es, sus formas de vivenciar el proceso y de afrontarlo. En nuestro caso, nos abocamos al personal de la salud a quienes abordamos mediante un relevamiento en el contexto de la pandemia a 335 profesionales médicos/as en actividad durante los meses de junio y julio de 2020 (Collado, 2022). Dicha indagación se complementó a posteriori con entrevistas en profundidad (13 en total), realizadas a profesionales que fueron seleccionados por muestreo intencional (bola de nieve, durante 2022 y 2023), todos con inserción laboral en efectores de salud del Gran Mendoza. En ambos momentos, y con diferentes modos de acercamiento, nuestro objetivo fue establecer cómo afrontaron esa instancia crítica, cuáles fueron las herramientas individuales y colectivas con las que contaron o utilizaron y qué cambió en su práctica laboral luego de ese magno acontecimiento, a través del establecimiento de tres escenarios laborales sobre los que discurrió la reflexión y el análisis (antes, durante, después).

El supuesto que orientó nuestra labor investigativa se dirigió a corroborar que se manifiesta una forma de subjetivación laboral docilizada que, aún en crisis y en un momento de exigencia total como fue la pandemia en el sector salud, denotó la sobre adaptación abrumadora a los cambios laborales, la auto responsabilización de los agentes y una asunción individualizada de los riesgos, así como la naturalización de la sobrecarga y sus consecuencias para la vida y salud de los/las que trabajan. Como contracara, se manifestó una gran dificultad en visibilizar problemáticas comunes, de participar en acciones colectivas y tornar el malestar individual en acción política.

Bajo este horizonte, presentaremos en líneas generales una aproximación a nuestras claves de interpretación teóricas, para pasar luego a la situación que atravesó al sector salud en Mendoza durante la pandemia. A partir de este escenario estableceremos algunas formas de vinculación entre malestar-política y adaptación, para finalmente proponer un análisis in-

³⁸. 2022-2024 Proyecto SIIP UNCUYO 06/F0002 "Experiencias Laborales de trabajadores tras pandemia: transformación, crisis y reestructuración de la vida cotidiana bajo una perspectiva de género" y 2021-2023 PIP CONICET 11220200103163CO "Invisibles, extenuados/as, vulnerados/as. Configuraciones Laborales en contexto de COVID-19 en la Provincia de Mendoza".

tegrado de los testimonios y datos contruidos a fin de realizar una reflexión que colabore a pensar las transformaciones en y del trabajo en relación con las formas predominantes de subjetivación política actual.

Una aproximación a la experiencia laboral en términos de subjetividad

La configuración social neoliberal modela y modula formas de vida que se expresan de conjunto en la trama social y se dispone como una 'nueva racionalidad', de tal modo:

(...) tiene como característica principal la generalización de la competencia como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación. El término «racionalidad» no se emplea aquí como un eufemismo que permite evitar pronunciar la palabra 'capitalismo'. El neoliberalismo se puede definir como el conjunto de los discursos, de las prácticas, de los dispositivos que determinan un nuevo modo de gobierno de los hombres según el principio universal de la competencia (Laval y Dardot; 2013, 15).

Esto significa que nuestras experiencias laborales, sociales y mucho más extensamente culturales están permeadas por esta racionalidad que embebe de conjunto las formas de estar, ser, hacer y comprender el mundo. Lo que predomina en el mundo de la socialización en competencia es la flexibilidad y adaptabilidad a situaciones nuevas o desafíos y con ello la asunción del riesgo como propio y manejable. Otra de sus características es la percepción del otro como competidor, como ajeno, extraño y hostil, sin duda como 'mercancía' vendible y valorable. El competidor es aquél a quien hay que rebasar en la carrera de la vida. En esta competencia, nuestros recursos, capacidades y disposiciones son también variables y valorables; entran en el juego para potenciar lo que podemos ofrecer en el mercado, en la esfera social y relacional-afectiva. Capacidades y recursos que se pueden moldear en el espacio-tiempo y que tienen aplicación práctica. La exacerbación de esta mirada sobre nuestro ser y sobre el otro acentúa también la fecha de caducidad (esta vez humana), promoviendo un presente continuo e inapelable que puede transformarse sin proyección al futuro (lo que condiciona lo que soy, es aquello que pueda hacer aquí y ahora, con lo que tengo), desgajado del pasado que solo resulta ser un lastre (Collado, 2023). Con todo lo anterior, instrumentalmente significativo a estos preceptos, podemos diseñar-nos un modo de ser,

Es decir, que cada uno debe aprender a convertirse en un sujeto «activo» y «autónomo» en y mediante la acción que debe llevar a cabo sobre sí mismo. Así aprenderá él solo a desplegar «estrategias de vida» para incrementar su capital humano y valorizarlo de la mejor manera posible. «La creación y el desarrollo de sí» son una «actitud social» que se debe adquirir, un «procedimiento de acción» a desarrollar, «para enfrentarse a la triple necesidad del posicionamiento de la identidad, del desarrollo de su capital humano y de la gestión de una cartera de actividades (Laval y Dardot; 2013, 342)

A esta forma de ser y comportarse llamamos subjetivación que, a los efectos de analizar las transformaciones en y a partir del trabajo, activa las exigencias hacia la fuerza de trabajo, las demandas, actitudes y aptitudes en función de una cada vez mayor productividad y las coloca en el plano de la mejora continua (de lo que se produce y cómo se produce, sean bienes materiales o inmateriales) con importantes consecuencias políticas, pues traslada lo que an-

tes nominábamos cooperación a la competencia entre pares ³⁹. Por último, la competencia, como forma de relacionamiento dominante, obtura el horizonte del accionar colectivo, reenviando problemas que se relacionaban con el conjunto de los/las que comparten el trabajo a la esfera individual y a la resistencia personal. Se produce entonces, un traslado de las formas de enfrentamiento capital-trabajo (organizativas, colectivas y canalizadas de conjunto) al afrontamiento en solitario del que trabaja (modos de resolución/irresolución de problemas, demandas y necesidades relativas al trabajo mayoritariamente canalizados por vía institucional o por vínculos personales o recursos propios) ⁴⁰.

La pandemia como 'acontecimiento' sustancial (como escisión o 'entre' el ser y el tiempo) produjo una exacerbación de la racionalidad de empresa, al expresar la solución, salvataje y preservación de la vida en el distanciamiento social, en el aislamiento de los 'otros', potencialmente peligrosos. Los temores y angustias que producía el contagio de la enfermedad se recluyeron y también se potenciaron en la esfera privada, la que se postuló como demiurgo de un amparo que se asimilaba a lo propio, la propiedad, lo privado y lo particular como última barrera de resguardo ante el temor que emanaba de los espacios públicos/comunes/colectivos.

Por todo ello, la experiencia de pandemia pasa a constituir un nudo de comprensión central. Se trata de un desplazamiento desde la mirada que busca encontrar regularidades, construir generalidades y contribuir al imaginario humano de una vida sin conflictos, hacia una forma de ver epistemológica que busca acceder a las experiencias de la vida (Gabriele, 2021), que en nuestro caso hacen sentido para comprender la situación social actual. Poner como centro la experiencia de los sujetos, es rescatar la mirada crítica y clásica que sintetiza Thompson (1981). Para el autor, este concepto se refiere al "diálogo entre el ser y la conciencia social", o "la huella que deja el ser social en la conciencia social" (Thompson, 1981). La experiencia así entendida designa la incorporación o asimilación subjetiva de una condición material que puede llevar a la construcción de consciencia. En otras palabras, todo proceso de subjetivación pasa por un conjunto y una serie de experiencias que le confieren forma y especificidad.

