

EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

PROPUESTAS PARA LA GENERACIÓN DE TRABAJO DIGNO QUE LLEVE A LA SUPERACIÓN GENUINA DE LA POBREZA¹

La Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa (ACDE) viene realizando esfuerzos para establecer estrategias económico-sociales de largo plazo, tendientes a lograr una Provincia con crecimiento sostenido y justicia distributiva. Para esto convocó a distintos institutos de investigación a presentar propuestas para luchar contra la pobreza y la exclusión. El presente estudio analiza la realidad del mercado laboral de la Provincia de Córdoba.

En primer lugar, se presenta un diagnóstico del mercado laboral de la Provincia. Sigue con un análisis de los segmentos específicos que tradicionalmente enfrentan los mayores obstáculos para la inserción laboral: mujeres, jóvenes y mayores de 45 años de edad. Concluye con un conjunto de propuesta de políticas y reflexiones sobre el rol del empresariado en su compromiso por el cambio de la realidad social.

1. Diagnóstico del mercado laboral de Córdoba

La población urbana² de la provincia de Córdoba asciende a 3,1 millones personas de las cuales un 25% tiene menos de 16 años de edad, 61% tienen entre 16 y 59 años las mujeres y 64 los hombres, que es la edad de trabajar, y un 14% está en edad jubilatoria. El estado ocupacional de estas personas es como se presenta en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Estado ocupacional de la población urbana de la provincia de Córdoba
3° trimestre, 2014

Edad	Población Económicamente Activa (PEA)		Inactivos	TOTAL
	Ocupados	Desocupados		
Menores a 16 años	2.966	0	795.657	798.623
Entre 16 y 59 (M), 64 (V)	1.247.326	151.486	502.813	1.901.625
Más de 59 (M), 64 (V)	82.630	1.275	353.493	437.398
TOTAL	1.332.922	152.761	1.651.963	3.137.646

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

En términos de indicadores, la Población Económicamente Activa (PEA) asciende a 1.485.683 personas. De esta forma, la tasa de desempleo, que es el cociente entre los desocupados y la PEA, asciende a 10,3%.

¹ El presente estudio fue elaborado por IDESA para la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas (ACDE). Todas las opiniones vertidas y los errores cometidos son de exclusiva responsabilidad de IDESA.

² Entendidos como todos los aglomerados con más de 2.000 personas del territorio provincial.

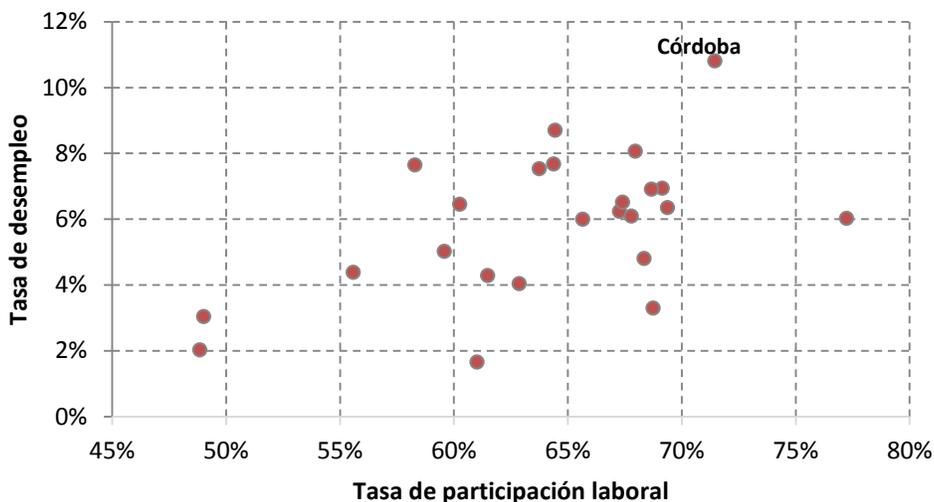
El otro indicador relevante es la cantidad de gente en edad de trabajar (entre 16 y 59 para las mujeres y 64 para los hombres) donde la PEA asciende a 1.398.812. En este estrato etario, un número que se destaca son las 502.813 personas que teniendo edad para trabajar, no trabajan ni buscan trabajo. Generalmente, se trata de mujeres (amas de casa) y jóvenes (estudiantes o no) que se mantienen en la inactividad.

Tomando a la población en edad de trabajar, la provincia presenta la tasa de desempleo urbana más alta de todo el país y la única de dos dígitos. Al tercer trimestre del año 2014, que es el último disponible a nivel de toda la provincia, la tasa es de 10,8% de la población económicamente activa. Un 50% superior al promedio del país, que se encuentra en 7,3%. En términos simples, se puede decir que 1 de cada 9 cordobeses en edad de trabajar que participan del mercado laboral no consigue empleo.

Sin embargo, esto no implica que la provincia de Córdoba sea el lugar del país donde se presente la mayor escasez de empleos. Córdoba es el segundo distrito –después de Ciudad de Buenos Aires– donde mayor proporción de la población participa del mercado laboral. Son los únicos dos distritos donde más de 7 de cada 10 individuos en edad de ingresar al mercado laboral trabajan o buscan activamente un empleo.

Como existe una estrecha relación entre la tasa de participación laboral y la tasa de desempleo (Gráfico 1), en general, las provincias con bajas tasas de desempleo son, a su vez, lugares donde hay baja proporción de gente que sale a trabajar o buscar trabajo. De esta forma, la escasez de empleo en provincias con bajas tasas de desempleo se manifiesta en alto nivel de desempleo oculto. Esto se refiere a individuos, generalmente mujeres y jóvenes, que por falta de oportunidades laborales de su localidad se ven desalentados a buscar un empleo, entonces, deciden retirarse del mercado de trabajo pasando a la inactividad laboral.

Gráfico 1. Tasa de participación laboral y tasa de desempleo
3° trimestre, 2014



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

De todas formas, más allá que la alta tasa de desempleo de la provincia de Córdoba está asociada con una alta tasa de participación laboral, el Gráfico 1 también muestra que a niveles no tan disímiles de participación laboral, la tasa de desempleo es comparativamente alta. Por caso, Ciudad de Buenos Aires tiene altas tasas de participación laboral y, sin embargo, tiene una tasa de desempleo menor. En este sentido, la provincia presenta –como primer elemento distintivo–, una mayor proporción de gente que sale a buscar trabajo pero también una mayor proporción que no lo consigue.

1. El empleo en la provincia de Córdoba

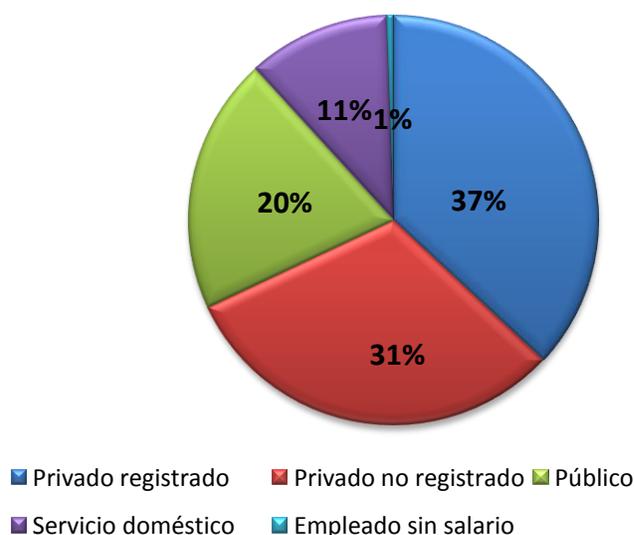
Del total de los ocupados en edad de trabajar, un 72%, que son casi 900 mil personas, son asalariados. El resto son patrones o empleados o trabajadores por cuenta propia. Para guardar cierto orden de presentación, se caracterizará primero al universo de los asalariados y luego a los no asalariados.

1.1. Empleo asalariado: privado registrado, privado no registrado, público y servicio doméstico

Un 37% de los asalariados trabaja en el sector privado registrado o como se lo conoce coloquialmente “en blanco”. Otro 31% trabaja como asalariado en el sector privado no registrado o “en negro”, es decir, sin aportes jubilatorios. Otro 20% se encuentra en el sector público, tanto nacional como provincial y municipal, mientras que el 12% restante se reparte entre aquellos individuos que trabajan en el servicio doméstico (11%) o que ayudan a un familiar y no cobran salario (1%).

En términos simplificados, entre los asalariados del mercado laboral de Córdoba por cada 10 asalariados, 7 trabajan en empresas del sector privado (4 como registrado y 3 como no registrado), 2 en el sector público y 1 en casas de familia.

Gráfico 2. Composición de los asalariados en la provincia de Córdoba



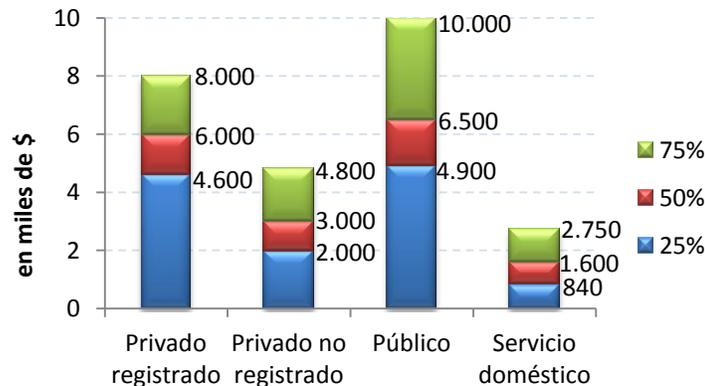
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Remuneraciones

Con respecto a las remuneraciones de los asalariados, hay una variedad de situaciones muy diversas entre sí que se dan en términos de niveles y escalas. En primer lugar, hay que aclarar que, por tratarse

de datos de encuestas, si bien son estadísticamente significativos no dejan de ser datos aproximados dado que dependen de las respuestas de las personas encuestadas. En segundo lugar, son una aproximación al salario de bolsillo, es decir, neto de los aportes a la seguridad social y el impuesto a las ganancias. En tercer lugar, se trata de la remuneración obtenida en la ocupación principal. El Gráfico 3 muestra, con una interesante perspectiva, la estructura de las remuneraciones.

Gráfico 3. Nivel y distribución de las remuneraciones según tipo de inserción asalarada
3° trimestre, 2014



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

La lectura del Gráfico 3 es como sigue. En el caso de los asalariados privados registrados, el 25% declara ganar como salario de bolsillo por debajo de \$4.600, el 50% gana por debajo de \$6.000 y el 75% gana por debajo de \$8.000.

Esta forma de presentar los datos facilita la observación de varios hechos estilizados relevantes. En primer lugar, la mitad de los asalariados registrados en el sector privado tienen niveles de remuneraciones de bolsillo en la ocupación principal relativamente modestos (\$6.000). Sin embargo, en el caso de los asalariados no registrados privados, los niveles de remuneraciones son mucho más bajos, llegando al extremo incluso de que casi la totalidad gana por debajo de lo que obtiene el 25% de los asalariados registrados de menores salarios. Esto marca un aspecto que hay que tener siempre en mente para delinear políticas públicas y es que hay una diferencia sustancial de productividades entre los trabajadores registrados y los no registrados.

En segundo lugar, el empleo público tiende a tener mejores remuneraciones que el empleo asalariado privado registrado; pero la mayor diferencia sea da entre las remuneraciones del 50% que más gana. Esto se refleja en el hecho de que el 50% de los empleados públicos ganan por debajo de \$6.500 (no muy diferente que los \$6.000 de los asalariados privados registrados). Por encima de este nivel, entre 50% y 75% gana entre \$6.500 y \$10.000 (cuando entre los asalariados privados registrados el 75% gana por debajo de \$8.000). Teniendo en cuenta que las condiciones de exigencias en el sector público son más laxas, en términos de jornada, presentismo, puntualidad, permisos, vacaciones, resultados, teniendo mayores remuneraciones, en particular entre los que más ganan, hace que los incentivos para pujar por entrar a formar parte de la planta del Estado sean potentes. Otro aspecto a tener en cuenta en la agenda laboral de la provincia.

Por último, el servicio doméstico presenta una estructura de salarios más chata aun que la de los asalariados no registrados. Si bien esto responde a una menor cantidad de horas trabajadas, lo decisivo son –al igual que el empleo asalariado no registrado– los bajísimos niveles de productividad que entre el servicio doméstico son más bajos todavía por tratarse de empleos en casas de familia (donde ellas mismas son muchas veces trabajadoras de baja productividad). Esto es particularmente relevante a tener en cuenta a la hora de pensar mecanismos de protección laboral para el servicio doméstico.

