



# Observatorio Laboral

## Informe Junio 2012



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

**SDI**  
SECRETARÍA DE  
DESARROLLO INSTITUCIONAL



**ITP**  
Instituto de Trabajo  
y Producción

**ideal**  
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO  
ECONÓMICO DE AMÉRICA LATINA

## Observatorio Laboral de Mendoza – Junio de 2012

Instituto de Trabajo y Producción (UNCuyo) - Fundación IDEAL

### **Secretario Instituto de Trabajo y Producción**

Lic. Roberto Roitman

### **Equipo de trabajo**

Lic. Iris Perlbach

Mgter. Rodrigo González

Lic. Franco Bignone

Marcos Mattar

### **Colaboradores**

Lic. Jorge Valle

Lic. Monserrat Serio

Lic. María Eugenia Martín

### **ITP UNCUYO**

Espacio de la Ciencia y la Tecnología. Padre  
Contreras 1300 (Ex Fundación EUREKA)

### **Teléfono**

(0261) 4299986

### **Correo electrónico**

itp@uncu.edu.ar

### **Fundación IDEAL**

San Martín 645 - 4º Piso, Oficina 12  
Ciudad de Mendoza - Argentina

### **Teléfono**

(0261) 4237247

### **Correo electrónico**

contacto@ideal.org.ar

## I. Introducción y Resumen Ejecutivo

El presente informe pretende contribuir al análisis del mercado de trabajo de Mendoza realizando un seguimiento trimestral de indicadores laborales sintéticos relacionados con la calidad y dinámica del empleo, la evolución de salarios reales, y las expectativas y percepciones en empresas y trabajadores.

El informe es elaborado por miembros del Instituto de Trabajo y Producción de la Universidad Nacional de Cuyo (ITP-UNCuyo), y la Fundación IDEAL. Las principales fuentes de información para elaborar los indicadores utilizados son: Encuesta Permanente de Hogares (INDEC); Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (MTEySS); Encuesta de Indicadores Laborales (MTEySS); Informe Económico Trimestral (Mecon) y Relevamiento de Expectativas de Mercado (Fundación IDEAL).

### **Las principales consideraciones que surgen del presente informe son las siguientes:**

- Durante el segundo semestre de 2011, el 10,5% de la población activa del Gran Mendoza mostró Déficit de Empleo; en tanto que el Empleo Precario alcanzó al 37,9% de los ocupados. Ambos indicadores se redujeron en 1,5 puntos (Déficit de empleo) y 2,6 puntos (Empleo precario) durante el último año.
- La población más expuesta a los problemas laborales son las mujeres, los jóvenes, la población con menores niveles educativos, quienes se desempeñan en empresas de menor tamaño (con menos de 5 empleados) y quienes se desempeñan en actividades productivas relacionadas con el Empleo Doméstico, la Construcción y el Comercio. Al interior de estos grupos destacados se advierten niveles de Déficit de Empleo y Empleo precario que duplican o triplican al promedio del mercado laboral.
- La precariedad laboral presenta valores muy similares desde el cuarto al noveno decil de ingreso para el año 2011.
- Durante el 2011 los puestos de trabajo en el sector privado registrado crecieron a un ritmo de 6,4% interanual, lo cual implica una importante recuperación con respecto al periodo 2008/2010, en el cual las tasas de crecimiento habían sido muy inferiores (incluso de contracción en 2009)
- Durante el segundo semestre de 2011, la categoría de los Asalariados Registrados del Sector Privado aumentó su participación relativa en el empleo total en +3,5%, mientras que el resto de las categorías redujeron sus participaciones con respecto a igual período del año 2010.
- El crecimiento ocupacional del sector privado se encontró en 2011 impulsado por actividades como Construcción, Industria y Agricultura. Han perdido importancia en la generación neta de empleo sectores como Comercio, Restaurantes y Hoteles, Servicios Empresariales y Transporte.
- En los últimos 4 años, el salario mensual promedio del Gran Mendoza se mantuvo estable en términos reales, pese a que en 2011 experimentó una leve caída. Se advierte mayor estabilidad en los ingresos laborales de asalariados (quienes acompañan a la inflación) y más volatilidad en independientes. Es importante mencionar que los trabajadores independientes con bajo nivel educativo sufrieron una reducción de 3,3% en sus ingresos laborales reales en el último año, mientras que los independientes con medio/alto nivel educativo observaron una mejora de 8% en 2011, luego de la importante caída de 2010. Pese a esto, su ingreso laboral promedio sigue estando muy por debajo del de 2010.
- El 8,7% de las empresas de Mendoza poseen puestos vacantes. Esta cifra se mantiene estable durante los últimos 3 años. El 7,4% de las empresas de Gran Mendoza espera incorporar personal en los próximos meses, valor que tampoco sufre variaciones importantes respecto de 2010.

## II. Situación económica mundial

El crecimiento de la producción a nivel mundial se desaceleró durante el 2011 y para el presente 2012, como para el 2013, se estima que será reducido. En base a un conjunto relativamente optimista de condiciones, incluyendo el supuesto de que la crisis de la deuda soberana en Europa se circunscribirá a unas pocas economías pequeñas permitiendo un ajuste relativamente ordenado, el crecimiento del producto bruto mundial (PBM) podrá alcanzar 2,6% en 2012 y 3,2% en 2013.

Esto puede explicarse por el rápido enfriamiento de las economías desarrolladas, producto de las crisis en la zona del euro y de problemas fiscales. Asimismo, es probable que las medidas de austeridad, recientemente adoptadas debiliten aún más el crecimiento y las perspectivas de empleo.

Para TheEconomist, se prevé que el 2012 finalice con un estancamiento de la economía francesa, y un crecimiento de la economía alemana del orden 0,2%. La economía española, por su parte, se contraerá 0,7% en 2012, en tanto que Reino Unido crecerá un 0,6%.

En el caso de aquellos países que han solicitado ayuda financiera a la Unión Europea (UE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) como Grecia y Portugal, se prevé una contracción pronunciada donde el PIB caerá un 7,5% y un 4,1% respectivamente, en contraste con la situación de Irlanda, cuya economía se contraerá un 0,2%. Respecto de los Estados Unidos y China, principales economías, se estima un crecimiento del 1,9% y del 8,2% respectivamente en 2012.

### **La crisis global de empleo**

La persistencia de un alto nivel de desempleo sigue siendo el talón de Aquiles de la recuperación económica en los países más desarrollados. La tasa de desempleo promedio de 8,6% en los desarrollados en 2011 se ubicó muy por encima del nivel anterior a la crisis, de 5,8% registrada en 2007.

La economía de Estados Unidos también padece de tasas de desempleo altas y persistentes, del tambaleo de la confianza de los consumidores y de las expectativas empresariales, así como de la continua fragilidad del sector financiero.

Los desafíos más urgentes son afrontar la crisis del empleo y evitar el descenso continuado del crecimiento económico, especialmente en los países desarrollados.

### **Mundo globalizado**

En el caso de los países en desarrollo y aquellas economías en transición, se espera de acuerdo a la CEPAL, que continúen alimentando el motor de la economía mundial, aunque su crecimiento en 2012 y 2013 estará muy por debajo del ritmo alcanzado en 2010-2011. Ello porque a pesar de que sus relaciones económicas se han fortalecido, siguen siendo vulnerables a cambios en las condiciones económicas de las economías desarrolladas.

Específicamente en el caso de las economías latinoamericanas, las mismas resistieron los embates de la volatilidad mundial durante los primeros meses del año, deteniéndose la tendencia a la desaceleración gracias al aumento de la demanda interna, en particular del comercio, impulsado por una recuperación de las tasas de empleo, la expansión del crédito privado y en algunos países la recuperación de las remesas provenientes principalmente de los Estados Unidos, lo que le permitiría a la región crecer en promedio un 3,7% en 2012.

No obstante, una eventual profundización de la crisis europea, el escenario menos probable de acuerdo a la CEPAL, podría impactar a la región, sobre todo en las exportaciones a Europa y el turismo.