En este sentido, Teresa de Laurentis entiende la experiencia como

... el sentido de proceso por el cual se construye la subjetividad de todos los seres sociales. A través de ese proceso uno se conoce a sí mismo o se ve colocado en la realidad social, y con ello percibe y aprehende como algo subjetivo (referido a uno mismo u originado en él) esas relaciones -materiales, económicas e interpersonales- que son de hecho sociales, y en una perspectiva más amplia, histórica. El proceso es continuo, y su final inalcanzable o diariamente nuevo. Para cada persona, por tanto, la subjetividad es una construcción sin término, no un punto de partida o de llegada fijo desde donde uno interactúa con el mundo. Por el contrario, es al efecto de esa interacción a lo que yo llamo experiencia; y así

³⁹. Cabría realizar un análisis más profundo de las consecuencias de las tecnologías duras y blandas en la cooperación que, tal como lo planteó Marx, es una condición 'impuesta' por el capital (Marx, 2009: 391 y ss). Dice Marx (2009, 406-407): "La cooperación capitalista no se presenta como forma histórica de particular de la cooperación, sino que la cooperación misma aparece como forma histórica peculiar al proceso capitalista de producción, como forma que lo distingue específicamente". Es decir que para apreciar la metamorfosis actual del capital cabría ponderar los cambios en el proceso de trabajo, su organización y productos que le dan una nueva forma y contenido a los modos cooperativos de ser, estar, hacer de los/las trabajadores, transformando por ejemplo los tiempos y espacios de su interacción en no simultáneos y no-situados, pero potenciando, sin embargo, al obrero social y sus productos. Sobre este aspecto solo queremos remarcar que, si seguimos nuestro argumento, su metamorfosis incide en los vínculos y formas de relacionamiento, y que el movimiento que apreciamos como doble (conflicto horizontal y meritocracia) pretende diluir el antagonismo capital-trabajo y potenciar la productividad individual y por equipos, sirviendo así a la exacerbación de la competencia entre pares y su alienación, aumentando el control despótico del capital.

⁴⁰. No queremos postular que desaparece la acción colectiva y/o sindical, sino que los mecanismos y dispositivos que se componen para producir nuevas subjetividades laborales intentan fuertemente redirigirlas hacia el sujeto.

se produce, no mediante ideas o valores externos, causas materiales, sino con el compromiso personal, subjetivo en las actividades, discursos e instituciones que dotan de importancia (valor, significado, y afecto) a los acontecimientos del mundo (de Laurentis, 1984, pp. 253).

En el decurso de la imposición de la nueva racionalidad del capitalismo actual, se impuso el acontecer de la pandemia que operó como catalizador de procesos, modos, formas sociales en ciernes para exacerbarlas y exponerlas a la vista. Por ello, comprendemos al trabajo como productor de subjetividad y la gestión del capital sobre la fuerza de trabajo (management) como un dispositivo de gobierno (Foucault) que se mostró con fuerza en la pandemia para disponerse con virulenta naturalidad en el escenario post pandémico. Mostraremos a continuación algunas de sus notas centrales.

Breve descripción del sector salud y la población

La población de la provincia de Mendoza estimada para el 2022, fue de 2.030.773. De este total la mayoría cuenta con cobertura de salud a través de obras sociales (59.3%) cifra que incluye a los beneficiarios del PAMI-Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. De la población censal (INDEC, 2022) se destaca que, según tramos de edad, los niños de 0-14 años carecían en un 46 % de cobertura en salud, en tanto que, en las edades centrales (15-59 años), un 42.8% de población se encontraba sin cobertura. Por su parte, los adultos de 60 años y más detentaban una amplia cobertura: solo el 8.9 % carecía de ella (INDEC, 2022). Las cifras censales sin duda se asocian a un problema actual: la informalidad del empleo predominante en edades centrales y la incidencia de la pobreza e indigencia entre los más pequeños. Si analizamos la situación de la población mayor que registra mejores guarismos de cobertura, podemos vincular su situación con el reaseguro en términos de seguridad social durante la edad activa, es decir que, es efecto de un empleo asegurado en décadas anteriores o de políticas previsionales de aumento de cobertura.

Según datos de 2022, la provincia contaba con 380 centros de atención primaria de salud y 25 hospitales públicos con un promedio de 2345 camas (DEIE, 2022). La relación entre médicos y población es muy buena según la ratio recomendada por las organizaciones de salud internacionales (OPS y OMS), ya que se cuenta con 3,5 médicos/as cada 1000 habitantes. Empero la distribución territorial y por especialidades dista de ser equilibrada, ya que hay una importante concentración en áreas urbanas a la par que ciertas especialidades se encuentran diezgadas, lo cual demostró la propia pandemia. Sin datos específicos provinciales podemos afirmar que a nivel del país

La pandemia (...) puso en evidencia en Argentina un problema de larga data: la escasez de profesionales especialistas en el área crítica, y la progresiva disminución de la cantidad de profesionales formándose en la misma. Este hecho se profundiza en determinadas regiones y provincias del país, debido a los problemas de concentración y distribución de los profesionales de salud en general (...). Del total de 181.189 médicos y médicas en actividad en el país, aquellos que se desempeñan en una especialidad relevante para el tratamiento del Covid-19 representan solo el 8% (Ministerio de Salud RA, 2020).

Para graficar la situación se observa que de 335 profesionales entrevistados/as en plena pandemia, la distribución por especialidad fue la siguiente: 41,8% clínica, 15,5% emergentología, 10% guardia, 11% cirugía, 3,6% medicina diagnóstica y solo 2% terapeutas, cifras que avalan

la distribución desigual que mencionamos ⁴¹.

Veamos a continuación cuáles fueron las experiencias de trabajar en este sector determinado como esencial durante la pandemia.

Pandemia: entre la enfermedad y el trabajo 'inesperado'

La pandemia expuso a los/as trabajadores/as de la salud frente a diferentes desafíos con respecto a los trabajos-actividades que generalmente realizan. Lejos de homogeneizar situaciones-relaciones laborales, mostró las desigualdades cada vez más pronunciadas entre distintos grupos que conforman los equipos de profesionales de la salud (en nuestro caso, médicos/as, psicólogos/as, psiquiatras, trabajadoras sociales).

En primer lugar, 'prescindió' del personal estable mayor de 60 años y que denotaba alguna característica de salud que los/as ponía en riesgo (co-morbilidades). Este plantel, de experiencia laboral probada fue el que no pudo asistir a los efectores de salud en los primeros meses de aislamiento total. La contra cara de la cuestión fue que mayoritariamente la pandemia fue asumida por los y las profesionales más jóvenes que en general tenían cargas familiares (sobre todo hijos/as o padres a cargo) y con formas de relación contractual precarizadas y/o legalmente informales (residentes, contratados, facturados, conveniados, entre otros). En nuestro relevamiento la relación entre médicos/as formales y profesionales con relaciones laborales precarizadas dio un 41,5% de las/os primeros y 58,5% de las/os segundos. Entre estas/os últimos, el 29% declaró ser monotributista, es decir, profesionales que se hacen cargo de la relación de dependencia encubierta.

La mayoría de los/las entrevistados/as describe que 'se autoaisló' de su familia para protegerla, alquiló departamentos o se cambió a domicilios o a sectores de viviendas de familiares o amistades sin riesgos de salud por edad u otras razones. Por tanto, el aislamiento fue doble para ellos/as en términos de afectos, vínculos y de mayor retracción social causada por su trabajo. Asistir cotidianamente a un centro de salud u hospital las/os hacía peligrosos/as para sus vecinas/os, parientes o co-habitantes, sobre todo durante los primeros meses de la pandemia. Esto se agudizó frente a la mirada en torno a sí mismos: la mayoría de las/os profesionales (57,9%) expresaron que su actividad laboral en el período era altamente riesgosa y el 93% expuso que su temor mayor era llevar contagio a sus familiares.