Horas trabajadas

Los asalariados que mayor cantidad de horas trabajan, en promedio, son los del sector privado registrado. La cantidad de horas promedio que lo hacen es superior a las 42 horas semanales, muy cercanas al límite de la jornada legal de 44 horas semanales (8 hs de lunes a viernes y 4 hs los sábados).

Los asalariados privados no registrados trabajan en promedio 6 horas semanales. Esto se debe a que el empleo informal es propio de las pequeñas empresas donde muchas veces la relación laboral es de tipo *part-time*, tanto porque son por una cantidad de horas inferior a las 8 diarias o porque sólo se ejecuta algunos días de la semana. En general, se trata de empleos cíclicos o transitorios dado por la característica también volátil de la actividad del pequeño emprendimiento o de su nivel de ventas.

En el sector público, además de tener los mayores salarios mensuales, hay jornadas laborales bastante reducidas en comparación con el empleo en el sector privado. La jornada media se encuentra en 33 horas semanales (en línea con las 30 horas semanales del sector público provincial) lo que reditúa en un mayor salario por hora que en el resto de los asalariados.

Por último, el servicio doméstico y el empleo sin salario (este último con una naturaleza básicamente colaborativa), los empleos son claramente a tiempo parcial ya que la jornada laboral se encuentra cercana a las 4 horas diarias en ambos casos.

Gráfico 4. Horas trabajadas a la semana por los asalariados

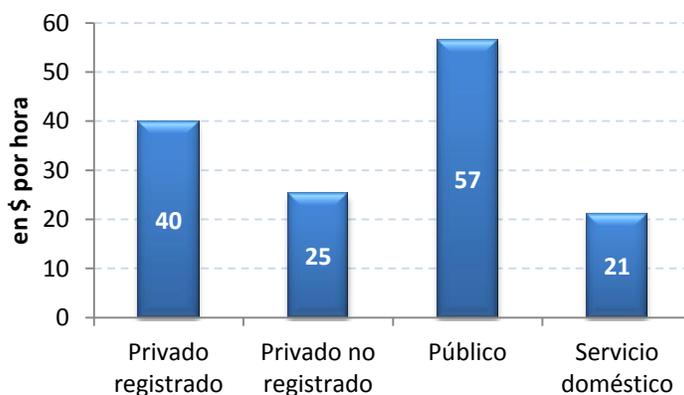


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Si las remuneraciones se ajustan por las horas trabajadas, la brecha entre el empleo asalariado privado registrado y el sector público se hace mucho más notoria siendo el salario horario del sector público

más de un 40% superior al del sector privado formal. El sector privado no registrado sigue teniendo menor remuneración relativa al empleo asalariado registrado, aunque la diferencia es menor (60% del salario privado formal cuando se corrige por las horas trabajadas), y el servicio doméstico se acerca a la situación del sector privado no registrado. En cualquier caso, se confirma que el empleo mejor remunerado del mercado laboral es el empleo público que, además, tiene condiciones más eludibles de exigencia en términos de requisitos y resultados.

Gráfico 4. Remuneración horaria de los asalariados



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Nivel de educación

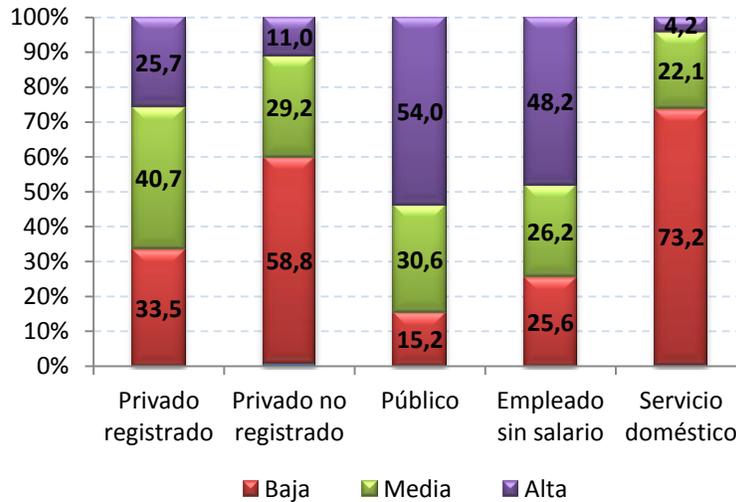
El tipo de inserción laboral y la remuneración varían significativamente según el nivel de educación alcanzado por los asalariados (Gráfico 5). El método tradicional para medir los niveles de educación son bajo (secundaria incompleta o inferior), medio (secundaria completa o superior incompleta) y alto (superior completo).

Entre los asalariados privados formales, la mayoría tiene niveles de educación asimilables a medio y alto. Un 41% ha concluido los estudios secundarios mientras que otro 26% concluyó además estudios terciarios o universitarios. Por lo tanto, 7 de cada 10 empleados asalariados privados registrados han concluido al menos la educación básica obligatoria. Sólo 3 de cada 10 tiene niveles de educación de secundaria incompleta o inferior.

Entre los asalariados no registrados del sector privado, la situación es la inversa. Casi 6 de cada 10 empleados no han concluido la secundaria y, entre los 3 restantes, 2 terminaron la secundaria y sólo 1 de cada 10 tienen algún tipo de estudio terciario o universitario concluido. Este es un hecho distintivo del empleo asalariado no registrado: se da intensamente entre personas con bajos niveles de educación. Por esto, tienden a ser los empleos de baja productividad.

El sector público capta a las personas con mayores calificaciones. Más de la mitad han concluido los estudios superiores y si además se suma que otro 30% tiene la secundaria terminada, en general, se trata del tipo de relación laboral donde mayores niveles de educación se encuentran. Sólo un 15% es gente con bajos niveles de educación.

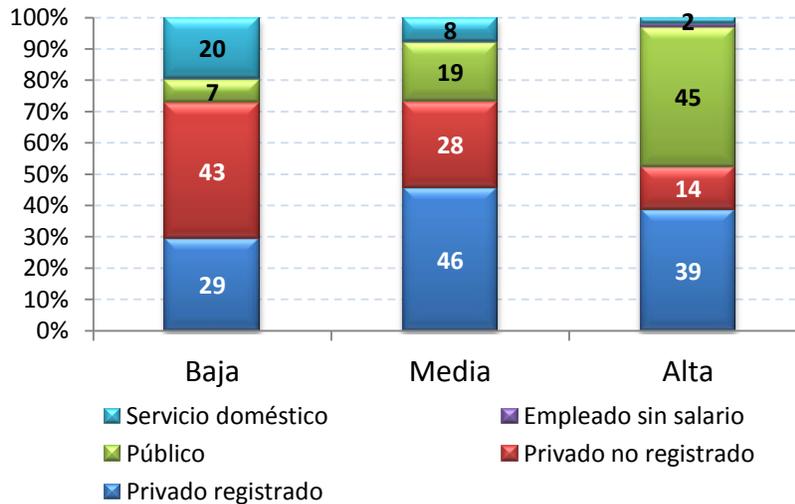
Gráfico 5. Nivel de educación de los asalariados



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

En el servicio doméstico es donde se encuentran mayoritariamente los bajos niveles de educación, llegando a que más de 7 de cada 10 empleados del servicio doméstico no han podido terminar la secundaria.

Gráfico 6. Tipos de empleo asalariado según nivel de educación



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

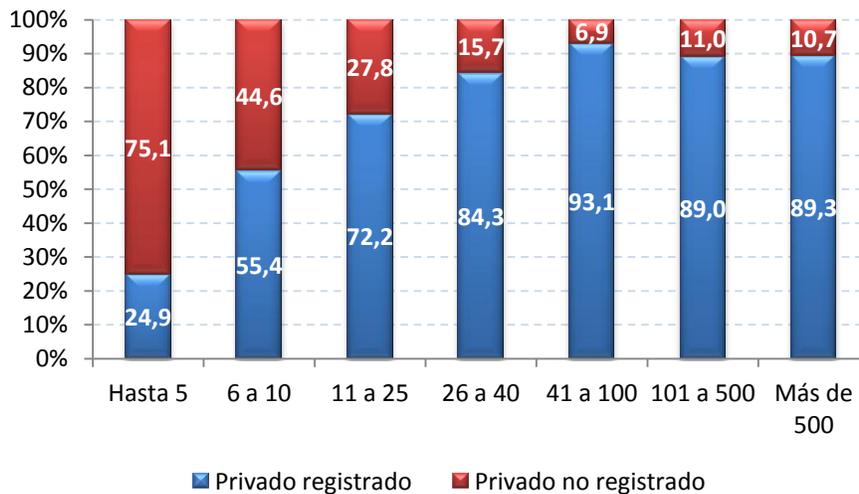
Una visión alternativa que ayuda a entender cómo están distribuidas las calificaciones en el mercado laboral es observando los tipos de inserción asalariada según los niveles de calificación (Gráfico 6). Así, se observa con mayor claridad que el Estado absorbe casi la mitad de los empleados con altos niveles de educación y la otra mitad está ocupada en su mayor parte por el empleo asalariado registrado y, marginalmente, por el empleo asalariado no registrado. En el otro extremo, en cambio, entre los asalariados con bajos niveles de educación la mayoría corresponden a las relaciones asalariadas no registradas en el sector privado, tanto en empresas como en el servicio doméstico. El empleo

asalariado privado registrado apenas llega al 29% y el empleo público al 7%. Estos datos marcan que los bajos niveles de educación están altamente asociados a los tipos informales de relación laboral.

Tamaño de empresa

Los datos sobre tamaño de las empresas de encuestas de hogares son imperfectos porque quienes responden a la pregunta son los trabajadores que no siempre conocen la estructura de sus empleadores. Ellos pueden tener una noción sobre el tamaño del establecimiento donde se desempeñan, que no necesariamente se corresponde con el tamaño de la empresa en el sentido de que una empresa puede comprender muchos establecimientos. De aquí que los datos deben ser tomados como aproximaciones gruesas. Sin perjuicio de lo cual, la tónica general es que las relaciones asalariadas no registradas están mucho más presentes en las empresas pequeñas. A mayor tamaño de la empresa, mayor la proporción de empleo formal. El Gráfico 7 muestra esta tendencia donde la no registración es propia de las micro y pequeñas empresas mientras que a partir de los 40 trabajadores el fenómeno pasa a ser marginal.

Gráfico 7. Empleo salario privado registrado y no registrado por tamaño de empresa



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Empleo asalariado según posición en el hogar

Desde el punto de vista social, un tema relevante es el tipo de inserción laboral según la categoría de la persona dentro del hogar. Es decir, cuál es la forma de inserción laboral del jefe de familia, del cónyuge, de los hijos en edad de trabajar y otro miembro que forma parte del grupo familiar.

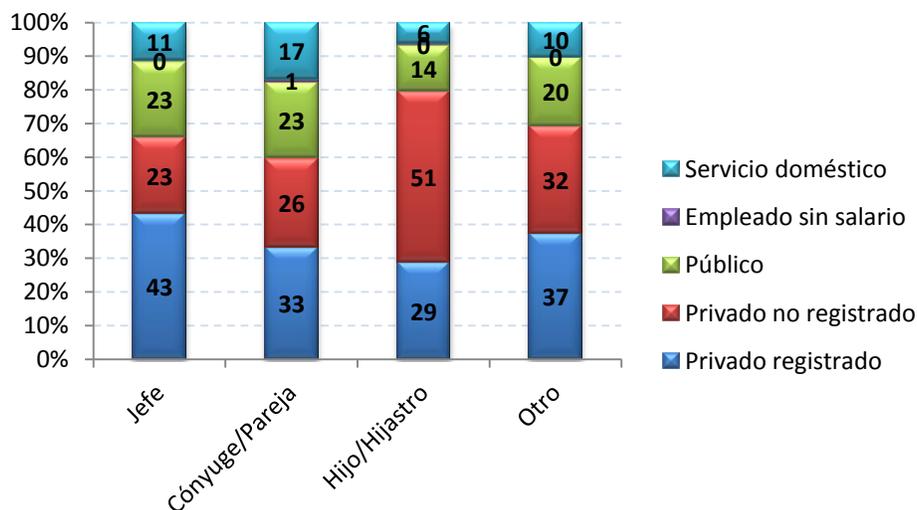
En general, la calidad de inserción del jefe determina las condiciones de vida de la familia. Los suplementos que aporten los segundos generadores de ingresos del hogar (cónyuges, hijos en edad de trabajar y otros) son determinantes para que un hogar pueda contar con ingresos adicionales que los alejen del riesgo de caer en la pobreza o la vulnerabilidad social. En otras palabras, mientras más miembros en edad de trabajar de un hogar trabajen, y mejor sean las inserciones laborales, mayores potencialidades tiene ese hogar individual de progresar, y en la suma de toda la comunidad mayores

posibilidades existen de entablar un proceso sostenido de desarrollo social mientras más hogares tengan a sus miembros en edad de trabajar insertos en el mercado laboral.