Las previsiones son las siguientes: Perú crecerá un 6%, Venezuela un 5%, Chile un 4,9 y México un 4,6%. República Dominicana, Ecuador y Colombia 4,5%, y Uruguay, 3,5%. Brasil, la mayor economía regional se expandirá 2,7% y Argentina 3,5%.

Si bien el crecimiento fue menor al del año previo en Argentina, Colombia y Guatemala, sólo Paraguay experimentó una tasa negativa durante el primer trimestre del año contrayéndose su economía un 3,1%, a raíz de los problemas climáticos que afectaron la producción de la soja, uno de los principales motores de su economía.

### III. Síntesis de Indicadores Laborales

#### Cuadro N°1

#### Mercado Laboral del Gran Mendoza.

#### Oportunidades Laborales, Estructura Ocupacional e Ingresos Laborales Mensuales.

#### II Semestre de 2003 / II Semestre de 2011

	II Sem 2003	II Sem 2004	II Sem 2005	II Sem 2006	II Sem 2007	II Sem 2008	II Sem 2009	II Sem 2010	II Sem 2011	II Semestre 2011 - II Semestre 2010
<b>Oportunidades Laborales</b>										Variación Absoluta
PEA con Déficit de Empleo	30,0%	24,5%	22,0%	16,2%	11,3%	10,8%	14,3%	12,0%	10,5%	-1,5%
Ocupados con Empleo Precario	51,0%	50,6%	50,4%	46,6%	41,5%	43,3%	41,5%	40,5%	37,9%	-2,6%
<b>Oportunidades Laborales en Jefes de Hogar</b>										Variación Absoluta
Jefes de Hogar Activos con Déficit de Empleo	22,2%	18,5%	17,6%	13,6%	8,6%	6,6%	8,9%	10,1%	7,7%	-2,4%
Jefes de Hogar Ocupados con Empleo Precario	44,7%	47,0%	45,5%	40,5%	36,7%	36,8%	35,4%	36,4%	34,0%	-2,4%
<b>Empleo según Categoría Ocupacional</b>										Variación Absoluta
Asalariado en Instituciones Públicas	20,9%	20,1%	19,3%	19,3%	17,3%	17,6%	17,7%	18,2%	17,9%	-0,3%
Asalariado Privado Registrado	21,9%	23,5%	23,8%	26,7%	32,0%	32,7%	30,7%	29,7%	33,2%	3,5%
Asalariado Privado no Registrado	28,7%	28,1%	29,9%	28,4%	28,1%	28,0%	24,7%	24,7%	23,9%	-0,8%
Independiente con Bajo Nivel Educativo	13,8%	14,1%	12,9%	11,1%	8,4%	9,0%	11,2%	11,0%	10,7%	-0,3%
Independiente con Medio/Alto Nivel Educativo	12,4%	12,2%	12,0%	12,2%	13,4%	11,4%	13,4%	15,1%	13,4%	-1,7%
Trabajador Familiar sin Remuneración	2,4%	1,9%	2,1%	2,2%	0,9%	1,3%	2,3%	1,4%	1,0%	-0,3%
<b>Media de Ingresos Laborales Mensuales Reales*</b>										Crecimiento Porcentual
Asalariado Sector Público	\$ 529	\$ 619	\$ 690	\$ 880	\$ 873	\$ 926	\$ 946	\$ 850	\$ 902	6,1%
Asalariado Privado Registrado	\$ 639	\$ 745	\$ 832	\$ 863	\$ 941	\$ 920	\$ 903	\$ 917	\$ 933	1,7%
Asalariado Privado no Registrado	\$ 270	\$ 308	\$ 321	\$ 372	\$ 401	\$ 405	\$ 446	\$ 443	\$ 449	1,2%
Independiente con Bajo Nivel Educativo	\$ 414	\$ 412	\$ 459	\$ 641	\$ 477	\$ 649	\$ 557	\$ 509	\$ 492	-3,3%
Independiente con Medio/Alto Nivel Educativo	\$ 894	\$ 784	\$ 913	\$ 1.026	\$ 1.195	\$ 1.104	\$ 1.021	\$ 771	\$ 832	8,0%
<b>Media de Ingreso Real por Hora Trabajada *</b>										Crecimiento Porcentual
Asalariado Sector Público	\$ 4,3	\$ 4,8	\$ 5,1	\$ 6,9	\$ 6,7	\$ 7,1	\$ 6,8	\$ 6,8	\$ 7,0	3,0%
Asalariado Privado Registrado	\$ 3,9	\$ 3,9	\$ 4,3	\$ 4,6	\$ 5,1	\$ 5,0	\$ 4,9	\$ 4,8	\$ 5,2	7,5%
Asalariado Privado no Registrado	\$ 2,4	\$ 2,7	\$ 2,7	\$ 2,9	\$ 3,1	\$ 3,2	\$ 3,5	\$ 3,5	\$ 3,3	-4,2%
Independiente con Bajo Nivel Educativo	\$ 2,7	\$ 2,9	\$ 2,8	\$ 4,6	\$ 2,8	\$ 3,6	\$ 3,4	\$ 3,1	\$ 3,5	14,3%
Independiente con Medio/Alto Nivel Educativo	\$ 5,8	\$ 4,9	\$ 5,6	\$ 6,7	\$ 7,3	\$ 6,7	\$ 7,2	\$ 4,9	\$ 5,5	13,2%

Fuente: elaboración propia en base a micro datos de EPH, Indec.

\*Deflactor estimado en base a DEIE y CENDA (IPC 7 Provincias).

Nota: ver anexo de definiciones utilizadas para estimar Población Activa con Déficit de Empleo y Ocupados con Empleo Precario.

**Cuadro N°2**  
**Oportunidades Laborales según Característica Seleccionada.**  
**Gran Mendoza. Año 2011.**

	Población Activa con Déficit de Empleo	Ocupados con Empleo Precario
<b>Sexo</b>		
Mujeres	18%	44%
Varones	8%	36%
<b>Edad</b>		
16/20	47%	82%
21/25	22%	52%
26/30	10%	37%
31/35	9%	22%
36/40	13%	29%
41/45	6%	38%
46/50	8%	38%
51/55	10%	37%
56/60	6%	49%
61/65	1%	51%
Más de 65	4%	56%
<b>Nivel Educativo</b>		
Prim. Incomp.	19%	78%
Prim. Comp.	12%	69%
Sec. Incomp.	18%	67%
Sec. Comp.	12%	30%
Sup. Incomp.	17%	29%
Sup. Comp.	5%	10%
<b>Decil de Ingreso per cápita familiar de Gran Mendoza</b>		
Decil 1	47%	87%
Decil 2	15%	59%
Decil 3	24%	65%
Decil 4	14%	38%
Decil 5	15%	38%
Decil 6	11%	39%
Decil 7	8%	38%
Decil 8	8%	32%
Decil 9	8%	32%
Decil 10	5%	27%
<b>Sector de Actividad Económica</b>		
Servicios Sociales	-	17%
Ss Financieros, Inmobiliarios y Empresariale	-	18%
Transporte y Comunicaciones	-	26%
Industria	-	35%
Comercio, Hot. y Rest.	-	53%
Contrucción	-	69%
Empleo Doméstico	-	86%
<b>Tamaño del Establecimiento en el Cual Trabajan</b>		
Entre 1 y 5 Ocupados	-	64%
Entre 5 y 40 Ocupados	-	28%
Más de 40 Ocupados	-	13%

Fuente: en base a micro datos de EPH, Indec.

Nota: ver anexo de definiciones utilizadas para estimar Población Activa con Déficit de Empleo y Ocupados con Empleo Precario.