La segunda cuestión que afectó fuertemente su desempeño laboral fueron los modos estancos de ejercer sus especialidades. La mayoría tuvo que asumir trabajos de clínica general para los que no estaban preparadas/os; si bien sentían a estas tareas como labores necesarias, las consideraban 'menores' en relación con su perfil de especialización. Nos referimos a trabajar en puestos en los que se realizaba el 'triage' (herramienta de clasificación de pacientes para determinar si presentaban síntomas asociados al COVID-19) o los seguimientos telefónicos de pacientes con la enfermedad (en el segundo tramo de la pandemia, año 2021) o el asumir tareas clínicas generalistas. En sus narraciones se orientan a establecer un comienzo de pandemia donde primó la desorganización, la improvisación y la superposición de tareas, puestos, dedicaciones, mixturado con la subutilización del trabajo de algunas/os profesionales y la extenuación hasta el agotamiento de otras/os, según el puesto de trabajo y el tipo de efector donde desempeñaban sus funciones. Ilustraremos estas cuestiones con ejemplos

⁴¹. Los entrevistados/as en pandemia respondieron a nuestro contacto mediante celular con el único requerimiento que estuvieran ejerciendo la profesión durante la pandemia. No se identificó el efector solo el área de inserción laboral dentro del mismo y si pertenecía al ámbito público (46,9%); privado (42,1%) o ambos sectores (11%).

tomados de los testimonios narrados por los /as profesionales.

En 'pediatría' marcan el desborde de trabajo al atender al paciente y a 'toda su familia', es decir que, la pandemia borró la frontera de la especialidad por grupo etario, poniendo a prueba saberes médicos orientados a la población en general, que a la vez mostraban modos de padecimiento y tratamiento muy diferenciados por edad.

En los efectores de salud mental, se marcan 'momentos' distintos según el ciclo que tomó la pandemia. Al principio (2020), se denota la desaceleración de consultas de pacientes con patologías mentales, por exclusión impuesta mediante el aislamiento social. En tanto que, luego de flexibilizarse el aislamiento obligatorio, emerge un sinnúmero de problemas de salud mental que se verifican en el aumento de consultas. De un total de 13.922 pacientes atendidas/os por efectores de salud mental en la provincia en 2020, se pasó a 17.484 en 2021 y a 19.529 en 2022 (OSM-PM, 2023).

Un común denominador de este sector específico es que en los testimonios prima la descripción de desorganización y eclecticismo en las formas de abordaje, sobre todo en relación con las desavenencias con los mandos jerárquicos: realizar islas de profesionales que convivían en sectores y guardias que se contagiaban 'todos juntos'; organizar sus reemplazos por otros que no podían ejercer sus licencias o descansos necesarios según las rotaciones de islas; inadecuación de la organización hospitalaria orientada a ciertas enfermedades o patologías para atender pacientes con COVID y/o su readecuación-reorientación con todo tipo de internaciones. En principio, y vinculado al trabajo de residentes, se hace referencia a la cancelación de las instancias de formación y la utilización de las residencias para suplir excesos de demandas profesionales en el sector.

Otra cuestión que aparece de modo marcado fue el cambio de la presencialidad al teletrabajo con diferentes implicancias según las/os pacientes y la naturaleza de las consultas. Los seguimientos telefónicos en los casos de salud mental no resultaban eficaces, pues la cuestión vincular en relaciones cara a cara son consideradas necesarias e ineludibles en los tratamientos con este tipo de problemas de salud. Esto agregó tareas a las/os profesionales que propusieron nuevas formas de organización más eficaces con respecto a los problemas que emergían en la pandemia y recrudecían como síntomas de salud mental. En los casos de clínica médica la disminución o inexistencia de controles de la población sana en instancias de co-presencia, llevó a un rebrote de problemas en la postpandemia vinculados a la falta de seguimiento en los tratamientos o de realización de estudios in situ. Finalmente, se señala que una gran cantidad de tareas se 'virtualizaron' y quedaron en la esfera de las consultas por medios electrónicos que no cuentan como sobrecarga laboral o ejercicio de nuevas actividades según las/os informantes pero que se añaden e instalan como rutinas de sus prácticas. En las entrevistas en profundidad, la mayoría de los/as profesionales asume el cambio con visos de sobre adaptación a tiempos nuevos, donde la tecnología va marcando los cambios en el ejercicio profesional.

En los efectores generalistas, fue mayor la carga de trabajo por los sectores que atendieron pacientes con COVID como internaciones, terapia intensiva y guardias. En estos puestos, para contar con el nivel adecuado de personal, se reclutó a residentes y profesionales clínicos que no eran terapeutas o que tenían inconclusas sus residencias. Por lo que, a la sobrecarga en la cantidad de pacientes, horas trabajadas y descansos limitados se sumó la necesidad imperiosa de capacitación y formación para enfrentar la pandemia, que pudieron suplir en estrecha colaboración con el plantel de enfermería. Los testimonios de los/as médicos/as re-

alzan la labor de este plantel de trabajadoras y su conocimiento pertinente y aplicado en este momento de excepción. Es importante remarcar la incidencia de la cantidad de enfermeras/os que fueron contratados/as y despedidos/as luego de la pandemia, con salarios más bajos que el plantel de personal estable y diferenciados/as entre sí por tipo de relación contractual (Ruiz y Videla. 2020, pp. 101).

La sobrecarga laboral fue considerada en relación con la disponibilidad de elementos de protección personal, la cantidad de horas que debieron usarlos y la reposición de estos. Es decir que, en las narraciones la cuestión de extenuación laboral llega de la mano de la crítica sobre la disponibilidad de elementos de barrera, su cantidad, el uso por horas y jornadas laborales más que en referencia al desgaste y cansancio que afectó directamente a los/as profesionales. En el relevamiento efectuado, esta preocupación aparece como temor a que la situación se torne incontrolable (41,4%), temor ante la falta de insumos (43,4%) y falta de recursos (51%). En relación con los efectores de salud, asistimos también a una 'reconversión' forzada por la pandemia, que se mostró en el cambio de perfil o proporción de su especialidad, tal como en el caso del Hospital Carrillo (ubicado en el Departamento de las Heras), que estaba orientado específicamente a la atención materno infantil y que luego de la pandemia acentuó su perfil de efector general (Linares, 2022). Las transformaciones de organigramas, de funciones, la reconversión de tareas y de modos de llevarlas a cabo es otro común denominador de los testimonios de los/as trabajadores/as de salud en pandemia.

De los cambios detectados, hay algunos que emergen con preponderancia: la desmejora de los climas laborales por excesos de demandas de trabajo en jornadas laborales extenuantes y la desintegración, luego del primer año de pandemia, de lo que se percibía como equipos de trabajo en salud, unificados por la tarea de enfrentar la emergencia sanitaria; la abulia relativa al trabajo profesional que se expresa en migraciones tanto a otros países en búsqueda de mejores condiciones de trabajo como a otras especialidades más rentables (por ejemplo, diagnóstico por imágenes) o que se vinculan a la telemedicina; el vaciamiento de las residencias médicas que cuentan con cada vez menos candidatos/as en su haber en una fuerte recusación a las cada vez más largas trayectorias de formación, consideradas poco eficaces en términos de 'éxito profesional'; el desmejoramiento geométrico de la relación salarial tanto en el ámbito público como en el privado que aumenta el desencanto con la profesión y la pérdida del estatus social de antaño y, finalmente, la preeminencia de la mercadorización y medicalización de la medicina en su conjunto que ponen en crisis el perfil profesional y que, como con otros colectivos laborales, favorecen la auto responsabilidad y el vuelco de lo vocacional al empresario de sí (Collado, 2022).

Conflictividad o sobre adaptación

Una breve reflexión para cerrar sobre las formas de subjetivación políticas que predominan en el sector que vislumbramos mediante los testimonios recabados.

En primer lugar, las lecturas sobre la pandemia se hacen hoy muy difusas en los relatos, casi se pierden. Nuestros/as informantes deben hacer un esfuerzo de memoria ante un borramiento explícito de las marcas de la pandemia y de sus consecuencias, como si la mayor labor al respecto hubiera estado puesta en clausurar un acontecimiento traumático, que aparece solo ante la repregunta y el encauzamiento a situar-se corporal y mentalmente en ese tiempo/espacio.

