

TRABAJO DECENTE EN SALTA ¿CUÁLES SON Y A CUÁNTO ASCIENDEN LOS DÉFICITS?

Claves

- Las condiciones laborales entre los ocupados salteños presentan varios déficits desde el punto de vista de lo que constituye un trabajo decente.
- Una forma sintética de medir las carencias en calidad del empleo es a partir de un índice de déficit de trabajo decente (IDTD).
- Conforme a ese indicador, en 2014, el 79% de los ocupados salteños tiene déficit en alguna dimensión que se considera constitutiva de un trabajo decente.
- Este índice ubica a Salta en el primer puesto entre todas las jurisdicciones del país.
- En 2014, el principal problema en cuanto a privaciones en la calidad del empleo en Salta es la sobreocupación horaria así como los déficits en protección social.

El trabajo decente

Se podría definir el Trabajo Decente (TD) por su opuesto, es decir, por los déficits o las carencias de propiedades deseables de los puestos de trabajo que ocupan las personas en el mercado laboral.

Está claro así que la idea de “trabajo no decente” obliga a entrar al puesto laboral y explorar desde allí sus características visibles: remuneración baja, tarea muy simple o que no requiere ningún tipo de cualificación para ser desarrollada (indicador de productividad baja), puestos con jornadas laborales demasiado cortas o demasiado largas. Obliga también a mirar características de los trabajadores que se encuentran en situación desfavorecida, ya sea porque tienen un nivel educativo demasiado bajo, o porque sus cualificaciones no le permiten incorporarse en una situación adecuada al mercado de trabajo y terminan refugiándose en empleos de productividad baja o nula, generalmente auto-creados.

Hay muchas otras dimensiones del enfoque de TD¹ que deberían incluirse en una medición completa y adecuada del fenómeno, pero la disponibilidad de datos no siempre permite hacerlo. Esto no es una deficiencia del sistema estadístico de la Argentina, sino que se trata de un problema que atañe a todo tipo de fuente secundaria de información; esto es, datos recolectados con otros fines diferentes a la medición del fenómeno que interesa particularmente.

Los déficits de trabajo decente en Salta

Si bien la Argentina en general no mide mal en el indicador más común de la situación del mercado de trabajo, la tasa de desempleo, las cifras que muestran las dimensiones del déficit en TD no parecen del todo alentadoras, y menos aún si la mirada se focaliza en jurisdicciones con nivel de desarrollo relativo bajo, como Salta. De aquí en más toda la atención será puesta en esta jurisdicción, no obstante el ejercicio de medición propuesto aquí puede ser ampliado a todo el ámbito urbano nacional en general o a cualquier otro aglomerado cubierto por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que es la fuente de información usada.

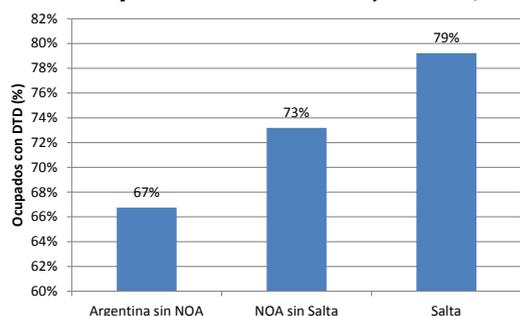
Así, el Gráfico 1 indica que en 2014, el 79% de los ocupados en Salta presentan al menos un problema o una privación en términos de TD. Este indicador que podríamos denominar Índice de Déficit de Trabajo Decente (IDTD) computa el porcentaje de trabajadores en alguna de las siguientes situaciones: subocupación, sobreocupación horaria, informalidad laboral (asalariados no registrados o cuenta propias no profesionales), en búsqueda de otro empleo, con un ingreso laboral menor al salario mínimo vital y móvil (SMVM) vigente, sin días pagos por

¹ Para más detalles sobre el enfoque de TD ver Jiménez, M. (2013). “La informalidad laboral en el sector formal. Un análisis preliminar”, Documento de Trabajo N° 10, IELDE.

enfermedad, sin vacaciones pagas, sin percepción de aguinaldo o sin obra social.

Para un total de 248.714 de personas ocupadas en Salta², los porcentajes previos implican que alrededor de 197.032 personas en 2014 tienen al menos un déficit o una privación en alguna de las dimensiones de TD en su empleo. En términos comparativos, el IDTD en Salta es significativamente mayor al nacional sin incluir el NOA (67%) y en el NOA excluyendo Salta (73%).