**Cuadro N°3****Distribución de la Población con Problemas de Empleo según Característica Seleccionada. Gran Mendoza. Año 2011.**

	Población Activa con Déficit de Empleo	Ocupados con Empleo Precario
<b>Sexo</b>		
Mujeres	61%	51%
Varones	39%	49%
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<b>Posición en el Hogar</b>		
Jefe de Hogar	30%	44%
No Jefes de Hogar	70%	56%
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<b>Edad</b>		
Entre 16 y 24 años	36%	19%
Entre 25 y 35 años	28%	24%
Entre 36 y 50 años	24%	29%
Más de 51 años	12%	29%
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<b>Nivel Educativo</b>		
Primaria Incompleta	5%	6%
Primaria Completa	16%	30%
Secundaria Incompleta	27%	31%
Secundaria Completa	24%	18%
Superior Incompleto	20%	9%
Superior Completo	9%	5%
<i>Total</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>
<b>Sector de Actividad Económica</b>		
Comercio, Restaurantes y Hoteles	-	36%
Costrucción	-	17%
Empleo Doméstico	-	15%
Industria	-	9%
Administración Pública, Enseñanza y Salud	-	8%
Transporte y Comunicaciones	-	5%
Servicios Financieros y Empresariales	-	4%
Otros	-	7%
<i>Total</i>	<i>-</i>	<i>100%</i>

Fuente: en base a micro datos de EPH, Indec.

Nota: ver anexo de definiciones utilizadas para estimar Población Activa con Déficit de Empleo y Ocupados con Empleo Precario.



**Cuadro N°4****Empleo Privado Registrado.****Puestos de Trabajo Declarados, Crecimiento por Rama de Actividad Económica, Puestos Vacantes y Expectativas Empresariales. Primeros Nueves Meses: Años 2003/2011.**

<b>Empleo Privado Registrado</b>	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Variación Interanual por Actividad Económica</b>									
Empleo Total	6,6%	11,9%	11,4%	10,9%	8,3%	4,7%	-0,9%	1,8%	6,4%
Agricultura	3,6%	12,1%	10,0%	10,1%	6,8%	2,0%	-1,1%	2,6%	10,8%
Industria	8,3%	12,2%	5,5%	4,5%	3,5%	6,0%	-1,9%	-2,1%	7,3%
Construcción	32,6%	37,9%	30,7%	33,7%	18,2%	-3,1%	-10,3%	2,8%	23,9%
Comercio, Rest. Y Hoteles	5,7%	12,0%	12,0%	11,4%	11,3%	8,7%	1,4%	2,0%	4,5%
Transporte y Comunicaciones	3,1%	4,7%	14,4%	15,4%	10,1%	5,6%	-0,3%	-0,3%	1,3%
Servicios Empresariales	10,0%	15,7%	14,2%	13,5%	10,0%	7,9%	-1,9%	5,9%	3,1%
<b>Variación Interanual y Aporte Sectorial a Crecimiento Total</b>									
Empleo Total	6,6%	11,9%	11,4%	10,9%	8,3%	4,7%	-0,9%	1,8%	6,4%
Aporte Agricultura	0,4%	1,5%	1,2%	1,2%	0,8%	0,2%	-0,1%	0,3%	1,3%
Aporte Industria	2,0%	2,9%	1,2%	0,9%	0,7%	1,2%	-0,4%	-0,4%	1,5%
Aporte Construcción	1,4%	1,8%	1,8%	2,3%	1,4%	-0,2%	-0,6%	0,2%	1,8%
Aporte Comercio, Rest. Y Hoteles	1,1%	2,2%	2,3%	2,2%	2,2%	1,8%	0,3%	0,4%	0,9%
Aporte Transporte y Comunicaciones	0,3%	0,4%	1,3%	1,4%	0,9%	0,5%	0,0%	0,0%	0,1%
Aporte Servicios Empresariales	1,3%	2,0%	1,9%	1,8%	1,3%	1,2%	-0,3%	0,9%	0,5%
Aporte Otros Sectores	0,1%	1,0%	1,7%	1,0%	1,0%	0,0%	0,3%	0,5%	0,4%
<b>Demanda y Expectativas Empresariales</b>									
Empresas con Puestos Vacantes (Realizan Búsqueda de Personal)			8,1	10,9	12,9	11,1	6,9	8,4	7,9
Expectativa Neta de Incorporación de Personal	2,7	2,3	7,3	8,3	8,8	5,2	0,5	3,3	4,8

Fuente: en base a SIPA, Mecon y MTEySS.

Nota: Demanda y Expectativas Empresariales en base a EIT (MTEySS), muestra sobre 214 empresas encuestadas en el Gran Mendoza de 10 y más trabajadores. Cifras expresadas en porcentajes. La expectativa neta de incorporación de personal es el porcentaje de empresas que esperan aumentar su dotación de personal (-) porcentaje de empresas que esperan reducir su dotación de personal en los próximos 3 meses.

## IV. Aspectos Destacados y Tendencias

### A. Tendencias para Gran Mendoza

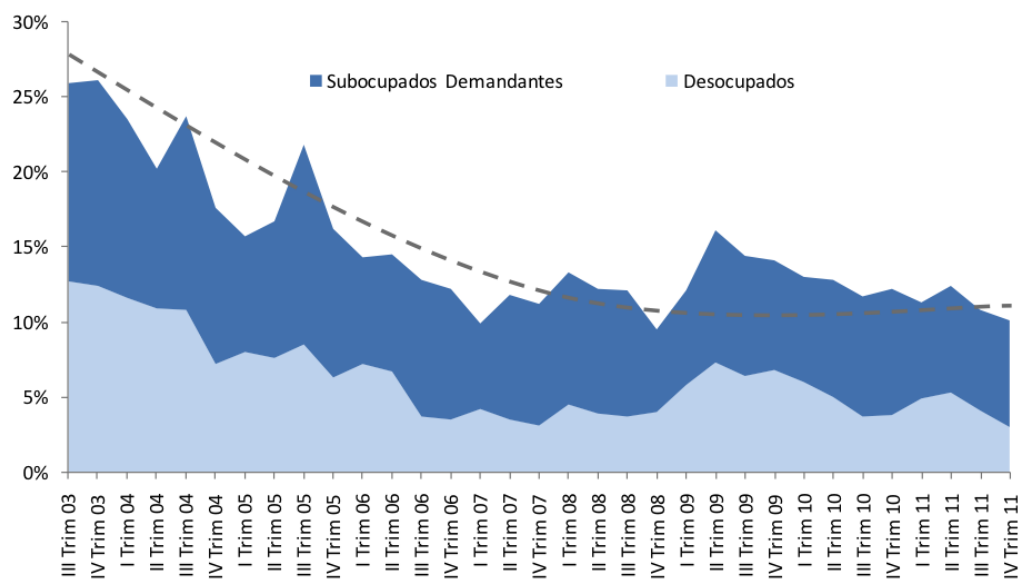
Las oportunidades laborales son analizadas utilizando dos tipos de indicadores: Población Activa con Déficit de Empleo, y Total de Ocupados con Empleo Precario. El primero de ellos representa la carencia total o parcial de empleo (desocupados y sub-ocupados demandantes), aspecto que se corrige contemplando adicionalmente los ocupados con planes de empleo. El segundo indicador representa a los ocupados con inserción laboral vulnerable; ya sea porque el trabajador presenta incumplimientos respecto a la normativa legal vigente (trabajadores asalariados no registrados, patrones en empresas no constituidas legalmente, y trabajadores familiares sin remuneración) o porque existe un elevado riesgo de fragilidad laboral en la actividad desarrollada (trabajadores independientes con bajo nivel educativo) <sup>1</sup>.

Durante el segundo semestre de 2011, el 10,5% de la población activa del Gran Mendoza <sup>2</sup> se encontraba con déficit de empleo y el 37,9% con Empleo Precario. Ambos indicadores se redujeron durante el último año: -1,5% la PEA con déficit de empleo y -2,6% el empleo precario. (Punto II, Cuadro I).