La segunda cuestión es que, si bien hay memorias de autoorganización, enfrentamientos, demandas y luchas durante ese momento, estas son difusas, debido a los escasos resultados obtenidos en función de mejoras en las condiciones de trabajo. Las experiencias de confrontación se diluyen en el marasmo de la derrota o en el empeoramiento de su condición. Sí aparece en ese sentido, la traición de la asociación profesional que los/as agremia al particionar al colectivo de trabajadores/as diferenciando la demanda salarial de los/as profesionales de planta vs. el resto de los/as profesionales, sobre todo de los /as jóvenes residentes y contratados/as. Lo que se percibe es la división entre distintas jerarquías y tipos profesionales que son de larga duración, pero que recrudescieron postpandemia. Esta apelación a lo individual aparece desde los primeros momentos del COVID-19. Cuando se preguntó al personal médico sobre sus mayores fortalezas para hacer frente a la situación laboral en pandemia respondieron que la encontraban en su formación (55%), en su personalidad (57%), en su resistencia individual (57,6%), en su entorno familiar (66%). En tanto que, en referencia a la fortaleza de organizaciones o formas colectivas de hacer frente a la misma, solo la señaló un 10 % haciendo mención al colegio profesional y un 2,7% a la organización sindical. Un poco más registra el apoyo entre compañeros/as, que suma un 28%.

En tercer lugar, se visualiza un marcado predominio de la retracción individual, que emerge como rasgo preponderante de subjetivación, en un contexto en que sus demandas siguen pendientes. Las mejoras al respecto se postulan como horizontes de salida individual, resueltos en huidas, migraciones, rotaciones, cambios a otras experiencias vitales-laborales elucubradas como placenteras y exitosas.

En tanto hay una notable aceptación y consenso sobre las exigencias laborales/sociales que emanan de la concepción de la salud como necesidad sanitaria en contexto de emergencia, así como se postula al sector como servicio público esencial. Todo ello sin reconocer el derecho a la salud como universal e inalienable y, con ello, la necesidad de valorar/apreciar a sus profesionales y equipos. Lejos de esto su necesidad y esencialidad se postula con visos de cercenar la posibilidad de acción colectiva-organizativa de sus trabajadores/as.

Reflexiones finales

En este trabajo quisimos mostrar cómo se expresó en y luego de la experiencia de pandemia una forma de subjetivación laboral que hemos denominado 'docilizada', en este caso referida a los y las trabajadores/as del sector de la salud de la provincia de Mendoza. Si bien su desarrollo puede comprenderse como proceso de larga duración, percibimos que el acontecimiento inédito del COVID-19, tanto por su masividad como por su contundencia, exacerbó modos de actuar, ser y estar que apelaron a la individualización, la propia administración del riesgo y las capacidades individuales antes que a otras instancias de carácter colectivo y común. Esto se evidenció en las dos formas de acercamiento al problema que desarrollamos (sondeo y entrevistas en profundidad). Al predominar las estrategias y modos de afrontamiento individual, las acciones colectivas se desmerecen en la memoria de sus protagonistas, en tanto que su emergencia en el momento de la pandemia no revierte la situación de sobrecarga laboral y desvalorización (social y salarial) que afecta hasta hoy a los equipos de salud. Esperamos con esta aproximación contribuir a complejizar y comprender los impactos múltiples de las transformaciones laborales en nuestro singular tiempo-espacio.

Bibliografía

- Collado, P. (2022). Yo sé yo puedo, yo temo. La subjetivación política de los/las médicos/as en ejercicio durante la pandemia en Mendoza-Argentina. En Revista Brasileira de Sociología, Sao Paulo, Vol. 10, No. 24, Jan-Abr/2022, p. 61-86.
- Collado, P. (2023). In-Manifiesto neoliberal. Ensayo para pensar lo oculto plenamente visible del triunfo cultural del neoliberalismo. Buenos Aires: CLACSO (en prensa).
- De Laurentis, T. (1992). Alicia ya no. Feminismos, semiótica, cine. Madrid: Cátedra.
- DEIE (2022). Centros de Salud 1993-2022. Gobierno de Mendoza: DEIE, disponible en <https://deie.mendoza.gov.ar/#/>. Ultima consulta: 11/07/2024.
- Gabriele, A. (2021). Entre conocimiento y experiencia: La visión epistemológica como propuesta metodológica para una historia de las ciencias sociales en Argentina. En Ambrosini, Ruggiero, Méndez (Ed.) Emancipación y Hegemonía. Modulaciones epistemológicas V. Aportes regionales al debate. Buenos Aires: UNLA, pp. 119-135.
- INDEC (2022). Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda. Argentina: INDEC. Disponible en <https://censo.gob.ar/>. Ultima consulta, 7/06/2024.
- Laval, Ch. y Dardot, P (2013). La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal. Barcelona: Gedisa.
- Linares, I. (2022). La situación de los/las trabajadores/as de la salud durante la pandemia de Covid-19 en el Hospital Ramón Carrillo de Las Heras, Mendoza, tesis de licenciatura en sociología. UNCUYO-FCP
- Lacruz Saldivia, J. (2023). Síndrome de Burnout en el personal del servicio de anestesiología del Hospital Central de Mendoza, durante la pandemia Covid-19 (marzo 2020-agosto 2021). Trabajo final de Especialización en Medicina del Trabajo: Mendoza: UNCUYO-FCM.
- Marx, K. (2009). El Capital. El proceso de producción del capital. Tomo I (2), Buenos Aires: Siglo XXI.
- Ministerio de Salud de la República Argentina (2020). Fuerza de Trabajo en el sector salud en Argentina. Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_fdt_datos2019_vf-1.pdf. Ultima consulta: 15/04/2024.
- OSM-PM (2023). Observatorio de Salud Mental de la Provincia de Mendoza, Total pacientes atendidos en efectores de salud mental. Gobierno de Mendoza.
- Ruiz, M y Videla A (2022). Las/os “inesenciales”: experiencias y percepciones de las/os enfermeras/os del hospital central en el contexto de pandemia por covid-19, Mendoza, tesis de licenciatura en sociología. UNCUYO-FCP.
- Thompson, E. P. (1981). Miseria de la teoría. Barcelona: Crítica.

Estructura ocupacional de jefes y jefas de hogares urbanos en San Juan (2016-2022)

Autor

Favieri, Francisco. CONICET-GEIS, PIET-IISE, FACSO-UNSJ. ffavieri@unsj-cuim.edu.ar

Palabras clave

estructura ocupacional - Clasificador Ocupacional de Heterogeneidad Estructural – Gran San Juan

Introducción

Este artículo tiene como objetivo describir los cambios ocurridos en la estructura ocupacional de los jefes y jefas de hogares urbano del aglomerado Gran San Juan durante 2016-2022 a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC). Para ello, aplicamos el esquema presentado por Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) denominado Clasificador Ocupacional Basado en la Heterogeneidad Estructural (COBHE).

Nos interesa observar las diferencias en la distribución de la población ocupada y desocupada de jefes y jefas de hogar, en sus diferentes posiciones de clase, edades promedio y sexo. El periodo seleccionado si bien es reducido para observar cambios estructurales significativos, es significativo en tanto permite una ventana de observación de la estructura a partir de los cambios ocurridos en un corto periodo de tiempo (2016-2022). En ese lapso contamos una crisis económica producto del retorno al modelo de valorización financiera (Basualdo, 2017) en los años de gestión de la Alianza Cambiemos (2016-2019) que implicó apertura económica, endeudamiento y flexibilización de las condiciones de trabajo (Cantamutto y Constantino, 2020). En el periodo siguiente (2020-2023) la emergencia sanitaria por COVID-19 profundizó la crisis económica previa, luego, a pesar de la recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo, la caída del salario real terminó por incrementar los niveles de indigencia y pobreza (Cantamutto, 2022).