En primer lugar, entre la población urbana de la provincia de Córdoba, el 21% de los hogares es unipersonal, un 61% tiene entre 2 y 4 miembros y el 18% restante tiene 5 o más miembros. La participación laboral, por su parte, muestra que quiénes cumplen el rol de jefes de hogar y tiene edad de trabajar presentan la mayor tasa de participación laboral (83%) mientras que los cónyuges y los hijos en edad de trabajar participan sólo en la mitad (57% y 53%, respectivamente). Esto tiene connotaciones porque señala que existe un amplio margen para una mayor participación laboral de las mujeres y los jóvenes en edad de trabajar, lo que permitiría aumentar los ingresos de muchos hogares.

La baja participación de mujeres y jóvenes se explica muchas veces por la falta de oportunidades de trabajo, como se señaló al principio de este capítulo en referencia a las provincias con bajas tasas de desempleo debido a las bajas tasas de participación laboral. Una manera de observar la escasez de oportunidades de empleo es con la calidad de las ocupaciones. El Gráfico 8 presenta los tipos de empleos según rol en el hogar.

Gráfico 8. Tipos de empleos según rol en el hogar



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Entre los jefes de familia es donde más prevalente aparece el empleo como asalariado registrado en el sector privado: 4 de cada 10 jefes de familia se encuentran en el sector privado formal. Entre los cónyuges y los hijos, en cambio, el empleo asalariado privado registrado tiene una menor incidencia: 3 de cada 10.

Entre los segundos generadores de ingresos los otros tipos de empleo asalariado son los más prevalentes. En el caso de los cónyuges es importante el empleo público. En el caso de los jóvenes es el empleo asalariado privado no registrado.

En el caso de los cónyuges, el empleo público es importante porque siendo en su mayoría mujeres es el tipo de empleo más apto para combinarlo con las responsabilidades que tradicionalmente la mujer tiene en el hogar. También influye que en el sector público son prevalentes las actividades de salud y educación pública, donde el empleo femenino es mayoritario. En cualquier caso, el empleo público,

por tener menor exigencia horaria y más flexibilidad de permisos, se amolda mejor a los requerimientos que las mujeres buscan para insertarse en el mercado laboral. En el caso de los jóvenes, los empleos informales son los más prevalentes porque tienen la particularidad de ser empleos *part-time* o que exigen bajos niveles de educación lo cuales son más ajustados a los requisitos que pueden cumplir y/o requieren los jóvenes para insertar en el mercado de trabajo.

En cualquier caso, estos datos sugieren que la rigidez del empleo asalariado registrado, mayoritariamente a tiempo completo y de alta exigencia, no siempre se ajusta a las preferencias y posibilidades de los segundos generadores de ingresos de los hogares (cónyuges e hijos en edad de trabajar). De aquí que las formas más flexibles de trabajo, en términos de cantidad y distribución de las horas de trabajo, son las que facilitarían la inserción laboral de los segundos generadores de ingresos de los hogares.

Empleo no asalariado: patrón o empleador, cuentapropista profesional y no profesional.

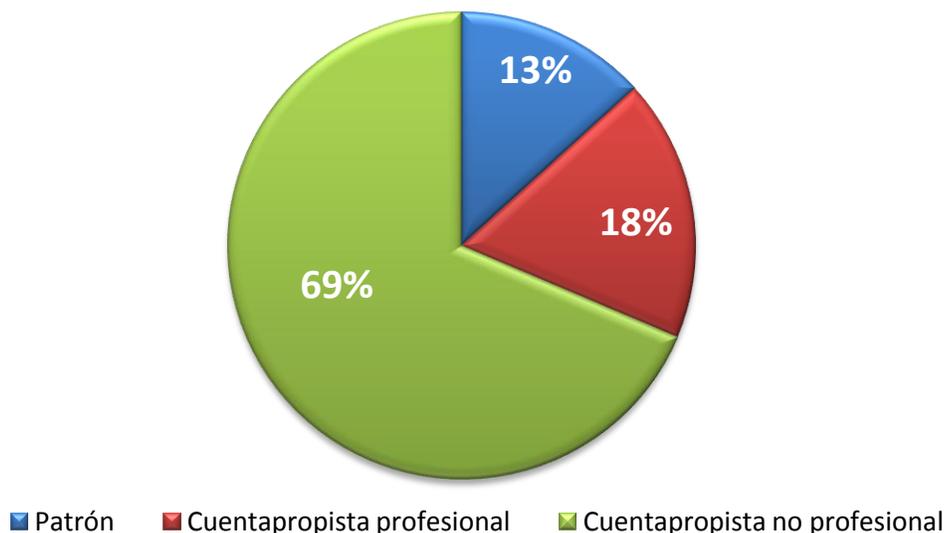
Del total de los ocupados, el 28% son no asalariados, o sea, son patronos o empleadores y cuentapropistas que a su vez pueden ser profesionales o no profesionales. Se trata de aproximadamente 350.000 personas.

Es un universo importante y muy heterogéneo. Aquí se cuentan los emprendedores que pueden ser de muy variada productividad, los profesionales en el ejercicio liberal y personas con niveles bajos y medios de educación que se dedican al comercio o a los servicios de reparaciones, mantenimiento y cuidado de personas a nivel tanto de empresas como de hogares.

La motivación para ser un trabajador por cuenta propia puede provenir de la vocación personal, por ser un emprendedor o innovador que depende de su propia suerte, esfuerzos y riesgos, y los beneficios que esto trae aparejado, o bien, por la escasez de empleos asalariados de calidad que obliga a las personas a buscar un empleo alternativo en el cuentapropismo. También hay situaciones híbridas, de personas que se iniciaron en el cuentapropismo por la falta de un buen empleo asalariado y descubre allí un vocación que puede convertir en un medio de vida sustentable. Por eso el cuentapropismo genera percepciones encontradas. Puede ser un medio de vida de progreso, basado en la innovación y el espíritu empresario, como en la alternativa precaria y forzada debido a la falta de empleos de calidad. En cualquier caso, es una modalidad muy prevalente en el mercado laboral provincial.

Casi 7 de cada 10 no asalariados son cuentapropistas no profesionales, 2 de cada 10 sería cuentapropistas profesionales y 1 de cada 10 patrón o empleador. La categoría de patrón o empleador se diferencia de la de cuentapropista propiamente dicho en el hecho de que tiene regularmente gente a cargo (Gráfico 9).

Gráfico 9. Tipologías del empleo no asalariado



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

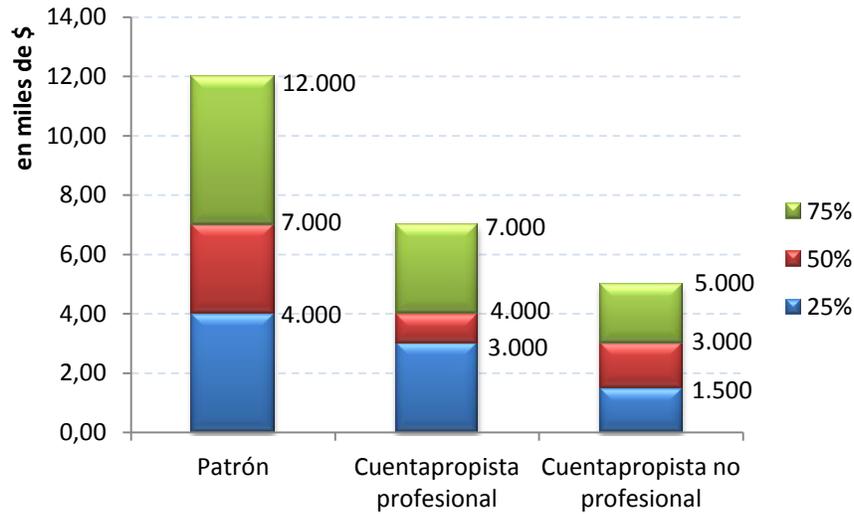
Las remuneraciones que obtienen los no asalariados son muy variadas. Los patrones tienen un perfil de remuneraciones parecido a los empleados privados registrados y a los empleados públicos donde un 25% gana por debajo de los \$4.000, el 50% gana por debajo de los \$7.000 y luego se produce una brecha entre los que están entre el 50% y el 75% que lleva a que ganen entre \$7.000 y \$12.000 (cabe recordar entre los empleados privados registrados el 75% gana por debajo de \$8.000 y entre los empleados públicos el 75% gana por debajo de \$10.000).

Los cuentapropistas profesionales, en cambio, tienen una situación más precaria que los asalariados privados registrados ya que el 50% gana por debajo de \$4.000 y, si bien se abre una brecha entre los que se ubican entre el 50% y el 75% de los que más ganan, el nivel de salarios es modesto ya que el 75% gana por debajo de los \$7.000. Hay que tener en cuenta que una minoría de los cuentapropistas profesionales tiene remuneraciones altas, por encima de los \$7.000.

La informalidad entre los no asalariados se hace evidente en los cuentapropistas no profesionales. La mitad gana por debajo de \$3.000 y el 75% gana por debajo de \$5.000, una realidad muy parecida a los asalariados privados no registrados.

En suma, los no asalariados constituyen un universo muy heterogéneo de trabajadores. Es un segmento donde prevalece la desigualdad en el sentido de que, en general, tres cuartos de los trabajadores tienen remuneraciones modestas y el 25% de mayores niveles de ingresos obtienen remuneraciones muy elevadas. Este es el reflejo de las diferencias en la naturaleza del tipo de empleo, donde se mezclan emprendedores, empresarios e innovadores con altos niveles de productividad junto con personas que buscan en el cuentapropismo un precario medio de vida alternativo al buen empleo asalariado que no pueden conseguir.

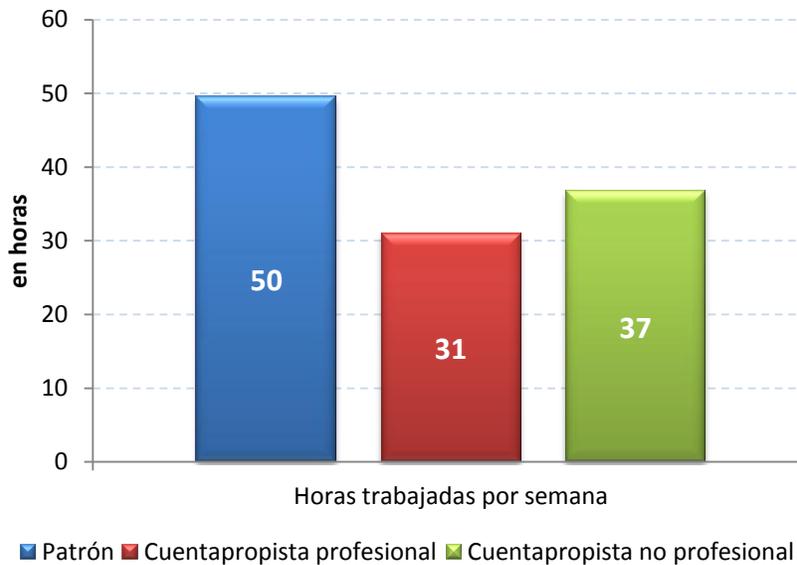
Gráfico 10. Remuneraciones del empleo no asalarado



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Cuando se observa las horas trabajadas, aparecen también marcadas diferencias. Los patrones y empleadores son los que más horas destinan al trabajo en el mercado laboral. Declaran trabajar 50 horas semanales. Esto equivale a una jornada de 8 horas de lunes a sábado o bien de 10 horas por día de lunes a viernes. Los cuentapropistas profesionales, en cambio, declaran trabajar apenas 31 horas semanales lo cual es prácticamente como una jornada a tiempo parcial. Los cuentapropistas no profesionales trabajan 37 horas semanales, algo parecido a los asalariados privados no registrados.

Gráfico 11. Horas promedio semanales del empleo no asalarado



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Cuando se ajusta las remuneraciones por la cantidad de horas trabajadas, la realidad de las condiciones de trabajo se modifica. Los patrones y los cuentapropistas profesionales terminan obteniendo en términos horarios remuneraciones similares, mientras que los cuentapropistas no profesionales tiene una situación muy similar a los asalariados privados no registrados (\$27 x hora).

Gráfico 11. Remuneración horaria del empleo no asalariado



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

En suma, dado que se trata de 7 de cada 10 no asalariados donde su situación en términos de remuneraciones horarias es muy parecida a la de los asalariados privados no registrados, a los cuentapropistas se tiende a asociarlos con los trabajadores informales, precarios, que buscan por medio propios lo que no pueden obtener de un empleo de calidad. Pero entre los 3 de cada 10 no asalariados restantes es donde hay patrones, empleadores y profesionales, y donde se puede encontrar a los emprendedores, innovadores y gente con espíritu empresario y mayores ingresos.