#### Gráfico N°1

#### Gran Mendoza

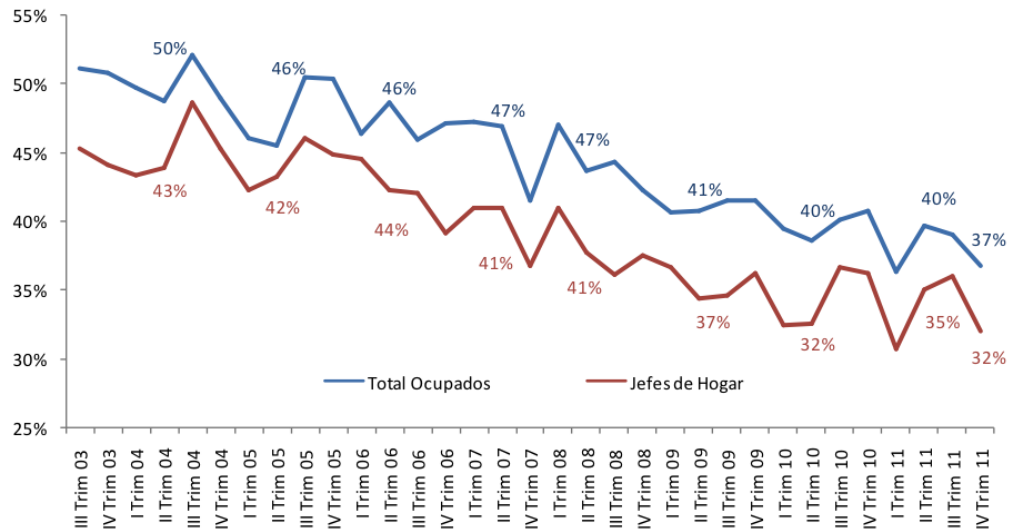
#### Población Económicamente Activa con Déficit de Empleo. II Trimestre de 2003/IV Trimestre de 2011.



Fuente: en base a micro datos de EPH (Indec).

<sup>1</sup> Para mayor detalle de cálculo ver Anexo I.

<sup>2</sup> La información del aglomerado urbano del Gran Mendoza surge de la Encuesta Permanente de Hogares, la cual representa a 908 mil personas, el 52% de la población de la Provincia. Para mayores detalles metodológicos ver: "La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003" (<http://www.indec.gov.ar/>).

**Gráfico N°2****Gran Mendoza****Ocupados con Empleo Precario. II Trimestre de 2003/IV Trimestre de 2011.**

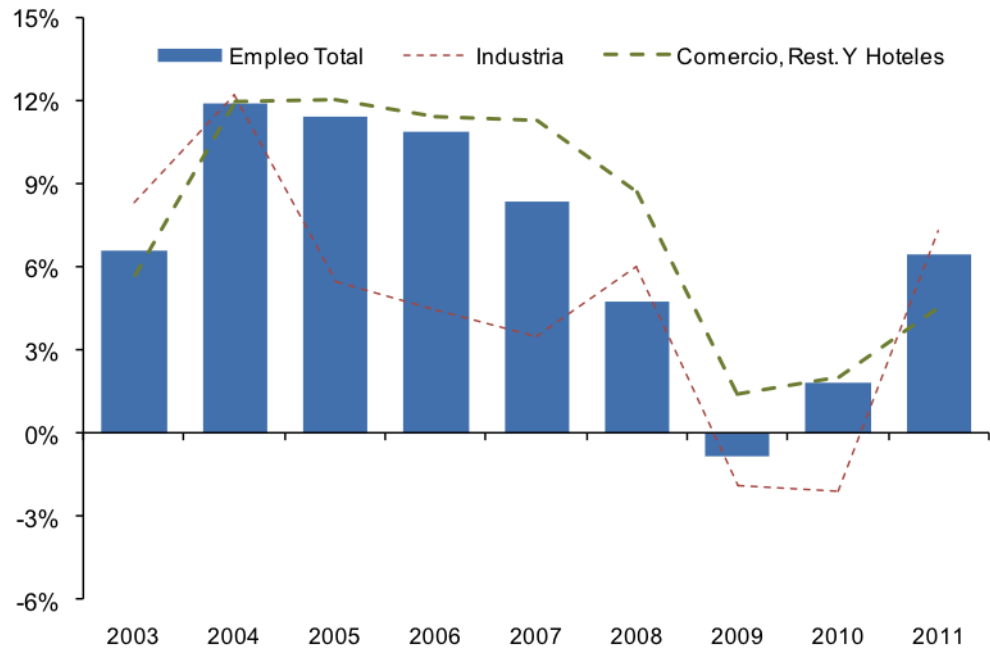
Fuente: Observatorio Laboral (UNCuyo - IDEAL) en base a microdatos de EPH (Indec).

Se observa una tendencia decreciente en los años analizados en cuanto a la existencia de empleo precario, y una leve recuperación del sector laboral del Gran Mendoza en cuanto al déficit de empleo a partir de los valores pico de del segundo trimestre de 2009.

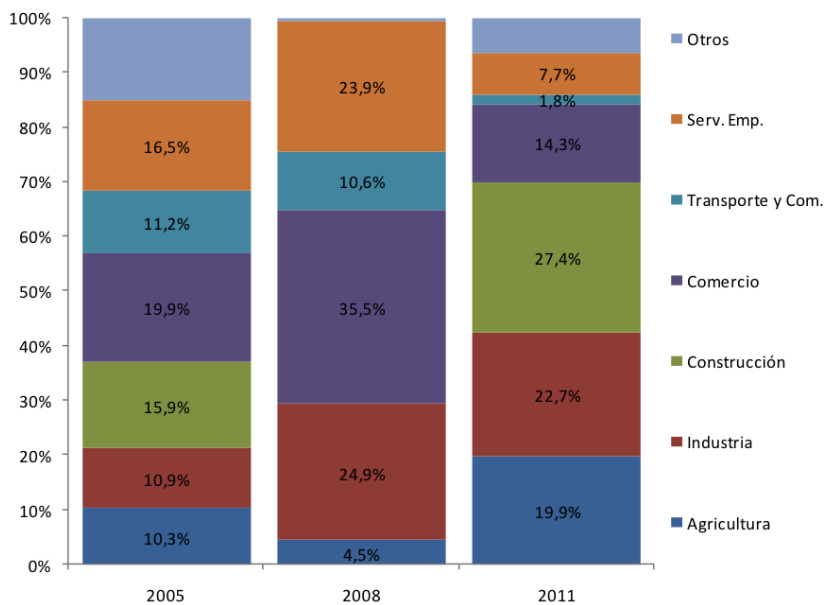
**B. Dinámica ocupacional en el Sector Privado Registrado**

Tal como se puede observar en el Gráfico n° 3, el empleo privado registrado aumentó en el Gran Mendoza en los primeros nueve meses de 2011 un 6,4% con respecto a igual período de 2010. Esta tasa resulta superior a las observadas en el período 2008/2010, aunque inferior a las de 2003/2007.

Los sectores que más aportan a la creación de empleo privado registrado son Agricultura, Industria y Construcción, ya que entre los 3 generaron el 70% del empleo privado formal del Gran Mendoza en los primeros tres trimestres de 2011. Cabe destacar la pérdida de la importancia de los Sectores Comercio, Servicios Empresariales y Transporte en la creación de empleo, fundamentalmente con respecto a 2010. También se debe subrayar el resurgimiento de la Construcción como una actividad generadora de empleo, que en 2010 prácticamente no tuvo participación relativa con respecto a los otros sectores. (Punto II Cuadro N°4 y Gráfico N°4)

**Gráfico N°3****Mendoza. Empleo Privado Registrado.****Crecimiento Interanual. Primeros Nueve Meses: Años 2003/2011.**

Fuente: en base a SIPA, MTEySS y Mecon.

**Gráfico N°4****Mendoza. Empleo Privado Registrado.****Aporte Sectorial a la Creación Neta de Empleo. Años 2011, 2008 y 2005.**

Fuente: en base a SIPA, MTEySS y Mecon.