En estas situaciones subyace la heterogeneidad estructural, punto de partida para explicar las razones de la desigualdad social. En general, los bajos salarios, la inestabilidad e inseguridad en términos de continuidad en el trabajo, el no registro, entre otros descriptores de la precariedad laboral persisten en el tiempo por la preminencia de unidades productivas tradicionales en la estructura económica de los territorios. Estas unidades suelen caracterizarse por la presencia de establecimientos micro, pequeños o medianos donde, en la producción de bienes y servicios, el uso de tecnología es mínimo brindando un producto final poco competitivo que explica la proliferación de empleos poco productivos y precarios. Contrario a ello, las unidades modernas, usualmente asociadas a las grandes empresas se sostienen a partir del uso de tecnologías más avanzadas logrando mayor competitividad, productividad y reflejándose generalmente en la creación de puestos de trabajo de calidad. La heterogenei-

dad estructural señala que estas diferencias entre las unidades productivas coexisten en los territorios, a nivel de rama de actividad (y al interior de cada una de ellas) haciendo que las diferencias se intensifiquen en momentos de crisis económicas, en las distancias entre lo urbano y lo rural replicando las distancias entre centro tecnológico-productivo y las periferias (Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente, 2023).

Sin entrar en discusión sobre los alcances del razonamiento anterior respecto de las alternativas para combatir la desigualdad, interesa el concepto de heterogeneidad para identificar en qué espacios ocupacionales se ubica la población de jefes y jefas de hogar, en tanto principal sostén de los hogares, ya que partimos del supuesto de que la población que se inserta en unidades productivas tradicionales incrementa su participación en momentos de crisis. Este trabajo se divide en tres partes. La primera refiere a las decisiones metodológicas para la construcción de la estructura ocupacional mediante el COBHE. La segunda corresponde al análisis de resultados y, finalmente, se detallan las conclusiones del estudio.

Metodología

El esquema COBHE recupera el aporte realizado por Erikson, Goldthrope y Portocarero (1979) (EGP) a partir del cual se definen las posiciones de clase desde las posiciones ocupacionales identificando quienes venden su fuerza de trabajo, quienes la compran y quienes trabajan por su cuenta. De aquí se retoma la apreciación sobre unidades modernas y tradicionales. Las primeras se vinculan con trabajos de alta productividad, frecuentemente formalizados, con mejores salarios y condiciones de trabajo, mientras que, en las segundas, los trabajos son en general informales (malas condiciones de contratación), de baja productividad y salarios. Es así como, la clase obrera tradicional es la que ejecuta trabajos manuales, tiene inestabilidad laboral, menor calificación y es supervisada de forma directa, mientras que la clase moderna se ubica principalmente en el trabajo de servicios y tiene mayor autonomía para la ejecución de sus tareas laborales.

Nos referiremos desde aquí, a las posiciones ocupacionales como clases, pero no necesariamente la estructura ocupacional refleja la estructura de clases. Con esta salvedad, debe advertirse que el concepto de clase, en términos analíticos es más amplio y constituye una situación que demandaría la incorporación de más información (no solo las de carácter ocupacional como es nuestro caso) para lograr una aproximación más genuina a la complejidad que se quiere hacer referencia. A pesar de ello, consideramos que la propuesta aquí exhibida permite acercarnos con cierta precisión a la complejidad que queremos abordar.

Regresando a la propuesta del COBHE, construimos 8 categorías diferentes en las que identifica a la población propietaria y directiva (de grandes y micro establecimientos), a la población asalariada (de grandes y micro establecimientos, de sectores tradicionales y modernos) y cuentapropistas (calificados y no calificados) (tabla N^o1).

Tabla 1. Clasificador Ocupacional Basado en la Heterogeneidad Estructural (desagrupado y agrupado)

Número	Categorías desagrupadas	Categorías agrupadas
1	Propietarios, directivos, gerentes (grandes establecimientos) y funcionarios públicos de alto rango	Propietarios y directivos
2	Propietarios, directivos, gerentes (pequeños establecimientos)	
3	Cuenta propia profesionales/calificados	Cuenta propia profesionales/calificados
4	Trabajadores no manuales (grandes establecimientos)	Asalariados sector moderno
5	Trabajadores manuales (grandes establecimientos)	
6	Trabajadores no manuales (pequeños establecimientos)	Asalariados sector tradicional
7	Trabajadores manuales (pequeños establecimientos)	
8	Cuenta propia no calificados	Cuenta propia no calificados

Fuente: Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023)

Para el cálculo de las posiciones, trabajamos con la base de microdatos de EPH-INDEC correspondiente a los terceros trimestres de los años 2016, 2018, 2020 y 2022 para el aglomerado Gran San Juan. Tomamos los terceros trimestres ya que logran exhibir de forma aproximada el curso de la actividad económica fuera de los picos asociados a los ciclos estacionales de cosecha y de esta forma aminorar los efectos estacionales en el análisis del mercado de trabajo local. Aplicamos los criterios arriba mencionados a partir del Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO-2001) sobre la Población Económicamente Activa (PEA) de jefes y jefas de hogar (nuestra unidad de análisis). De esta forma identificamos: carácter (ocupaciones según el objeto/producto generado en el proceso de trabajo), jerarquía (posición de dirección, cuenta propia, jefatura y ejecución directa), tecnología (uso de tecnología en la producción de bienes y servicios) y calificación (conocimientos y habilidades para el desempeño de las ocupaciones). Agregamos además el tamaño del establecimiento (menor o igual a 5 personas y mayor a 5 personas).

En cuanto las limitaciones metodológicas:

1. En este trabajo no realizamos una revisión exhaustiva sobre la representatividad de la muestra desagregada entre las categorías ocupacionales y a su vez por género. Los valores corresponden sólo a los relevados eventualmente como jefes y jefas de hogar, por ello debe realizarse la lectura de tablas y gráficos con esta salvedad.
2. Cabe destacar que, sobre la variable de tamaño del establecimiento, fundamental para establecer el criterio de heterogeneidad, observamos un promedio de 30%-35% de valores perdidos. Se realizó una imputación múltiple automática.

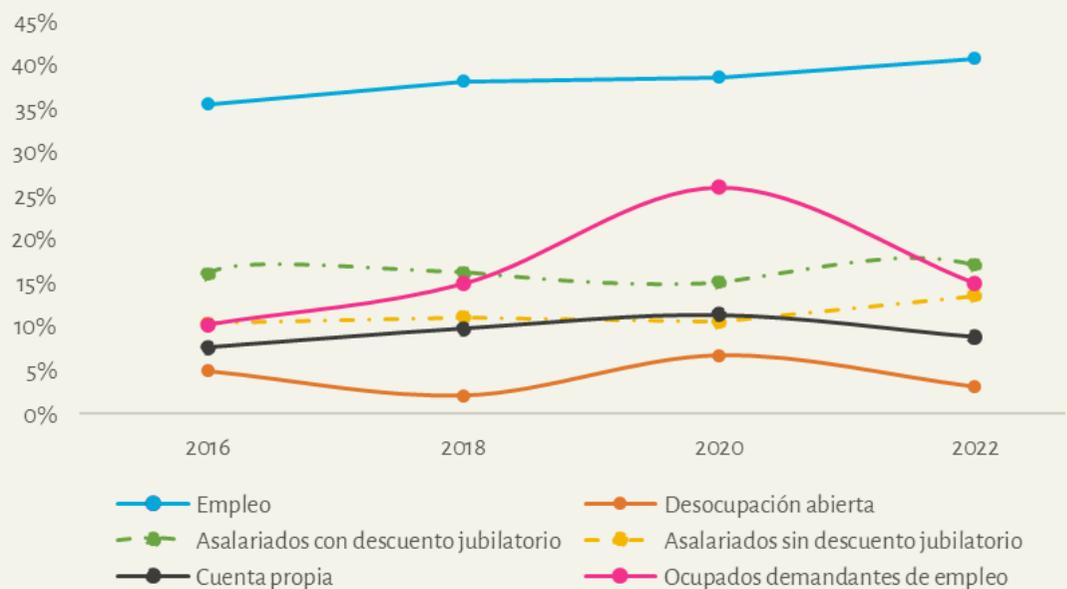
El resultado detallado de las combinaciones puede observarse en la tabla N°2 (Anexo).