Conclusión

Los problemas del mercado laboral de la provincia de Córdoba se pueden resumir en los siguientes hechos estilizados:

- Hay una alta tasa de desempleo abierto. En parte se explica por la alta tasa de participación laboral, pero además median factores propios ya que Córdoba es la provincia que mayor tasa de desempleo abierto presenta en todo el país.
- Los asalariados representan el 72% de los ocupados en edad de trabajar. El restante 28% son trabajadores no asalariados (patrones y cuentapropistas).
- Dentro del empleo asalariado, el empleo en relación de dependencia registrado en el sector privado es minoritario. Un 37% de los asalariados está en esta situación que, en general, se asocia con el empleo genuino y decente.

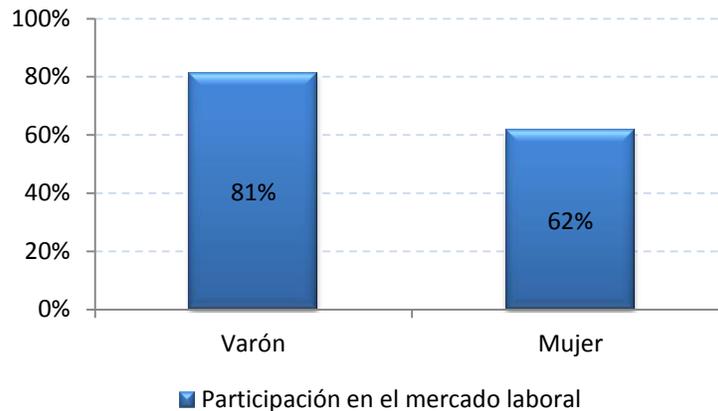
- Otro 20% de los asalariados son empleados públicos. Son los trabajadores con mayores niveles de calificaciones, mayores remuneraciones absolutas y horarias, y los que menos horas trabajan dentro de los trabajadores a tiempo completo. En suma, son los que tienen las mejores condiciones de trabajo del mercado laboral.
- Otro 31% de los asalariados es un trabajador no registrado, es decir, no hace aportes a la seguridad social. Estos se asocian con los empleos de baja calidad por ser de bajas remuneraciones y precarios en su estabilidad.
- Finalmente un 11% son empleadas domésticas, de muy bajos niveles de educación, con pocas horas promedio y remuneraciones muy modestas.
- Así, entre los asalariados menos de 6 cada 10 trabajadores tienen un empleo de calidad y más de 4 de cada 10 tiene un empleo de baja calidad.
- Los trabajadores no asalariados representan el 28% del total de ocupados. En su mayoría, 7 de cada 10, son cuentapropistas no profesionales cuyas remuneraciones y condiciones de trabajo son muy parecidas a los asalariados privados no registrados. Por otro lado, 2 de cada 10 son profesionales y 1 de cada 10 son empleadores con condiciones de trabajo más parecidas al empleo privado registrado.
- Simplificando, el mercado de trabajo de la provincia de Córdoba está dividido en dos componentes de similar tamaño. Una mitad de personas accede a empleos de relativa calidad (asalariados privados registrados, empleados públicos, cuentapropista profesional y empleadores) y la otra mitad está integrada por empleos de baja calidad (incluye a la mayoría de los asalariados privado no registrados, cuentapropismo no profesional y servicio doméstico).

2.- El empleo femenino, juvenil y de los mayores de 45 años de edad

2.a.-Empleo de la mujer

La inserción de la mujer en el mercado laboral es uno de los principales desafíos laborales que enfrenta la provincia. A pesar de que se han logrado mejoras, todavía siguen existiendo importantes diferencias con respecto a la tasa de participación masculina (Gráfico 1). El hecho que las mujeres no participen del mercado laboral profundiza su dependencia de los ingresos que provean otros miembros del hogar, principalmente sus parejas, y/o del asistencialismo del Estado o de otros medios de la sociedad civil.

Gráfico 1. Participación laboral masculina y femenina
Población en edad de trabajar

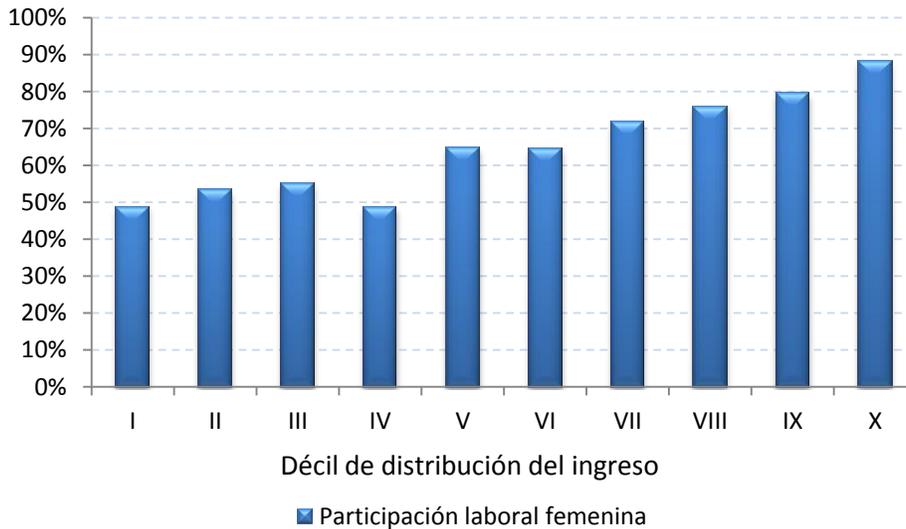


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Aumentar la participación laboral femenina tiene beneficios. En primer lugar, aumenta el crecimiento económico de la sociedad al movilizar recursos humanos que no están siendo plenamente aprovechados. En segundo lugar, mejora el nivel de ingreso de los hogares al generar una fuente de ingresos familiares adicional. En tercer lugar, ayuda a mejorar la convivencia familiar al brindar a la mujer herramientas para prevenir la violencia de género, entendiendo que es la dependencia económica del varón uno de los factores asociados a los hechos de maltrato familiar. En cuarto lugar, mejora la calidad de la educación de los hijos al elevar la autoestima de la madre, sus conocimientos y sus habilidades socioemocionales para la vida.

Una de las evidencias que resalta la relevancia social de la participación laboral femenina la da el hecho de que la tasa de participación de las mujeres es mas baja en los hogares más vulnerables. Como se aprecia en el Gráfico 2 la tasa de participación de las mujeres varía en función de los ingresos del hogar. En los hogares de altos ingresos, hay mayor participación laboral de la mujer (por cierto que el efecto es simbiótico en el sentido que estos hogares tienen mayores ingresos per cápita precisamente porque la mujer trabaja aportando una fuente de ingresos adicional). En los hogares de menores ingresos, solo 1 de cada 2 mujeres en edad de trabajar, trabaja o busca trabajo, mientras que en los de mayores ingresos 4 de cada 5 mujeres participan del mercado laboral.

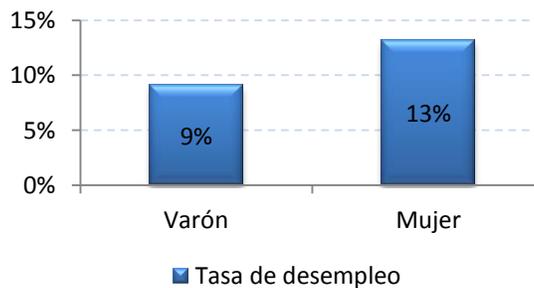
Gráfico 2. Participación laboral femenina
Por decil de ingreso per cápita del hogar



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Las mujeres en edad de trabajar no sólo que participan menos del mercado laboral sino que además les cuesta más encontrar un empleo, cuando se deciden a buscar. En la provincia, mientras que para los hombres la tasa de desempleo es del 9% de la población económicamente activa, para las mujeres la cifra sube al 13% (Gráfico 3). Los motivos son de diferente índole. En la generalidad de los casos, las mujeres tienden a adoptar de manera central las responsabilidades de la educación de los hijos y el mantenimiento de las tareas domésticas. Esto hace que su disponibilidad para los empleos remunerados tenga limitaciones de horarios lo que reduce entonces el set de opciones que ofrece el mercado laboral. A su vez, por tener a su cargo estas responsabilidades, el umbral de remuneraciones que demanda una mujer para incorporarse al mercado laboral es mayor, ya que debe prever que podría llegar a requerir la contratación de alguna persona de servicio doméstico para suplantarla en algunas tareas familiares. Asimismo, por ser en la mayoría de los casos segundas generadores de ingresos, tienen mayor tiempo para decidirse por un trabajo lo que permite extender la búsqueda.

Gráfico 2. Tasa de desempleo masculina y femenina



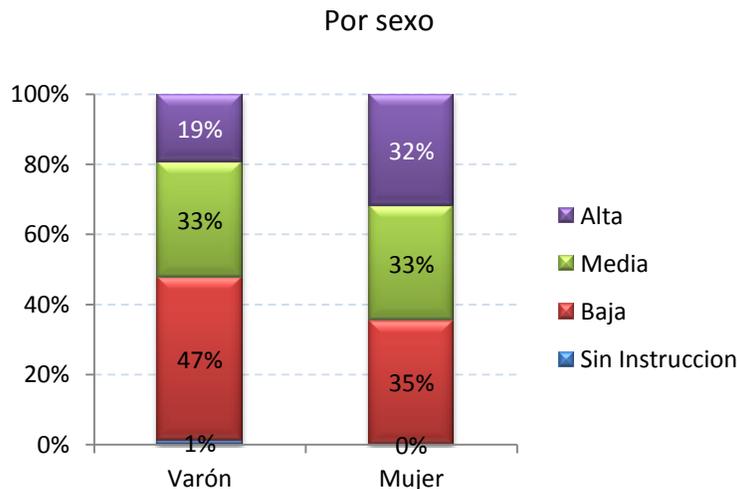
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Estas limitaciones que enfrenta la mujer para participar del mercado laboral y encontrar un empleo, debido a que comparte su tiempo entre actividades familiares y laborales, termina generando de que haya una mayor proporción de mujeres con altos niveles de educación participando en el mercado laboral respecto a los hombres.

El Gráfico 4 muestra que el 32% de las mujeres que se encuentran participando del mercado de trabajo, ya sea ocupadas o buscando empleo, tienen altos niveles de educación, cuando este porcentaje para el caso de los hombres llega a apenas al 19%. En el otro extremo casi la mitad de los hombres que participan del mercado laboral no han finalizado los estudios secundarios, mientras que dicho porcentaje para las mujeres es apenas superior al tercio.

Si bien tiende a haber un incipiente proceso de mejores desempeños educativos entre las mujeres respecto a los hombres, la diferencia todavía no es lo amplia que muestra esta brecha de calificaciones que se observa en el mercado de trabajo. En realidad, lo que está sucediendo es que las mujeres de bajos niveles de educación directamente no participan del mercado de trabajo. Debido al requerimiento de flexibilidad horaria más un umbral de remuneración que justifique el reemplazo de las tareas familiares por las remuneradas, hace que el ingreso del empleo buscado sea relativamente elevado para sus niveles de calificaciones. De aquí que, a las mujeres con bajos niveles de educación, se les dificulta encontrar el empleo que se ajuste a sus posibilidades y preferencias, entonces, terminan en la inactividad. Esto se observa en el hecho de que el diferencial de tasas de participación de las mujeres respecto a los hombres se explica por las mujeres con bajos niveles de educación. La tasa de inactividad laboral de las mujeres en edad de trabajar con bajos niveles de educación es de 50% mientras que entre las mujeres con altos niveles de educación es del 89% (parecida a la de los hombres).