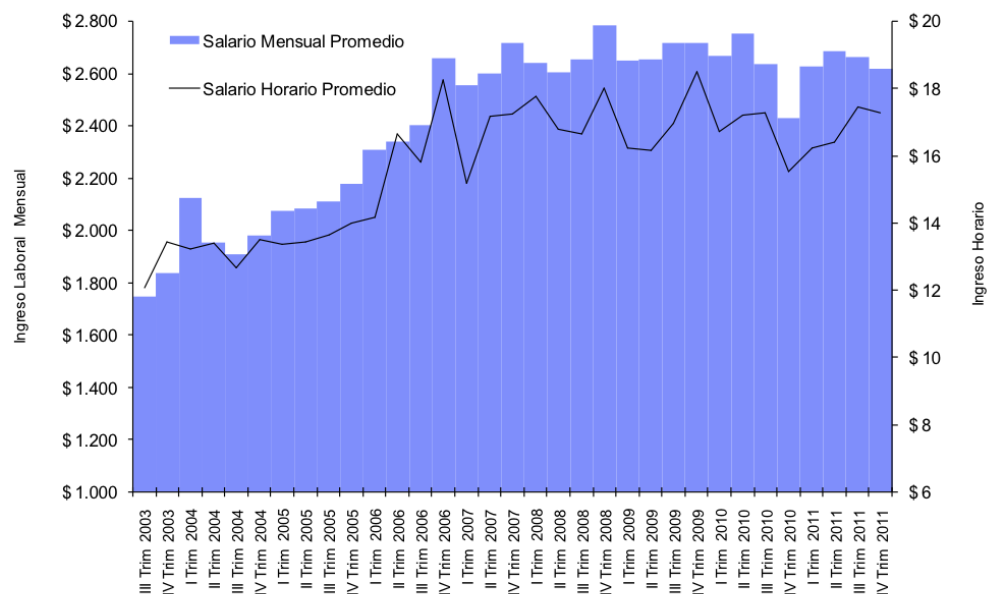
### C. Ingresos Laborales

A fines del segundo semestre de 2011, los salarios mensuales reales en el Gran Mendoza rondaron los \$2600. Esto implicó una mejora con respecto al mismo período de 2010. Por su parte, el salario promedio por hora trabajada, aunque más oscilante, también exhibe una tendencia estable durante los últimos 4 años al medirlo en moneda constante, aunque cabe destacar el incremento que esta variable experimentó durante 2011 (Gráfico N°5).

La estabilidad salarial predomina con mayor énfasis en los trabajadores asalariados (cualquiera sea su condición: público, privado registrado y privado no registrado). La misma ha sido menos frecuente en los trabajadores independientes. Los trabajadores independientes con bajo nivel educativo sufrieron una reducción de 3,3% en sus ingresos laborales reales en el último año, mientras que los independientes con medio/alto nivel educativo observaron una mejora de 8% en 2011, luego de la importante caída de 2010. Pese a esto, su ingreso laboral promedio sigue estando muy por debajo del de 2010 (Punto II, Cuadro N°1)

#### Gráfico N°5

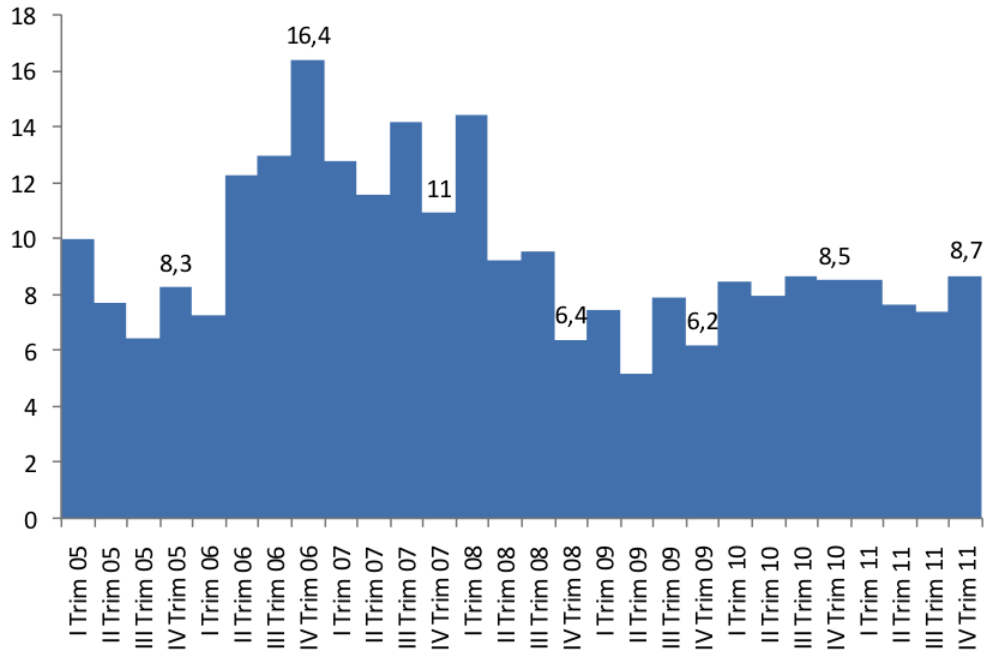
**Salarios Mensuales Reales Según Categoría Ocupacional y Vulnerabilidad Laboral. En \$ Constantes del IV Trimestre de 2011.**



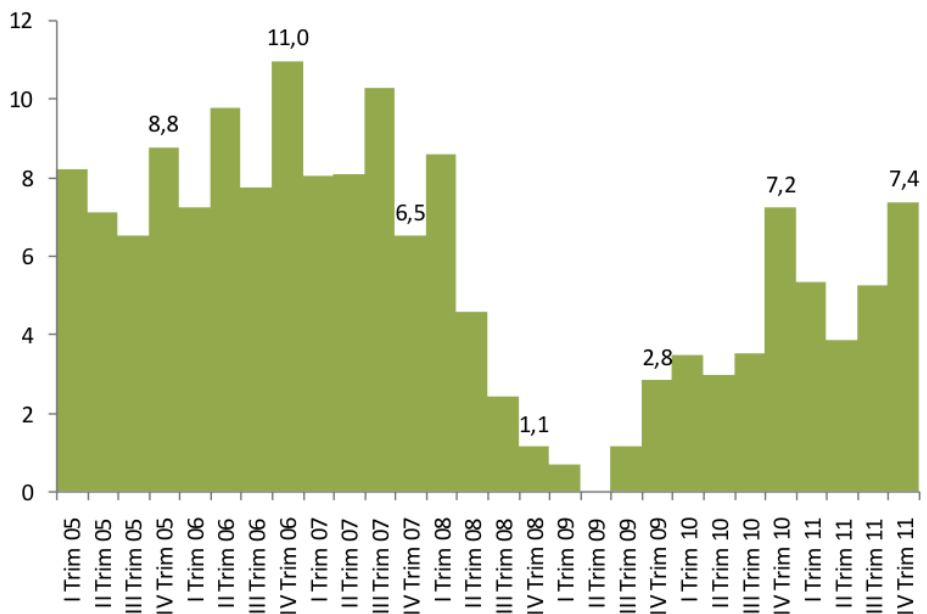
Fuente: en base a micro datos de EPH (Indec).

### D. Puestos vacantes y Expectativas

En el Gran Mendoza, el 8,7% de las empresas posee puestos vacantes, cifra que se ha mantenido estable en los últimos 3 años según la Encuesta de Indicadores Laborales. Por otra parte, el 7,4% de las empresas espera incorporar personal en los próximos 3 meses. Si bien esta cifra presenta un incremento de apenas 0,2 puntos con respecto al cuarto trimestre de 2010, cabe destacar que viene en constante aumento desde el segundo trimestre de 2009, cuando el porcentaje llegó a valores mínimos (Gráficos N°6 y 7).

**Gráfico N°6****Gran Mendoza.****Porcentaje de Empresas con Puestos Vacantes. I Trimestre 2003/IV Trimestre 2011.**

Fuente: en base a MTEySS, EIL.