Análisis de resultados

Antes de analizar la distribución de jefes y jefas de hogar en la estructura ocupacional de Gran San Juan, consideramos necesario mostrar la dinámica general del mercado de trabajo y los reflejos de las crisis en la provincia a fin de identificar algunos aspectos que luego utilizaremos en el análisis de los casos, fundamentalmente el comportamiento del cuentapropismo, la población asalariada sin descuento jubilatorio y de ocupados demandantes de empleo.

Al observar el gráfico N°1, destacamos el crecimiento de la tasa de empleo en el Gran San Juan que aumenta de forma constante a lo largo del período, incluso en 2020, donde el cuentapropismo crece más que el empleo asalariado. Esta variación se ve reflejada en un aumento significativo de la población ocupada demandante de empleo en ese año. Hacia el final, la participación de la población asalariada se recupera mientras, el cuentapropismo cae y la demanda de empleo por parte de la población ocupada vuelve a sus valores de prepandemia. Por su parte, la desocupación se sostiene en niveles bajos durante todo el periodo reflejando un incremento entre 2018 y 2020 para luego descender.

Gráfico 1. Indicadores del mercado de trabajo. Valores relativos. Gran San Juan. Terceros trimestres. Años 2016 – 2022



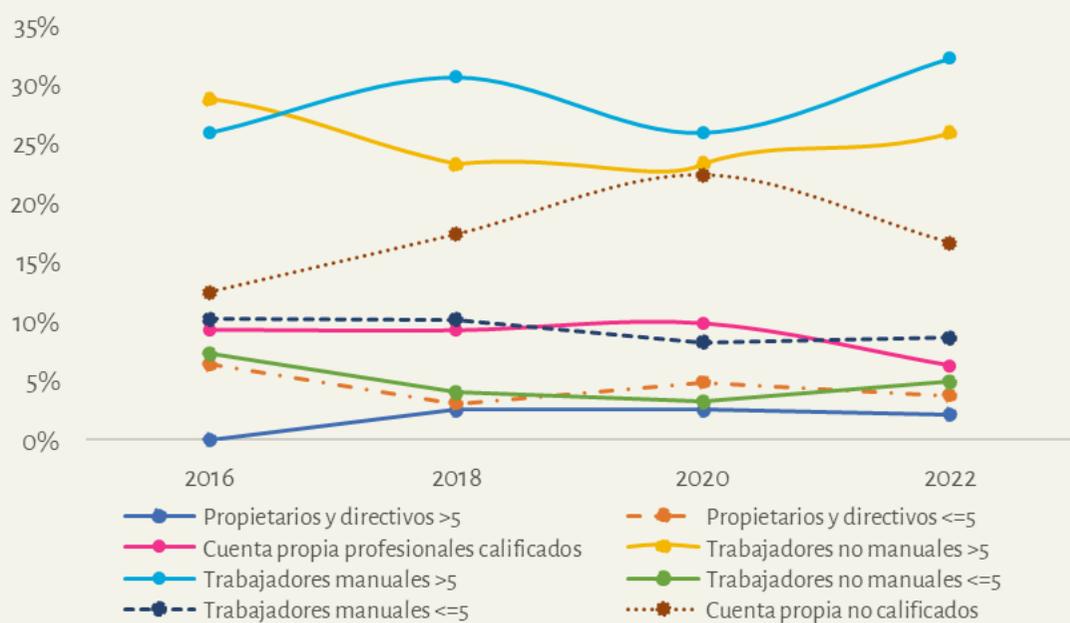
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares – INDEC

Nota: Se toman como ventana de referencia los terceros ya que durante los meses de julio, agosto y septiembre se amplía la muestra hacia los espacios periurbanos.

Durante 2018 y 2020 observamos períodos de crisis, el primero con motivo de las políticas socioeconómicas implementadas por la Alianza Cambiemos que tuvieron un impacto negativo en el salario real, en el segundo impulsada por la emergencia de la pandemia; en ambas crisis el cuentapropismo crece. Podríamos considerar al trabajo por cuenta propia como estrategia de refugio ante la crisis, en la primera como respuesta al estancamiento en la generación de empleo de calidad y en la segunda ante la destrucción de empleos, principalmente no registrados, como consecuencia de las restricciones a la movilidad que devino en caída de la actividad económica.

En este contexto, al observar la distribución de la población de jefes y jefas de hogar según la estructura ocupacional, destacamos que la población de trabajadores y trabajadoras manuales y no manuales de grandes establecimientos (mayor a 5 empleados/as) constituye casi la mitad de la PEA de este grupo con valores cercanos al 30% para el primer grupo y al 20% para el segundo. Seguido por cuentapropistas no calificados/as, que representan entre el 15 y el 20% a lo largo de toda la serie. Por debajo, trabajadores y trabajadoras manuales de micro establecimientos (menor 5 empleados/as) y cuentapropistas calificados/as alcanzan valores de entre 9% y 10% (ver gráfico N°2)

Gráfico 2. Composición de la estructura ocupacional de jefes y jefas de hogar económicamente activos. Valores relativos. Gran San Juan. Terceros trimestres. Años 2016 – 2022



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares – INDEC

Observamos a jefes y jefas de hogar con participaciones de entre 3% y 5% en posiciones de trabajo no manual, y propietarios y directivos de micro establecimientos y, finalmente, en propietarios y directivos de grandes establecimientos con una participación menor al 2%.

En términos de evolución durante el periodo, los/as jefes y jefas con vinculación a grandes establecimientos, evidencian uno de los descensos más pronunciados pasando del 30,6% de participación en 2018 al 25,9% en 2020, posiblemente por tratarse de actividades relacionadas con la construcción, una de las ramas que mayores caídas tuvo durante las medidas de restricción a la movilidad. Sin embargo, observamos también un incremento significativo entre 2016 y 2018, aspecto que puede explicarse por el incremento del empleo asalariado en general. Recordemos que esos descensos responden a la caída de la tasa de actividad, como trabajamos con la PEA, las personas que dejan estas posiciones pasan a la categoría de desalentadas (Favieri y Orellano, 2022; Favieri, Orellano y Arnáez, 2022)

En contraste, la proporción de jefes y jefas no manuales en grandes establecimientos disminuye de 28,7% en 2016 a 23,2% en 2018, en 2020 mantiene una participación muy similar (23,3%) y hacia el final del período muestra una recuperación alcanzando el 25,9% en 2022.

Estas posiciones reflejan mayor estabilidad durante las crisis, aunque no logran recuperarse totalmente en la etapa posterior. Por otro lado, la categoría de jefes y jefas cuenta propia no calificados/as registra un notable incremento, pasando de 12,4% en 2016 a 22,3% en 2020 para luego descender. Como señalamos más arriba, esta posición fue la más dinámica durante las crisis sosteniendo parte del nivel de actividad.

En cuanto a los micro establecimientos, jefes y jefas manuales mantienen una participación relativamente constante entre 2016 y 2018 (10% aproximadamente) pero experimentan una tendencia a la baja en 2022 (8,2%). Mientras que la población de jefas y jefes no manuales en micro establecimientos disminuye del 7,2% en 2016 al 3,2% en 2020, recuperándose ligeramente a 4,9% en 2022. Estas posiciones muestran mayor inestabilidad y una recuperación menor que las observadas en las ocupaciones del sector moderno.