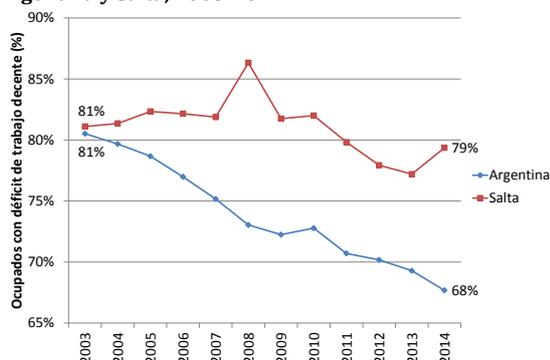
Gráfico 1. Ocupados con déficit de trabajo decente, 2014.



Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (2° trimestre).

Además, conforme se observa en el Gráfico 2, mientras el IDTD a nivel nacional muestra una marcada tendencia decreciente entre 2003 y 2014, sugiriendo una mejora progresiva en las condiciones laborales de los trabajadores argentinos, no sucede lo mismo en Salta. En efecto, las estimaciones no muestran una caída significativa en el IDTD entre puntas del período. El porcentaje de trabajadores salteños con déficit en alguna dimensión de TD se redujo entre 2003 y 2014 en tan sólo 2 puntos porcentuales. No obstante, entre 2008 y 2013 el IDTD de Salta disminuyó considerablemente, del 86% al 77%.

Gráfico 2. Ocupados con déficit de trabajo decente. Argentina y Salta, 2003-2014.

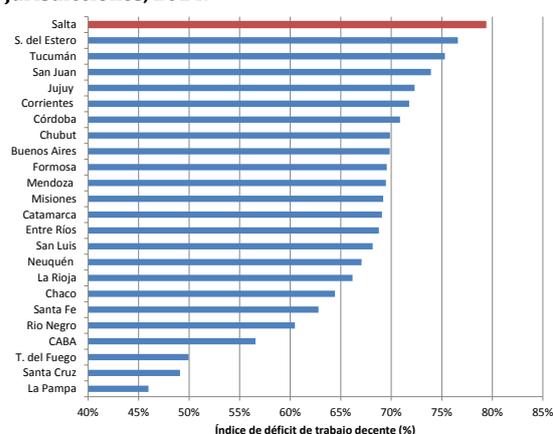


Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (3° trimestre 2003 y 2° trimestre 2004-2014).

² Los datos corresponden al aglomerado denominado Gran Salta que incluye a la ciudad de Salta y algunas localidades vecinas de los departamentos Capital, La Caldera y Cerrillos.

La situación de Salta en términos de TD tampoco es alentadora cuando se considera su posición en relación a las restantes jurisdicciones de la Argentina (ver Gráfico 3): Salta presenta el mayor IDTD entre los ocupados (79%), seguida por Santiago del Estero (77%) y Tucumán (75%). En tanto que La Pampa muestra el nivel más bajo de DTD (48%). Considerando los valores máximos y mínimos del índice se puede apreciar una gran desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores argentinos según su lugar de residencia.

Gráfico 3. Ocupados con déficit de trabajo decente por jurisdicciones, 2014.



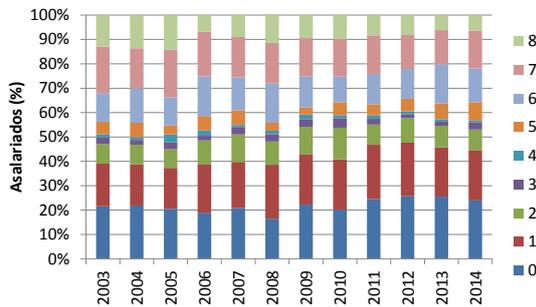
Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (2° trimestre).

Ahora bien, otro indicador relevante en este análisis es el porcentaje de ocupados salteños con una determinada cantidad de privaciones o déficits de trabajo decente. Como en la construcción del IDTD se incluyeron hasta nueve dimensiones que se consideran constitutivas de un TD, los ocupados pueden presentar déficits en una, dos o más simultáneamente. Cuando se clasifica a los asalariados salteños por la cantidad de privaciones o déficits de trabajo decente que presentan –desde cero a ocho– se obtienen el siguiente ordenamiento durante 2003-2014: las categorías correspondientes a ninguna y a una privación concentran el mayor porcentaje de empleados (41% en promedio). Luego sigue en segundo y tercer lugar la categoría correspondiente a 7 y 6 privaciones, respectivamente que agrupan al 16% y 13% de los asalariados (Gráfico 4).