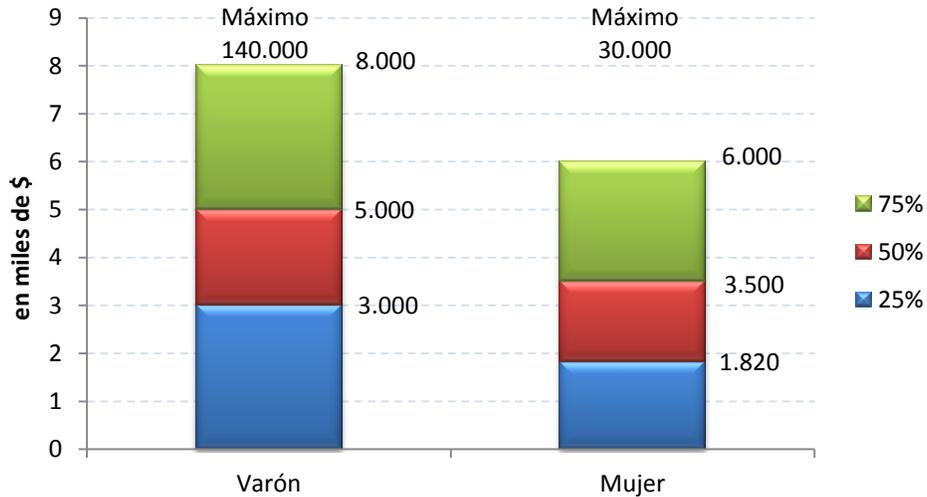
Gráfico 4. Nivel de educación de los que participan del mercado laboral



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

En términos de remuneraciones, a primera vista surge que las mujeres tendrían niveles de salarios inferiores a los hombres. El Gráfico 5 muestra que las mujeres perciben salarios menores y la distribución está más concentrada en las bajas remuneraciones.

Gráfico 5. Nivel de remuneraciones de los ocupados
Por sexo



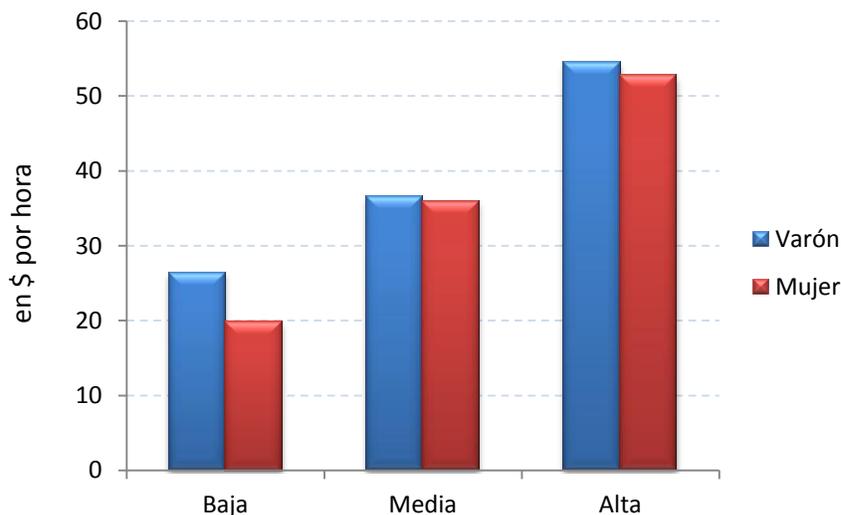
Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Sin embargo, cuando se ajustan las remuneraciones por nivel de educación formal y horas trabajadas, las brechas salariales tienden a achicarse para los niveles medios y altos de educación. En estos niveles de educación, la diferencia de remuneraciones es prácticamente imperceptible, mientras que a bajos niveles de educación se presenta una brecha a favor del varón.

Los factores que aquí influyen responden a los tipos de empleos (que conllevan diferentes productividades) y posiblemente a pautas culturales ligadas a los bajos niveles de educación. En el primer caso, a bajo nivel de educación, las habilidades que el mercado laboral valora son las manuales, donde ciertos tipos de trabajo no pueden ser ejecutados indistintamente según el género. Los empleos en la construcción son mayoritariamente masculinos, mientras que los de servicios domésticos son femeninos. Por estar los primeros dirigidos a empresas y los segundos a hogares, los empleos asociados a la masculinidad, en este caso, tienden a presentar mayor productividad y, por lo tanto, mayor remuneración horaria. Lo mismo puede estar sucediendo con servicios informales, como el transporte y las reparaciones manuales, donde los varones están más representados y pueden generar más ingresos por ventas que la venta informal ambulante donde la mujer de baja educación puede tener cabida.

Las diferencias por pautas culturales, por su parte, pueden estar dadas por ciertos patrones atávicos de discriminación de género que se producen a bajos niveles de educación, pero que con la elevación de los niveles de educación tiende a desaparecer.

Gráfico 5. Nivel de remuneraciones de los ocupados
Por sexo



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Resumen

Las mujeres presentan mayores tasas de inactividad y desempleo que los hombres. Un factor explicativo es que las mujeres son las que en general asumen dentro de la familia la responsabilidad central por el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Esto condiciona su entrada al mercado laboral dado que deben prever la delegación de estas tareas en terceros (servicio doméstico y/o instituciones de cuidados infantiles) y conseguir un empleo cuya jornada, horarios, régimen de permisos, vacaciones y exigencias de objetivos permitan complementar el trabajo remunerado con los cuidados familiares. Quienes mayores aptitudes tienen para encontrar este tipo de empleos son las mujeres con habilidades para los empleos analíticos/intelectuales, es decir, con niveles de educación medio y alto; en cambio, cuando la mujer tiene bajos niveles de educación tiende a ocupar puestos de trabajo de tipo manual, donde los niveles de productividad son bajos (lo que le impide delegar los cuidados familiares) y donde las condiciones del trabajo tienden a ser más rígidas, dificultándole coordinar el trabajo con las responsabilidades familiares; por eso se observa que es en las mujeres con bajos niveles de educación donde más intensamente se presentan la inactividad laboral, el desempleo, las pocas horas trabajadas e, incluso, las diferencias de remuneraciones con los varones.

2.b. Empleo de los jóvenes

Los jóvenes son uno de los grupos con mayores dificultades de acceso al empleo y sobre todo al empleo de calidad. Al igual que las mujeres, la mayoría no tienen una disponibilidad completa para el empleo remunerado sino que deben articular su tiempo con el estudio. Por analogía, también requieren en la mayoría de los casos condiciones de los empleos que sean lo suficientemente flexibles en términos de jornada, horas, régimen de permiso y nivel de exigencias acordes con las exigencias propias del estudio.

Si el joven concluyó los estudios, se presentan dos posibilidades. Una es que no haya concluido la educación media, lo que le condiciona severamente la posibilidad de ocupar un puesto de trabajo de razonable productividad. Esto está generalmente asociado a la inactividad laboral (este sería el caso de los *ni-ni*, es decir, que no trabaja ni estudia), al desempleo o al empleo precario.

La otra alternativa es que concluya la educación media y no desee seguir estudiando o que concluya la educación terciaria o superior. En este caso, ya tendría disposición plena para insertarse al mercado de trabajo, tendría además razonables o buenos niveles de educación formal, pero la falta todavía superar dos escollos importantes: la falta de experiencia laboral (que para muchos puestos de trabajo es condición *sine qua non*) y, muchas veces, aptitudes socio-emocionales³.

En la provincia de Córdoba hay un total de 537 mil jóvenes de entre 15 y 25 años de edad. Su forma de inserción laboral se presenta en el Gráfico 6. El segmento socialmente más crítico es el 19% que no estudia ni trabaja (*ni-ni*); son casi 100.000 jóvenes, donde un 40% manifiesta tener la intención de trabajar, mientras que el 60% restante no estudia, no trabaja y tampoco busca hacerlo.

**Gráfico 6. Asistencia escolar y estado ocupacional de los jóvenes
15 – 25**

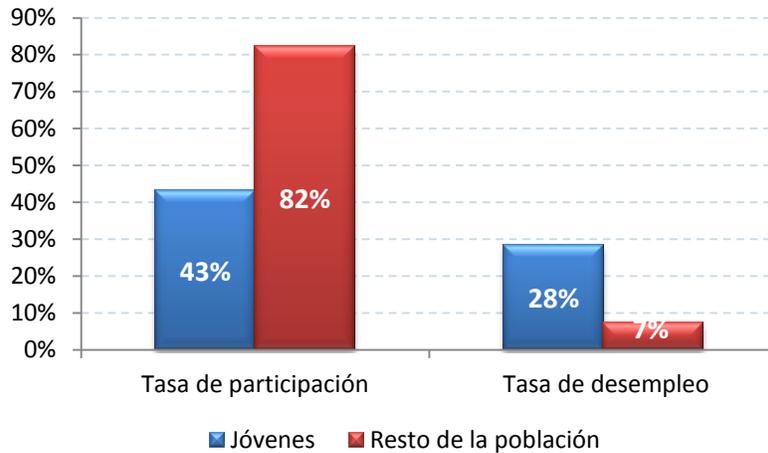


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Los jóvenes enfrentan problemas laborales similares a los de las mujeres. Prevalecen bajas tasas de participación laboral y altas tasas de desempleo. Mientras que para los adultos la tasa de actividad laboral es mayor al 80%, para los jóvenes es apenas superior al 40%. Cuando se observa el porcentaje de estas personas que no encuentra empleo, surge que sólo el 7% entre los adultos, mientras que el 28% entre los jóvenes no puede hacerlo.

³ Estas son competencias del comportamiento humano que permiten entenderse con diversos códigos sociales para expresar sentimientos, necesidades, opiniones y conocimientos, lo que permite lograr capacidad de trabajo en grupos, resolución de problemas y bienestar personal.

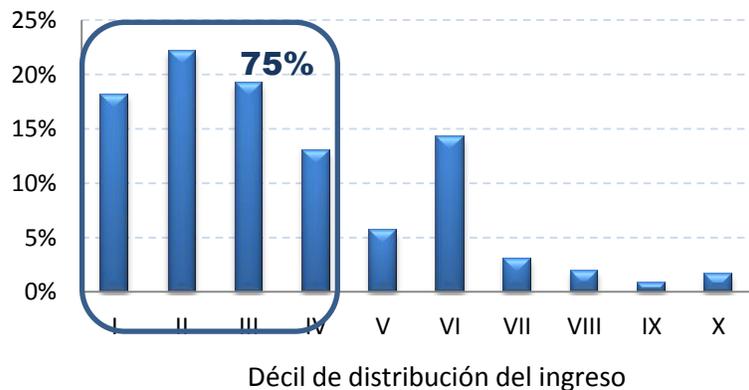
Gráfico 7. Tasas de participación laboral y de desempleo
Adultos: más de 25; Jóvenes: 15 – 25



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Al interior de la alta inactividad y el desempleo, obviamente que el tema que mayor relevancia cobra es el de aquellos jóvenes que además tampoco estudian, y fundamentalmente si además de estar en la condición de *ni-ni* su hogar se encuentra en estado de vulnerabilidad social. Analizando la posición de los *ni-ni* de la provincia de Córdoba en la distribución del ingreso aparece que casi el 75% pertenecen al 40% de los hogares de menores ingresos.

Gráfico 8. Jóvenes que no estudian, ni trabajan en la distribución del ingreso
15 – 25 // Por decil de ingreso per cápita del hogar



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

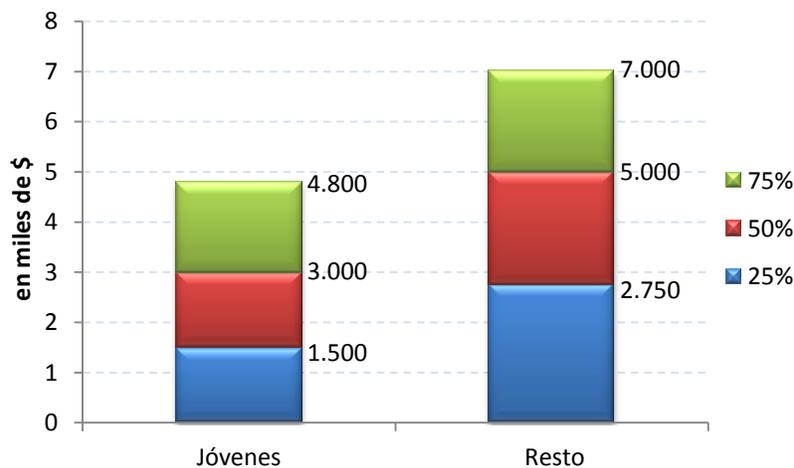
Cuando encuentran empleo, por las limitaciones señaladas de disponibilidad *part-time*, bajos niveles de educación, pero a veces en proceso de obtención de buenos niveles de educación formal, falta de experiencia laboral y habilidades socio-emocionales, los jóvenes ocupan puestos de trabajo de baja productividad, lo que naturalmente se traduce en remuneraciones inferiores en comparación con los adultos. Mientras que en los mayores de 25 años, el 25% gana por debajo de \$2.750 prácticamente la mitad de los jóvenes está muy cerca de ganar debajo de este nivel (\$3.000); cuando se considera los

niveles salariales de los jóvenes que mayor remuneración obtienen surge que el 75% está debajo de los \$4.800 que es un nivel inferior al que gana el 50% de los adultos (\$5.000).