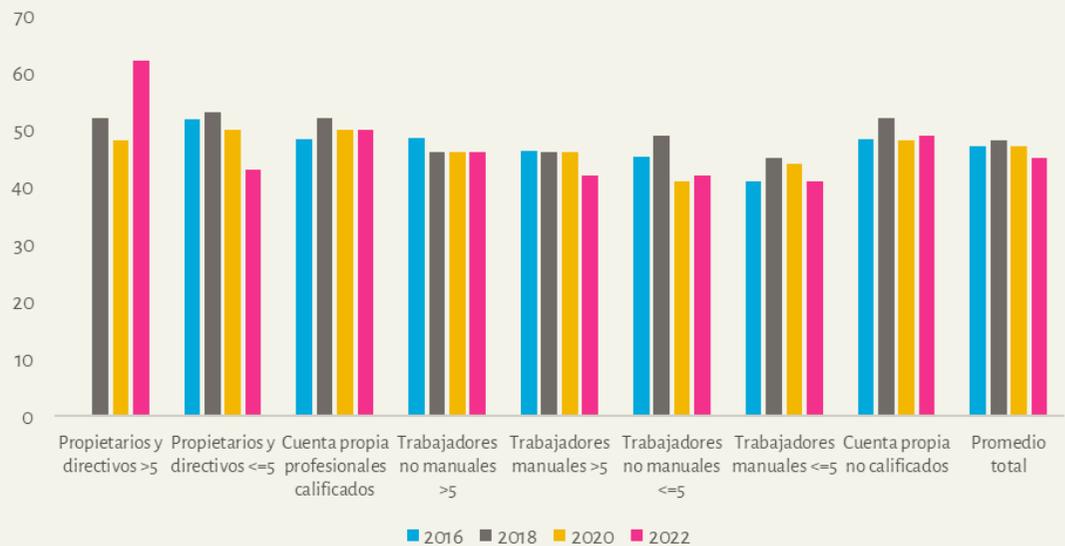
En cuanto a la población de jefes y jefas profesionales cuentapropistas destacamos su participación sostenida con valores cercanos al 9% y 10% entre 2016 y 2020, luego en 2022 su participación cae al 6,2%. Mientras que la población cuentapropista no calificada muestra un crecimiento constante desde el inicio de la serie pasando del 12,4% al 22,3% en 2020 para caer en 2022 al 16,6%. Este comportamiento, en términos generales, refleja al cuentapropismo no calificado como alternativa a la destrucción del trabajo asalariado en momentos de crisis.

Por último, en cuanto a los propietarios y directivos de pequeños establecimientos mostraron una tendencia descendente en su participación, comenzando en 6,3% en 2016 y terminando en 3,7% en 2022, con leves oscilaciones entre un año y otro. Mientras que la posición más estable, la de jefes y jefas propietarios y directivos de grandes establecimientos, se mantiene sin grandes variaciones con valores de entre el 2,5% al 2,1% a lo largo de los años (a excepción de 2016, año en el que no se dispone de datos).

Al observar el promedio de edad por posición ocupacional (gráfico N°3) encontramos que la población de jefes más joven generalmente se posiciona en trabajos manuales y no manuales de micro establecimientos, con edades promedio que oscilan entre 41 y 45 años en los trimestres analizados. Mientras que los/as jefes/as que se insertan en trabajos manuales y no manuales de grandes establecimientos exhibe una edad media de se ubica en torno a los 46 años. Esto es, la población de jefes más joven se vincula con mayor facilidad a empleos en establecimientos pequeños, sector tradicional, usualmente más inestables.

Particular es el caso del cuentapropismo cuyas edades promedio se ubican entre los 48 y los 50 años. Para los calificados, encontramos mayor uniformidad en cuanto a las edades, su participación a lo largo de la serie no exhibe demasiados cambios, ello es diferente entre los no calificados, que muestran mayores variaciones en comparación.

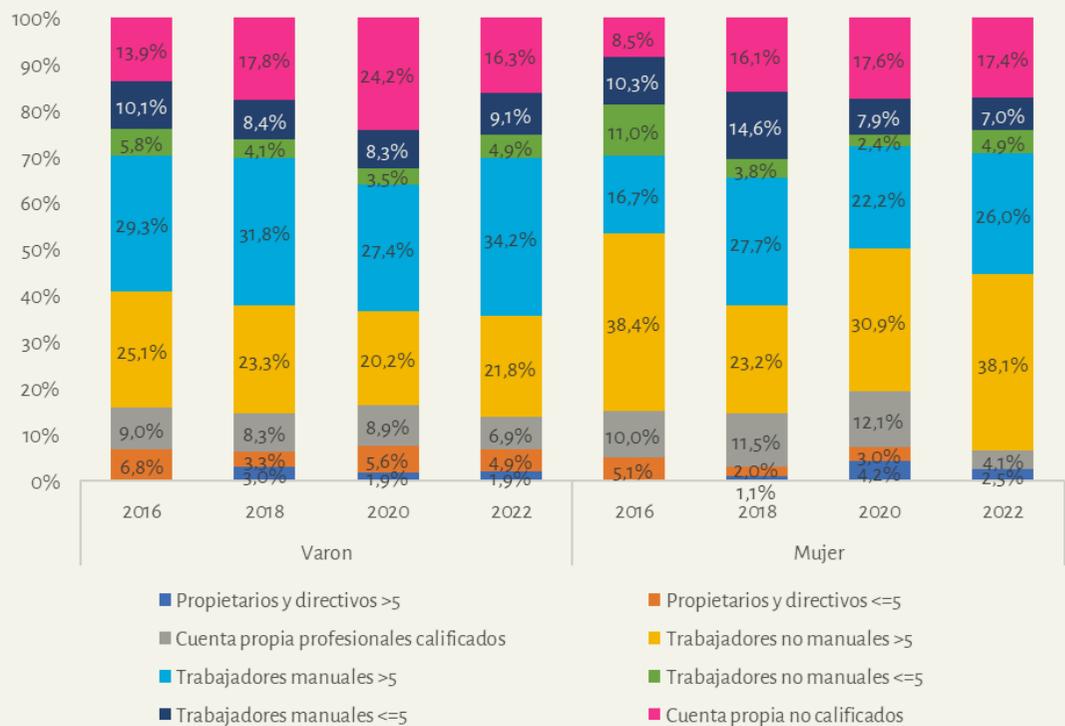
Gráfico 3. Composición de la estructura ocupacional de jefes y jefas de hogar económicamente activos según edad promedio. Valores relativos. Gran San Juan. Terceros trimestres. Años 2016 – 2022



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares – INDEC

Nota: No se registran valores para la estimación de jefes y jefas durante el año 2016 para la posición de propietarios y directivos en establecimiento de más de 5 trabajadores/as.

Gráfico 4. Composición de la estructura ocupacional de jefes y jefas de hogar económicamente activos según sexo. Valores relativos. Gran San Juan. Terceros trimestres. Años 2016 – 2022



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares – INDEC

En la composición de la estructura ocupacional de jefes y jefas según sexo (gráfico 4) encontramos mayor participación de mujeres respecto de varones en actividades no manuales, esta diferencia se repite año tras año también en términos de jerarquía. Observamos además menor participación de mujeres en las posiciones de dirección y propiedad en grandes establecimientos. En todos los casos, en los microestablecimientos las distancias se achican y es más homogénea la distribución, aunque generalmente se dispone a favor de los varones.

Conclusiones

En este trabajo propusimos determinar la distribución de la población desocupada y ocupada de jefes y jefas de hogar en Gran San Juan bajo el supuesto de que, en momentos de crisis, incrementan su participación en las unidades tradicionales, particularmente durante las crisis de 2018 y 2020.

Para ello, a partir del análisis de la base de microdatos de la EPH-INDEC correspondiente a los terceros trimestres de 2016, 2018, 2020 y 2022 aplicamos el COBHE, permitiéndonos identificar la proporción de población jefe/a de hogar propietaria y asalariada manual y no manual de grandes y micro establecimientos junto a cuentapropistas calificados y no calificados.

Entre los resultados destacamos que las posiciones con mayor participación poblacional son las de ocupaciones asalariadas manuales, no manuales y cuenta propia no calificada de grandes establecimientos. Dichas posiciones también expresan mayores variaciones a lo largo del periodo analizado.