**Gráfico N°7****Gran Mendoza.****Demanda Laboral y Expectativas Empresariales****Expectativa Neta de Incorporar Personal en los Próximos 3 Meses. En Porcentajes de Empresas.****I Trimestre 2003/IV Trimestre 2011.**

Fuente: en base a MTEySS, EIL.

## V. Notas especiales

### 1. Desigualdades salariales por género: discriminación salarial en Mendoza

La participación de la mujer en el mercado laboral cada vez es mayor. No obstante, el papel de la mujer en el mercado laboral se ha visto perjudicado por la discriminación salarial hacia el sexo femenino. De esta manera, resulta de especial interés indagar la brecha salarial por género en Mendoza y el efecto que tiene la discriminación sobre la misma.

Siguiendo el enfoque de Oaxaca-Blinder<sup>3</sup> (1973), se entiende por discriminación hacia la mujer cuando el salario relativo de los hombres excede el salario relativo que hubiese prevalecido si las mujeres y hombres hubiesen cobrado su salario siguiendo el mismo criterio. Es decir, existe discriminación cuando ante idénticas características observables que impactan en los retornos laborales (como edad, educación, calificación del puesto de trabajo, actividad productiva, tamaño de empresa, entre otros) el salario relativo de los hombres resulta mayor que las mujeres.

Se puede formalizar este concepto a través del coeficiente de discriminación:

$$D = \frac{\left(\frac{W_h}{W_m}\right) - \left(\frac{W_h}{W_m}\right)^o}{\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^o}$$

donde  $(W_h/W_m)$  es el diferencial salarial observado entre los hombres (h) y mujeres (m) y  $(W_h/W_m)^o$  el que existiría en ausencia de discriminación<sup>4</sup>.

La diferencia salarial en ausencia de discriminación se puede estimar bajo dos supuestos: 1) si no existiese discriminación la estructura salarial de las mujeres también se aplicaría a los hombres (esto es considerando a las mujeres como grupo de referencia) y 2) si no existiese discriminación la estructura salarial de los hombres también se aplicaría a las mujeres (se consideran los hombres como grupo de referencia). El primer supuesto presume que las mujeres recibirán en ausencia de discriminación, en promedio, los mismos salarios que reciben actualmente por su trabajo y que la discriminación es a favor de los hombres, quienes reciben salarios mayores que los que recibirían en un mercado laboral donde no hubiera discriminación. El segundo supuesto presume que los hombres recibirán en ausencia de discriminación, en promedio, los mismos salarios que reciben actualmente por su trabajo y que la discriminación es hacia las mujeres, quienes reciben salarios menores que los que recibirían en una situación sin discriminación.

Sea la brecha salarial

$$G = \frac{\bar{W}_h - \bar{W}_m}{\bar{W}_m},$$

donde  $\bar{W}_h$  y  $\bar{W}_m$  son los salarios promedios de los hombres y mujeres, respectivamente.

3 Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*, *International Economic Review*, Vol. 14, No.3, pp. 693-709.

4 Observar que este coeficiente puede expresarse en logaritmo como  $\ln(D+1) = \ln\left(\frac{W_h}{W_m}\right) - \ln\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^o$

Esta brecha salarial puede descomponerse en dos efectos, el efecto de características y el efecto discriminación. La brecha salarial puede expresarse en términos de logaritmo como

$$\ln(G + 1) = \ln\bar{W}_h - \ln\bar{W}_m.$$

La estructura de los salarios promedios de los hombres y mujeres pueden estimarse de la siguiente forma:

$$\ln\bar{W}_h = \bar{Z}'_h \hat{\beta}_h,$$

$$\ln\bar{W}_m = \bar{Z}'_m \hat{\beta}_m.$$

donde Z son vectores de valores medios de los regresores de las ecuaciones de salarios de ambos grupos que representan las características (demográficas y socioeconómicas) de estos mismos. Los son vectores de los coeficientes estimados de las ecuaciones de salarios. De esta forma tenemos que,

$$\ln(G + 1) = \Delta\bar{Z}' \hat{\beta}_m - \bar{Z}'_h \Delta\hat{\beta}.$$

El primer término es el efecto características ( $C = (W_H/W_M)^0 = \Delta\bar{Z}' \hat{\beta}_m$ ) y el segundo término el efecto discriminación ( $\ln(D + 1) = \bar{Z}'_h \Delta\hat{\beta}$ ). Para más detalle ver Oaxaca (1973).

El primero efecto, corresponde a la diferencia salarial por características de ambos grupos de género como puede ser la diferencia en promedio de años de educación (es sabido que los años de educación están correlacionados en forma positiva con los salarios). El segundo efecto corresponde al efecto de la discriminación hacia la mujeres sobre los salarios promedios.

Con el fin de calcular cada efecto se estimaron las estructuras salariales de las mujeres y de los hombres entre 18 y 65 años de edad, controlando por características demográficas y socioeconómicas como edad, nivel educativo, si es jefe de hogar, sector económico de su ocupación y región. Luego se calculó la brecha salarial y se descompuso considerando, en primer lugar, a los hombres como grupo de referencia y, en segundo lugar, a las mujeres como grupo de referencia. Los respectivos resultados se muestran en el siguiente cuadro.

**Cuadro N°5 : Descomposición de la brecha salarial por género. Gran Mendoza. II Semestre 2011.**

<b>Resultados Modelo de Discriminación</b>	
<b>Hombres como referencia</b>	
Efecto Características (C*100)	-11,3
Efecto discriminación(ln(D+1)*100)	14,6
Diferencia bruta total(ln(G+1)*100)	3,3
<b>Brecha Salarial</b>	<b>3,4%</b>
<b>Mujeres como referencia</b>	
Efecto Características (C*100)	-3,4
Efecto discriminación(ln(D+1)*100)	6,6
Diferencia bruta total(ln(G+1)*100)	3,3
<b>Brecha Salarial</b>	<b>3,4%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a EPH



Como se observa en el Cuadro 5 la brecha salarial en Gran Mendoza es a favor de los hombres. Los hombres reciben 3,4% más de salario que las mujeres. Cuando se analizan los componentes de la brecha salarial ya sea las mujeres o los hombres el grupo de referencia, se encuentra que por efecto características la brecha salarial sería a favor de las mujeres, es decir las mujeres recibirían mayores salarios que los hombres. No obstante, el efecto de discriminación hacia las mujeres convierte esta brecha salarial negativa a favor de las mujeres en una brecha positiva a favor de los hombres.

Los resultados sugieren que el mercado laboral de Mendoza no es diferente de otros mercados laborales donde la discriminación hacia la mujer es un hecho. Más aún en Mendoza la brecha salarial por género en ausencia de discriminación sería a favor de las mujeres debido a las características más favorables de las mismas.

Esto indefectiblemente nos lleva a plantearnos algunos interrogantes como: ¿Por qué existe discriminación hacia las mujeres y cómo ha variado en el tiempo? ¿La discriminación por género en Mendoza es mayor o menor que en el país? ¿Existen otros tipos de discriminación más allá del género? ¿Qué implicancias tiene este hecho en materia de política laboral así como cuál es la efectividad de los programas de igualdad de género planteados por la OIT?

En el siglo XXI la discriminación salarial continúa siendo uno de los principales problemas dentro de los mercados laborales. Diversos Organismos Internacionales como Instituciones Públicas abordan esta problemática. Aunque las políticas públicas son cada vez mayores, la agenda de acción futura es amplia y presenta desafíos importantes.

## **2. Obsolescencia del capital humano: Relación entre salario horario y experiencia**

La teoría del capital humano destina una parte importante de sus enunciados a explicar el perfil de evolución de los ingresos individuales por niveles educativos, y una conclusión comúnmente aceptada es que los ingresos de los individuos crecen en el tiempo, alcanzando un máximo a una determinada edad a partir de la cual decrecen, estando ese máximo tanto más alejado en edad cuanto más educado sea el individuo. Este resultado se basa en la combinación de tres factores fundamentales como son la acumulación de capital humano una vez finalizada la etapa de educación formal del individuo, la depreciación del capital humano a lo largo del tiempo y el hecho de que los individuos con mayor nivel educativo se incorporen más tarde al mercado laboral (debido a que invierten un mayor número de años en su etapa educativa).