Este resultado, si bien llamativo, está relacionado con la alta correlación que presentan las distintas dimensiones de TD consideradas. Así, en varios casos los asalariados no registrados, además de este déficit, presentan otras privaciones en su empleo como la falta de acceso a una obra social, vacaciones pagas,

aguinaldo, días pagos por enfermedad, entre otras.

Gráfico 4. Cantidad de privaciones en el empleo. Salta, 2003-2014.



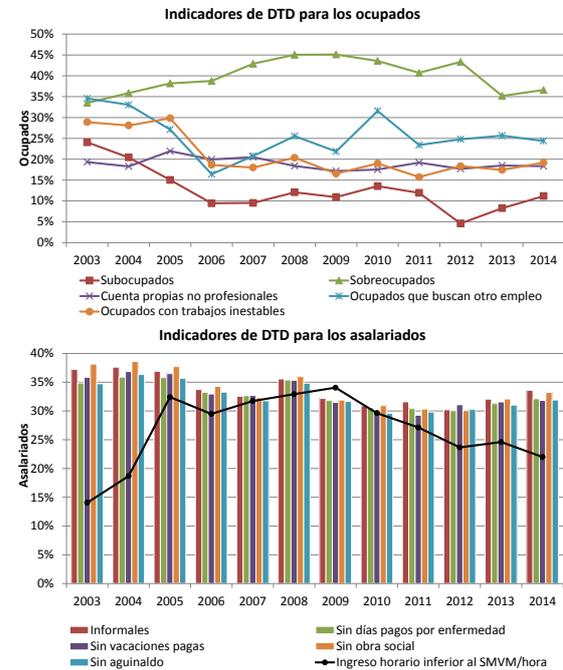
Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (3° trimestre 2003 y 2° trimestre 2004-2014).

En el Gráfico 5 es posible observar cuáles de las privaciones consideradas en el IDTD fueron las más relevantes entre los ocupados salteños durante el período 2003-2014. Este gráfico se compone de dos. En el primero se observan los indicadores de déficits de trabajo decente que pueden computarse para todos los ocupados (tasa de sobreocupación, subocupación, inestabilidad laboral, búsqueda de otro trabajo y cuenta propias no profesionales). En cambio, el segundo gráfico muestra los indicadores de DTD correspondientes a los asalariados (tasa de informalidad laboral, de empleados sin días pagos por enfermedad, sin vacaciones pagas, sin aguinaldo, sin obra social o con un ingreso laboral inferior al SMVM).

La sobreocupación horaria se presenta como el principal déficit de trabajo decente pues afecta, en promedio, al 40% de los ocupados en Salta. En tanto que la informalidad laboral junto con el resto de los indicadores asociados con la protección social se encuentran en segundo lugar. En promedio, durante 2003-2014, el 33% de los empleados salteños no están registrados ni gozan, por tanto, de derechos laborales básicos como vacaciones pagas, aguinaldo, obra social y días pagos por enfermedad. Otro déficit de TD con una incidencia relativamente elevada (aunque menor a la de los déficit antes enumerados) es el relacionado con la remuneración de los asalariados. En 2014, el 22% de los empleados tienen un ingreso laboral horario por debajo del SMVM por hora. En tanto que, el porcentaje de ocupados que manifiestan cierta insatisfacción con su trabajo a partir de la búsqueda de otro empleo asciende al 24%. Los déficits con una incidencia relativamente menor entre los ocupados son los relacionados con la inestabilidad laboral (21%) y la subocupación horaria (11%). Si bien este ranking de la incidencia de las distintas privaciones se mantiene a nivel nacional, las magnitudes de

cada uno de los déficits de trabajo decente (en términos del porcentaje de trabajadores afectados) es significativamente menor a las observadas en Salta.

Gráfico 5. Indicadores de déficits de trabajo decente. Salta, 2003-2014.



Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (3° trimestre 2003 y 2° trimestre 2004-2014).