Como se dijo, la baja remuneración se explica por las particularidades de los jóvenes que les lleva a ocupar puestos de baja productividad; pero el bajo nivel no siempre constituye un hecho cuestionable desde una perspectiva de valoración ética, ya que muchos jóvenes no son sustentos de sus hogares, sino que trabajan para sus propios gastos personales, o bien, complementan los ingresos familiares. Si el joven, tempranamente, pasa a adoptar responsabilidades centrales en la manutención de un hogar, allí sí es donde el nivel de las remuneraciones que obtienen los jóvenes se convierte en un problema de índole social. Pero no es un problema de la baja remuneración sino que se produce por el rol que el joven, tempranamente, pasa a ocupar.

Gráfico 9. Nivel de las remuneraciones

Resto: más de 25; Jóvenes: 15 – 25



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

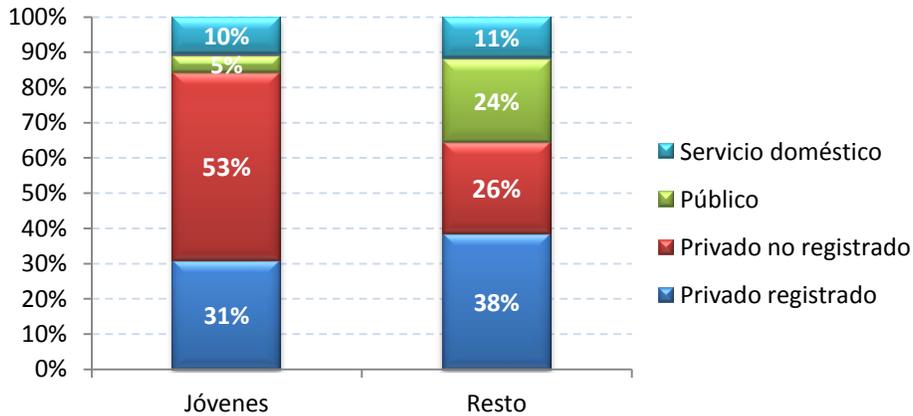
La baja productividad, además de estar asociada a menores remuneraciones, también genera mayor proporción de inserciones laborales informales. En la provincia, del total de asalariados, el empleo asalariado privado registrado entre los adultos es de 38%, mientras que entre los jóvenes es de 31%; la diferencia hasta aquí no es amplia, pero cambia cuando se considera el empleo público donde los adultos tienen mayor acceso y es lo que lleva a que más de la mitad de los adultos que tienen un empleo asalariado formal. Los jóvenes, en cambio, quedan ocupando empleos asalariados no registrados en un 53% mientras que entre los adultos este tipo de inserción laboral alcanza al 26%.

Dentro de las relaciones informales, un dato muy sugerente es que desde muy temprana edad hay una alta proporción de mujeres trabajando en el servicio doméstico. El 10% del empleo asalariado entre los jóvenes corresponde a este tipo de inserción, proporción muy similar a la de los adultos (11%). Esto señala que el servicio doméstico, siendo un empleo de muy baja productividad, remuneración exigua y precario, no tiende a extinguirse sino que, por el contrario, estaría siendo tomado como un medio de vida permanente por una parte de la fuerza laboral (fundamentalmente mujeres de baja educación).

Este es un punto central que debe atender la política educativa y laboral, si aspira a generar condiciones de progreso con inclusión social.

Gráfico 10. Tipos de empleos asalariados

Resto: más de 25; Jóvenes: 15 – 25



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Resumen

Los jóvenes requieren políticas específicas para su desarrollo laboral porque deben administrar su transición desde la educación al mundo del trabajo, proceso particularmente dificultoso por tratarse de gente que está en una etapa de encuentro con sus deseos, aspiraciones, incertidumbres, temores, y a su vez están atravesados por la realidad social que les toca vivir. De esta forma, jóvenes en hogares vulnerables presentan mayores tasas de deserción escolar combinada con inactividad laboral (*ni-ni*); mujeres de bajos niveles de educación tempranamente se incorporan al servicio doméstico; jóvenes que alcanzan niveles medios y altos de educación, encuentran el escollo de la falta de experiencia laboral; y, transversalmente para todos los jóvenes, un sistema educativo endeble en calidad que se esmera poco por formar a los jóvenes para el mundo del trabajo (habilidades socio-emocionales).

El mayor desafío que enfrenta el empleo juvenil es que no se circunscribe a las instituciones laborales, sino que exige articular correctamente con el sistema educativo desde los primeros años de vida. Esto exige políticas de largo plazo cuya particularidad es que tienen exigencias presentes con resultados futuros e inciertos, por eso son políticamente poco atractivas. De aquí la necesidad de trabajar en los consensos.

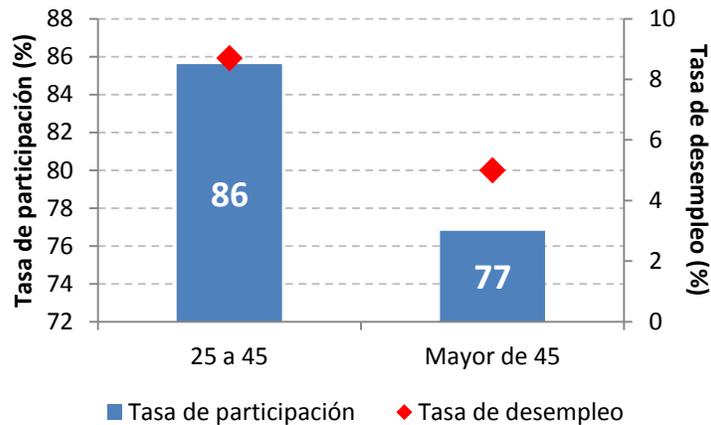
2.c. El empleo de adultos mayores de 45 años

Tradicionalmente, un segmento que también se considera específico dentro del mercado laboral – junto con el empleo femenino y juvenil– es el de los adultos entre los 45 y la edad jubilatoria (60 mujeres; 65 varones). La razón, fundamentalmente, es el cambio tecnológico. Pero también median factores personales, propios de la edad, como la resistencia al cambio, la baja proclividad a los nuevos aprendizajes, la sociabilización con grupos humanos más jóvenes y la tolerancia a los cambios de

jerarquía y/o autoridad. No significa que todos los adultos que entran en sus cincuentas tengan problemas en estas dimensiones, pero están presentes en el ciclo de vida laboral, con diferentes niveles de intensidad, y su resolución o administración depende de las capacidades que la persona haya desarrollado en su ya extenso paso por el mercado de trabajo.

A primera vista, parecería que estos problemas no son de relieve en el mercado de trabajo cordobés. La tasa de desempleo de los adultos mayores de 45 es inferior a la del resto (5% versus 8,7%, respectivamente). Sin embargo, es la tasa de actividad la que delata los escollos. Entre las personas con entre 25 y 45 años, la tasa de actividad laboral es de 86% cuando para los mayores de 45 baja a 77% de la población en edad de trabajar. Esto sugiere que los mayores de 45 podrían estar retirándose tempranamente del mercado laboral ante la escasez relativa de empleos acordes a sus capacidades. Algunos lo hacen porque acceden a mecanismos de jubilación temprana (en regímenes especiales o en el sistema de pensiones por incapacidad contributiva y no contributiva), otros, fundamentalmente las mujeres, se retiran al rol de amas de casa en espera de la edad jubilatoria (60 años de edad).

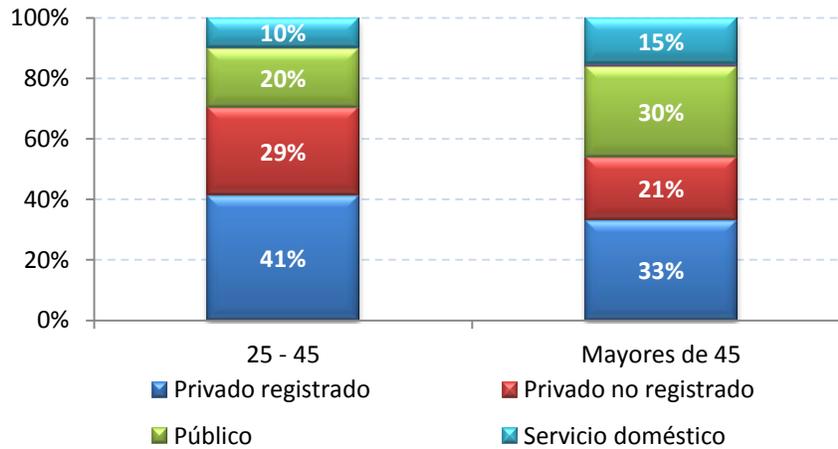
Gráfico 11. Participación laboral
Por edad



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

La otra dimensión que muestra las dificultades laborales pasados los 45 años son los tipos de empleo. El Gráfico 12 muestra que el empleo entre los mayores de 45 está sostenido fundamentalmente por el empleo público, donde hay estabilidad y reconocimiento de la antigüedad por el mero paso de los años, más que por logros o el cumplimiento de objetivos, y también en el servicio doméstico que es un medio de vida de mujeres con bajos niveles de educación que se extiende hasta la vejez. Para la gente con más de 45, estos empleos representan casi la mitad. En cambio, los empleos asalariados en empresas del sector privado, tanto registrado como no registrado, tiene una menor participación que en el caso de los más jóvenes.

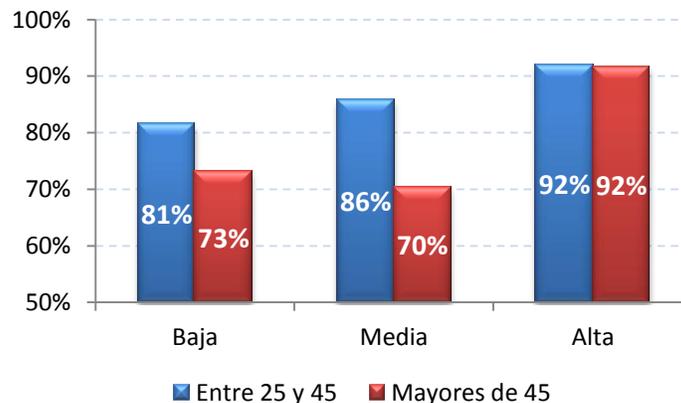
Gráfico 12. Tipos de empleos asalariados



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Sin embargo, el sostenimiento del nivel de actividad laboral está estrechamente asociado con el nivel de educación. Las personas con nivel de educación alto (terciario o universitario completos) no pierden empleabilidad con el paso de los años. De hecho, por ser trabajadores aptos para los puestos analíticos/intelectuales, la adaptabilidad a las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo que da el alto nivel de educación, hace que la edad sea un factor de acumulación de conocimientos y experiencia. En cambio, a bajos niveles de educación, la adaptabilidad a las nuevas tecnologías es menor, e inclusive a niveles de calificaciones manuales, la tecnología es un factor de desplazamiento. Por eso, los mayores de 45 años con bajos niveles de educación son los que más sufren el cambio tecnológico y las innovaciones en los métodos de organización del trabajo. En el Gráfico 13 puede observarse que las tasas de inactividad laboral pasado los 45 años de edad son marcadamente inferiores para los niveles bajos y medios de educación, mientras que para altos niveles de educación es igual.

Gráfico 13. Tasa de actividad laboral por nivel educación



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Anual de Hogares Urbanos (INDEC)

Resumen

El cambio tecnológico puede ser una amenaza o una oportunidad. Todo depende del grado de maleabilidad que la persona tenga para tomar provecho de él y adaptarse a los nuevos métodos de trabajo que la tecnología da paso para obtener ganancias de eficiencias y productividad, desafíos constantes en el mercado laboral. La capacidad de la mente humana para aprovechar el avance tecnológico está estrechamente relacionada, no con la juventud –como usual y equivocadamente se tiende a creer–, sino con los niveles de educación y formación en el trabajo. Cuando las personas tienen bajos niveles de educación y formación para el trabajo, es cuando mayores riesgos corren de ser desplazada por la tecnología. Aquí entonces es cuando la edad en la adultez (pasado los 45 años) puede significar un hándicap para competir en el mercado laboral.

3.- PROPUESTAS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

El asistencialismo social no es un factor de erradicación de la pobreza. Es sólo un paliativo que puede ser considerado como una respuesta apropiada ante casos de emergencia, pero no son una fuente de progreso social ni de dignidad de la persona. Por el contrario, con el asistencialismo se potencian los riesgos de manipulación, clientelismo y sometimiento. El progreso y la dignidad lo da sólo el empleo de calidad dado que es lo que permite que las personas puedan ser artífices de sus proyectos, elegidos en libertad y sin dependencias espurias. En este sentido, la responsabilidad primaria del empresario es exigir y proponer condiciones institucionales propicias para que su actividad se transforme en creación de empleo decente.

El esquema 1 muestra gráficamente estas cuatro aristas del empleo decente.