En este contexto, una cuestión de especial interés es la referida a la depreciación del capital humano. Se pueden diferenciar dos fuentes de depreciación del capital humano: por un lado, el propio paso de tiempo afecta a las habilidades físicas y mentales de los individuos ("depreciación interna") y por otro, factores de cambio externos en las condiciones del mercado, entre los que destaca el cambio tecnológico, provocan que los conocimientos adquiridos por los individuos resulten obsoletos ("depreciación externa")<sup>5</sup>. En definitiva, el paso del tiempo y el cambio tecnológico afectan tanto al valor del capital humano de los individuos como al crecimiento de la economía a largo plazo.

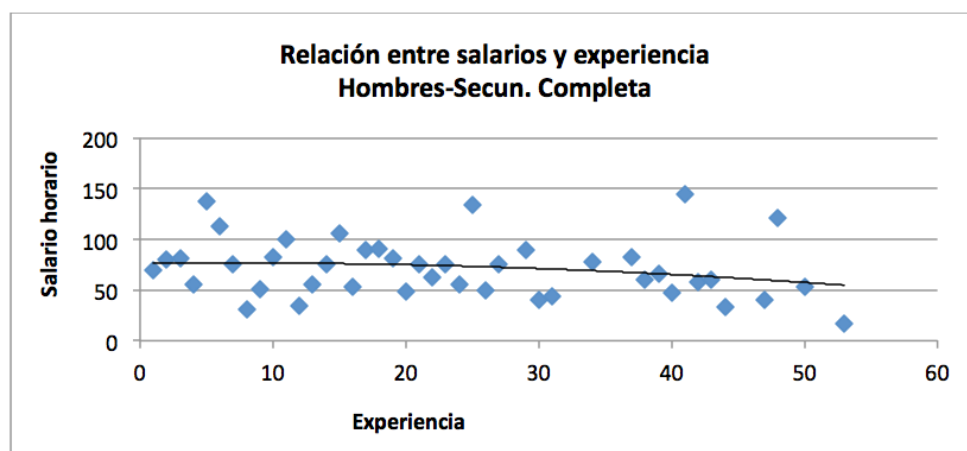
Como se carece de la información relevante para efectuar un análisis en profundidad, se hace el supuesto de que la obsolescencia del capital humano, no es constante, sino específica para cada nivel educativo y que a mayores niveles educativos se puede presumir que se trabaje en puestos y empresas

5 Este último efecto es conocido como "vintage effect" – véase, por ejemplo, Becker (1964) o van Imhoff (1988)-.

más avanzadas tecnológicamente y por lo tanto, estos trabajadores alcancen el máximo en su curva de ingresos con relación a la experiencia, antes que el resto de trabajadores.

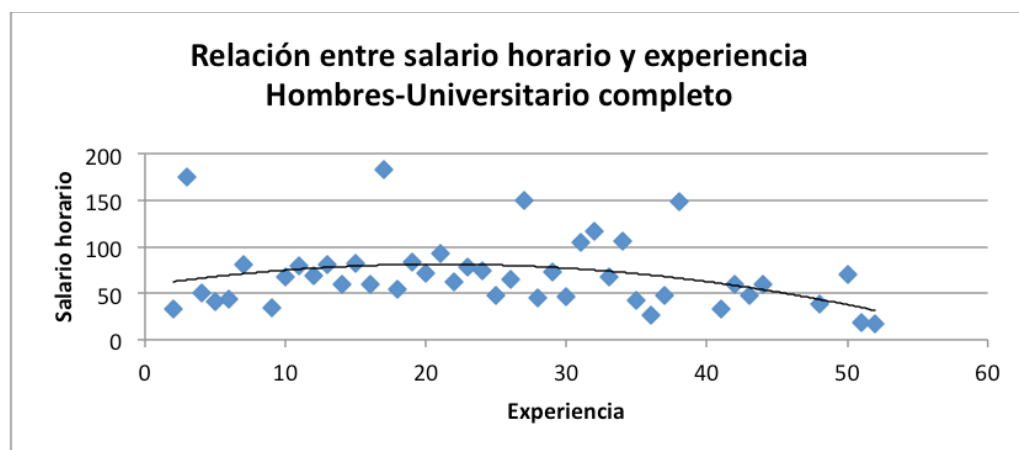
A continuación se muestra la relación entre experiencia y niveles de ingreso para los niveles educativos secundario completo y universitario completo para el Gran Mendoza, para el cuarto trimestre de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del año 2011, tanto para hombres como para mujeres, donde se puede apreciar la forma cóncava de la curva; que pone de manifiesto el punto a partir del cual, a mayor cantidad de años de experiencia, los ingresos disminuyen.

**Gráfico N° 8**



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

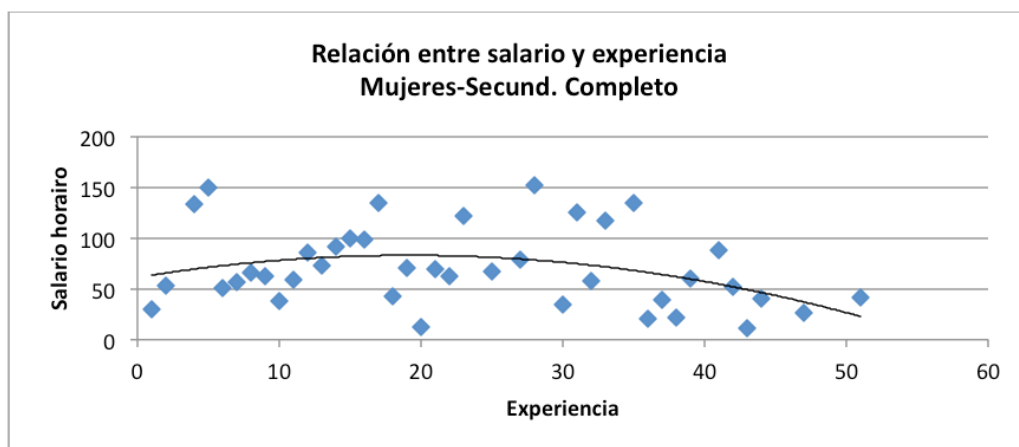
**Gráfico N° 9**



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

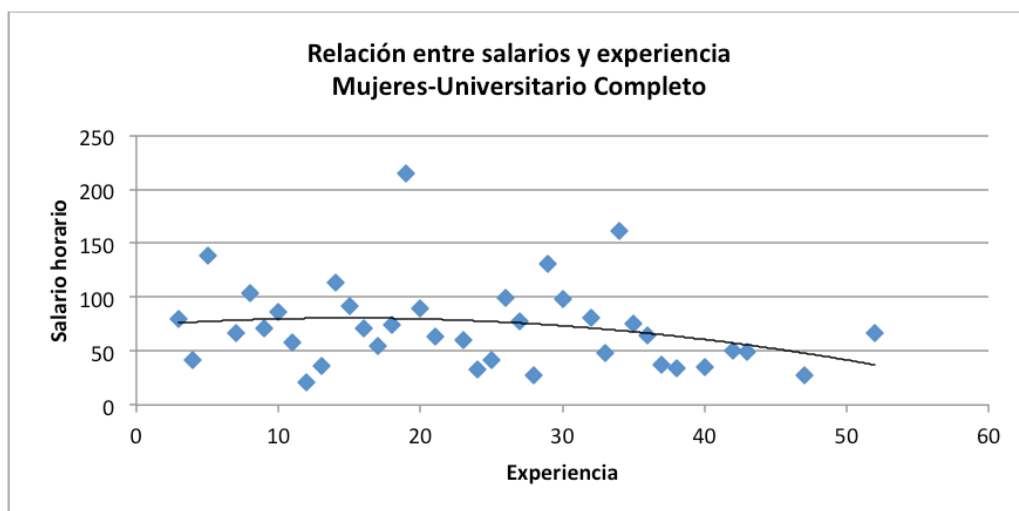
En el caso de los hombres, es mucho más pronunciada la curva que relaciona el salario horario con la experiencia, en el caso de los que tienen el nivel universitario completo, frente al caso de los que poseen secundario completo. Así, en el caso de los universitarios, los mayores ingresos coinciden con los veinte años de experiencia y luego comienza un rápido deterioro. En los que tienen secundario completo, el perfil de ingresos se mantiene casi constante hasta pasados los veinte años de experiencia, pero luego, cuando aumenta la experiencia, la disminución en los ingresos es paulatina.