¿A quiénes afecta más el déficit de trabajo decente?

Otra cuestión importante desde el punto de vista de la política pública es identificar en qué grupos demográficos y en qué sectores de actividad, se observan los déficits más elevados de trabajo decente.

Los IDTD reportados en el Cuadro 1 para Salta y la Argentina (sin el NOA) indican que los varones y los jóvenes de 15 a 24 años tienen, en comparación con las mujeres y con los trabajadores de mayor edad, niveles más elevados de déficits de TD.

Un resultado llamativo se observa para Salta al considerar el porcentaje de trabajadores con DTD según nivel educativo. Por un lado, en 2004 y 2008, conforme podría esperarse, el IDTD es mayor entre los ocupados con un nivel educativo bajo (inferior al secundario completo) en comparación con aquellos que alcanzaron una mayor nivel de educación. En cambio, en 2014 se aprecia que el porcentaje de ocupados salteños con algún déficit de TD es mayor entre los que completaron un nivel superior de educación (90%) en comparación con aquellos

con un nivel educativo medio (76%) o bajo (86%).

Por otra parte, el sector primario (agricultura, ganadería y pesca) así como el de la construcción son las ramas de actividad que presentan los porcentajes más elevados de ocupados salteños con algún déficit de TD en comparación con los restantes sectores. Cabe aclarar que lo que se denomina como sector primario en la EPH no es bien captado por tratarse de una encuesta urbana.

Los valores de los IDTD por tamaño de la firma sugieren una relación negativa entre esta variable y los niveles de DTD. Tanto en Salta como en la Argentina, la proporción de ocupados con DTD es significativamente mayor en las firmas pequeñas con menos de 6 empleados en

comparación con los establecimientos de mayor tamaño.

También se aprecia que entre 2004 y 2014, el porcentaje de trabajadores en empleos con déficits de calidad en la mayoría de los grupos considerados se redujo tanto en Salta como en la Argentina (sin incluir el NOA). No obstante, en 2014, los niveles del IDTD en los distintos grupos analizados no son inferiores al 60% en Salta. Es decir, los déficits de TD afectan a la mayoría de los ocupados en la provincia independientemente del género, la edad, la posición en el hogar, el nivel educativo, el sector de actividad y el tamaño de la firma en la que se encuentren.

Cuadro 1. Índice de déficit de trabajo decente en el total de ocupados por grupos según características sociodemográficas y laborales. Argentina y Salta, 2004, 2008 y 2014.

Característica/Grupos	Salta			Argentina sin NOA		
	2004	2008	2014	2004	2008	2014
Género						
Varón	84%	89%	82%	82%	76%	70%
Mujer	77%	78%	74%	75%	64%	61%
Nivel educativo						
Bajo	95%	88%	88%	88%	78%	76%
Medio	79%	84%	76%	77%	69%	64%
Alto	79%	85%	90%	85%	79%	70%
Grupos de edad						
15-24	88%	93%	88%	88%	83%	80%
25-65	80%	83%	79%	77%	69%	64%
65 y más	61%	72%	60%	61%	49%	47%
Posición en el hogar						
Jefe	78%	84%	81%	81%	74%	67%
Cónyuge	76%	77%	66%	73%	61%	59%
Hijos	87%	88%	81%	80%	73%	71%
Sector de actividad						
Sector primario	100%	95%	83%	83%	83%	64%
Sector secundario (industria manufacturera)	90%	94%	93%	78%	70%	62%
Sector terciario (servicios)						
Servicios públicos	60%	69%	59%	62%	55%	63%
Construcción	98%	96%	95%	95%	92%	90%
Comercio, hoteles y restaurantes	88%	90%	86%	88%	83%	79%
Transporte y comunicaciones	86%	93%	85%	88%	82%	72%
Servicios financieros, inmobiliarios y empresariales	80%	88%	68%	72%	58%	57%
Servicios personales (adm. públ., educación y salud)	72%	73%	66%	72%	60%	57%
Tamaño de la firma						
Pequeña (menos de 5 empleados)	91%	94%	91%	91%	87%	87%
Mediana (de 6 a 100 empleados)	68%	79%	68%	69%	60%	54%
Grande (más de 100)	64%	61%	59%	59%	47%	41%

Fuente: Cálculos propios con microdatos de la EPH, INDEC (2° trimestre de cada año).