Esquema 1. El rombo institucional para la creación de empleos decentes



Desde el punto de vista propositivo, las políticas enfocadas a erradicar la pobreza en base al empleo genuino deben tener como objetivo multiplicar la cantidad de puestos de trabajo de calidad para insertar al mercado laboral a la mayor cantidad posible de gente en edad de trabajar.

Empleos de calidad es sinónimo de puestos de trabajo de alta productividad. Para obtenerlos se requiere de calidad institucional en cuatro ámbitos: instituciones económicas, instituciones educativas, instituciones laborales e instituciones de promoción social.

Instituciones económicas

Para contar con muchos más puestos de trabajo de calidad, la condición necesaria —aunque no suficiente— es contar con un entramado de empresas más vasto, tecnificado y coordinado que el que se cuenta en la actualidad. Además, deben ser empresas con niveles de competitividad internacional para que las fuentes de valor sean ventas genuinas. Para ello, se requiere un entorno macroeconómico estable, con baja inflación y crecimiento económico a niveles sostenibles. Esto exige políticas fiscales, monetarias y de ingresos responsables, y recrear el mercado de ahorro y crédito sobre bases sanas y sustentables, un sistema impositivo no agresivo con la inversión productiva, una administración pública eficiente que no imponga burocracia, estabilidad de los contratos, justicia expeditiva y transparente, y políticas para el desarrollo de la competitividad en sectores tradicionales y no tradicionales.

Instituciones laborales

Para que el crecimiento, a su vez, se traduzca en creación de empleos, es imprescindible que las regulaciones laborales e impositivas no incrementen el costo laboral *no salarial* por encima de lo que los niveles de productividad prevalecientes pueden pagar. En este sentido, la agenda laboral para la Argentina debería prever los siguientes puntos de agenda:

- **Revisión de los impuestos al trabajo:**

En Argentina, la registración de un trabajador implica pagar altas cargas sociales con destino a la seguridad social que no se traducen en beneficios diferentes a los que el trabajador puede obtener en la informalidad.

Específicamente, las alícuotas para la seguridad social se conforman de 30% del salario con destino a ANSES⁴ y PAMI⁵, 9% del salario con destino a obra social⁶ y 3% del salario con destino a la ART⁷. Todo esto totaliza una carga efectiva equivalente al 45% del salario de bolsillo del trabajador. A esto hay que agregar los aportes y contribuciones compulsivos que se fijan en los convenios colectivos de trabajo con alícuotas que varían entre 3 – 5%.

Los beneficios que este alta carga sobre el salario tiene asociada están muy diluidos para los trabajadores de menor productividad y bajos salarios. Actualmente, y como se perfila el futuro de la previsión social en Argentina, las personas sin aportes acceden a las mismas jubilaciones que una persona de bajos salarios que haya realizado 30 años de aportes; las asignaciones familiares de los trabajadores que hacen aportes son equivalentes a las que reciben los trabajadores informales, desempleados o inactivos con la Asignación Universal por Hijo (AUH); el subsidio de desempleo abona tan sólo \$400 mensuales por una cantidad limitada de meses cuando los planes asistenciales de empleo transfieren montos superiores sin necesidad de realizar aportes; para un trabajador de bajos salarios, los servicios de salud de la obra social no difieren de los del hospital público. Esta equivalencia entre beneficios

⁴ Administración Nacional de Seguridad Social: brinda los beneficios de protección contra la vejez, invalidez y sobrevivencia, asignaciones familiares y seguro de desempleo.

⁵ PAMI es la sigla que representa al plan de salud que reciben los jubilados nacionales desde el Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP).

⁶ Cobertura de salud para los trabajadores activos y su grupo familiar.

⁷ Cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

contributivos y no contributivos es resultado de las políticas de la última década que tendieron a brindar a los trabajadores sin aportes los mismos o mayores beneficios que a los trabajadores que hacen aportes.

Dada que esta igualación de beneficios entre trabajadores de bajos salarios con aportes y sin aportes goza de consenso en la sociedad, la dirección del cambio parece que debería ser a favor de reemplazar el financiamiento de la seguridad social con impuestos generales (IVA y Ganancias) en lugar de impuestos al trabajo (aportes y contribuciones a la seguridad social) sólo a trabajadores formales.

La forma instrumentalmente más simple y controlable desde el punto de vista de los impactos fiscales es colocando un mínimo no imponible a las cargas sociales (aportes y contribuciones) que correspondan a ANSES y PAMI que son los dos entes estatales que se pueden financiar con impuestos generales. Por ejemplo, estableciendo que los salario son no imponibles a la seguridad social por un monto equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM) haría que el costo impositivo de formalizar a los actuales asalariados no registrados sea prácticamente cero ya que la mayoría de ellos gana por debajo del salario mínimo legal⁸. También permitiría crear nuevos empleos para los cuentapropistas no profesionales y mujeres que hoy se desempeñan en el servicio doméstico con remuneraciones también inferiores al salario mínimo legal.

Con este cambio se daría mucha más progresividad al sistema impositivo facilitando la inclusión social por la vía de incorporar, a gente hoy excluida, al mercado de trabajo formal.

▪ **Descentralización regional en la determinación de los salarios mínimos legales**

El actual esquema de negociación colectiva es centralizado a nivel nacional y por rama de actividad. Sólo las grandes empresas pueden acceder a convenios descentralizados.

Esto genera un inconveniente muy particular. Los convenios colectivos se negocian en base a los criterios de la Ciudad de Buenos Aires, donde la productividad de las empresas y los costos de vida son superiores a los del interior del país –Córdoba, en particular– donde prevalecen las micro y pequeñas empresas y donde los costos por la mala calidad de la infraestructura son mayores por lo que la productividad es inferior. Esto lleva a que los niveles de salario de convenio que se fijan en los convenios colectivos centralizados, en el interior, sean pagables sólo para unas pocas empresas que se corresponden con aquellas de mayor productividad. El resto se ve obligado a emplear en la informalidad por lo elevado del umbral de formalización dado por el salario mínimo de convenio fijado en la Ciudad de Buenos Aires.

En general, se argumenta que un salario mínimo legal igual para todo el país es un factor de inclusión. Pero esto es una falacia que las evidencias desmienten de manera contundente. Cuando se observa que casi la mitad de los ocupados en el mercado laboral de Córdoba se desempeña en la informalidad⁹ por remuneraciones que son inferiores al salario mínimo

⁸ Recuérdese que al 3° trimestre del 2014, el 75% de los asalariados privados no registrado obtenía remuneraciones inferiores a \$4.800 cuando el salario mínimo legal en ese momento era equivalente a \$4.000 mensuales.

⁹ Asalariados privados no registrados, cuentapropistas no profesionales y servicios doméstico.

legal, se concluye que los salarios mínimos fijados en Buenos Aires son de cumplimiento imposible para la mayoría de las unidades productivas del interior.

Un salario mínimo legal más consistente con la realidad productiva del interior, no sería un perjuicio para los trabajadores (como aumentarlos por encima de la productividad tampoco se traduce en beneficio), ya que los salario *efectivos* seguirían siendo los mismos. Lo que sí se obtendría es la posibilidad de crear más puestos de trabajo formales y formalizar a los puestos de trabajo que hoy están por debajo de los salarios mínimos legales de convenio.

El complemento de ingresos necesario para que los trabajadores de menores salarios tengan garantizada la canasta básica de consumo se debe instrumentar por las instituciones de promoción social (ver abajo). No por la aplicación de altos salario mínimos legales dado que éstos, no sólo que no son efectivos, sino que hasta son perjudiciales en la medida que no permiten la formalización y la generación de más empleos formales para muchos trabajadores de baja productividad.

▪ **Simplificación administrativa del sistema de registración laboral:**

Con impuestos al trabajo más reducidos y salarios mínimos legales en niveles más realistas, una herramienta complementaria es la simplificación de la registración laboral. Actualmente, el trámite central de registración laboral es el Alta Temprana ante la AFIP. Sin embargo, paralelamente a este trámite (que de hecho es muy simple), los empleadores deben cumplir con otros trámites superpuestos, que podrían ser obviados con una gestión más eficiente del Estado.

Al momento del pago de las cargas sociales, para los pequeños empleadores hay un sistema simplificado. Sin embargo, la proliferación de normas y resoluciones hacen imposible para un pequeño empleador evitar acudir a un profesional (con los costos que ello implica) para poder cumplir con la declaración y pago de las cargas sociales.

Por ello, hay avances tecnológicos de la AFIP para simplificar los trámites de alta temprana, declaración y pago de cargas sociales para los pequeños empleadores. Lo que se debe evitar es la superposición de trámites por parte de otras entidades de la seguridad social y sindical, y la proliferación de normas y resoluciones engorrosas que muchas veces emanan de la propia AFIP.

▪ **Reducción de la judicialidad espuria:**

Un factor relevante de desaliento al empleo decente, en particular, en el caso de las poblaciones específicas como las mujeres, los jóvenes y los mayores de 45 años, son los riesgos de demandas judiciales. Las relaciones contractuales, como el trabajo part-time, el trabajo a demanda, el trabajo por producto, el teletrabajo¹⁰, las ventas directas, son innovaciones que facilitan la incorporación de estos segmentos vulnerables al mercado de trabajo. Pero cuando las interpretaciones judiciales tienden a asociarlo directamente con el empleo asalariado convencional, involuntariamente sofocan la posibilidad de que se

¹⁰ Trabajo a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador. Según el Ministerio de Trabajo de la Nación, esta modalidad está dejando atrás su fase experimental para convertirse en un instrumento de inclusión sociolaboral.

masifiquen quitando la oportunidad a muchas personas a encontrar en ellos una fructífera actividad remunerada.

Otros dos aspectos que generan creciente actividad judicial en el mundo del empleo son el régimen de terminación del contrato de trabajo y el de reparación de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. En el primer caso, hay una intensa y cada vez más frecuente búsqueda de rentas apelando al régimen de indemnización por despido cuando una relación laboral concluye, incluso no mediando muchas veces un despido arbitrario –que es donde estrictamente corresponde aplicar este régimen. En el segundo caso, la judicialidad se da en la búsqueda de rentas por encima de las reparaciones económicas que fija la ley.

Se debe mantener una acción constante de concientización al Poder Judicial de los impactos económicos y sociales de sus interpretaciones. La falta de equilibrio en decisiones judiciales, fundamentadas en la vocación de proteger un posible derecho vulnerado en casos particulares, genera jurisprudencia que luego se puede traducir en daño al resto de la sociedad al generar conductas reactivas por partes de quienes tienen que producir empleos decentes. La judicialización de una controversia en una relación laboral debe ser un recurso de excepción, no la generalidad.

▪ **Incentivo al empleo joven:**

Las reformas en las cargas sociales, los salarios mínimos de convenio y la simplificación administrativa ayudan a la creación de empleo formal para los trabajadores de baja productividad, donde los jóvenes son uno de los actores más referenciales. Sin embargo, por lo señalado en el diagnóstico en torno a lo complejo que resulta el tránsito de la educación al empleo, es recomendable adoptar medidas específicas y adicionales para promover el empleo juvenil.

Una forma técnicamente muy expeditiva, viable y con alto impacto sería estableciendo que los primeros 60 aportes en la vida laboral de cualquier persona hasta los 30 años de edad estén 100% exentos de aportes y contribuciones a la seguridad social. Esta es una potente herramienta de promoción de los primeros pasos en el mercado de trabajo formal, en el entendimiento de que la falta de experiencia laboral del joven se compensa con el hecho de que su contratación está exenta de costos no salariales hasta tanto acumule experiencia laboral (5 años).

La gestión de esta exención es muy simple ya que puede hacerse a través del aplicativo “Mis aportes” de la AFIP, que hoy está disponible en la Web, y que permitiría a los empleadores registrar los meses trabajados por el joven de manera exenta y monitorear cuántos meses le quedan. Es más, este sistema permitiría que el joven cambie de trabajo y mantenga los aportes exentos que le quedan pendientes para utilización con otro empleador. Es decir, es un sistema que no restringe la libertad en la movilidad laboral del joven.

Instituciones educativas

▪ **Mejora en la cobertura y la calidad de la educación básica:**

Crecimiento económico con regulaciones laborales apropiadas generan muchos nuevos puestos de trabajo formales. Pero para que sean ocupados por la mayor cantidad posible de

gente en edad de trabajar es condición inexcusable que la gente tenga, al menos, la educación media completa y que los aprendizajes de la educación formal hayan sido razonablemente buenos.