Gráfico N° 10



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

Gráfico N° 11



Fuente: Elaboración propia en base a la EPH.

En el caso de las mujeres, es mucho más pronunciada la curva que relaciona el salario horario con la experiencia, en el caso de los que tienen el nivel secundario completo, frente al caso de los que poseen universitario completo. Así, en el caso de los secundarios, los mayores ingresos coinciden con los veinte años de experiencia y luego comienza un rápido deterioro. En los que tienen universitario completo, el perfil de ingresos se mantiene casi constante hasta pasados los veinte años de experiencia, pero luego, cuando aumenta la experiencia, la disminución en los ingresos es relativamente acelerada. Se destaca que la obsolescencia del capital humano, a nivel universitario, es mayor en el caso de los hombres, que en el caso de las mujeres, esto puede estar relacionado con el sector de actividad en el que trabajan hombres y mujeres. Tal vez se deba a que los puestos de trabajo masculinos relacionados con la acumulación de capital humano, se dan en sectores de alta tecnología con un rápido deterioro de los niveles intelectuales, que exigen un acelerado recambio de la mano de obra, en cuanto a niveles intelectuales y capacitación.

### 3. Situación del empleo juvenil a nivel mundial

El trabajo es el gran eje a través del cual se organiza nuestra sociedad, pero el ingreso al mundo laboral y la permanencia en él, se encuentran condicionados por la adquisición diferenciada de capital cultural, por el género, la edad, la disponibilidad de puestos de trabajo y la calidad de los mismos.

Como señala Weller en la actualidad asistimos a una mayor permanencia de jóvenes, tanto hombres como mujeres, en el sistema educativo, y crecientes tasas de participación laboral de las mujeres, vinculada a un descenso del porcentaje de mujeres jóvenes que se dedican a los oficios de hogar. Paralelamente, los jóvenes entendidos como un grupo heterogéneo "enfrentan problemas específicos para su inserción laboral, entre ellos los menos calificados, las mujeres, jóvenes rurales, jóvenes con estudios secundarios y, en general, jóvenes procedentes de hogares de bajos ingresos. Además, un contexto económico y laboral volátil para muchos jóvenes crea precariedad e incertidumbre y dificulta el desarrollo de trayectorias laborales ascendentes". (Weller, 2008: 121)

De este modo, las estrategias de los jóvenes son diferenciales, van desde el desaliento y el abandono de la búsqueda de empleo a la permanencia en el sistema educativo, dependiendo en gran medida de condicionantes culturales, educativos, familiares, entre otros.

Tal es la relevancia de las cuestiones de desarrollo juvenil que en el año 2009, la Asamblea General de la ONU, en el marco de los Objetivos del Milenio, proclamó el 2010 como el Año Internacional de la Juventud. Además, el empleo juvenil fue el tema principal de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en junio de este año.

La OIT en su informe sobre Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil 2012, indica que "la crisis económica puso fin abruptamente a la disminución gradual de la tasa mundial de desempleo juvenil durante el periodo 2002-07. Desde 2007, la tasa mundial de desempleo juvenil ha comenzado a subir una vez más. El aumento ocurrido entre 2008 y el periodo más alto de la crisis económica de 2009 borró gran parte de los logros alcanzados en los años anteriores. Globalmente, la tasa de desempleo juvenil se ha mantenido cerca de su punto máximo alcanzado durante la crisis de 2009. Con un 12.6 por ciento en 2011 y una proyección de 12.7 por ciento en 2012, la tasa mundial de desempleo juvenil sigue estando por lo menos un punto por encima de su nivel en 2007. Cerca de 75 millones de jóvenes están desempleados en el mundo, lo que equivale a un incremento de más de 4 millones desde 2007. Las proyecciones a mediano plazo (2012-16) sugieren una leve mejora en el mercado laboral de los jóvenes. Se prevé que en 2016, la tasa de desempleo juvenil se mantendrá al mismo alto nivel". (OIT. 2012:1)

Para el caso de América Latina y el Caribe indica que la tasa de desempleo juvenil aumentó de 13,7% en 2008 a 15,6 % en 2009, disminuyó a 14,3% en 2011, aunque no se espera una baja considerable para este año (OIT, 2012).

A esta situación de desempleo se suma la de la calidad de los empleos a los que acceden los jóvenes, con bajas o nulas remuneraciones por largas jornadas de trabajo, con contratos temporales, empleo no registrado, sin aportes a la seguridad social ni representación sindical, entre otras cosas.

En Europa la tendencia al empeoramiento de las condiciones de empleo pareciera deberse a la combinación de legislaciones menos estrictas hacia la regulación de los costos de despido y de los trámites para los contratos regulares (no contratos temporales), junto con el escaso poder de negociación individual de los jóvenes.

Por su parte, en las economías en desarrollo, entre ellas las de América Latina, los jóvenes enfrentan fuertes barreras estructurales en su búsqueda de trabajo decente ya que el empleo no remunerado, ya sea en el mercado informal o en los hogares y el autoempleo es lo que se ofrece mayoritariamente a los jóvenes.

Respecto al vínculo formación y empleo el citado informe de la OIT señala que “un mayor desarrollo de capital humano y mayores niveles de educación no se traducen automáticamente ni en una mejora de los resultados en el mercado laboral ni en más puestos de trabajo. En las economías en desarrollo los puestos de trabajo disponibles están limitados a sectores formales pequeños y la juventud no posee necesariamente las habilidades adecuadas para calificar a aquellos trabajos. En cuanto a las diferencias de las tasas de desempleo en varones y mujeres, el informe señala que en la mayoría de las regiones la crisis ha tenido un impacto mayor sobre las mujeres jóvenes que en los hombres jóvenes, mientras que en las economías desarrolladas, el impacto fue mayor para los hombres jóvenes. (OIT, 2012:5)

**Con respecto a los jóvenes que no trabajan ni estudian se señala que al menos representan el 10% de los jóvenes y que su número ha aumentado rápidamente en muchas economías desarrolladas.**

## VI. ANEXO

### Definiciones Utilizadas

#### **Población Activa con Déficit de Empleo**

El indicador intenta reflejar la fragilidad existente en el mercado de trabajo como resultado de la carencia total o parcial de empleo. Se estima como la proporción de personas desocupadas, sub-ocupadas o con un plan de empleo respecto al total de personas activas.

#### **Ocupados con Empleo Precario**

La definición de precariedad laboral indica desvíos respecto a la normativa legal vigente y situaciones que pueden exteriorizar vulnerabilidad en el entorno del trabajador independiente. El indicador se estima como la proporción de asalariados sin descuentos jubilatorios, patrones que realizan su actividad sin una constitución legal, independientes con nivel educativo menor a secundario completo y trabajadores familiares sin remuneración respecto al total de ocupados.

#### **Población Económicamente Activa**

Población ocupada más población desocupada.

#### **Población Ocupada**

Personas que en la semana previa a la encuesta trabajaron como mínimo una hora en una actividad económica.

#### **Población Desocupada**

Personas que no tienen ocupación y buscan activamente trabajo.

#### **Población sub-ocupada Demandante**

Ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales y que buscan activamente otra ocupación.



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

**SDI**  
SECRETARÍA DE  
DESARROLLO INSTITUCIONAL



**ITP**  
Instituto de Trabajo  
y Producción

**ideal**  
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO  
ECONÓMICO DE AMÉRICA LATINA