La población asalariada manual de grandes establecimientos crece en 2018 y desciende en participación durante la crisis 2020 mientras que la asalariada no manual del mismo tamaño desciende en ambos años, aunque con una caída menor, en tanto que el cuentapropismo no calificado sostiene una tendencia ascendente hasta 2020 y luego desciende en 2022. Esa dinámica, refleja el impacto diferencial de las crisis en la estructura ocupacional.

Como hipótesis de trabajo, a ampliar en otros escritos, podríamos suponer que el cuentapropismo fue un refugio para la caída de población asalariada no manual de grandes establecimientos durante 2018 y que ello se intensificó con la llegada de ex jefes y jefas vinculados/as al mundo asalariado manual en 2020; así también considerar estos cambios de posición por la situación de baja en el salario real (2018 y 2020) y baja de la actividad económica por las medidas de restricción a la movilidad (2020).

Siguiendo la tendencia particular del cuentapropismo, destacamos la estabilidad durante los años bajo análisis de la población cuentapropista calificada que crece en todos esos años a excepción del último.

En cuanto a las unidades tradicionales vinculadas a los micro establecimientos, el impacto de la crisis fue mayor y contrario al supuesto inicial, durante los años de mayor intensidad de las crisis (2018 y 2020) la población que se desempeña en unidades pequeñas sostuvo una tendencia descendente más pronunciada en el año de la pandemia y los/as trabajadores/as no manuales registraron, una caída aún mayor. Sin embargo, en 2022 se recuperan, aunque no a los niveles de pre-pandemia como si lo hicieron los trabajadores/as en unidades modernas.

Por último, la categoría de propietarios/as y directivos/as exhibe cambios dependiendo del tamaño del establecimiento. Quienes logran la mayor estabilidad de todas las posiciones son

quienes se encuentran en grandes establecimientos, mientras que aquellos/as vinculados/as a micro establecimientos muestran variaciones contra cíclicas al resto de las posiciones excepto las asociadas al cuentapropismo; en 2018 su participación baja, pero se incrementa en 2020.

Siguiendo con la reflexión, las diferencias que encontramos en cuanto edades y género replican las desigualdades que afectan a las juventudes y a las mujeres en el mercado de trabajo. En primer lugar, el promedio de edad es menor en las posiciones que corresponden a las unidades tradicionales. Al tiempo que se ve reflejada la segregación horizontal que corresponde a que las mujeres se encuentren asociadas a actividades no manuales y los varones a las manuales, incluso hay mayor participación de varones que de mujeres en grandes establecimientos también segregación vertical.

Con todo, concluimos que este avance exploratorio debe ampliarse en el tiempo agregando más años a la serie a fin de determinar variaciones y tendencias a nivel estructural y no tanto enfocado en la coyuntura como es en el caso de este trabajo. Sería interesante también construir matrices de transición ocupacional y, a partir de ello, determinar los cambios en cada caso, en cada posición de la estructura.

Por último, este avance permite posicionar la discusión respecto de la estructura ocupacional en el Gran San Juan con potencialidades para vincularse a un estudio pormenorizado a nivel regional, ya que es necesario pensar la región como un todo en la dinámica del mercado de trabajo.

Bibliografía

- Basualdo, E. (2017). *Endeudar y fugar*. Siglo XXI editores, CABA.
- Cantamutto, F., y Constantino, A. (2020). Economía política del desarrollo argentino reciente: La etapa Cambiemos. *Revista Plaza Pública*, 13(23), 89-109.
- Cantamutto, F., y Schorr, M. (2022). El carácter dependiente del capitalismo argentino y el mandato exportador. *Margenes*, 8, 47-74.
- Chavez Molina, E. y Rodríguez de la Fuente, J. (2023). *La estructura social de la Argentina en las últimas dos décadas*. Santiago. CEPAL
- Erikson, R., Goldthrope, J., & Portocarero, L. (1979). Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France, and Sweden. *The British Journal of Sociology*, 30(4), 415-441.
- Favieri, F y Orellano, V. (2022). "Caracterización de la población desocupada en el Gran San Juan durante la pandemia de coronavirus: " en *Observatorio Laboral, Informe No. 18*, p. 58- 70.
- Favieri, F., Orellano, V. y Arnáez, S. (2022). El desaliento laboral en Cuyo, Argentina. Reflexiones en torno a la pandemia de COVID-19 en Garita, N., Schmukler, B., Botero Gómez, P., Cárdenas Tomazic, A., Ruiz, N. (ed.) *Pandemia y transformaciones pluricivilizatorias*. Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO): Lima.

Anexo

Tabla N°2. Operacionalización del clasificador ocupacional basado en la heterogeneidad estructural a partir del clasificador nacional de ocupaciones 2001

Carácter Ocupacional (Ocupaciones)		Categoría ocupacional								
		Patrones	Cuenta propia				Asalariados			
			Calificación							
			Profesionales	Técnicos	Operativos	No calificados	Profesionales	Técnicos	Operativos	No calificados
00-04	Funcionarios alto rango estatales, directores de instituciones públicas- sociales	1					1			
05	Directivos MyPe	2					2			
06-07	Directivos MyGr privadas productoras de bys	1					1			
10-30	Admin., planif y ctr. gestión, de la gest. jurídico-legal, presupuestaria, contable, financiera y de comercialización directa		3		8		4 y 6			
31	Corretaje comercial, venta domiciliaria, viajeros-promotores		3		8		4 y 6		5 y 7	
32	Comercialización indirecta		3		8		4 y 6		5 y 7	
33	Comercialización ambulante-callejera		3		8		4 y 6		5 y 7	
34	Transporte		3		8		5 y 7			
35	Telecomunicaciones		3		8		4 y 6		5 y 7	
36	Almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos		3		8		4 y 6		5 y 7	
40-43	Salud- sanidad, educación, investigación y asesoría-consultoría		3		8		4 y 6			
44	Prevención siniestros, atención del M.A y ecología		3		8		4 y 6		5 y 7	

45-46	Comunicación de masas y servicios sociales, comunales-políticos, gremiales y religiosos	3	8	4 y 6	
47-49	Servicios vigilancia seguridad civil, policiales, FFAA, gendarmería y prefectura	3	8	4 y 6	5 y 7
50	Arte	3	8	4 y 6	
51	Deporte	3	8	5 y 7	
52	Recreación	3	8	4 y 6	
53	Gastronómicos	3	8	4 y 6	5 y 7
54	Alojamiento-turismo	3	8	4 y 6	5 y 7
55	Domésticos	7		7	
56	Limpieza no domésticos	3	8	5 y 7	
57	Cuidado-atención de personas	3	8	4 y 6	5 y 7
58	Servicios sociales varios	3	8	4 y 6	5 y 7
60-63	Producción agrícola, ganadera, forestal, apícola, avícola y otras	3	8	4 y 6	5 y 7
64-65	Producción pesquera y caza	3	8	4 y 6	5 y 7
70-80*	Producción extractiva, energía, agua y gas, construcción edilicia, obras de infraestructura y distribución energía, agua potable, telefonía y petróleo, producción industrial y artesanal	3	8	4 y 6	5 y 7
81	Producción Software	3	8	4 y 6	
82	Reparación de bienes de consumo	3	8	5 y 7	
90	Instalación-mantenimiento de maquinaria, equipos, sistemas de la producción de bienes	3	8	5 y 7	
91	Desarrollo productivo	3	8	4 y 6	
92	Instalación-mantenimiento maquinaria, equipos, sistemas	3	8	4 y 6	5 y 7

Fuente: Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) *Sobre el modelo original propuesto por Chávez Molina y Rodríguez de la Fuente (2023) modificamos los criterios de distribución para las ocupaciones, 60-63 y 70-80 donde ubicamos a la profesionales y técnicos en las clases 4-6 sin aplicar el criterio del cuarto dígito del Código Nacional de Ocupaciones sobre el que se identifica uso de tecnologías a fin de evitar mayor dispersión de casos en este punto.



www.imd.uncuyo.edu.ar