Hoy, en la Argentina, la cobertura en la educación inicial (2 a 4 años) es todavía baja en los hogares de menores niveles de ingresos. Es muy importante universalizarla para garantizar buenas condiciones de aprendizaje en los chicos en la primaria. La primaria tiene altos niveles de cobertura (superior al 90%) pero hay defectos de calidad por fallas en la gestión del sistema educativo (donde se destacan la frecuencia de las huelgas y la falta de medición rigurosa de resultados). El punto más crítico es en la secundaria. En los tres primeros años (1° ciclo), hay altas tasas de repitencia, que devienen en altas tasas de deserción en los segundos tres años (2° ciclo). Como resultado general, aproximadamente un 40% de los adolescentes termina la secundaria a tiempo, un 10% la termina con rezago y el 50% queda con la secundaria inconclusa. Del 50% que termina la escuela secundaria, se estima –en base a los resultados de las evaluaciones internacionales como PISA– que más de la mitad no desarrolló las habilidades suficientes en lectura y matemáticas como para ocupar de manera efectiva un puesto de trabajo de calidad.

Con este panorama es muy difícil pensar positivamente que se pueda entablar un proceso inclusivo de desarrollo social por la vía del conocimiento y la inserción de calidad en el mercado de trabajo.

Las estrategias y las acciones para mejorar la educación pública en la provincia de Córdoba es materia de otro estudio exhaustivo.

▪ **Articulación de la escuela con la formación para el trabajo:**

Donde las empresas y el mundo del trabajo pueden hacer una contribución decisiva a la mejora a la educación es articulando los contenidos de la enseñanza formal con los requerimientos que exige el mundo del trabajo a fin de desarrollar en los jóvenes habilidades socio-emocionales.

Este tipo de articulación debe tener por objetivo enseñar a los estudiantes cómo la educación puede convertirse en una herramienta para conseguir buenos empleos. Esto consiste en desarrollar en ellos habilidades para las interrelaciones interpersonales fecundas, cultura del trabajo y la cooperación, la autoestima, el sueño de proyectos propios, es decir, aspectos que configuran las fortalezas socioemocionales que luego son el instrumento de éxito en la vida laboral.

Las empresas pueden contribuir con muchas actividades en las escuelas aledañas a su zona. Desde charlas rutinarias por parte del personal especializado con directores, docentes y alumnos, visitas a las empresas, actividades formativas para directores y docentes, así ir dando paso a la posibilidad de implementar sistemas de formación específica a los alumnos con prácticas en las empresas.

Esto permitiría a las empresas tener un sistema fluido y articulado de identificación de nuevos trabajadores (nuevos talentos) y a los estudiantes hacer los primeros pasos en el mundo laboral minimizando los inconvenientes usuales de la transición de la educación al

mundo del trabajo. Es la mejor forma de ayudar a los jóvenes a sumar experiencia laboral y contar con una desventaja menos a la hora de incorporarse al mercado laboral a buscar su primer empleo.

En Argentina, y en Córdoba en particular, hay incipientes pero muy promisorias experiencias de articulación de escuelas y empresas que están funcionando. Aquí se cuentan, por ejemplo, el programa *Junior Achievement* Córdoba, el programa de formación de técnicos a nivel de secundaria de la *Cámara de Industriales Metalúrgicos de Córdoba*, el programa *Transición Escuela Trabajo* implementado por la *Fundación Córdoba Mejora*¹¹, el *Programa de Naciones Unidas ARG 12016* aplicado a los alumnos de 30 escuelas urbano marginales con orientación en informática, turismo y economía y gestión¹², y los diferentes programas que implementa la *Fundación PESCAR*, entre otros.

Para que este tipo de experiencias se masifiquen es muy importante darles seguridad jurídica, en particular, asegurar desde el punto de vista legal que las prácticas de los jóvenes no son relaciones laborales y que los estipendios sean consistentes con la baja productividad del joven sumando además la consideración de que la empresa está incurriendo en un costo de formación. En términos simples, se debe evitar todo riesgo de judicializar este tipo de prácticas formativas de los jóvenes y no pretender asimilar la relación con la de un trabajador convencional porque se trata de una acción educativa y formativa.

Instituciones de promoción social

- **Casas cunas y guarderías de calidad para perfeccionar la AUH:**

La manera de activar a las mujeres al mercado laboral es proveyendo un sistema de cuidados infantiles, gratuitos para las familias más pobres, subsidiados para las de ingresos medios, de forma tal de facilitar la delegación del cuidado de los hijos en las horas laborales.

Un requisito esencial es que el sistema sea de alta calidad para generar confianza en las familias y para que la experiencia sea también enriquecedora y educativa para los niños. En los países avanzados, hay redes de servicios de cuidados infantiles, regulados por el Estado, pero de gestión públicos y privados.

La provisión se hace básicamente a través de dos tipos de institucionalidades. Para la atención de los niños menores de 2 años operan los centros de atención de día (“nurseries”, “day care centres”, “crèches”, “playschools”). Se trata de instituciones estatales (dependientes de los gobiernos municipales) o privadas, que brindan los servicios de manera gratuita aunque a veces los padres pagan una tarifa subsidiada. Una innovación de interés para el caso argentino dentro de esta modalidad son los centros de cuidados dirigidos por los padres que son agrupaciones de padres unidos para generar una solución a la necesidad de socializar el cuidado de los niños, pero que son registrados y acreditados por las autoridades estatales como centro formales de atención de la niñez.

¹¹ Programa con la coordinación ejecutiva de IDESA.

¹² Programa con la coordinación ejecutiva de IDESA.

Para la atención de los niños de entre 3 y 4 años operan las instituciones preescolares. Generalmente se organizan como un área de servicios especializados dentro de las escuelas. Su cometido –además de cuidar– es preparar a los chicos para su entrada a la escuela primaria. El 50% de los contenidos son educativos y son supervisados por personal calificado.

La cobertura en estos sistemas es alta. Por ejemplo, en Dinamarca el 66% de los niños menores a 2 años asisten y un 95% de los que tienen 3 y 4 años. En Suecia, Noruega, Bélgica y Francia prácticamente la mitad de los niños menores de 2 años concurre y más del 90% entre los niños de 3 y 4 años. La mayoría de estos niños, en ambos casos –cuidados y preescolar–, asisten en jornada completa; el promedio de horas que concurren es de 31 horas por semana (prácticamente 6 horas por día).

Estos son simples ejemplos que, lejos de sugerir copiar algunos de ellos, sirven como referencia para saber qué hacen los países que lograron alta participación femenina en el mercado laboral. Lo importante es que, con sistemas de este tipo, se puede perfeccionar la AUH induciendo como contraprestación, además de los controles médicos y la asistencia escolar de los niños, la inserción de la madre al mercado laboral. Esto convertiría a la AUH desde un mecanismo asistencialista a uno de promoción social.

▪ **Reconvertir el PROGRESAR en un sistema de becas estudiantiles:**

El PROGRESAR es un plan social que subsidia con \$900 a jóvenes de entre 18 y 24 años de edad de hogares con ingresos familiares de hasta 3 veces el Salario Mínimo (aproximadamente \$17.000 mensuales) que certifiquen estar cursando cualquier nivel de educación o curso de capacitación.

Si bien declama promover el estudio, en la práctica no incentiva los avances en educación. Se limita al trámite burocrático de requerir una constancia de inscripción o alumno regular, pero prescinde del desempeño del beneficiario. En paralelo, induce la inactividad laboral dado que no exige tampoco hacer los primeros intentos de incorporarse al mercado de trabajo, justo en una etapa de la vida cuando resulta más pertinente hacerlo. Este tipo de programa asistencial debe ser sustituido por otro que incentive la formación y la inserción laboral.

Con los mismos recursos se puede establecer un sistema de becas gestionado por el sistema educativo provincial, orientado a inducir el avance educativo de los estudiantes. Con la propuesta de Empleo Joven (que se presentó arriba) se facilitaría la inserción laboral de todos los jóvenes dándoles la oportunidad de obtener mediante su propio esfuerzo ingresos superiores a los \$900 que da el PROGRESAR. De esta forma, el asistencialismo encubierto detrás del velo de la escolaridad sería convertido en un sistema de promoción social de fomento a los logros educativos y al primer empleo de los jóvenes.

4.- EL EMPRESARIO Y EL MERCADO LABORAL

4.1.- Requerimientos del empresario a la política económica y laboral para el cumplimiento de su responsabilidad primaria en la organización de la producción, eficiencia y empleo productivo.

Muchas de las acciones de políticas propuestas no dependen de manera directa de las autoridades provinciales y municipales. Las políticas para mejorar la calidad de las instituciones económicas, laborales y asistenciales (AUH y PROGRESAR) son decisiones de las autoridades nacionales. No por ello, el empresariado está restringido a requerir acciones de política pública nacional. Existen muchos ámbitos a través de los cuales canalizar estos requerimientos.

Uno, fundamental, es mediante las entidades intermedias (cámaras empresarias) que tienen proyección e incidencia nacional. La voz del empresariado provincial debe hacerse sentir en las instancias nacionales de sus propias entidades o de entidades colegas. Se trata de revertir las dinámicas de comunicación en el sentido de no sólo escuchar el mensaje que baja desde las cámaras empresarias nacionales sino subir los requerimientos locales hacia las cámaras nacionales, para que ellas se vean compelidas a adoptar estas demandas y canalizarlas a las autoridades nacionales.

En paralelo, se debe incidir en diputados y senadores nacionales, representantes de la provincia, para que conozcan los requerimientos locales y rindan cuenta ante la ciudadanía provincial por las decisiones y las votaciones que ejecutan en el Congreso Nacional. En la última década, la tónica de la conducta de los legisladores nacionales –de la mayoría de las provincias, no sólo de Córdoba– ha sido la responder a las lógicas de sus propios partidos, independientemente y con poca consideración de las necesidades y realidades de sus provincias. El empresariado podría implementar una rutina de reuniones periódicas, abiertas a la sociedad, donde diputados y senadores rindan cuenta de su actividad legislativa.

En tercer lugar, también es útil incidir con sus requerimientos al gobierno provincial y municipal, para que tome decisiones racionales respecto a la producción, la eficiencia y el empleo productivo en lo que es su jurisdicción y sea una voz referente de las necesidades locales antes las autoridades. La agenda local tiene temas muy relevantes para la producción, la productividad y el empleo que están soslayados, como los déficits de infraestructura, la burocratización de registros fundamentales para el progreso (como el de habilitaciones, los de la propiedad, Inspección General de Justicia, los registros de identidad de las personas, entre los más importantes) y el funcionamiento del sistema educativo y su articulación con el mundo del trabajo.

4.2.- Responsabilidades empresarias ante la realidad de la política laboral

La responsabilidad de los empresarios ante la política laboral es la de tener siempre una visión crítica de los aspectos positivos y negativos que desde el punto de vista social tiene la legislación laboral y la estructura impositiva sobre el empleo. No es positivo el silencio ante las innumerables distorsiones que prevalecen en las reglas del mercado laboral, que perjudican a las empresas y a los trabajadores de menores calificaciones, desplazándolos a la informalidad, al desempleo y la inactividad laboral, y en paralelo buscar vericuetos legales para eludir las normas distorsivas o solicitar moratorias para saldar deudas impositivas que en su naturaleza misma son impagables para muchas unidades productivas.

Los diseños de la legislación laboral e impositiva deben guardar coherencia con el objetivo de protección al trabajador, pero preservando la lógica de que el primer factor a proteger es la propia existencia y creación del empleo formal. En este sentido, hay muchos aspectos de la legislación laboral e impositiva que, por deficiencia en su diseño, terminan desalentando la creación de empleo, con lo cual su objetivo de protección termina siendo una declamación.

La responsabilidad empresaria es proponer reformas correctoras, por ambiciosas que parezcan, para subsanar deficiencias, en lugar de buscar la oportunidad de negocios a partir de las fallas regulatorias.

4.3.- Vertebración público-privada y consensos de largo plazo empresas-trabajadores para el bien común

El elemento central donde la sociedad más necesita de la vertebración público-privada con orientación de largo plazo es, definitivamente, la articulación de las escuelas con las empresas. El divorcio que prevalece en la Argentina entre estas dos instituciones –posiblemente, inducido por una equivocada idea de lo que debe ser la educación escolástica– genera perjuicio a los jóvenes que no obtienen desde el lugar madre de los aprendizajes (la escuela) los valores y las artes para el trabajo productivo, a las empresas que no pueden expandir la producción social por escasez de mano obra calificada y a la sociedad por el desaprovechamiento de los talentos humanos y la potencialidad productiva.

Los consensos de largo plazo deben girar en torno a la idea de que la articulación de las escuelas con las empresas no es con fines de explotación humana o búsqueda de rentabilidades no justificadas sino el medio más eficaz y sustentable de desarrollo social con inclusión, basado en los valores del trabajo cooperativo, la ética del esfuerzo y la superación colectiva.